

EMPLEABILIDAD Y ADAPTABILIDAD DE LOS JÓVENES CON INTELIGENCIA LÍMITE Y SUS PROCESOS DE INTEGRACIÓN LABORAL

**Hacia un modelo de formación y de orientación para su inserción en el
mundo del trabajo**

Trabajo de Investigación

Doctorado: Qualitat i Processos d'Innovació Educativa
Departamento Pedagogía Aplicada
Universitat Autònoma de Barcelona

Enero 2009

Autora: **Patricia Olmos Rueda**
Director Tesina: **Dr. Pedro Jurado de los Santos**

ÍNDICE de CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	9
1.2. REFLEXIONES – CUESTIONES DE LAS QUE PARTE EL ESTUDIO	11
1.3. PROPÓSITO Y TEMA DEL ESTUDIO	11
1.3.1. Propósito o misión	11
1.3.2. Temas que se plantean	12
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	13
2.1. OBJETIVO GENERAL	13
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
2.3. PROCESO METODOLÓGICO.....	14
3. MARCO TEÓRICO DEL ESTUDIO	15
3.1. UNA APROXIMACIÓN A LA CONSIDERACIÓN DE COLECTIVOS VULNERABLES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL	15
3.1.1. Factores de vulnerabilidad.....	17
3.2. APROXIMACIÓN A UNA NUEVA PERSPECTIVA DEL CONCEPTO DISCAPACIDAD	24
3.2.1. Breves apuntes acerca de la consideración histórica de la discapacidad	25
3.2.2. La discapacidad como identidad y condición de vida de toda persona	26
3.2.3. Una nueva forma de pensar la discapacidad	27
3.2.4. Planteamientos y paradigmas sobre la conceptualización de la discapacidad.....	30
3.2.4.1. Paradigmas del pensamiento científico social respecto al estudio de la discapacidad	30
3.2.4.2. Niveles y teorías para aprehender el proceso de desarrollo y cambio de los paradigmas de la discapacidad	33
3.2.4.3. Formas de teorizar la discapacidad	34
3.2.4.4. Posiciones básicas de la población ante la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.....	36
3.2.4.5. Análisis comparativo de los paradigmas, niveles, posiciones y formas de teorizar la discapacidad. ¿Hacia dónde ir?	37
3.2.5. Paradigma de los apoyos	38
3.2.5.1. Modelo multidimensional de la AAIDD. El modelo de prestación de apoyos	39
3.2.5.2. Modelo multidimensional de la OMS. Modelo biopsicosocial.	43
3.2.5.3. Análisis comparativo de los modelos multidimensionales sobre la discapacidad.....	47
3.3. HACIA UNA CONCEPTUALIZACIÓN DE INTELIGENCIA LÍMITE.....	48
3.3.1. Conceptualización de Discapacidad Intelectual	49
3.3.2. El concepto de inteligencia	51
3.3.3. La dimensión estadística de inteligencia límite	53
3.3.4. La dimensión sociocontextual de inteligencia límite.....	54
3.3.5. La dimensión sociolaboral de inteligencia límite	56
3.3.6. Los rasgos distintivos de las personas con inteligencia límite	56
3.4. SOBRE EL PAPEL DE LAS COMPETENCIAS. EMPLEABILIDAD ADAPTABILIDAD. 59	
3.4.1. Delimitación conceptual del término competencia. Qué son y qué entendemos por competencias.....	59
3.4.2. Delimitación conceptual de empleabilidad y adaptabilidad. Cómo encajan en el marco de las competencias.....	68
3.4.3. Competencias, formación y orientación. El papel de la empleabilidad y de la adaptabilidad en los procesos de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con IL	75
3.5. FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN. CLAVES PARA LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL.....	78
3.5.1. La formación y la orientación para la inserción. Estrategias europeas para el empleo	80
3.5.1.1. Iniciativa YOUTHSTART	82
3.5.1.2. Iniciativa HORIZON.....	85

3.5.2.	Consideraciones generales respecto a los programas de formación y de orientación para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite.....	86
3.6.	DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO.....	88
3.6.1.	Apuntes sobre las políticas y directrices de empleo en relación a las personas con discapacidad en el marco mundial.....	90
3.6.2.	Apuntes sobre las políticas y directrices de empleo en relación a las personas con discapacidad en el marco europeo.....	92
3.6.3.	Apuntes sobre las políticas y directrices de empleo en relación a las personas con discapacidad en el marco nacional.....	94
3.6.4.	Servicios para la integración sociolaboral en el marco de las políticas activas de ocupación.....	100
3.6.4.1.	Los Pactos Territoriales para la ocupación.....	102
3.6.4.2.	Oficinas Técnicas Laborales (OTL).....	103
3.6.4.3.	Equipos de Asesoramiento e Integración Laboral (EAL).....	104
3.6.4.4.	Servicios Locales de Ocupación (SLO).....	104
3.6.4.5.	Servicio de Integración Sociolaboral (SISL).....	106
3.6.4.6.	Empresas de inserción.....	107
3.7.	ESQUEMA PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO.....	108
3.7.1.	Una aproximación a la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE).....	110
3.7.1.1.	Apuntes sobre el concepto de Responsabilidad Social de la Empresa.....	111
3.7.1.2.	RSE y procesos de integración laboral de las personas con discapacidad ...	112
3.7.1.3.	RSE y la integración de las personas con inteligencia límite.....	113
3.7.1.4.	Ejemplos de buenas prácticas en materia de RSE.....	114
3.7.2.	El empleo con apoyo.....	117
3.7.2.1.	Orígenes y definición.....	117
3.7.2.2.	Componentes del Empleo con Apoyo.....	119
3.7.2.3.	Modelos de Empleo con Apoyo.....	120
3.7.2.4.	Fases y estrategias metodológicas del empleo con apoyo.....	125
3.7.2.5.	Situación actual del empleo con apoyo en el contexto español.....	128
4.	ENFOQUE METODOLÓGICO. EL ESTUDIO DE LOS SERVICIOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON INTELIGENCIA LÍMITE.....	131
4.1.	DISEÑO y DESARROLLO.....	131
4.2.	VARIABLES, INDICADORES y CRITERIOS.....	132
4.2.1.	Qué variables se identifican.....	132
4.2.2.	Con qué indicadores se identifican las variables.....	133
4.2.3.	A qué criterios responden las variables e indicadores.....	136
4.3.	METODOLOGÍA.....	139
4.4.	MUESTRA.....	141
4.5.	INSTRUMENTOS.....	141
4.5.1.	Justificación de los instrumentos.....	141
4.5.2.	La entrevista.....	142
4.5.2.1.	Modalidad de entrevista del presente estudio.....	145
4.5.2.2.	Guía de preparación y desarrollo de la entrevista.....	146
4.5.3.	El análisis de documentos.....	150
4.5.3.1.	Fuentes y/o soportes documentales.....	150
4.5.3.2.	Aspectos analizados de cada una de las fuentes documentales.....	151
4.6.	CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.....	152
4.6.1.	Servicio de integración sociolaboral de la Diputación de Barcelona. Organisme Autònom Flor de Maig.....	152
4.6.2.	Servicio de integración laboral del Ayuntamiento de Sabadell. Vapor Llonch.....	153
4.7.	ANÁLISIS DE DATOS.....	153
4.7.1.	Datos obtenidos a partir de las entrevistas y del análisis de documentación.....	154
4.7.2.	Análisis de variables, indicadores y criterios de las entrevistas.....	155
4.7.3.	Análisis de variables, indicadores y criterios de documentos.....	156
4.7.3.1.	Análisis documental del SISL de la Diputación de Barcelona.....	156
4.7.3.2.	Análisis documental de Vapor Llonch.....	157

4.8. CONCLUSIONES.....	158
4.8.1. Reflexiones y cuestiones de partida del estudio	158
4.8.2. Objetivos definidos para el desarrollo del estudio	162
4.9. PROPUESTA FINAL PARA LA INTERVENCIÓN. MODELO DE FORMACIÓN Y DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN DE JÓVENES CON IL EN LA EMPRESA.....	167
4.10. LIMITACIONES Y POSIBILIDADES DE LA INVESTIGACIÓN	170
5. BIBLIOGRAFÍA	173
6. ANEXOS.....	187

ÍNDICE de ANEXOS

Anexo 1. Contrato indefinido para personas con discapacidad.....	188
Anexo 2. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales	190
Anexo 3. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad	192
Anexo 4. Contrato de trabajo a tiempo parcial.....	193
Anexo 5. Contrato para la formación de personas con discapacidad.....	195
Anexo 6. Contrato en prácticas para personas con discapacidad.....	196
Anexo 7. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad y para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género	197
Anexo 8. Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación	198
Anexo 9. Guía básica y orientativa de entrevista. Servei d'Integració Sociolaboral Organismo Autónomo Flor de Maig	200
Anexo 10. Guía básica y orientativa de entrevista. SISL Diputación de Barcelona	202
Anexo 11. Guía básica y orientativa de entrevista. Servei d'Intermediació Laboral Vapor Llonch	203
Anexo 12. Plantilla de análisis de documentos. SISL Diputación de Barcelona	205
Anexo 13. Plantilla de análisis de documentos. Servei d'Intermediació Laboral Vapor Llonch	208
Anexo 14. Plantilla de análisis de entrevistas	211
Anexo 15. Plantilla criterial de análisis de información. SISL Diputación de Barcelona.....	214
Anexo 16. Plantilla criterial de análisis de información. Servei d'Intermediació Laboral Vapor Llonch	216
Anexo 17. Registro de información de entrevistas. Servei d'Integració Sociolaboral Organismo Autónomo Flor de Maig	218
Anexo 18. Registro de información de entrevista. SISL Diputación de Barcelona	221
Anexo 19. Registro de información de entrevistas. Servei d'Intermediació Laboral Vapor Llonch	227
Anexo 20. Qüestionari per l'Estudi sobre la integració social y laboral de les persones discapacitades des de la mirada dels ens locals de la província de Barcelona	237
Anexo 21. Listado de empresas y entidades colaboradoras del Servei d'Integració Sociolaboral Organismo Autónomo Flor de Maig	244

ÍNDICE de FIGURAS

Figura 1: Grado de dificultad de acceso al trabajo en función de los factores de vulnerabilidad.....	19
Figura 2: Modelo de funcionamiento exigido de las capacidades insuficiente.....	21
Figura 3: Modelo de funcionamiento exigido de la capacidad intelectual insuficiente.....	22
Figura 4: Modelo de funcionamiento exigido de las capacidades afectiva y relacional insuficiente	22
Figura 5: Modelo de funcionamiento exigido de la capacidad laboral insuficiente	23
Figura 6: Modelo de funcionamiento exigido de las capacidades relacional y laboral insuficiente	23
Figura 7: Modelo de prestación de apoyos	41
Figura 8: Modelo biospiciosocial	44
Figura 9: Posibles combinaciones de los niveles de funcionamiento adaptadas al modelo biospiciosocial de la CIF (2001)	46
Figura 10: Gráfica de distribución del CI en la población general	54
Figura 11: Concepción holística de la competencia.....	67
Figura 12: Modelo holístico de empleabilidad	71
Figura 13: Propuesta de Law. et Alt. (1998).....	73
Figura 14: Empleabilidad como proceso o como producto	74
Figura 15: Reciprocidad entre competencias, formación y orientación	79
Figura 16: Etapas básicas del modelo de formación basado en itinerarios integrales	84
Figura 17: Visión integral e integrada de los SISL.....	106
Figura 18: Vías de acceso al mercado de trabajo	109
Figura 19: Red colaborativa de agentes implicados en el proceso ECA.....	123
Figura 20: El balance de competencias en los programas ECA.....	124
Figura 21: Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo	127
Figura 22: Propuesta de modelo de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo	169

ÍNDICE de TABLAS

Tabla 1: Relación entre el desarrollo de capacidades y la adquisición de competencias.....	20
Tabla 2: Paradigmas del pensamiento científico social	32
Tabla 3: Planteamientos teóricos sobre discapacidad	35
Tabla 4: Posiciones básicas de la población ante la inserción social de las persona con discapacidad	36
Tabla 5: Relación y visión multidisciplinar entre niveles, paradigmas, planteamientos teóricos y posiciones básicas	37
Tabla 6: Dimensiones del funcionamiento de la AAIDD (1992 – 2002).....	40
Tabla 7: Análisis comparativo de los modelos multidimensionales sobre la discapacidad	47
Tabla 8: Clasificación en función del índice medición del CI	53
Tabla 9: Rasgos característicos más significativos del colectivo de personas con inteligencia límite	58
Tabla 10: Tipo de recursos competenciales, función y modo de adquisición (LE BOTERF).....	61
Tabla 11: Definición de competencias y capacidades (DESCY y TESSARING)	64
Tabla 12: Tabla de equivalencia de la categorización de competencia.....	65
Tabla 13: Vinculación entre las situaciones problemáticas del sector formativo y del sector empleo	80
Tabla 14: Tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad.....	89
Tabla 15: Demandas de empleo a 31/12/2007 y datos de desempleo	89
Tabla 16: Nivel educativo de las personas con discapacidad y resultados de los cursos de formación para el trabajo.....	89
Tabla 17: Medidas de fomento de empleo derivadas de la LISMI	94
Tabla 18: Objetivos y medidas características de los pactos territoriales por la ocupación.....	103
Tabla 19: Experiencias de ocupación en el marco de la RS del sector público	115
Tabla 20: Experiencias de ocupación en el marco de la RS del sector privado.....	116
Tabla 21: Aspectos coincidentes y divergentes de los modelos ECA.....	122
Tabla 22: Identificación de VARIABLES de estudio	133
Tabla 23: Identificación de los INDICADORES de estudio.....	135
Tabla 24: Identificación de los CRITERIOS de estudio	138
Tabla 25: Clasificación general de la entrevista	144
Tabla 26: Esquema de planificación de la entrevista.....	149

1. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El acceso al mercado de trabajo favorece la integración social del individuo. El trabajo permite a la persona ser independiente y autónoma, es decir, decidir y actuar con iniciativa propia, sin intervención ajena, y sin necesidad de depender de nadie. Esta autonomía e independencia van a permitir a la persona formar parte activa y participativa de la comunidad y/o medio social en el que vive, en el que se relaciona, permitiendo así su integración social.

El trabajo es un derecho básico y constitucional en la sociedad actual; así se recoge en los artículos 14 y 49 de la Constitución Española; un valor social que todos y cada uno de nosotros deberíamos tener, pero que todavía hoy son muchos los colectivos que, por motivos de prejuicios o etiquetas sociales, tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, considerándose por ello grupos especialmente vulnerables.

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Art. 14 de la Constitución Española).

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos” (Art. 49 de la Constitución Española).

Los colectivos sociolaboralmente vulnerables suelen ocupar puestos de trabajo poco competitivos y cualificados, en muchos casos los peor considerados, conduciendo a situaciones de gran insatisfacción laboral. Esta situación está vinculada, y viene precedida, por los bajos niveles de formación de estos colectivos (ROULSTONE y WARREN, 2006). Las personas que presentan algún tipo de discapacidad; entendiendo este término como una mera categoría y/o constructo social, siguiendo los planteamientos de autores como OLIVER en Barton (1998: 1, 25), o SZASZ en Porter (2002: I, 13-14) entre otros; son un ejemplo. Históricamente, este colectivo ha sido segregado de la realidad social y laboral.

Todavía hoy podemos inferir su bajo nivel de integración sociolaboral, y las dificultades que presentan en el acceso y permanencia ya no sólo en relación al mercado de trabajo, sino también a los sistemas de formación para el trabajo, como apuntan algunos de los últimos estudios realizados:

- ✓ Según los datos recogidos en la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (EDDES, 1999), España cuenta con 3,5 millones de personas con algún tipo de discapacidad, de las que sólo un 29% están ocupadas.
- ✓ Según los datos recogidos por el estudio del IMSERSO (FERNÁNDEZ et al., 2004: 17-21) sobre transición escuela empleo de las personas con discapacidad, este grupo vulnerable ocupa fundamentalmente cuatro tipos de puestos de trabajo: *no cualificados*, *restauración/ventas*, *cualificados en la industria* i *puestos administrativos*, siendo el colectivo de personas con discapacidad intelectual los que ocupan los puestos no cualificados, y considerando además que sólo un 20% son laboralmente activos. Si se atiende además al nivel educativo de este colectivo, casi el 60% no presenta estudios, sólo un 35,4% posee estudios primarios, y a penas el 10% si tiene estudios secundarios o superiores.

En cuanto a su participación en los cursos de formación profesional ocupacional apenas el 20% de los jóvenes menores de 25 años, y el 30% de los mayores de 25 años, han participado en alguno.

Todo lo apuntado, y los datos son indicativos de ello, nos confirma que a pesar de la existencia de un marco legal como la LISMI o la Constitución Española que reconocen el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, que establecen cuotas de reserva en la contratación, que a pesar de los incentivos económicos y ayudas fiscales existentes para la contratación de personas con discapacidad, entre otras actuaciones, el proceso de contratación resulta difícil, aún demostrando en muchos casos son profesionales potenciales y capaces, y que la integración laboral de estos colectivos sociolaboralmente vulnerables sigue siendo una asignatura pendiente.

Ahora bien, hay que partir de la siguiente consideración: *lo que debe emplearse no es la discapacidad, lo que debe emplearse son las competencias y habilidades laborales de las personas con discapacidad*. Como apunta JURADO (2001a: 72) *“la población con discapacidad no puede ser comprendida sin disponer de información sobre sus características y sus propio pensamiento”*, las empresas deben entender que discapacidad no es sinónimo de incapacidad laboral. De hecho, uno de los mayores errores que se comete en la concepción de la discapacidad es en su definición. Se plantea discapacidad como una limitación, no como una identidad (véase *la política de la identidad de HAHN en Barton, 1998: 23-24*), y en la mayoría de las ocasiones se relaciona la discapacidad exclusivamente con la discapacidad para trabajar.

La sociedad en general, y las empresas como agentes económicos de contratación laboral en particular, deben ser capaces de entender que las personas con discapacidad son profesionales potenciales y capaces. No son un problema en relación a las nuevas exigencias del mercado laboral actual.

En una entrevista realizada al profesor CASTILLO, experto de la OMS y miembro activo de la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud), realiza la siguiente afirmación: *“El gran drama de las personas con discapacidad es que nadie espera nada de ellas”* (Fuente: suplemento *Magazine* del diario *La Vanguardia* con fecha 08/07/2007). Esta reflexión puede llevar a plantear la siguiente cuestión: y las propias personas con discapacidad ¿esperan algo de ellas mismas?. Este planteamiento pone sobre la mesa la necesidad de aludir a la propia identidad, a la identidad personal de las personas con discapacidad. La autopercepción es un aspecto que no puede desatenderse cuando nos planteamos procesos de intervención respecto a los colectivos vulnerables en general.

En este contexto, los procesos de formación y de orientación en y para el trabajo se devienen mecanismos de actuación claves para la adquisición, desarrollo y potenciación de las competencias profesionales, tanto básicas o transversales como específicas, competencias muy vinculadas al concepto de *empleabilidad* y de *adaptabilidad*, necesarias para dar respuesta a las exigencias del mercado de trabajo actual.

El acceso a la formación y al empleo de las personas con discapacidad no es una “prestación social”. La lucha en contra de la desigualdad y la exclusión sociolaboral, y en pro de la igualdad de oportunidades y trato de no discriminación de los grupos vulnerables, es una premisa del principio de *responsabilidad social* de todos los agentes implicados. Hay que respetar a la persona por encima de sus limitaciones y ofrecerle los apoyos y/o soportes necesarios.

1.2. REFLEXIONES – CUESTIONES DE LAS QUE PARTE EL ESTUDIO

Para poder abordar el presente trabajo con sentido común, y para que el resultado del mismo sea coherente y aplicable a la realidad que se estudia, se plantean una serie de cuestiones clave e iniciales para su reflexión, cuestiones que tratan de analizar en quién se quiere influir con este trabajo, quién debe percatarse del mismo, y con quién se quiere relacionar.

Este planteamiento inicial exige seguir acotando el campo de reflexión, acercándolo más al objeto mismo del estudio, y atendiendo a cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, y en edad laboral, en relación al mercado de trabajo, y el mercado de trabajo en relación a las personas con discapacidad en edad laboral. Así podemos plantear cuestiones como las que siguen:

- ¿Qué entiende el mercado de trabajo por discapacidad?
- ¿Cómo “capacita” o “discapacita” el mercado de trabajo actual?
- ¿Por qué se considera la inteligencia límite (IL) una discapacidad?
- ¿Cómo percibe el mercado de trabajo, y los agentes implicados, a los jóvenes con IL?
- ¿Qué medidas y/o alternativas de acceso y permanencia al mercado de trabajo se plantean para los jóvenes con IL?
- ¿Qué papel juegan la formación y la orientación en y para el trabajo, en la adquisición, desarrollo y potenciación de las competencias relacionadas con la empleabilidad y la adaptabilidad de los jóvenes con IL?

La respuesta a estas cuestiones va a orientar el planteamiento y el desarrollo del presente estudio, su misión o propósito, temas a abordar, objetivos que plantear, metodología a seguir, instrumentos a diseñar, conclusiones a las que llegar.

Al final del estudio, se dedicará un apartado para volver sobre estas cuestiones clave, y ver si se ha conseguido dar respuesta a todas y cada una de las mismas.

1.3. PROPÓSITO Y TEMA DEL ESTUDIO

1.3.1. Propósito o misión

El primer propósito que se plantea es *potenciar la visión positiva* respecto de jóvenes con IL en términos de capacidad y potencial laboral, atendiendo al desarrollo de la *empleabilidad* y de la *adaptabilidad*, y cómo estas dimensiones competenciales intervienen en sus procesos de inserción laboral.

Asimismo, se deberá atender al importante papel que juegan los procesos de *formación* y de *orientación* en la inserción laboral de los jóvenes con IL, y se tratará de analizar cómo y en qué medida estos procesos son parte activa de la realidad de los servicios de integración laboral.

Este primer propósito nos conduce al siguiente, diseñar un *modelo de formación y orientación para la inserción laboral* de los jóvenes con IL que establezca las pautas de trabajo para el diseño, planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de actuaciones formativas y de orientación, así como posibles planes de intervención que

desarrollen y potencien las competencias de empleabilidad y de adaptabilidad de los jóvenes con IL, nuestro colectivo de estudio, entendiéndolas como clave para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Las propuestas formativas y de orientación, deberán atender a todas las variables y agentes intervinientes.

El modelo que se plantee pretende ser un modelo susceptible de aplicarse a otros colectivos vulnerables que también presenten, o pueden presentar, especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Parados de larga duración, inmigrantes, personas en riesgo de exclusión social como expresidarios o drogadictos, jóvenes con bajo nivel de formación y cualificación profesional, personas mayores de 45 años con bajo nivel formativo y cualificación profesional, mujeres, especialmente aquellas que presentan un bajo nivel de cualificación y que llevan mucho tiempo fuera del mercado laboral entre otros, son los colectivos vulnerables de incidencia de los programas y actuaciones de intervención con fondo de financiación pública como el FSE, la Generalitat de Catalunya, la Diputación de Barcelona, o el MAP. La generalización del modelo va a exigir un planteamiento flexible del mismo para que pueda adaptarse a las características particulares de cada uno de los grupos con los que se trabaje.

1.3.2. Temas que se plantean

Los temas que se van a plantear a lo largo de este estudio, y que van a conformar su marco teórico, contextual y aplicativo son:

-  La consideración de **colectivos vulnerables**. Apuntes sobre la discapacidad.
-  Conceptualización de **inteligencia límite**. Análisis crítico.
-  Las **competencias**. La **empleabilidad** y la **adaptabilidad** como competencias clave en los procesos de inserción laboral.
 -  Qué son, cómo intervienen en los procesos de inserción laboral de los jóvenes con IL, y qué consideración deben tener los procesos de formación y de orientación sobre las mismas.
-  La **formación** y la **orientación**
 -  Qué papel juegan en los procesos de inserción laboral de los jóvenes con IL.
-  **Situación laboral** de los jóvenes con IL.
 -  Situación actual, estudios, iniciativas, actuaciones, marco legal...
 -  El papel de los agentes sociales. El concepto de responsabilidad social de las empresas (RSE).
 -  Los programas de empleo con apoyo.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. OBJETIVO GENERAL

- 🖨️ Proponer un modelo de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con IL en el mundo del trabajo.
 - El modelo planteado deberá ser susceptible de aplicarse a otros colectivos considerados vulnerables por sus dificultades de acceso al mercado de trabajo.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 🖨️ Conocer las características que determinan las condiciones de los jóvenes con IL.
 - Es preciso conocer a nuestro colectivo de estudio para incidir en las necesidades que infieren directamente en sus procesos de inserción laboral, y plantear así las acciones formativas y de orientación adecuadas.
- 🖨️ Conocer y analizar qué actuaciones y programas de intervención llevan a término los servicios de integración laboral en relación a los procesos de inserción laboral de los jóvenes con IL.
 - Los servicios de integración laboral, y los centros de trabajo protegido, son parte de la realidad laboral más inmediata de los jóvenes con IL. En muchos casos resultan el primer contacto que tienen con el mercado de trabajo, en ocasiones incluso el único, o hacen posible la transición del joven de un empleo protegido, a un empleo “normalizado”. En preciso conocer cómo son, cómo se estructuran, cuáles son los objetivos que determinan su capacidad de acción, de qué mecanismos de actuación disponen, cómo los aplican, qué resultados obtienen...
- 🖨️ Conocer y analizar de qué manera los procesos de formación y de orientación en y para el trabajo permiten la adquisición, desarrollo y mejora de las competencias laborales de los jóvenes con IL, especialmente de las competencias de empleabilidad y de adaptabilidad.
 - Una de las cuestiones clave del estudio que se presenta es determinar como la empleabilidad y la adaptabilidad resultan dimensiones competenciales clave para el acceso y permanencia de los jóvenes con IL en el mercado de trabajo. Ahora bien, ¿Cómo inciden los procesos de formación y de orientación en la adquisición y mejora de estas competencias?.
- 🖨️ Generar nuevas fórmulas que promuevan el acceso y permanencia de los jóvenes con IL en el mercado de trabajo.
 - Conocer la realidad laboral de los jóvenes con IL nos va a permitir plantear y definir las líneas que guían este estudio, la aproximación a un modelo de formación y de orientación para la inserción laboral de estos jóvenes. A su vez, el modelo que se defina deberá permitir y guiar el planteamiento de nuevas alternativas de actuación e intervención, o de alternativas de actuación complementarias o de mejora respecto a las ya existentes.

2.3. PROCESO METODOLÓGICO

1. Conocer el contexto de actuación, y detectar las necesidades, a través de un estudio **descriptivo-interpretativo**, que va a exigir:
 - La definición y concreción de la muestra del estudio.
 - Los servicios de integración laboral (SIL)
 - La elaboración de los instrumentos de recogida de información que respondan a los objetivos planteados.
 - Cuadro de entrevista (guía básica y orientativa de contenido)
 - Ficha de registro de información de las entrevistas
 - Ficha de registro de información del análisis que se haga del soporte documental (estructura organizativa, planes y/o programas de intervención, otras actuaciones para la integración)
 - La aplicación de los instrumentos de recogida de información.
 - El tratamiento y análisis de la información.
 - La definición y análisis de los resultados obtenidos.
2. Elaboración del informe final de conclusiones y el planteamiento de propuestas de actuación y/o intervención como la de un modelo de formación y orientación para la inserción laboral de los jóvenes con IL en la empresa.

3. MARCO TEÓRICO DEL ESTUDIO

Abordar un estudio sobre la integración sociolaboral de los jóvenes con inteligencia límite exige partir del análisis de un marco general de referencia, el de los grupos especialmente vulnerables. El estudio de este marco general se irá concretando en el análisis de uno de los colectivos considerados vulnerable, el de las personas con discapacidad (autores como SHAKESPEARE (1993) identifican a las personas con discapacidad como parte de grupos oprimidos, como parte de una cultura minoritaria), y finalmente en el estudio de un grupo concreto de discapacidad, el de las personas con discapacidad intelectual y específicamente, el colectivo con inteligencia límite.

3.1. UNA APROXIMACIÓN A LA CONSIDERACIÓN DE COLECTIVOS VULNERABLES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

Una primera aproximación al concepto de vulnerabilidad permite definir el término como una condición de vida de toda persona, pues cualquiera puede ser susceptible de ser dañado, herido, o recibir lesión física o moral. La condición de vulnerabilidad conduce a situaciones de debilidad e indefensión frente a las exigencias sociales de “normalidad” de determinados sectores sociales. Más adelante se analizará el paralelismo existente entre vulnerabilidad como condición de vida, y la consideración que la OMS hace de la condición de discapacidad.

La dimensión social de la vulnerabilidad queda vinculada a la condición de exclusión social, entendiendo esta última como una situación de desajuste producida por la inadecuada relación entre el sujeto y el medio o entorno en el que vive y se relaciona, por ejemplo el familiar, escolar, laboral, social, o comunitario. (AMORÓS Y AYERBE, 2000; TEZANOS, 2001; VALVERDE, 2002; SUSINOS, 2007; VAN HOUTEN Y JACOBS, 2005). Esta situación de desajuste lleva a los grupos vulnerables a estar al margen tanto de los procesos de integración habituales (trabajo, familia, organizaciones), como de las acciones establecidas para hacer frente a los fracasos de integración (SIVLER, 1994).

La respuesta a la situación planteada es una clara estrategia de lucha contra la discriminación y la exclusión, y de inversión en capital humano. Pero, ¿queda justificada la necesidad de abordar actuaciones de carácter integral para luchar a favor de la integración sociolaboral de estos colectivos?. ¿Qué directrices guían las posibles actuaciones?.

A continuación se presentan de manera general algunas de las medidas y actuaciones dirigidas a favorecer la integración sociolaboral de colectivos especialmente vulnerable.

A nivel europeo, en junio de 1997, tras el acuerdo alcanzado en la Cumbre de Amsterdam, se firmó el tratado de Amsterdam. La Comisión presentó propuestas de directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, directrices que cada Estado incorporó en sus Planes Nacionales de Acción para la inclusión social. En estos planes se preveían medidas dirigidas específicamente a los colectivos más vulnerables.

Asimismo, se establecían cuatro pilares de actuación sobre los que reposarían las directrices para el empleo. Estos pilares fueron:

1. Favorecer la *capacidad de inserción profesional* de estos colectivos proponiendo acciones de enfoque preventivo, la substitución de medidas pasivas por medidas activas, la promoción de la capacidad de inserción profesional, el aprendizaje a lo largo de la vida, y facilitando la transición de la escuela al mundo del trabajo haciendo especial énfasis en la mejora de las cualificaciones tecnológicas (TIC).

2. El *espíritu de empresa*, pilar que motiva las oportunidades de creación de puestos de trabajo y fomenta la autoocupación.
3. La *capacidad de adaptación*, que exige una modernización de la organización del trabajo.
4. La *igualdad de oportunidades*, pilar exigido por el principio de no discriminación (art. 13 del Tratado de Amsterdam), y que recomienda facilitar la reincorporación en el mercado de trabajo de mujeres y hombres después de una larga ausencia en el mismo.

El Consejo Europeo, celebrado en Niza en diciembre del año 2000, aprobó la agenda europea de conformidad con las conclusiones de los Consejos de Lisboa y Feria hasta 2005, en la que se contienen las prioridades de actuación en el ámbito sociolaboral. Actualmente, la Unión Europea sigue realizando acciones para el fomento del empleo siendo especialmente sensible a la formación profesional, y a la mejora de la calidad de vida laboral de mujeres, jóvenes, o personas con discapacidad; es decir, de colectivos vulnerables por sus especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Todas las iniciativas y actuaciones llevadas a término -a raíz de los diferentes Tratado y Consejos en favor de la integración sociolaboral de los colectivos más vulnerables, la igualdad de oportunidades y la mejora del empleo- canalizan sus esfuerzos por la vía *formativa*, de la *orientación* y de *rehabilitación profesional* para mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral. El aprendizaje a lo largo de la vida y la adquisición y mejora de las competencias básicas y específicas han sido, y continúan siendo, los objetivos que marcan las directrices de actuación y el desarrollo de los programas basados en el despliegue de políticas de acción positiva. Véanse por ejemplo algunos estudios e informes de la Unión Europea como *Learning for employment. Second report on vocational education and training in Europe*, o *Progress Towards the Lisbon Objectives in Educations and Training Indicators and benchmarks 2008*. En este último se apuntaban toda una serie de indicadores que eran precisos para hacer posible la consecución de los objetivos de Lisboa, tales como: la necesaria participación de las personas adultas en su aprendizaje permanente, la capacidad de aprender a aprender, el aprendizaje de competencias, especialmente tecnológicas, o las necesidades educativas especiales entre otros indicadores (véase *COMMISSIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2008: 10*).

Atendiendo a las diferentes acciones llevadas a término, encontramos toda una serie de programas de intervención y políticas activas de empleo que cuentan con la financiación y ejecución del Objetivo 3 del Fondo Social Europeo (FSE). Estos programas y políticas se desarrollan a nivel nacional, autonómico, comarcal, provincial y local con la cofinanciación de organismos públicos (en Cataluña: Generalitat, Diputaciones, Consells Comarcals y Ayuntamientos).

Una visión rápida nos permite referirnos a NOW –programa cuyo colectivo de incidencia son las mujeres y su presencia en el mercado de trabajo-, YOUTHSTART – programa para jóvenes con una baja cualificación y formación para mejorar sus posibilidades de acceso al trabajo-, HORIZON –programa para personas con discapacidad y su presencia en el mercado de trabajo-, EQUAL o INTEGRA – programa para todos los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo, con el propósito de promocionar nuevos métodos de lucha contra la discriminación y desigualdad de toda clase en relación con el mercado de trabajo-, u otras políticas activas de empleo como: planes de ocupación, actuaciones integrales y pactos territoriales, formación ocupacional, escuelas taller, o casas de oficios.

Los principales grupos de incidencia de las acciones y programas referenciados son los colectivos vulnerables, que según la Recomendación de la Comisión de 8 de septiembre de 1999 “*Sobre la aplicación de las políticas de empleo de los estados miembros*” (COM (99) 445, final) quedan representados por jóvenes con una baja cualificación o escaso nivel formativo, mujeres -especialmente con cargas familiares-, personas con algún tipo de discapacidad, inmigrantes, parados de larga duración, personas que llevan excesivo tiempo alejadas del mercado de trabajo, o personas de edad avanzada –especialmente a partir de 45 años- entre otros.

Las diferentes iniciativas, programas y actuaciones apuntadas inciden en dos ejes principales de acción e intervención: la *formación permanente* y el *aprendizaje de competencias*. Estos ejes ya fueron considerados en el *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional de la educación para el siglo XXI* (DELORS, 1996), cuando se establecieron los cuatro pilares de la educación a lo largo de la vida que atendían a la adquisición y desarrollo de unas competencias básicas. Éstos eran:

- *Aprender a conocer*, lo que supone a su vez aprender a aprender.
- *Aprender a hacer* a fin de adquirir no sólo una capacitación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a múltiples situaciones y a trabajar en equipo.
- *Aprender a vivir juntos* desarrollando la comprensión del otro, la percepción de las formas de interdependencia que permitan realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo.
- *Aprender a ser*, para obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

3.1.1. Factores de vulnerabilidad

Al inicio de esta sección ya se ha apuntado a la consideración de colectivos vulnerables, y se ha podido analizar un marco político de intervención en relación a estos colectivos. La cuestión que se plantea a continuación es la siguiente: ¿Qué factores hacen vulnerables a estos grupos?. Es decir, ¿qué *factores* son considerados *factores de vulnerabilidad*?

El autor MARIÑO (2001, 23-25) establece cinco ejes categoriales que a modo de condición básica o característica permiten articular los diferentes colectivos especialmente vulnerables.

Estos ejes, también enunciados por otros autores como VAN HOUTEN y JACOBS (2005: 646), son:

1. El *género*. Históricamente las personas de *género femenino* han sido, y están siendo discriminadas en el logro de la igualdad real frente a las personas de *género masculino*.
2. Algunas *condiciones psicosomáticas*:
 - a. La *edad*. Un ejemplo claro lo tenemos en los jóvenes en edad laboral (a partir de los 16 años) que encuentran especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo actual.

- b. La *discapacidad*. Esta “condición” será analizada más adelante.
 - c. La *orientación sexual*. Los colectivos no heterosexuales son en muchos casos discriminados.
3. La *nacionalidad*. La equiparación entre inmigrante o extranjeros y nacionales no es nunca completa.
 4. La *pertenencia a un grupo diferenciado*. Grupos minoritarios que por etnia, lengua o religión, se distinguen del resto de la población siendo también en muchos casos objeto de discriminación.
 5. La *condición socioeconómica*. Factor de vulnerabilidad vinculado a los recursos. Cabe la existencia de un colectivo de personas a los que los bienes o ingresos no les permite satisfacer alguna, varias o todas las necesidades básicas (vivienda, alimentación, educación...), de manera que no alcanzan el grado de calidad de vida por encima del “umbral de la pobreza”.

Estos cinco ejes nos llevan a considerar la *dimensión laboral* de la vulnerabilidad, incidiendo así en otro factor que resulta clave para establecer un vínculo social, el **trabajo**.

Vulnerabilidad también es la predisposición a la pérdida de participación en el mercado de trabajo. Si la ocupación productiva y el empleo son considerados fuente imprescindible de ingresos y por tanto, cauces preferentes de socialización e integración, el trabajo se convierte en factor de vulnerabilidad en la medida en que éste es carente, precario o inestable.

De manera independiente, cada uno de los factores apuntados resulta determinante en el grado de dificultad para la adquisición de un trabajo, pero la combinación de más de un factor incrementa, a veces exponencialmente, estas dificultades y consecuentemente las posibilidades de integración sociolaboral. Veámoslo con un ejemplo:

Situación A. un joven en *edad* laboral y con un nivel formativo equivalente a estudios secundarios obligatorios encuentra difícil su acceso al mercado de trabajo actual, principalmente por causas asociadas a la falta de experiencia.

Situación B. Un joven en *edad* laboral, con un *bajo nivel de cualificación* y un *bajo nivel formativo* -no ha adquirido el nivel de estudios secundarios obligatorios-, encuentra mayores dificultades en su proceso de inserción laboral ya no sólo por la falta de experiencia, sino también por la falta de competencias básicas para acceder al mercado de trabajo.

Situación C. Un joven en *edad* laboral, *inmigrante*, con un *bajo nivel de cualificación* y un *bajo nivel formativo* -no ha adquirido el nivel de estudios secundarios obligatorios-, ve como las posibilidades de acceso al mercado de trabajo son casi nulas, a causa de la combinación de múltiples factores como la falta de experiencia, la falta de competencias básicas para acceder al mercado de trabajo, el desconocimiento en muchos casos del idioma y de la cultura del país receptor, las posibles restricciones en su permiso de trabajo, la consideración social de la propia condición de inmigrante...

Los tres casos planteados son un ejemplo de grupo vulnerable en el actual mercado de trabajo. En los tres casos existen barreras para acceder a un empleo. Ahora bien, si atendemos a los factores de vulnerabilidad que presentan, y al grado de dificultad asociado al proceso de inserción laboral, apreciamos como en los casos en los se combinan más factores de vulnerabilidad, el riesgo de exclusión laboral es exponencialmente mayor. Veámoslo gráficamente:

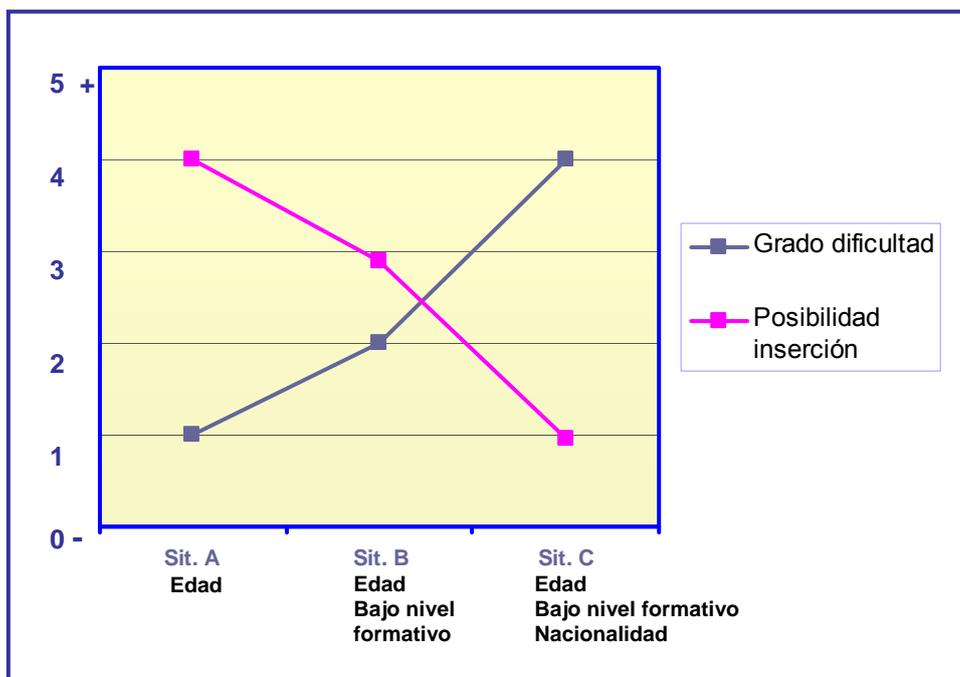


Figura 1: Grado de dificultad de acceso al trabajo en función de los factores de vulnerabilidad

En los grupos donde se combinan un mayor número de factores de vulnerabilidad, las posibilidades de inserción laboral decrecen y las dificultades para acceder al mercado de trabajo se incrementan de manera exponencial.

Al inicio de esta sección, se atendía a la vinculación existente entre la condición de vulnerabilidad y la condición de exclusión o inadaptación social, entendiendo esta última como la situación de desajuste producida por la inadecuada relación entre el sujeto, y el medio o entorno en el que vive y se relaciona. Esta situación de desajuste viene dada por la incapacidad del sujeto para dar respuesta a las dimensiones competenciales exigidas por el contexto.

VAN HOUTEN y JACOBS (2005: 645-646) ejemplifican esta situación de desajuste en los contextos sociales. Estos autores exponen como los actuales contextos sociales exigen de sus ciudadanos la plena participación, la capacidad de identificar y resolver problemas (la denominan *community competence*), o la consecución de lo que el propio contexto social identifica como "calidad de vida": disponer de un buen trabajo, una familia, una bonita casa, un cuerpo sano y delgado, entre otros aspectos. Pero observan como las personas con discapacidad encuentran grandes dificultades en la consecución de todos estos requerimientos sociales; a veces incluso les resulta imposible; debido a los obstáculos que encuentran bien sean de tipo material (edificios inaccesibles), cultural (bajas expectativas respecto a su potencial intelectual y práctico), e incluso biológico (un cuerpo vulnerable, fatiga, efectos de la medicación).

Las limitaciones u obstáculos apuntados provocan una situación de desajuste ocasionada por a la incapacidad que presenta el sujeto con discapacidad para dar respuesta a la dimensiones competenciales exigidas por su contexto social, derivándose así una situación de vulnerabilidad.

Atendamos a otro ejemplo:

Los contextos laborales exigen del profesional el desarrollo de una serie de capacidades; *cognitivas, afectivas, psicomotoras y sociales*; necesarias para el desempeño de una actividad laboral. El desarrollo de estas capacidades hará posible la adquisición de competencias, las cuáles van a exigir al profesional un saber hacer complejo, resultado de la integración, movilización y adecuación de las capacidades y de los conocimientos utilizados eficazmente en situaciones similares (LASNIER, 2000).

Cuando el grado de adquisición y desarrollo de las capacidades y competencias de un colectivo no corresponde al nivel de *funcionamiento* exigido por los contextos laborales, se produce una situación de desajuste y consecuentemente, un factor de vulnerabilidad, que va a condicionar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de dicho colectivo.

Los contextos sociolaborales exigen un nivel de funcionamiento de las capacidades que consideran suficiente. Esto da lugar a múltiples situaciones de desajuste debido al escaso nivel de funcionamiento de todas las capacidades exigidas, o bien al escaso nivel de funcionamiento de sólo alguna de ellas.

A continuación van a plantearse algunas de estas posibles e hipotéticas situaciones, pero para ello deberemos redefinir en primer lugar las capacidades *cognitivas, afectivas, psicomotoras y sociales* en cuatro dimensiones competenciales; *intelectual, afectiva, relacional y laboral*.

Cada una de estas dimensiones va a depender del desarrollo de las capacidades de tipo cognitivo, afectivo, psicomotor y social para poder dar respuesta al nivel de funcionamiento exigido por los contextos laborales, como se muestra en la siguiente tabla:

DIMENSIÓN COMPETENCIAL	Prioritariamente, exige el desarrollo de CAPACIDADES
Intelectual	Cognitiva
Afectiva	Afectiva
Relacional	Social – Afectiva
Laboral	Psicomotora – Cognitiva – Social

Tabla 1: Relación entre el desarrollo de capacidades y la adquisición de competencias

Las posibles situaciones de desajuste que puedan darse también van a determinar el *grado de vulnerabilidad* del colectivo, siendo:

- *Elevado*, cuando el nivel de funcionamiento es escaso en todas las dimensiones competenciales.
- *Relativo*, cuando el nivel de funcionamiento es escaso sólo en alguna de las dimensiones competenciales.

Cuando la situación de desajuste afecta al nivel de funcionamiento exigido de todas las capacidades:

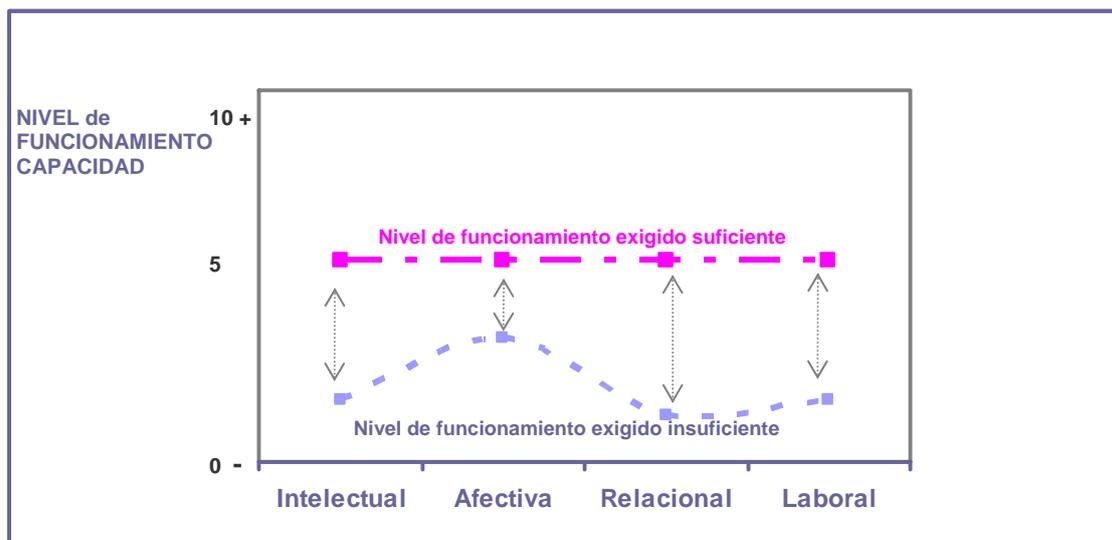


Figura 2: Modelo de funcionamiento exigido de las capacidades insuficiente

Situación 1. El nivel de funcionamiento de las capacidades de nuestro grupo en un contexto sociolaboral determinado es insuficiente respecto al nivel de funcionamiento exigido. Existe una clara discrepancia entre la consideración de suficiencia en el funcionamiento de las capacidades analizadas, y el nivel actual del grupo. El grado de vulnerabilidad es elevado. Será necesario incidir en todas y cada una de las capacidades para conseguir un nivel de funcionamiento suficiente. Se entiende por incidencia la necesidad de avanzar los objetivos que debieran ponerse en marcha para disminuir la discrepancia y, consecuentemente, posibilitar la adaptación al contexto sociolaboral específico a través de acciones de orientación.

A continuación se presentan situaciones en las que el grado de vulnerabilidad puede considerarse relativo, pues la discrepancia entre la consideración de suficiencia en el funcionamiento de las capacidades, y el nivel actual del grupo, sólo afecta a alguna de las cuatro capacidades que se están analizando. En estos casos, incidiendo únicamente en la capacidad que no responde al nivel de funcionamiento exigido, el grupo verá reducido su grado de vulnerabilidad y mermadas las barreras que dificultan su acceso al mercado de trabajo, siendo mayores las posibilidades de inserción sociolaboral.

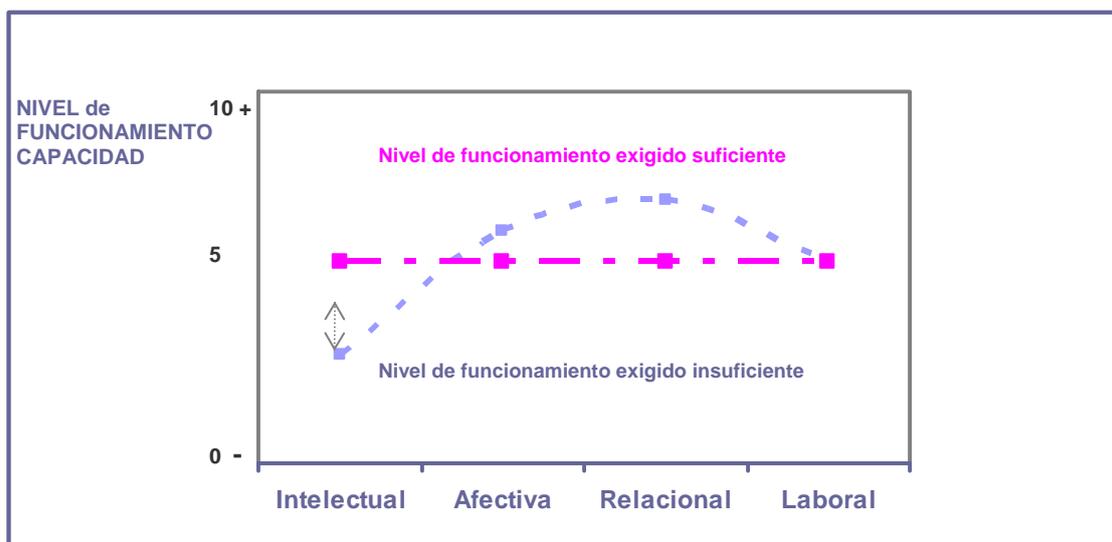


Figura 3: Modelo de funcionamiento exigido de la capacidad intelectual insuficiente

Situación 2. En esta segunda situación, la discrepancia se da en la capacidad intelectual. El nivel de funcionamiento de la capacidad intelectual en un contexto sociolaboral determinado, no responde al nivel de funcionamiento exigido. El grado de vulnerabilidad es relativo.

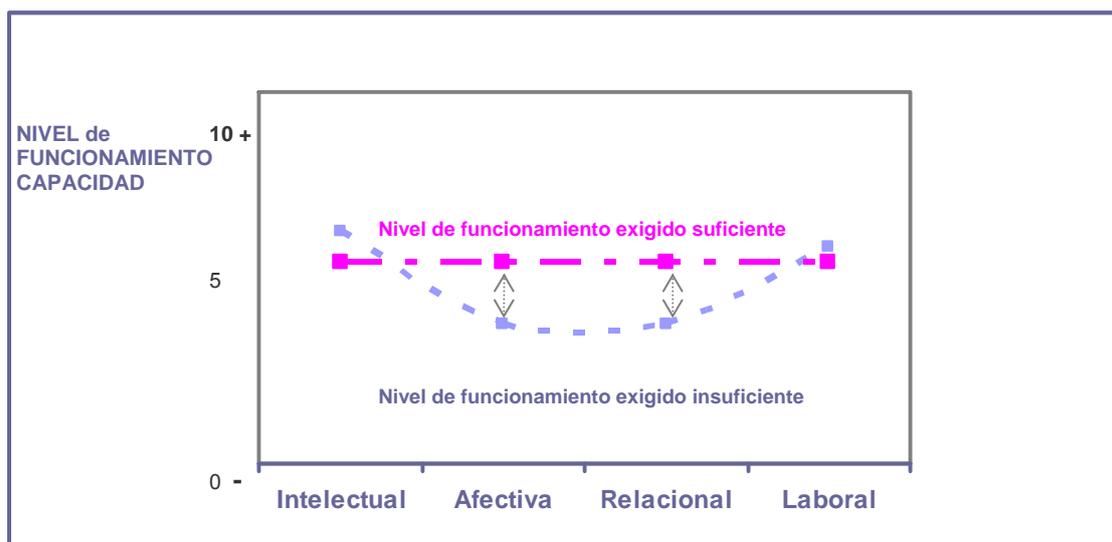


Figura 4. Modelo de funcionamiento exigido de las capacidades afectiva y relacional insuficiente

Situación 3. Esta tercera situación plantea una discrepancia en las capacidades afectiva y relacional. El nivel de funcionamiento de las capacidades afectiva y relacional en un contexto sociolaboral determinado, no responde al nivel de funcionamiento exigido. El grado de vulnerabilidad es relativo.

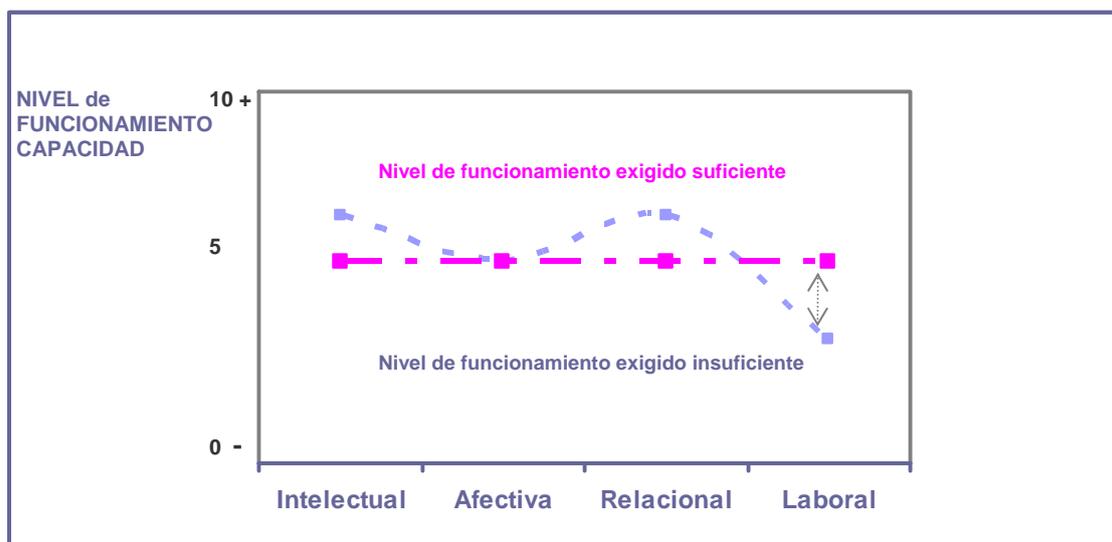


Figura 5. Modelo de funcionamiento exigido de la capacidad laboral insuficiente

Situación 4. En esta última situación, la discrepancia se da entre el nivel de funcionamiento de la capacidad laboral, y el nivel de funcionamiento exigido de esta capacidad en un contexto sociolaboral determinado. El grado de vulnerabilidad también es relativo.

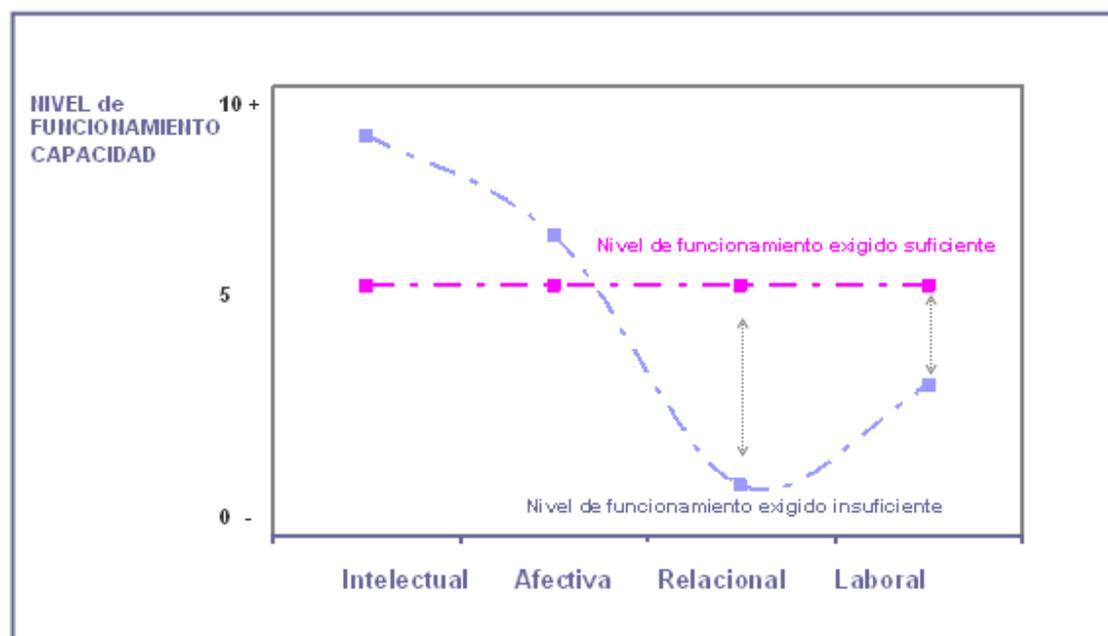


Figura 6. Modelo de funcionamiento exigido de las capacidades relacional y laboral insuficiente

Situación 5. En esta última situación, la discrepancia se da entre el nivel de funcionamiento de las capacidades relacional y laboral, siendo la dimensión competencial relacional la que presenta un nivel de funcionamiento muy por debajo del nivel exigido o considerado suficiente. La situación de desajuste viene dada por dos dimensiones competenciales, la relacional y la laboral, pero es la dimensión relacional la que precisa de una mayor intervención, y será la que condicione en mayor medida la condición de vulnerabilidad.

Todas las situaciones apuntadas son sólo hipotéticos casos de de las múltiples situaciones de desajuste que pueden darse en contextos sociolaborales. Identificar estas situaciones es determinante a la hora de considerar procesos formativos y de orientación para la inserción.

3.2. APROXIMACIÓN A UNA NUEVA PERSPECTIVA DEL CONCEPTO DISCAPACIDAD¹

Discapacidad es un concepto muy controvertido y complejo en su definición. Dos modelos conceptuales, diferentes y generalmente opuestos, se pueden identificar en el intento de crear una definición del término. Éstos son el modelo médico y el modelo social (MITRA, 2005).

El modelo médico considera que la discapacidad es un problema de origen biológico causado por una enfermedad, lesión u otros problemas de salud, por lo tanto requiere de tratamiento médico y de rehabilitación. Una persona que padece un deterioro (fisiológico, anatómico, mental) es considerada desde el modelo médico una persona con discapacidad.

Por el contrario, el modelo social considera la discapacidad como un constructo social, creado por la sociedad y consecuencia de los nuevos requerimientos sociales. Discapacidad no es un atributo de la persona, sino una cuestión de derechos humanos a nivel político.

Atender a estos modelos conceptuales resulta obligado si queremos aproximarnos al concepto de discapacidad y entenderlo, pues los diferentes paradigmas, movimientos teóricos o interpretaciones existentes respecto al término (sobre éstos dedicaremos más adelante un apartado en el presente estudio) lo han hecho desde el posicionamiento en alguno de los modelos apuntados.

Este trabajo nos obliga a *conceptualizar la discapacidad de manera* que esta conceptualización resulte *funcional*. Una aproximación a la conceptualización funcional de la discapacidad nos hace pensar en ésta desde un posicionamiento social: la discapacidad es una categoría social, un constructo fabricado y construido socialmente.

De la discapacidad también podemos decir que es un concepto *relativo, dinámico y cambiante* (COLLET et. alt., 2004); ni fijo, ni dicotomizado (SHALOCK, 2001: 17); que debe referirse a un tiempo y a unas circunstancias concretas.

Relativo en la medida que es un concepto entre la bipolaridad capacidad/discapacidad, entre la dicotomía normal/anormal, conceptos no funcionales y a su vez marginadores.

Dinámico en la medida que es un concepto que resulta inherente al ser humano, que como tal evoluciona, y a lo largo de esa evolución va adquiriendo y perdiendo capacidades y habilidades.

¹ En esta aproximación al concepto de discapacidad se hará alguna referencia al término particular de "retraso mental", aunque éste merecerá una sección específica en este estudio; atendiendo a las aportaciones y reflexiones que algunos de los autores y organismos referenciados hacen a la conceptualización de la discapacidad, a través de sus estudios y trabajos en el campo del retraso mental.

Cambiante en relación a las nuevas maneras de ver y pensar la discapacidad, con las implicaciones sociales y profesionales que ello comporta, como se verá más adelante.

Dentro de esta *corriente social* sobre el concepto de discapacidad, y a modo de referencia, encontramos a autores como HAHN (1986: 128) u OLIVER (1990: xiv) que afirman que “*la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad*”, o que “*Todos los discapacitados experimentan su condición de tales como una limitación social (...)*” respectivamente (BARTON, 1998: 24-25).

Otros autores como SZASZ (1970), FOUCAULT (1961) o TAJFEL (1975) sostienen que la “*enfermedad mental*” no existe, atribuyendo la existencia de esta etiqueta a una invención social. Para Szasz “*resulta ser un etiquetaje médico, psicológico, jurídico, un mito inventado por psiquiatras con aspiraciones de ascenso profesional y respaldado por la sociedad pues valida soluciones cómodas respecto a personas problemáticas*”. Para Foucault “*No debe entenderse como un hecho natural sino como un constructo cultural sustentado por una red de prácticas administrativas y médico psiquiátricas*” (PORTER, 2002: 13-15). Para Tajfel el retraso mental es más un constructo social que una patología, una categoría social influida por el modo de validación que impone el consenso social y por el sistema de valores de la sociedad, ya que los valores forman y preservan los sistemas de categorización social (TAJFEL, 1975: 356 y 363).

Finalmente, el sociólogo estadounidense GOFFMAN (1953) considera que la interacción del individuo con la sociedad es la que determina el grado de aceptación del mismo, de tal manera que aquellos considerados “*locos*” son sujetos que han sido descalificados y que por lo tanto no gozan de una completa aceptación social siendo estigmatizados (NIZET & RIGAUX, 2006).

3.2.1. Breves apuntes acerca de la consideración histórica de la discapacidad

Vemos como la discapacidad se encuentra condicionada por el rechazo o aceptación social de las limitaciones. Pero, ¿qué grado de aceptación social tiene la discapacidad?

Si ahondamos en su percepción social, apreciamos que no todos los tipos de discapacidad tienen igual grado de aceptación social. Por ejemplo, la discapacidad de tipo física ha tenido y tiene un mayor grado de aceptación social que la discapacidad intelectual.

A lo largo de la historia, la discapacidad en general ha sido vista en negativo e identificada como un problema. El estigma histórico y social entorno a la discapacidad ha llevado a crear una identidad desvirtuada, una proyección de juicios referentes a lo que se considera inferior, repugnante o vergonzoso. Primero se identifica una diferencia “social”, luego se le llama inferioridad y finalmente se culpa a quienes son “víctimas” de ella debido a su naturaleza disímil.

Desde la época clásica la respuesta social a esta *naturaleza* (especialmente de tipo mental) considerada socialmente *disímil*; diferente a lo aceptado como “normal”; fue la degradación, el abandono, la reclusión, el aislamiento o el internamiento cuando no la persecución y ejecución.

Durante la Edad Media, desde el siglo XIII y hasta finales del siglo XVIII, los que padecían algún trastorno físico o mental, “locos” o “enfermos mentales”; la *locura* fue asociada e identificada con dioses, demonios, castigos divinos, posesiones de espíritus malignos, brujería; eran considerados peligrosos para si mismos y para los demás, de manera que la reclusión y aislamiento en asilos, manicomios e incluso cárceles constituía un mecanismo de orden y control social de todos aquellos cuyas conductas no fueran conformes a las consideradas normales por la sociedad (FOUCAULT, 1961 describe muy bien el tratamiento social de la locura). En ocasiones incluso el infanticidio era recomendado para preservar el bien común, como sucedió en la Grecia clásica.

En el siglo XIX se racionaliza la *locura* y se empieza a prestar mayor atención al aspecto social fruto de la “humanización” de la conciencia social, a pesar de que la discapacidad psíquica sigue considerándose bajo parámetros de enfermedad mental y persiste el rechazo y aislamiento social.

Este rechazo social se prolonga hasta bien entrado el siglo XX bajo formas como la pureza genética, prácticas deshumanizadoras bajo excusas eugenésicas, la sobreprotección, la beneficencia, la clasificación y segregación escolar con argumentos justificados bajo puntos de vista humanitarios, económicos y basados en un trabajo más efectivo de los maestros con los niños normales. Según Ettigner “*la adecuada clasificación y segregación de esos niños es por tanto deseable, no sólo desde un punto de vista humanitario, sino también económico*” (Consejo de Educación de la Ciudad de Nueva York, 1918-1920, 7. Véase FRANKLIN, 1996: 8).

3.2.2. La discapacidad como identidad y condición de vida de toda persona

A todas estas prácticas discriminatorias y segregadoras, hay que añadir además las desviaciones léxicas con las que se han aludido a las personas con algún tipo de limitación. *Tullido, tarado, loco, anormal, retrasado, inútil, subnormal, imbécil, minusválido* son apelativos negativos y desfavorables que anulan a la persona e infravaloran sus capacidades y potencialidades.

Por todo esto se plantea la necesidad e importancia de partir del concepto de discapacidad como identidad. Las diferencias y particularidades de cada individuo, el hecho de ser diferente, tiene que resultar un rasgo común y objetivo en cualquier sociedad. Para que pueda darse la integración social, el concepto de *diversidad* debe constituirse como valor social aceptado. VAN HOUTEN y JACOBS (2005) así lo entienden cuando apuntan a la diversidad como el primer paso hacia la idea de una sociedad variada, múltiple (*varied society*).

No hay que entender la discapacidad con un valor o connotación negativa que deforma la imagen de la persona con discapacidad. Hay que entender la discapacidad como identidad y potencialidad de otras capacidades. La auto-identidad (*self-identity*) de las personas con discapacidad hará posible la ruptura de los prejuicios sociales y la discriminación existente respecto a este colectivo (SHAKESPEARE, 1993). Sólo así, partiendo de esta conceptualización, se podrá llevar a cabo una práctica social y laboral integradora respecto al tema de la discapacidad:

“Nuestra meta es una sociedad que reconozca los derechos y el valor como ciudadanos iguales de las personas con discapacidad, y no una sociedad que se limite a tratar a las personas con discapacidad como receptores de la buena voluntad de otra persona”
(MORRIS, 1992 en BARTON, 1998: 30).

VAN HOUTEN y JACOBS (2005) aluden a la identidad de las personas con discapacidad a través del concepto de *empowerment*, entendiéndolo como la capacidad de la persona para asumir el control de su propia vida en los contextos sociales en los que se desarrolla, y que a la vez no sólo implica un nivel personal, sino también social (grado de participación e identidad en la comunidad) y político (regulación y legislación existente).

Uno de los principales obstáculos que la discapacidad encuentra a nivel social es el psicológico, la barrera más difícil de superar. Para ello, se plantea la necesidad de pensar en un modelo de evaluación centrado en la percepción y la autopercepción de las potencialidades y capacidades que la persona posee, independientemente de su condición. Sólo así será posible disponer de los recursos y apoyos necesarios para que la persona con discapacidad participe plenamente en la sociedad.

El ámbito laboral no es ajeno a este hecho. Como ya se apuntaba en la introducción de este estudio, la dificultad de acceso al mercado de trabajo de las personas con algún tipo de discapacidad se incrementa cuando nos referimos al colectivo de personas con discapacidad intelectual, pues despierta mayor inseguridad, rechazo y desconfianza debido a los prejuicios derivados del desconocimiento de sus potencialidades reales y a los inconvenientes asociados a la adaptación de los puestos de trabajo y entornos laborales.

Según datos del grupo SIFU, las personas con trastornos psíquicos representan el 19,41% del total de trabajadores contratados. De igual manera, la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud elaborada por el INE (EDDES, 1999) revela que del colectivo de personas con discapacidad psíquica sólo 18.152 tienen un empleo, lo que representa un 7,05% del total. (IMSERSO, 2007).

Mirando la discapacidad desde otro enfoque podemos apreciar que es un rasgo común a cualquier ser humano en su estado evolutivo.

“Cuando la realidad demuestra que capacidad y discapacidad son un binomio inherente a la naturaleza humana, de adquisición y pérdida de capacidades, desde que nacemos hasta el final de nuestra vida”
(CASTILLO, 2007: 25).

Todos y cada uno de nosotros en algún momento de nuestra evolución vital nos encontramos limitados, podemos sentir la falta de alguna capacidad y/o competencia para realizar algo concreto, hasta que con los recursos y apoyos necesarios superamos la “limitación” que presentamos. Por ejemplo, *aprender a caminar, un primer empleo, problemas de visión derivados de miopía o vista cansada, problemas en la comunicación por el desconocimiento de un idioma, etc.* Son situaciones que de alguna u otra forma nos limitan temporalmente, hasta que *aprendemos a caminar, conocemos la dinámica y funcionamiento de nuestro primer empleo, adquirimos gafas adaptadas a la deficiencia visual, o aprendemos el idioma.*

3.2.3. Una nueva forma de pensar la discapacidad

No es hasta los años 70 que empiezan a aparecer las primeras reacciones en contra de las prácticas segregadoras hacia las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito educativo, y extensible posteriormente al ámbito comunitario y laboral.

En 1970 surgen, de manera generalizada, los primeros movimientos en contra de la segregación escolar de los niños con algún tipo de discapacidad o retraso escolar con la aparición de las primeras posiciones legales favorables a la integración en ambientes menos restrictivos.

A modo de ejemplo: 1975, Estado Unidos promulga la *Ley de Educación para todos los Niños Discapacitados*. 1978, Inglaterra elabora el *Informe Warnock*. 1970, España promulga la *Ley General de Educación* con posteriores tratamientos de tipo legislativo y normativo como *El Plan Nacional de Educación Especial (1978)*, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (*LISMI, 1982*), la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (*LOGSE, 1990*), la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (*LOCE, 2002*) o la Ley Orgánica de Educación (*LOE, 2006*). Estos son sólo algunos ejemplos, pero todavía quedaba un largo camino por recorrer.

Puede apreciarse como la manera de ver la discapacidad ha ido cambiando y evolucionando hacia una posición menos categórica y en pro de la integración, la igualdad, la autonomía y las capacidades.

Esta nueva forma de pensar la discapacidad se corresponde con un nuevo movimiento social; el movimiento de la discapacidad (*SHAKESPEARE, 1993*); a favor del reconocimiento de la diversidad, identidad, autonomía e independencia de las personas con discapacidad. En definitiva, un movimiento a favor del cambio social respecto a la forma de pensar la discapacidad en clave de competencias.

Shalock (1999, 2001) también reflexiona sobre esta nueva forma de pensar la discapacidad, y enumera los que el considera son los principios indicativos de este nuevo pensamiento. Estos principios comportan:

- Una concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona es fluida, continua y cambiante, y resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive.
- Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidad, que supone enfatizar la autonomía (self-determination), la integración, la igualdad y las capacidades.
- Un paradigma de apoyo que remarque la prestación de servicios a las persona con discapacidad, y se centre en la vida con apoyo, el empleo y la educación integrada.
- La demostración de que se reducen las limitaciones funcionales de la persona, y por lo tanto la discapacidad, al proporcionarle intervenciones o servicios y apoyos centrados en la conducta adaptativa y en el estatus de los roles.
- Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de una mayor autodeterminación de las personas con discapacidad, disponiendo así de mayor control y posibilidades de elección en sus vidas, y consecuentemente de una mejora de su calidad.
- El desplazamiento hacia una aproximación no-categórica de la discapacidad que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

La OMS y la AAIDD² son un ejemplo de esta nueva manera de pensar la discapacidad, desde una perspectiva ecológica.

² Desde Enero de 2007 se aprueba la nueva nomenclatura de la antigua AAMR (Asociación Americana del Retraso Mental), por AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities)

Para la AAIDD la discapacidad atiende a las limitaciones personales que interfieren en el funcionamiento social del individuo; es decir, en la interacción entre sus factores contextuales; personales y ambientales; y sus necesidades individuales de soporte, resultando ser desventajas significativas para la persona.

Para la OMS la discapacidad es un término genérico que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. La discapacidad indica los aspectos negativos de la interacción dinámica entre un individuo con una condición de salud y los factores contextuales (ambientales y personales).

Considerar la discapacidad desde esta perspectiva, implica considerar la discapacidad en función del medio en que la persona se desenvuelve. Convierte la discapacidad en una consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente, que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales.

Conocer los mediadores y facilitadores existentes hace que la discapacidad sea evidente o casi inapreciable. La influencia y papel del medio en la manifestación de la discapacidad hace que dos personas con igual limitación manifiesten la misma de una u otra manera en función del contexto en el que se encuentren.

Esta nueva concepción social de la discapacidad ha tenido implicaciones significativas como son la emergencia de un nuevo paradigma, una nueva forma de ver y pensar la discapacidad, el denominado *paradigma de los apoyos* (SCHALOCK, 1999), así como el importante papel que juega la conducta adaptativa en la reducción de las limitaciones funcionales. Sobre estos aspectos volveremos más adelante.

CASTILLO (2007) ha elaborado un decálogo sobre el concepto de discapacidad, decálogo que transcribiré a continuación, por considerarlo un buen ejemplo de lo que debiera entenderse por discapacidad:

1. *La discapacidad, como la capacidad, forma parte de la naturaleza humana*
2. *La discapacidad, como componente de un estado de salud, puede ser temporal*
3. *La discapacidad es una mera circunstancia*
4. *La discapacidad está condicionada por la aceptación social de mi limitación*
5. *La discapacidad no significa una minoría de edad permanente*
6. *Las personas no son clasificables por su discapacidad*
7. *La discapacidad está en función del medio en que la persona se desenvuelve*
8. *La discapacidad es un término genérico a revisar*
9. *Huir de lo negativo*
10. *Resaltar la variedad, no las diferencias*

Todo esto nos muestra como la integración sociolaboral de las personas con algún tipo de discapacidad haya sido, y siga siendo, una asignatura pendiente a pesar de los avances que se han conseguido.

3.2.4. Planteamientos y paradigmas sobre la conceptualización de la discapacidad

Hablar de paradigma nos exige hablar de la obra de Thomas Khun (1961). Kuhn utilizó el paradigma en el sentido de una forma de ver, de un principio organizador general gobernante. Pero también habló de *ciencia revolucionaria* asociada al cambio de paradigma y a la idea de que la ciencia y el conocimiento científico son discontinuos, divergentes e inherentemente subjetivos, pues el cambio de paradigma y la emergencia de uno nuevo pueden verse afectadas, e incluso determinadas, por factores no racionales y subjetivos (SKRTIC, 1996).

Entendemos como paradigma el conocimiento basado en la forma de ver, comprender e interpretar la realidad estudiada. Es importante atender a los paradigmas de estudio, pues cualquier acción que se plantee y desarrolle, parte de una conceptualización (concepción e interpretación) previa.

El campo de estudio de la discapacidad tampoco escapa a los paradigmas de interpretación. Conocerlos nos ayudarán a analizar y entender los planteamientos teóricos, así como las posiciones sociales existentes respecto a la discapacidad y sus procesos de integración sociolaboral, aspecto que ya hemos avanzado en nuestra primera aproximación al concepto.

¿Qué paradigmas orientan los planteamientos teóricos y las posiciones sociales existentes respecto a la discapacidad y sus procesos de integración? ¿Qué relación comparativa puede establecerse entre éstos? ¿Bajo qué paradigma se conceptualiza actualmente la discapacidad?

Para poder dar respuesta a las cuestiones planteadas, se expondrán y analizarán los siguientes puntos:

- **Paradigmas del pensamiento científico social** respecto al estudio de la discapacidad (SKRTIC, 1996 y SALVADOR MATA, 2005a).
- **Niveles y teorías** para aprehender el proceso de desarrollo y cambio de los paradigmas de la discapacidad (OLIVER, 1996)
- Formas de **teorizar la discapacidad** (RIDDELL, 1998 y SHAKESPEARE, 1993).
- **Posiciones básicas** de la población ante la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad (PEREDA, DE PRADA y ACTIS, 2003).
- **Relación y complementariedad** de los paradigmas, niveles, posiciones básicas y formas de teorizar la discapacidad

3.2.4.1. Paradigmas del pensamiento científico social respecto al estudio de la discapacidad

Las disciplinas sociales son ciencias de paradigma múltiple. Esto implica una visión multidisciplinar que integra y aborda los fenómenos sociales bajo diferentes paradigmas que no son ni excluyentes, ni exclusivos. Cada paradigma posee implicaciones diferentes en todos y cada uno de los elementos que consideran, en nuestro contexto de estudio los elementos lo configuran los sujetos con algún tipo de discapacidad, familiares, organizaciones, profesionales, entre otros.

Siguiendo esta línea de argumentación, planteamos el estudio de la discapacidad desde una óptica multidisciplinar siguiendo el esquema al que apuntan SKRTIC (1996) y SALVADOR MATA (2005a) respecto al conocimiento de la educación especial.

Pero, ¿a qué paradigma nos referimos? y ¿qué interpretación hacen de la discapacidad?

En la tabla que sigue se describen y relacionan los cuatro paradigmas del pensamiento científico social, el enfoque social de estos paradigmas según SKRTIC (1996), y la interpretación de la discapacidad que hace cada uno de los paradigmas y enfoques referidos siguiendo a SALVADOR MATA (2005a).

PARADIGMA	ENFOQUE SOCIAL (adaptación SKRTIC, 1996)	INTERPRETACIÓN DE LA DISCAPACIDAD (adaptación SALVADOR MATA, 2005)
Paradigma FUNCIONALISTA	Trata de aportar explicaciones racionales a asuntos sociales. Estudia la materia desde un punto de vista objetivista (teoría racional organizativa) y refleja el intento de aplicar los modelos y métodos de las ciencias naturales al estudio de los asuntos humanos (teoría de la patología humana).	Considera que la discapacidad es una condición personal que tiene su origen en el sujeto, siendo consecuencia de un trastorno interno. El trastorno se diagnostica individualmente y con precisión mediante pruebas objetivas, permitiendo aplicar técnicas de rehabilitación adecuadas al trastorno que sufre la persona diagnosticada con algún tipo de discapacidad.
Paradigma INTERPRETATIVO	A diferencia del paradigma funcionalista, este paradigma se orienta hacia la comprensión de los procesos en marcha, a través de los cuales los humanos construyen subjetivamente su mundo social. Se preocupa por la comprensión de la esencia del mundo cotidiano como un proceso social emergente.	Este enfoque pone el acento en la comprensión de lo que significa ser discapacitado en la sociedad. La discapacidad no es tanto una condición intrínseca de la persona, sino una construcción social fruto de la interacción del individuo con el medio social. Considera que toda persona tiene potencial para dirigir su desarrollo personal y social, y anima a los profesionales a escuchar a aquellos a quienes dicen servir, y aprender a plantear y responder a sus propios interrogantes.
Paradigma HUMANISTA	La estructura de referencia de este paradigma es la sociología del cambio radical. Este paradigma ve la sociedad con la preocupación de trascender las limitaciones de las estructuras sociales existentes, limitaciones derivadas de la cultura, normas y valores que inhiben el pensamiento y la acción humanas, impidiendo así su desarrollo y autorrealización.	Al igual que el paradigma interpretativo, considera que la discapacidad es producto de las relaciones del sujeto con otros sujetos y las organizaciones o instituciones. Bajo este enfoque, se han analizado temas cuyo hilo conductor es la filosofía de la Escuela Inclusiva, que defiende una estructura adhocrática que implica igualdad, participación y trabajo colaborativo entre todos los agentes sociales (profesionales, destinatarios de los servicios, comunidad, instituciones...)
Paradigma ESTRUCTURALISTA	Al igual que el paradigma humanista, el paradigma estructuralista defiende el cambio, pero adopta la postura objetivista de los funcionalistas. Bajo este paradigma, la sociedad es vista como caracterizada por conflictos fundamentales que generan el cambio a través de las crisis políticas y económicas. La sociedad es intrínsecamente conflictiva.	El paradigma estructuralista trata de superar las barreras socioeconómicas existentes para las personas con discapacidad. Pretende el compromiso institucional que anime y garantice prácticas sociales justas y positivas para este colectivo, pues considera que la creación y asignación de etiquetas a las personas con discapacidad, es el resultado de una competitividad entre grupos que tienen intereses creados en controlar a los grupos sociales más vulnerables.

Tabla 2: Paradigmas del pensamiento científico social (SKRTIC, 1996 y SALVADOR MATA, 2005a)

3.2.4.2. Niveles y teorías para aprehender el proceso de desarrollo y cambio de los paradigmas de la discapacidad

Los paradigmas representan las formas de ver, entender e interpretar la realidad estudiada. Una de las realidades de estudio del presente trabajo es la discapacidad, y en apartados anteriores se ha podido observar la evolución habida respecto a las maneras de entenderla. Se aprecia un cambio significativo hacia nuevas formas de pensar la discapacidad, un proceso de desarrollo de los paradigmas de la discapacidad caracterizados por concepciones más positivas, integradoras y en clave de competencias:

“(...) la producción de la discapacidad se encuentra en estado de transición. (...) Este proceso es lo que KUHN (1961) llamaba “cambio de paradigma”” (OLIVER, 1998).

OLIVER (1998) considera que para poder aprehender el proceso de desarrollo y cambio de los paradigmas de la discapacidad es preciso partir de tres niveles que responden a tres preguntas clave:

- Nivel ontológico: ¿cuál es la *naturaleza* de la discapacidad?
- Nivel epistemológico: ¿cuál es la *causa* de la discapacidad?
- Nivel experiencial: ¿*qué se siente* al ser discapacitado?

Todos y cada uno de los niveles apuntados son independientes en su forma de entenderlos, pero de alguna manera tienen que interactuar unos con otros para poder definir y entender la discapacidad.

Si analizamos la forma de entender la discapacidad por cada uno de los niveles enunciados vemos que el **nivel ontológico** la entiende desde el punto de vista de la teoría sociológica, y considera que su naturaleza es producto de una patología que debe tratarse y curarse. La discapacidad es considerada un problema, tener algo en la persona que “no es correcto”.

El **nivel epistemológico** entiende la discapacidad desde el punto de vista de la teoría de medio alcance, y considera que esta no es causa de una limitación funcional, física o psicológica de la persona, sino del fracaso de la sociedad en suprimir las barreras y restricciones sociales que incapacitan.

Finalmente, la forma de entender la discapacidad desde el **nivel experiencial** es a través de una metodología que permita el desarrollo de una teoría apropiada que entienda la discapacidad desde el punto de vista de los propios discapacitados. Desde este nivel, las personas con discapacidad sienten que sus problemas surgen de la opresión social y de la discriminación de las instituciones, por lo que la “incapacidad” es algo que no debe ni curarse ni mejorarse, sino reconocerse como identidad.

Pero como ya apuntábamos antes, es necesario interconectar estos tres niveles o formas de entender y comprender la discapacidad, pues no es únicamente una condición individual de la persona, sino también una implicación social, política, familiar, profesional, económica y laboral en la medida que la persona en parte viva y activa de la sociedad.

3.2.4.3. Formas de teorizar la discapacidad

Otra forma de entender la discapacidad es a través de los planteamientos teóricos que han servido de argumentación y justificación de las acciones de quienes han tenido y tienen diversidad de intereses. RIDDELL (1998) plantea cuatro formas de teorizar la discapacidad y que han conformado muchas de las políticas oficiales, así como su práctica. Estos cuatro planteamientos teóricos son el *esencialista*, el *construccionista social*, el *materialista* y el *postmodernista* o *postmaterialista*.

Asimismo, no pueden obviarse las implicaciones sociales de los planteamientos teóricos que guían las diferentes acciones políticas. Un ejemplo lo tenemos en el movimiento de la discapacidad, “(...) *un nuevo movimiento social caracterizado por: la marginación de las políticas tradicionales; el vínculo de las personas con la política; una evaluación crítica de la sociedad; y el postmaterialismo*” (SHAKESPEARE, 1993: 257).

Por ello, es importante atender a la interpretación que los diferentes planteamientos teóricos hacen de la diferencia, pues en función de esa interpretación así se entenderá la discapacidad y se actuará en consecuencia.

Por ejemplo, vemos como los *esencialistas* atribuyen la diferencia a causas biológicas, los *construccionistas sociales* a causas derivadas de los prejuicios sociales y para los *materialistas*, es el sistema económico la causa de las diferencias entre clases y categorías sociales, siendo la discapacidad el reflejo de las mismas. Finalmente, los *postmodernistas* o *postmaterialistas* interpretan las diferencias desde un punto de vista individual. Para esta corriente teórica la generalización es inapropiada y se tiende hacia una concepción social basada en ideas de autorrealización y participación, una sociedad orientada a los valores individuales.

PLANTEAMIENTO TEÓRICO <small>(adaptación RIDDELL, 1996)</small>	INTERPRETACIÓN DE LA DISCAPACIDAD
Planteamiento ESENCIALISTA	<p>La discapacidad es una de la carencia, o déficit. Pertenece al ámbito individual y es probable que tenga causas biológicas más que sociales. El planteamiento esencialista considera que los problemas residen en el individuo independientemente del contexto social en el que se encuentre. Los profesionales deberán identificar las necesidades individuales de la persona, y promover los servicios que cubran las necesidades detectadas.</p>
Planteamiento CONSTRUCCIONISTA SOCIAL	<p>Considera que la discapacidad es un factor social, más que algo inherente al individuo. Para el planteamiento construccionista social, la discapacidad es una etiqueta negativa que unos aplican a otros y cuyo efecto es el reforzamiento de la marginación social. El planteamiento de categorías como subnormal o inadaptado no es normativo, ya que no existen instrumentos de medición adecuados, ni criterios aceptados, para decidir sobre estas categorías particulares. Así pues, la inclusión de un sujeto en alguna de estas categorías es consecuencia de un juicio de valor emitido por profesionales, familiares, instituciones, comunidad... sobre el que pueden existir discrepancias.</p>
Planteamiento MATERIALISTA	<p>Los materialistas asocian la discapacidad a las estructuras económicas, y sostienen que la <i>opresión</i> de los discapacitados está enraizada en estas estructuras, no pudiéndose reducir exclusivamente a problemas del individuo, o a actitudes de los demás. La discapacidad refleja las desigualdades de clase y condición social. Esta perspectiva materialista entiende la discapacidad como producto de las relaciones económicas que se desarrollan en la sociedad capitalista. Entienden que la discapacidad está mediatizada por las condiciones socioeconómicas dadas, pero al mismo tiempo, sostienen que las insuficiencias suelen tener unas causas físicas y no meros constructos sociales.</p>
Planteamiento POSTMODERNISTA o POSTMATERIALISTA	<p>Los postmodernistas consideran que toda generalización es inadecuada. Ponen en entredicho la teorización de la discapacidad en su conjunto, lo relativizan todo, y consideran que hay que interpretar la discapacidad desde un punto de vista de las carencias y necesidades individuales, alejados de los planteamientos materialistas. Bajo el paraguas de este paradigma surge el <i>nuevo movimiento social de la discapacidad</i> a favor del cambio respecto a la interpretación de la discapacidad, y en pro de una mayor implicación a nivel personal, social y político en las acciones consideradas al respecto.</p>

Tabla 3: Planteamientos teóricos sobre discapacidad (SHAKESPEARE, 1993; RIDDELL, 1998 y VAN HOUTEN y JACOBS, 2005)

3.2.4.4. Posiciones básicas de la población ante la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad

Una de las consideraciones de las que parte el presente trabajo es el estudio de los procesos de inserción laboral de los jóvenes con un determinado tipo de discapacidad, la inteligencia límite.

Desde esta perspectiva, nuestra aproximación a una conceptualización de la discapacidad exige considerar qué posicionamientos sociales existen respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Estos posicionamientos van a determinar la concepción teórica de la propia discapacidad, y van a condicionar las pautas de comportamiento y tratamiento de la misma.

POSICIÓN TEÓRICA	INTERPRETACIÓN DE LA DISCAPACIDAD	POSICIONAMIENTO RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL
Posición CLIENTELAR	La discapacidad es un déficit de normalidad que debe ser compensado por las instituciones a través de políticas específicas.	La inserción es un derecho que el Estado debe garantizar, ya sea en mercado ordinario o protegido.
Posición COMPETITIVA	La discapacidad es un obstáculo individual que hay que aprender a superar para abrirse paso en la competencia social	La inserción es un reto personal. La persona con discapacidad debe ofrecer el perfil adecuado a la demanda existente, y para ello deberá escoger un trabajo adecuado a sus capacidades, y cualificarse para ser competente.
Posición TRADICIONAL	La discapacidad es un déficit-estigma que marca a la persona para toda su vida, y la sitúa en una situación de dependencia y de especial fragilidad para las relaciones sociales abiertas.	La inserción es un repliegue protector que se produce en entornos cerrados y segregados (economía doméstica, centros protegidos, etc.)
Posición ALTERNATIVA	La discapacidad es un efecto particular de la dinámica de exclusión. Conduce a una situación de desventaja social como consecuencia de procesos de desigualdad y exclusión.	La inserción es una reconstrucción social que implica procesos de emancipación individual y colectiva, y el desarrollo de una economía social. Esta posición exige un cambio de valores sociales.

Tabla 4: Posiciones básicas de la población ante la inserción social de las personas con discapacidad (PEREDA, DE PRADA y ACTIS, 2003)

Lo interesante de cada una de estas posiciones es la causa atribuida a la discapacidad y, en paralelo, quién o qué mecanismo es el que debe atender a esas causas y actuar en consecuencia.

En la *posición clientelar* la causa de la discapacidad se atribuye a un déficit de lo considerado "normal", se entiende respecto a unos parámetros sociales establecidos, y el responsable de actuar al respecto estableciendo mecanismos compensatorios que garanticen una igualdad de derecho es el Estado. La *posición competitiva* atribuye la causa de la discapacidad directamente al individuo, haciéndole responsable directo de los mecanismos que debe activar para dar respuesta a las exigencias sociales. En la *posición tradicional* la causa de la discapacidad se atribuye a un déficit individual que estigmatiza a la persona, y otorga como respuesta mecanismos de actuación protectores. Finalmente, la *posición alternativa* considera que la causa de la

discapacidad son los propios procesos de desigualdad y exclusión social existentes, ante los que responsabiliza a la sociedad en general, exigiendo de la misma un cambio axiológico que minimice las causas y por tanto, los efectos de la discapacidad.

3.2.4.5. Análisis comparativo de los paradigmas, niveles, posiciones y formas de teorizar la discapacidad. ¿Hacia dónde ir?

La visión de todos estos posicionamientos teóricos muestra la evolución de las diferentes formas de entender y pensar la discapacidad, posiciones ideológicas que han condicionado, y siguen condicionando, las estrategias de actuación formativa, de orientación y de inserción de las personas con discapacidad. Aunque cabe hacerse la siguiente reflexión: ¿son posicionamientos ideológicos, respecto a la consideración de la discapacidad, diferentes? o ¿son diferentes maneras de enunciar una misma conceptualización?

A continuación presentamos un cuadro que analiza estos posicionamientos en función de los tres niveles claves para aprehender los paradigmas (OLIVER, 1998).

NIVEL DE APREHENSIÓN (OLIVER, 1998)	PARADIGMA (SKRTIC, 1998 y SALVADOR MATA, 2005)	PLANTEAMIENTO TEÓRICO (RIDDELL, 1998)	POSICIÓN (PEREDA, DE PRADA Y ACTIS, 2003)
NIVEL ONTOLÓGICO (naturaleza de la discapacidad)	Funcionalista	Esencialista Postmodernista <i>Materialista</i> ³	Competitiva
NIVEL EPISTEMOLÓGICO (causa de la discapacidad)	Interpretativo Humanista	Materialista Postmodernista	Clientelar Alternativa
NIVEL EXPERIENCIAL (qué se siente al ser discapacitado)	Estructuralista Interpretativo	Construccionista social Materialista Postmodernista	Tradicional Alternativa

Tabla 5: Relación y visión multidisciplinar entre niveles, paradigmas, planteamientos teóricos y posiciones básicas

El primer nivel de aprehensión de la discapacidad es el ontológico que atribuye la naturaleza de la discapacidad a una deficiencia individual, incluso patológica. La causa del déficit es de naturaleza biológica más que social. Bajo esta consideración clínica, encontramos el paradigma funcionalista, el planteamiento esencialista y postmodernista y la posición competitiva. Todos ellos consideran que la discapacidad es de carácter interno, tiene su origen en el sujeto, y es un obstáculo individual que el propio individuo debe superar.

El segundo nivel de aprehensión de la discapacidad es el epistemológico que atribuye la causa de la discapacidad a barreras y restricciones sociales, y a la incapacidad de la misma sociedad para eliminarlas, ya sea por causas económicas, por juicios de valores negativos y equívocos respecto a las personas con discapacidad, o por prácticas discriminatorias o de exclusión. Bajo el paraguas de este nivel encontramos el paradigma interpretativo y humanista, el planteamiento materialista y postmodernista, y la posición clientelar y alternativa. Todos ellos consideran que la

³ El planteamiento materialista, a pesar de atribuir principalmente el origen de la discapacidad a la sociedad, mantiene que la insuficiencia o déficit suele tener unas causas físicas, por ello se enmarca también en este nivel.

persona con algún tipo de discapacidad posee potencial, por lo tanto es la sociedad en todo su conjunto la que debe cambiar su posicionamiento y sus valores respecto a la discapacidad para eliminar las barreras, obstáculos y etiquetas.

El último nivel de aprehensión de la discapacidad es el experiencial, que pone el énfasis en la opresión social de las personas con discapacidad, y en la discriminación que reciben por parte de las instituciones. Bajo este paraguas encontramos el paradigma estructuralista e interpretativo, los planteamientos materialistas, construccionistas sociales y postmodernista, y la posición tradicional y alternativa.

Si profundizamos un poco más en el análisis de estos posicionamientos teóricos se identifican:

- Las posiciones teóricas más extremas:
 - Aquellas que atribuyen el origen de la discapacidad a *una sola causa*, bien *biológica* atribuida al individuo (enfoque positivista y clínico de los funcionalistas, esencialistas y competitivos), o *social* atribuida a la sociedad.
 - Aquellas con un posicionamiento más relativista que no atribuyen el origen de la discapacidad ni a una causa ni a otra, como los postmodernistas.
- Las posiciones teóricas más equilibradas, que no atribuyen el origen de la discapacidad a una sola causa, biológica o social, sino a la interacción de ambas:
 - El posicionamiento teórico más equilibrado lo encontramos en los materialistas. Estos no conciben la discapacidad únicamente como mero constructo social, sino como consecuencia también atribuible a causas físicas.

Todos los posicionamientos de manera independiente resultan incompletos respecto a la concepción de la discapacidad. Se debe apuntar a una **concepción holística**, que va a exigir considerar todos los niveles, dimensiones y disciplinas.

Esta visión holística de la discapacidad exige pensarla desde los diferentes posicionamientos teóricos de manera ni excluyente, ni exclusiva. Exige de una visión multidisciplinar, visión que va a orientar los modelos teóricos que más tarde analizaremos sobre la discapacidad intelectual, y que conducen a un nuevo paradigma al que SCHALOCK (1999) se refiere como **paradigma de los apoyos**, una perspectiva global y ecológica que considera todas las dimensiones de la persona, la dimensión *biológica*, la dimensión *social* y la dimensión *individual*.

3.2.5. Paradigma de los apoyos

Ya se apuntaba en el apartado anterior la necesidad de pensar la discapacidad de manera distinta, desde una perspectiva más amplia, más global, exigiéndonos pensar en la persona y en su situación.

Esta nueva manera de ver la discapacidad permite dar un paso más en su conceptualización y avanzar hacia un cambio de paradigma, hacia un *paradigma de cambio* (SCHALOCK, 1991), hacia el paradigma de los apoyos, el actual paradigma de la discapacidad.

Bajo el paraguas de este nuevo paradigma se definen dos **modelos multidimensionales** de discapacidad, que atienden a todas las dimensiones del individuo y posibilitan el ajuste entre las capacidades y las expectativas individuales, y las demandas y apoyos del medio. Nos estamos refiriendo al **modelo de prestación de apoyos** de la AAIDD, y al **modelo biopsicosocial** de la OMS (CIF, 2001).

El presente estudio obliga por una parte atender a este nuevo paradigma de la discapacidad y a la visión multidisciplinar de sus modelos, y por otra, a adoptarlos como propio.

Aproximarnos a un tema como es la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite a partir del conocimiento de dos competencias clave como son la empleabilidad y la adaptabilidad, para luego plantear procesos de formación y de orientación que permitan la adquisición, mejora, desarrollo y potenciación de las competencias enunciadas, plantea una concepción y una metodología de trabajo basada en:

- I. El conocimiento de las capacidades, competencias y expectativas individuales.
- II. El ajuste entre las capacidades, competencias y expectativas individuales, y las demandas y apoyos del medio.

Asimismo, los procesos de formación y de orientación deben considerarse como sistemas de apoyo y/o soporte, ya que resultan estrategias y recursos que persiguen mejorar el funcionamiento individual, el bienestar personal, y promover el desarrollo e intereses de nuestro colectivo de estudio.

3.2.5.1. Modelo multidimensional de la AAIDD. El modelo de prestación de apoyos

En 1992 desde la AAIDD se produjo el primer planteamiento multidimensional del término *retraso mental*, planteamiento que aquí ampliaremos al término de discapacidad.

Este primer planteamiento, resultó tener un enfoque ecológico pues requería considerar a la persona con discapacidad de una manera global, teniendo en cuenta los aspectos personales y ambientales / contextuales. Este nuevo enfoque supuso a su vez un cambio en la consideración del proceso de evaluación de las personas con discapacidad. Se buscaba obtener información sobre las necesidades individuales en diferentes dimensiones, que luego deberían relacionarse con los niveles de apoyo apropiados.

Inicialmente fueron cuatro las dimensiones de funcionamiento consideradas, y tras su revisión en el año 2002, pasaron a ser cinco (LUCKASSON y COLS., 2002: 10). Este cambio permitía una consideración más amplia de los diferentes aspectos de la persona y el ambiente, así como una mejora de los apoyos. Se ofrecían más claves acerca de la evaluación y determinación de la intensidad de los apoyos requeridos por una persona para conseguir un mejor funcionamiento individual.

Las dimensiones planteadas fueron las siguientes:

Dimensiones modelo 1992	Dimensiones modelo 2002
Rendimiento intelectual y capacidad de adaptación	Aptitudes intelectuales
Consideraciones psicológicas y emocionales	Nivel de adaptación (conceptual, social y práctica). Conducta adaptativa.
Consideraciones físicas y de la salud	Participación, interacción y rol social
Consideraciones ambientales	Salud (salud física, mental, etiología)
	Contexto social (ambiente, cultura y oportunidades)

Tabla 6: Dimensiones del funcionamiento de la AAIDD (1992 – 2002)

¿Que cambios en el sistema de 2002 pueden apreciarse respecto al de 1992? (VERDUGO, 2003):

- Supone la introducción de una dimensión nueva, la *participación, interacciones y roles sociales*, acercando el modelo al planteado por la Organización Mundial de la Salud en el año 2001, la CIF.
- Separa las dimensiones *habilidades intelectuales* y *conducta adaptativa*, considerándolas de forma independiente, y permitiendo representar la conducta adaptativa por habilidades de tipo conceptual, social y práctica.
- Amplía la dimensión de la *salud* incluyendo la salud mental. Desaparecen las consideraciones psicológicas y emocionales del modelo inicial.
- Amplía la dimensión del *contexto* y tiene en cuenta la cultura.

A partir de este planteamiento multidimensional, en el año 2004 la AAIDD plantea el **modelo de prestación de apoyos** y elabora el instrumento conocido como la **Escala de Intensidad de Apoyos (SIS)**.

El *modelo de prestación de apoyos* se compone de cuatro elementos básicos: recursos de apoyo, funciones de apoyo, intensidad de los apoyos y resultados deseados. Los apoyos deben ser flexibles y variados, pues las necesidades de soporte son diferentes y variables para cada persona, fases y situaciones de la vida. El nivel de funcionamiento de la persona en las diferentes dimensiones, y el resultado deseado, serán los elementos que determinen el acceso a unos determinados recursos de apoyo individuales con un perfil, funciones (apoyos en el empleo, en la educación, en la vivienda, en la comunidad, de acceso a la sanidad, etc.) e intensidad concretas.

Para determinar el perfil y la intensidad de los apoyos se recurre al SIS. Este instrumento tiene en cuenta los cinco factores que considera de mayor influencia en la manifestación de la discapacidad (número y complejidad de las actividades vitales, número y complejidad de los entornos, competencia personal -social, práctica, conceptual y física-, necesidades excepcionales de apoyo médico, y necesidades excepcionales de apoyo conductual), y tres parámetros de medida (frecuencia de apoyo, tiempo diario de apoyo y tipo de apoyo). La evaluación triangular de estos elementos va a determinar qué apoyos, y con qué intensidad, son precisados por la persona (véase modelo a continuación).

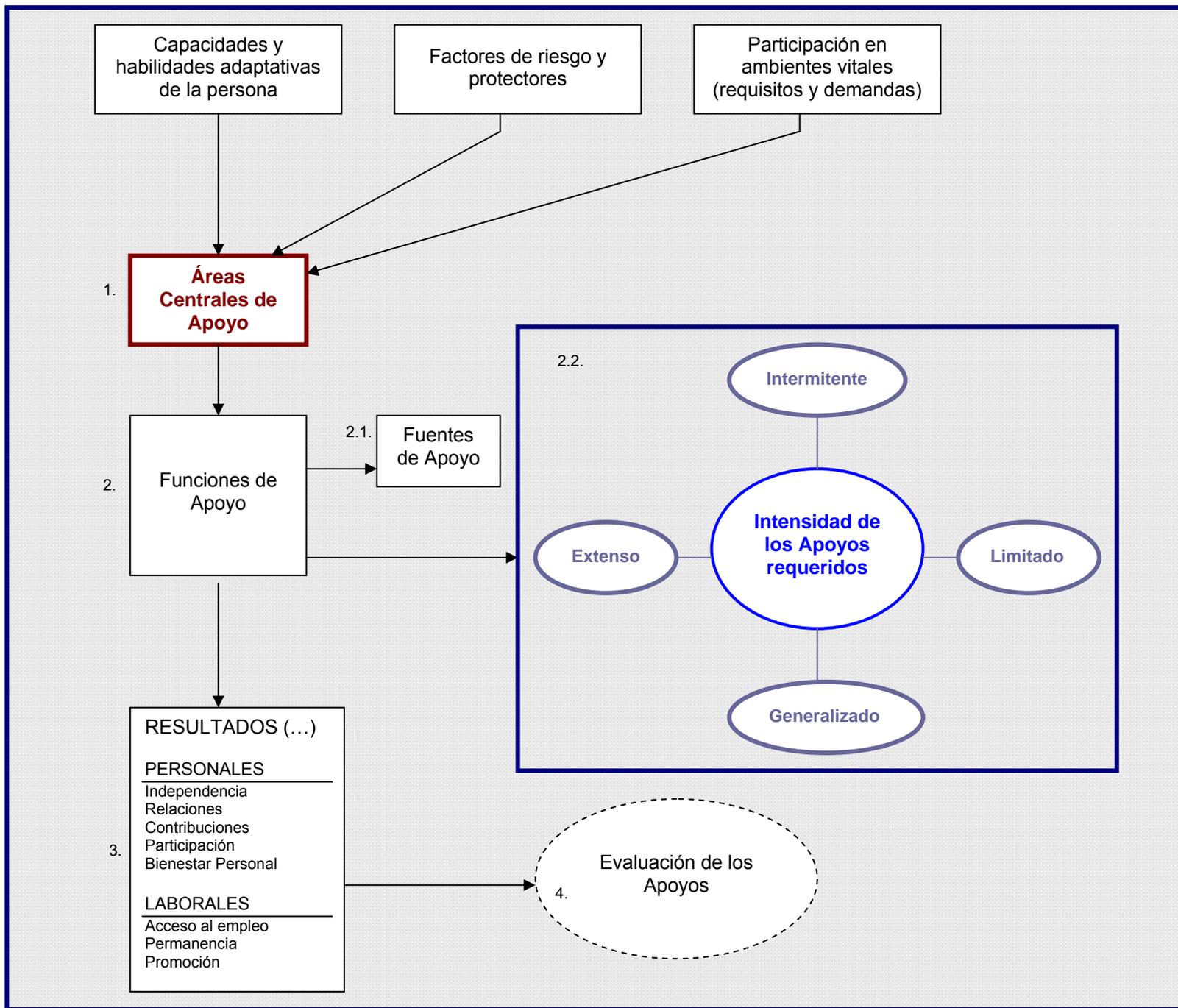


Figura 7: Modelo de prestación de apoyos (AAIDD, 2004)

El modelo parte de la consideración y análisis de unas **áreas centrales** en las que la persona puede necesitar de apoyo. Estas áreas contemplan los cinco factores de mayor influencia considerados en el SIS (número y complejidad de las actividades vitales, número y complejidad de los entornos, competencia personal -social, práctica, conceptual y física-, necesidades excepcionales de apoyo médico y necesidades excepcionales de apoyo conductual). Para detectar qué áreas centrales son las que requieren de apoyo y la necesidad de apoyo requerido, es preciso determinar que **resultados** se quieren conseguir (de ámbito personal, laboral, social, educativo...), sin olvidar los intereses y preferencias de la persona. El presente modelo identifica nueve áreas de apoyo (*desarrollo humano, enseñanza y educación, vida en el hogar, vida en la comunidad, empleo, salud y seguridad, conductual, social, protección y defensa*).

Detectadas que áreas centrales precisan de apoyo en relación a los resultados que quieren obtenerse, se establecen unas **funciones de apoyo**, que van a determinar el *tipo de apoyo* requerido en función de:

Las **fuentes de apoyo**, es decir, de *dónde* proceden los apoyos y qué recursos y estrategias se requieren. Pueden ser:

Naturales (familia, amigos, entorno más inmediato), o

Basados en servicios (prestados por personas y equipamientos ajenos a las fuentes naturales, por ejemplo apoyos terapéuticos, curriculares, etc.).

La **intensidad de los apoyos**, es decir, *qué tiempo y frecuencia* de apoyo se requiere. Pueden ser:

Intermitentes: Apoyos de corta duración de alta o baja intensidad.

Limitados: Apoyos persistentes que se llevan a cabo durante un tiempo limitado. Pueden requerir un menor número de profesionales y costes más bajos.

Extensos: Apoyos de carácter regular en algunos ambientes, y sin limitación temporal

Generalizados: Apoyos constantes en el tiempo y de elevada intensidad. Se pueden mantener toda la vida y en diferentes entornos. Precisan de más personal y tienen más riesgo de intrusión que los de menor intensidad.

Identificadas las áreas centrales que requieren de apoyo y las funciones de apoyo requeridas, se define el *plan individualizado de apoyos* que contempla:

Los intereses y preferencias de la persona.

Las áreas y actividades de apoyo.

Los contextos y actividades en los que la persona participará.

Las funciones específicas de apoyo dirigidas a las necesidades de apoyo identificadas

Las personas responsables de proporcionar las funciones de apoyo

Los resultados personales.

Un plan para controlar la provisión y resultados personales de los apoyos provistos.

El último paso del proceso es la **evaluación** de los apoyos, evaluación que va a llevarse a cabo una vez se han aplicado el plan individualizado de apoyos y en función de los **resultados** obtenidos, que también deberán ser evaluados para determinar si coinciden o no con los considerados en un principio.

A modo de ejemplo:

Queremos trabajar la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite mejorando sus oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Para ello se detecta que una de las áreas centrales que debe atenderse es la de las competencias, especialmente las consideradas básicas o transversales (comunicación, adaptabilidad, puntualidad, pulcritud, relación social, trabajo en equipo, responsabilidad, etc.) y su adquisición y desarrollo mediante procesos formativos u otros. En función del resultado que se quiere obtener (mejorar el acceso y permanencia en el mercado de trabajo), y detectada que área central precisa de apoyo (competencias básicas), se decide llevar a cabo una actuación formativa para trabajar la adquisición, desarrollo y mejora de estas competencias. La acción formativa deviene un apoyo limitado, basado principalmente en servicios. Una vez llevada a cabo la actuación, esta va a requerir de una evaluación para conocer no sólo qué resultados se han obtenido, sino también determinar el grado de adecuación, pertinencia, impacto de la actuación. La valoración obtenida va a permitir introducir cambios, y posiblemente incidir en otras áreas centrales de apoyo.

3.2.5.2. Modelo multidimensional de la OMS. Modelo biopsicosocial.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también se plantea una nueva concepción sobre la discapacidad, una concepción multidimensional *“puesto que la experiencia de la discapacidad es única para cada individuo, no sólo porque la manifestación concreta de la enfermedad, desorden o lesión es única, sino porque esa condición de salud estará influida por una compleja combinación de factores”* (EGEA y SARABIA, 2008: 1).

En 1980, la OMS ya introduce un nuevo enfoque multidimensional de la discapacidad con la CIDDM (Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías), pretendiendo de esta manera ir más allá del proceso mismo de la enfermedad y clasificar las consecuencias de la discapacidad en el individuo, en la persona, y en su relación con la sociedad.

Tras un largo recorrido de 20 años; a lo largo de los cuales se han ido revisando las clasificaciones de la OMS; en el año 2001 se llega a una nueva clasificación, la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud).

Con la CIF se produce un cambio actitudinal respecto a la discapacidad y al modo de entenderla. Se tiende hacia un modelo más positivo, menos estigmatizante y excluyente, que trata de incluir en la conceptualización ámbitos sociales más amplios, un enfoque multidimensional y ecológico que tenga en cuenta las interacciones que se producen entre el individuo (con una determinada “condición de salud”) y sus factores contextuales (socio-ambientales).

Se establece así el **modelo biopsicosocial** de la discapacidad, un modelo que para entender la discapacidad aborda las relaciones entre las tres dimensiones de la persona; la corporal, la personal y la social. La CIF entiende por *dimensiones* los niveles de funcionamiento de la persona. Por *funcionamiento* los aspectos positivos, negativos o neutrales de los ámbito o áreas de las dimensiones. Por *ámbitos* o *áreas*

la categoría de cada una de las dimensiones, y por *discapacidad* los problemas que se dan estas dimensiones.

- **Dimensión corporal – Funciones y Estructuras corporales:** Se refiere a la dimensión biológica de la persona, a las funciones fisiológicas de los sistemas corporales, y las partes anatómicas del cuerpo (órganos, extremidades y sus componentes).
- **Dimensión personal – Actividad:** Desempeño o realización de tareas o acciones por parte de un individuo (en casa, lugares de trabajo, escuela...).
- **Dimensión social – Participación:** Es la implicación de la persona a la hora de realizar una tarea determinada, en una situación vital dentro del contexto real en el que vive.

Los **factores contextuales** (ambientales y personales) ejercen un impacto en las dimensiones y se organizan partiendo del entorno más inmediato al individuo, al más mediato o general (*véase modelo a continuación*).

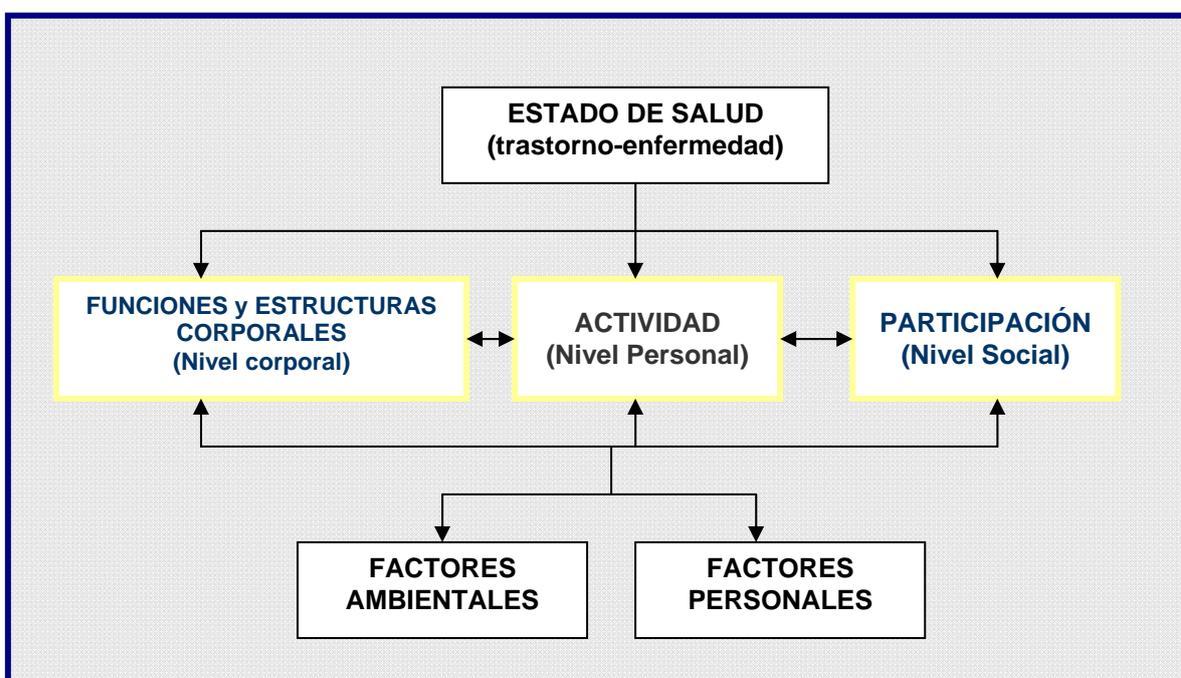


Figura 8: Modelo biospico-social (CIF, 2001: 18)

Este nuevo enfoque del funcionamiento y de la discapacidad plantea un diseño centrado en la persona, y a la vez dinámico, interactivo, y multidimensional. El diseño permite que varias funciones aparezcan en diferentes dimensiones al mismo tiempo, y concibe la discapacidad como el problema de funcionamiento que la persona presenta en alguna de las dimensiones apuntadas.

La interrelación entre las dimensiones da lugar a múltiples combinaciones entre los *niveles de funcionamiento* (normal, bajo, alto) de la persona en alguna de las dimensiones. A modo de ejemplo, a continuación se muestran algunas de las posibles combinaciones, atendiendo a que son sólo un ejemplo de las 27 que pueden llegar a darse, si consideramos que hay tres dimensiones, y que el nivel de funcionamiento en cada una de ellas puede ser bajo, medio o elevado (es decir 3^3).

En función de los niveles de funcionamiento obtenidos, se plantearían unos u otros procesos de orientación para la intervención (formativa, o no formativa).

Nota: Atendiendo a la codificación de las escalas de la CIF, se denomina con la letra **B** (*body*) al nivel corporal, con la letra **P** (*participation*) al nivel social y con la letra **A** (*activity*) al nivel personal.

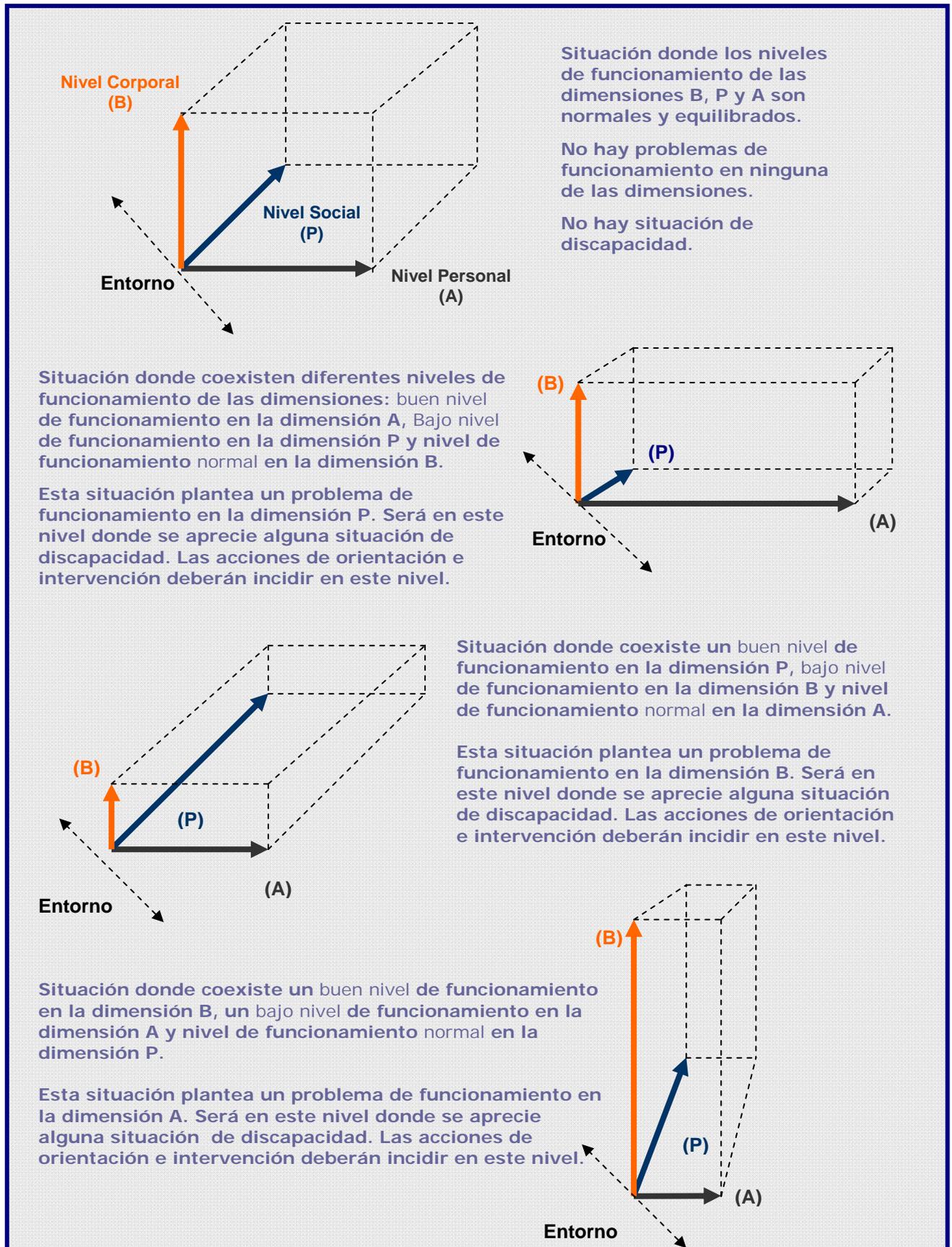


Figura 9: Posibles combinaciones de los niveles de funcionamiento adaptadas al modelo biopsicosocial de la CIF (2001)

3.2.5.3. Análisis comparativo de los modelos multidimensionales sobre la discapacidad

En los apartados anteriores se han analizado dos modelos multidimensionales sobre la conceptualización de la discapacidad, el modelo de *prestación de apoyos* y el modelo *biopsicosocial*. La cuestión que se plantea a continuación es la siguiente: ¿son modelos afines, pudiendo resultar complementarios?, o por el contrario ¿son modelos totalmente divergentes uno del otro?

Atendiendo a la cuestión planteada, a continuación se presenta una tabla comparativa entre ambos modelos incidiendo en aquellos aspectos que resultan coincidentes, y en aquellos en los que difieren.

PUNTOS COINCIDENTES	PUNTOS DIVERGENTES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambos son resultado de un cambio de paradigma. ▪ Ambos se presentan bajo un enfoque multidisciplinar y ecológico. Tienen en cuenta a la persona y a sus múltiples dimensiones. ▪ Ambos apuntan al impacto que los factores personales y ambientales ejercen en el funcionamiento y las dimensiones consideradas. ▪ Ambos poseen una visión positiva de la discapacidad. ▪ Ambos inciden en el aspecto social de la discapacidad. ▪ Ambos definen la discapacidad desde el punto de vista de la conducta adaptativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las dimensiones consideradas en cada uno de los modelos. En el de prestación de apoyos son cinco las dimensiones consideradas (aptitudes intelectuales; nivel de adaptación; participación, interacción y rol social; salud y contexto social). En el biopsicosocial tres (corporal o biológico, social o participación y personal o actividad). ▪ El modelo de prestación de apoyos incide explícitamente en el papel de los apoyos en los niveles de funcionamiento de la persona. El modelo biopsicosocial no se refiere explícitamente a la función que estos tienen. ▪ En el modelo biopsicosocial los estados de salud es elemento implícito en la consideración de la discapacidad, atendiendo también a otros factores. En el modelo de prestación de apoyos los estados de salud es una dimensión más a considerar.

Tabla 7: Análisis comparativo de los modelos multidimensionales sobre la discapacidad

Esta óptica comparativa de los modelos multidimensionales hace pensar en que resultan modelos complementarios y afines. A modo de conclusión, entre los dos modelos:

- Se adopta una visión global de la persona.
- Se atienden a todas las dimensiones de la persona.
- Se concibe la discapacidad como una mera circunstancia, una manifestación de las interacciones entre la persona y su entorno.

3.3. HACIA UNA CONCEPTUALIZACIÓN DE INTELIGENCIA LÍMITE

Los jóvenes con inteligencia límite (IL) conforman el colectivo de estudio del presente trabajo. Su conceptualización resulta de obligado cumplimiento, y será el cometido del apartado que se presenta a continuación.

La generalización a la hora de definir situaciones puede conducir al error, por lo que cualquier situación debiera hacer mención a las personas de manera individualizada. La conceptualización de un colectivo, o persona, con categorías y etiquetas viene condicionada por los intereses, valores y características de cada sociedad. En definitiva, son meros constructos sociales.

El colectivo llamado inteligencia límite pertenece a un grupo que socialmente muestran algunas de las características de grupos etiquetados y/o categorizados, pero que no se les puede aplicar esa etiqueta en plenitud, pues a pesar de manifestar una conducta extraña tipificable, no responden en nada al tipo ideal identificado con esa etiqueta.

Las personas con inteligencia límite, están al límite de la “normalidad” y son consideradas socialmente “deficientes” pues proyectan una imagen social diferente a la tipificada como normal, corriente, común, en definitiva, socialmente aceptable.

La conceptualización que se haga de un grupo es importante y determinante, pues en función de cómo se piense el colectivo, así se intervendrá con el mismo. Si se piensa un colectivo en positivo, en clave de competencias y potencialidades, se esperará algo del colectivo, unos resultados. Si se piensa un colectivo en negativo, en clave de incapacidad, no se esperará nada del mismo.

Un ejemplo lo encontramos en relación al propio término de inteligencia límite. Hay organizaciones como el IMSERSO que sugieren el cambio de designación de las personas con inteligencia límite, por el de personas con **discapacidad intelectual y necesidad de apoyos intermitentes** (DINAI) (COLLET, 2003). Esta nueva conceptualización trata de responder a una realidad concreta, que aparte de reconocer las dificultades de adaptación de las personas con IL a los requerimientos cognitivos o habilidades intelectuales de su entorno social, hace énfasis en las capacidades que podrán desarrollar gracias a la ayuda de diferentes apoyos de carácter intermitente; es decir, no permanentes, lo que enfatiza la capacidad de este colectivo para adquirir las competencias y habilidades que les garanticen una integración.

En este estudio se plantea una conceptualización social, ecológica y multidimensional de la *inteligencia límite* lo que va a exigir considerar al individuo en relación al contexto en el que se encuentra, y toda una serie de aspectos, dimensiones y rasgos característicos, tales como:

- La conceptualización de *discapacidad intelectual*.
- El concepto de *inteligencia*.
- La dimensión *estadística*.
- La dimensión *sociocontextual*.
- La dimensión *sociolaboral*.
- Los rasgos distintivos de las personas con inteligencia límite.

El análisis de cada uno de los puntos enunciados permitirá dilucidar la concepción de inteligencia límite, y aproximarnos a su definición.

3.3.1. Conceptualización de Discapacidad Intelectual

Tanto la AAIDD como la OMS son dos organismos que han trabajado y siguen trabajando en el campo de la discapacidad intelectual con el objetivo de aproximarse a una nueva concepción y definición del término retraso mental, y con el propósito de dejar de ser una expresión únicamente atribuible a la persona, para pasar a ser una expresión resultante de la interacción entre la persona; con unas capacidades intelectuales y unas habilidades de adaptación limitadas; y su ambiente.

Consideraciones de la AAIDD

La AAIDD (Asociación Americana sobre el Desarrollo Intelectual y Discapacidad) fue fundada en 1876, con el propósito de avanzar en el estudio y la investigación de la discapacidad intelectual, así como plantear políticas y prácticas sociales justas y efectivas en este campo.

Uno de sus objetivos prioritarios ha sido, y sigue siendo, la delimitación clara y no discriminatoria del concepto de *retraso mental*. Haciendo un breve recorrido sobre los trabajos de la AAIDD en este campo, en 1921 aparece la primera edición del manual de la AAMR con la definición de retraso mental. A partir de entonces se han publicado nueve ediciones más (la última vigente desde 2002, las anteriores se publicaron en 1933, 1941, 1957, 1959, 1973, 1977, 1983 y 1992 respectivamente) y todas ellas han ido puliendo y enriqueciendo los matices para conseguir una mejor comprensión del término, así como una mayor claridad, amplitud y delimitación del mismo.

En las primeras ediciones publicadas se sigue haciendo uso del término *retraso mental*, y no es hasta las últimas que el término es substituido por el de *discapacidad intelectual*. Asimismo, siendo consecuente con sus objetivos, la Asociación cambia sus siglas. Originariamente denominada AAMR (Asociación Americana sobre el Retraso Mental), desde enero de 2007 pasa a ser la AAIDD (Asociación Americana sobre el Desarrollo Intelectual y Discapacidad).

En función de esta evolución respecto a la denominación del término, las primeras publicaciones de la AAIDD sobre el concepto retraso mental fundamentaban su definición en términos de *coeficiente intelectual*, un índice resultado de unas pruebas de inteligencia. Retraso mental era equivalente a un coeficiente mental de 70, valor que se incrementó posteriormente hasta 80; y en su *clasificación etiológica* el término permitía diferenciar entre:

- I. La clasificación que entraría dentro de retraso mental:
 - Aquellas personas que nacen con una limitación intelectual debido a causas prenatales, perinatales, genéticas o heredadas.
- II. La clasificación que entraría dentro de enfermedad o lesión cerebral:
 - aquellas personas que disponiendo en un comienzo de dotaciones intelectuales “normalizadas” se devienen personas con limitaciones en el desempeño intelectual debido a causas objetivas como puede ser una enfermedad, o un accidente.

Sin embargo definir el concepto retraso mental basándose sólo en una puntuación basada exclusivamente en el coeficiente intelectual, no es suficiente. Se hace necesario considerar otras dimensiones de la persona relacionadas con la capacidad adaptativa a las exigencias del entorno.

No es hasta la edición de 1992 que se detecta un cambio verdaderamente significativo en la definición del término retraso mental. En la edición de este año, la AAIDD plantea un *nuevo paradigma de la discapacidad intelectual* basado en un enfoque más ecológico, que lleva a considerar el criterio de *conducta adaptativa*. El retraso mental deja de ser un rasgo del individuo visto como un ente aislado, y pasa a considerarse un estado de funcionamiento del individuo que se interrelaciona con su entorno o contexto.

Diez años más tarde, en el año 2002, se publica la décima y última edición que supuso una revisión y mejora de las propuestas realizadas en la edición precedente de 1992. El nuevo paradigma de la discapacidad intelectual adquiere una naturaleza multidimensional, y desarrolla la función de los apoyos. La discapacidad intelectual pasa a definirse desde el *paradigma de los apoyos*.

Atendiendo a las aclaraciones que la AAIDD hace del término discapacidad intelectual:

“Discapacidad intelectual es el término actual de la discapacidad a la que históricamente se refería como retraso mental. Aunque el nombre preferente sea discapacidad intelectual, la definición de autoridad y supuestos promulgados por la Asociación Americana de Desarrollo y Discapacidad Intelectual (AAIDD, previamente, AAMR) siguen siendo los mismos que los recogidos en la definición de Retraso Mental: Manual de Definición, Clasificación y Sistemas de Soportes (Luckasson et al., 2002)”.

“El término discapacidad intelectual se refiere a la misma población de individuos que fueron diagnosticados previamente con retraso mental en el número, clase, nivel, tipo y duración de esta discapacidad individualizada y la necesidad de estas personas para los servicios y soportes. Además, toda persona que sea o haya sido elegible para un diagnóstico de retraso mental es elegible para recibir un diagnóstico de discapacidad intelectual”.

de manera oficial, la AAIDD define la discapacidad intelectual como:

“Una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina con anterioridad a los 18 años”.

(Luckasson et al., 2002: 8)

Consideraciones de la OMS

La OMS (Organización Mundial de la Salud), al igual que la AAIDD, tiene entre sus cometidos definir y delimitar el concepto de discapacidad intelectual, si bien desde un punto de vista de la salud (estados de salud) en interacción con otras dimensiones de nivel social y personal (factores contextuales).

Una visión rápida sobre la conceptualización que la OMS realiza del término discapacidad intelectual, permite apreciar como en un origen se hacía referencia al concepto en términos estrictamente médicos, *enfermedad mental*.

En 1992, en el CIE-10 (Clasificación de Trastornos Mentales y de Conducta: Descripciones Clínicas y Guías de Diagnóstico. OMS, 1992) se señala que debe apuntarse al término *trastorno mental* para evitar problemas inherentes al uso de *enfermedad mental*, y a que a pesar que *trastorno* no es un término exacto, en esta clasificación se usa “*para implicar la existencia de un conjunto de síntomas y conductas clínicamente reconocibles, asociado en la mayoría de los casos con el malestar y con la interferencia con el funcionamiento personal. La desviación social o el conflicto, tomados aisladamente y sin estar ligados a disfunciones personales, no deberían incluirse en la noción de ‘trastorno’, tal como se la define aquí*” (OMS, 2006: 23).

En el 2001, se plantea el término *discapacidad mental* como alternativo al de *trastorno mental*. La CIF considera el término genérico de discapacidad como “*un término baúl para incapacidades, limitaciones en la actividad, o restricción en la participación*” (OMS, 2006: 25), y en este baúl encontramos la definición de discapacidad intelectual como:

“(...) capacidad intelectual sensiblemente inferior a la media que se manifiesta en el curso del desarrollo y se asocia a una clara alteración de los comportamientos adaptativos”.

En las definiciones que ambos organismos hacen del concepto de discapacidad intelectual, se pueden apreciar una serie de variables comunes. Estas variables pueden considerarse rasgos o características indispensables en toda definición de discapacidad intelectual, y son:

- Limitación/alteración del funcionamiento
- Inteligencia (funcionamiento intelectual)
- Comportamiento adaptativo (funcionamiento de la conducta adaptativa)
- Desarrollo (de la persona).

Todos los aspectos analizados permiten inferir una definición propia del concepto de discapacidad intelectual, que atiende a las características apuntadas como imprescindibles en la definición:

La discapacidad intelectual no es una enfermedad (no se contagia, no se cura), se trata de una serie de trastornos médicos de inicio precoz, anterior a los 18 años, caracterizado por la limitación de la inteligencia y de la conducta adaptativa en un nivel tal que impide o dificulta el funcionamiento ‘normal’ de la persona en su entorno familiar, educativo, social y laboral.

3.3.2. El concepto de inteligencia

Etimológicamente inteligencia es una palabra de origen latino *inteligere* (escoger entre), compuesta de *intus* (entre) y *legere* (escoger). Esta primera aproximación al concepto permite definirla como *la capacidad para escoger la mejor opción entre las que nos brindan, para resolver un problema o una determinada situación.*

La propia definición de inteligencia constituye una dificultad. Al respecto, existen dos grandes líneas de pensamiento (JURADO, 1993; ARTIGAS-PALLARÉS, 2003):

- La que considera que la inteligencia en una dimensión única determinada por un factor general, el factor “g”. Este factor resulta ser la facultad que interviene en todas las tareas mentales (SPEARMAN, 1927).
- La que considera que la inteligencia es una combinación de diversas habilidades. El factor general surge de las interrelaciones entre sus factores primarios (THURSTONE, 1967).

En el marco de estas corrientes de pensamiento, existen otros estudios que confirman la existencia de capacidades mentales, en lugar de inteligencia general. Algunos de estos estudios han sido los realizados por GUILFORD (1986); que en la línea de la corriente de Thurstone, presenta un modelo de estructural global del intelecto basado en el análisis factorial compuesto por 120 capacidades diferentes y susceptibles de ser estudiadas de manera independiente; o CATTELL (1963), que en la línea de la corriente de Spearman, descompone la inteligencia en fluida (habilidades no aprendidas) y cristalizada (habilidades aprendidas).

Aproximaciones más modernas al propio término de inteligencia, nos conducen a la concepción multidimensional (STERNBERG, 1987) y múltiple (GARNED,1995) de la inteligencia, así como a la consideración del entorno social en su definición. El modelo de Sternberg compone a la inteligencia de tres subteorías que interactúan: la componencial, habilidad para procesar la información; la experiencial, habilidad para procesar información en situaciones inéditas; y la contextual, adaptación de las habilidades en el procesamiento de la información a las demandas del día a día. El modelo de Gardner propone hasta siete tipos diferentes de inteligencia formal: lógico-matemática, lingüística, espacial, cinético-corporal, musical, interpersonal e intrapersonal.

La propia conceptualización de inteligencia como capacidad general exige atender a las múltiples dimensiones, habilidades y capacidades que permiten resolver problemas, usar el lenguaje, crear modelos mentales, controlar los movimientos del cuerpo, relacionarse con los demás, percibir la afectividad de los demás, autoperibirse, tener conciencia de uno mismos y de las propias acciones, entender y adaptarse el entorno, adaptarse a situaciones nuevas, aprender o sacar provecho de la propia experiencia. Se puede establecer un paralelismo entre la concepción multidimensional de la discapacidad, y la concepción multidimensional de la inteligencia.

La *conducta adaptativa* es uno de los ejes centrales del concepto de inteligencia, entendiendo esta conducta adaptativa como el conjunto de habilidades conceptuales, prácticas y sociales que las personas han ido adquiriendo para funcionar en su vida cotidiana, en un contexto social mediato e inmediato. El contexto social mediato e inmediato referido, atiende a tres niveles de funcionamiento: *microsistema* (persona, familia y situación social inmediata), *mesosistema* (barrio, comunidad y organizaciones que ofrecen servicios y soportes), y *macrosistema* (influencias que se pueden derivar de los patrones globales de cultura, sociedad y sociopolítica del país).

Una primera aproximación al concepto de inteligencia límite desde esta dimensión de la inteligencia permite apuntar a ***una limitación en el funcionamiento de alguna de las habilidades (conceptuales, prácticas o sociales) que conforman la conducta adaptativa, dificultando así el funcionamiento de la persona en el contexto social, y provocando una situación de desventaja importante para el individuo.***

3.3.3. La dimensión estadística de inteligencia límite

Referirse al concepto de inteligencia lleva a considerar un factor de medición, el coeficiente intelectual (CI), al que también se puede referir como *lo que miden los tests*. El CI se relaciona con los datos o resultados obtenidos a partir de las respuestas que un sujeto da en unos test o pruebas estandarizadas, sin olvidar que los instrumentos utilizados para medir la capacidad intelectual están adaptados a la población a la que pertenece el sujeto objeto de valoración.

La medición del CI es lo que históricamente ha ido clasificando a las personas en diferentes categorías que, a su vez, han estado en función de la puntuación estadística resultante de las pruebas y test de medición del CI.

En la tabla que se presenta a continuación (JURADO, 2007) pueden observarse las categorías en función de las puntuaciones obtenidas del CI:

PUNTACIONES DEL CI	CATEGORÍA (adjetivo para describir el CI)	PORCENTAJE PERSONAS (Edad: 2-18 años)
>140	Muy superior	1
120-139	Superior	11
110-119	Media alta	18
90-109	Media	46
80-89	Media baja	15
70-79	Capacidad límite	6
<70	Retraso Mental	3

Tabla 8: Clasificación en función del índice medición del CI

Atendiendo a esta dimensión estadística de la inteligencia límite, una aproximación al concepto permite definirla como ***aquellos sujetos que psicométricamente tienden a puntuar entre 71 y 84 de CI en los tests de inteligencia, con una desviación estándar por debajo de la media de la población*** (JURADO, 1993: 63).

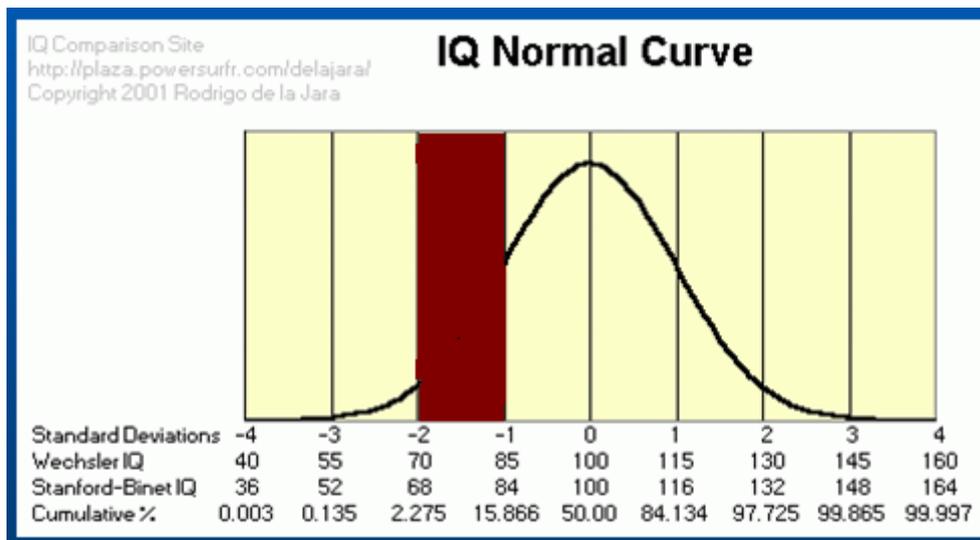


Figura 10: Gráfica de distribución del CI en la población general

Si atendemos a los parámetros psicométricos clásicos, puede apreciarse que las personas con inteligencia límite no presentan retraso mental (puntuación de 70 o menos), pero se observa a menudo que tienen dificultades para enfrentarse a las exigencias sociales, de manera que en esencia se puede decir que son personas que presentan dificultades de adaptarse al contexto social. No olvidemos que la conducta adaptativa representa uno de los ejes clave y principales del concepto de inteligencia.

Si relacionamos el mal funcionamiento de la conducta adaptativa con la dimensión estadística de inteligencia, tendremos otra aproximación al concepto de inteligencia límite que identifica a aquellos ***sujetos que presentan dificultades en la adaptación y que psicométricamente tienden a puntuar entre 71 i 84 en los tests de inteligencia, con una desviación estándar por debajo de la media de la población.***

El DSM IV (Manual de clasificación y diagnóstico de las enfermedades mentales, de la Academia Americana de Psiquiatría) propone el término inteligencia límite cuando existen déficits en la conducta adaptativa asociados a una capacidad intelectual estadísticamente relacionada con una puntuación entre 71 – 84.

3.3.4. La dimensión sociocontextual de inteligencia límite

Inteligencia y CI han sido los parámetros bajo los que se ha definido, hasta hace poco, el concepto de discapacidad intelectual. Pero las tendencias actuales ponen de manifiesto que no sólo el CI determina el tipo de discapacidad. Por ejemplo, algunos individuos manifiestan grandes cambios cuando se dan variaciones en las condiciones ambientales si hay oportunidades de aprendizaje. El CI no puede ir separado de otras variables.

Entender la inteligencia límite (IL) exige tener en cuenta todas estas posibles variables, ya que identificar a las personas con IL puede resultar un proceso difícil. ¿Por qué?. Porque las personas con inteligencia límite no muestran estigmas físicos que las identifiquen, porque no existen pruebas biológicas que permitan un diagnóstico etiológico de la IL y porque en muchos casos, manifestaciones indicativas y habituales de la IL (por ejemplo un rendimiento escolar mediocre que lleva al niño/a al fracaso escolar) pasan desapercibidas e incluso generan incomprensión y desconocimiento por parte de padres, profesionales, y sociedad en general.

La inteligencia límite se acentúa en el momento de la integración social. La imagen social de la persona con IL es la de una persona aparentemente normal. Pero si atendemos a algunos de sus rasgos identificativos (reacciones lentas, rasgos de inmadurez, retraso escolar, comportamiento desinhibido, falta de iniciativa, etc.), vemos como éstos; si no se conocen y no se es consciente de la situación; pueden conducir a proyectar una imagen social negativa de la persona con IL.

Es precisamente desconocimiento e incompreensión social generalizada para con este colectivo que lleva en muchas ocasiones a etiquetar a las personas con IL como personas incapaces. Pero las personas con IL están rozando la "normalidad" y con los soportes adecuados son el colectivo que más fácilmente puede llevar una vida ordinaria.

Los esfuerzos por avanzar en positivo respecto a la forma de entender la IL ha hecho que se asocie el concepto de *necesidad de soportes intermitentes* al de *personas con IL*. Un ejemplo lo tenemos en la reformulación conceptual del término personas con inteligencia límites, por el de personas con DINAI (*discapacidad intelectual con necesidades de apoyos intermitentes*), correspondiéndose con una perspectiva orientada a la normalización. Es decir, son personas con un grado leve de discapacidad intelectual, que mediante los apoyos puntuales pueden alcanzar una calidad de vida y un nivel de autonomía y autogobierno estándares (COLLET et al., 2006: 14).

Esta conceptualización implica atender a la dimensión sociocontextual del término, y reconocer que la limitación va más allá del propio sujeto pues afecta a los componentes de los entornos más inmediatos y mediatos del mismo (familia, comunidad, organizaciones educativas...). La IL no es una condición patológica, por lo que no hay que utilizar o plantar estrategias terapéuticas para satisfacer las necesidades del sujeto. Lo que se debe es plantear procesos de orientación hacia una perspectiva normalizadora reforzada en los apoyos que ofrezcan oportunidades de desarrollo y adaptación equiparados a cualquier persona.

Una aproximación a la definición de IL desde esta perspectiva sociocontextual la hace Artigas-Pallarés (2003: 164) cuando describe dos tipos de IL:

1. El relacionado con lesión cerebral. Se centra en la dificultad para adquirir conocimientos debido a que un órgano no funciona correctamente (factor interno). Existe una correlación clara entre daño cerebral y funcionamiento cognitivo alterado.
2. El relacionado a un bajo funcionamiento general, también denominado cultural-familiar (factor externo). En este tipo de IL no existe factor interno o biológico que evidencie la disfunción cerebral. La IL está muy ligada al contexto social y cultural. Factores como las oportunidades pedagógicas del sujeto con IL y el contexto familiar juegan un papel muy importante y determinante.

Una definición de inteligencia límite atendiendo a su dimensión sociocontextual la identifica como ***aquellos sujetos que presentan dificultades en la adaptación escolar y social, que necesitan de un cierto grado de orientación y que tienden a puntuar entre 71 y 84 en los tests de inteligencia (una desviación estándar por debajo de la media de la población).***

Artigas-Pallarés considera que “*Los individuos con capacidad de inteligencia límite (CIL) presentan unas limitaciones escolares, sociales y laborales similares a las del retraso mental (RM), aunque de menor grado. La condición que define la CIL es la detección de un cociente intelectual comprendido entre 71 y 84*” (ARTIGAS-PALLARÉS et. alt., 2007).

3.3.5. La dimensión sociolaboral de inteligencia límite

La inteligencia límite se acentúa en el momento de la integración sociolaboral del individuo, especialmente en el momento de transición de la escuela al mundo del trabajo, cuando los jóvenes deben incorporarse al mercado laboral. Pensar en el colectivo de jóvenes con IL, nuestro colectivo de estudio, exige considerar estos procesos de transición y atender a modelos que resulten lo más adecuados para una satisfactoria incorporación a las actividades laborales.

Las personas con IL representan un grupo heterogéneo, sociable y aunque presentan dificultades en algunas habilidades de tipo social, laboral o de aprendizaje con los soportes adecuados resultan una fuerza de trabajo valiosa, profesionalmente competente y productiva (COLLET, 2003; ROULSTONE y WARREN, 2006; DANIELI y WHEELER, 2006). Pero si la persona con IL no dispone de los soportes adecuados puede sentirse incapacitada para afrontar con garantías las exigencias de un mercado de trabajo agresivo y competitivo, individualista y cambiante. Afrontar por si mismo con éxito un contexto laboral con no pocas dificultades, los hace *discapacitados* para acceder a un trabajo específico y concreto, y proyecta sobre ellos una imagen sociolaboral negativa.

Esta última dimensión de la inteligencia límite nos aproxima a una definición holística del término, una definición integrada en el paradigma de los apoyos, que entraña cierto paralelismo con los dos modelos sobre la discapacidad, el modelo de prestación de apoyos y el modelo biopsicosocial. Bajo esta óptica una aproximación final al término inteligencia límite permite considerar a:

Aquellos sujetos que presentan dificultades en la adaptación escolar, social y laboral, que necesitan de un cierto grado de orientación y de unos apoyos y/o soportes adecuados, y que tienden a puntuar entre 71 y 84 en los tests de inteligencia (una desviación estándar por debajo de la media de la población).

3.3.6. Los rasgos distintivos de las personas con inteligencia límite

En una aproximación y delimitación al concepto de inteligencia límite, es cita obligada atender a sus rasgos más característicos y distintivos.

En apartados anteriores se ha apuntado a la dificultad de identificar a las personas con inteligencia límite (JURADO, 1993). No existen pruebas biológicas evidentes que permitan un diagnóstico de la IL, lo que obliga a tratar de entender el término desde múltiples dimensiones, que a su vez se relacionan con las principales áreas de dificultad con las que se enfrentan las personas con inteligencia límite. Ésta son: dificultades de aprendizaje, capacidad de adaptación y de relación social, la propia conducta y la inteligencia.

Muchos son los autores que han descrito los rasgos más característicos de las personas con inteligencia límite (ARTIGAS-PALLERÉS, 2003; BONAL Y CAPARRÓS, 1994; COLLET, 2003 y 2004; DUNN, 1973; FENNING et. alt, 2007; JURADO, 1993, 2007a y 2007b; SHAW et. alt., 2005; ZETLIN y MURTAUGH, 1990). Tratando de compilar las aportaciones de los diferentes autores sobre los aspectos más relevantes y significativos de este colectivo, a continuación se elabora una tabla con las características más significativas relacionadas con los aspectos corporales y motrices, los aspectos personales, sociales y de autonomía, y con las dificultades de aprendizaje.

CARACTERÍSTICAS CORPORALES y MOTRICES	CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS CON LA AUTONOMÍA, LOS ASPECTOS PERSONALES y SOCIALES	CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS CON LAS DIFICULTADES DE APRENDIZAJE
<p>Falta de evidencias físicas específicas de la discapacidad.</p> <p>Discrepancia negativa entre la edad mental y la cronológica. A partir de la adolescencia se hace muy evidente.</p> <p>No presentan problemas para desplazarse en espacios amplios.</p>	<p>Manifiestan dificultades para diferenciar los contextos y establecer las relaciones interpersonales adecuadas.</p> <p>Dificultades en las relaciones afectivas y algún problema de socialización especialmente en el campo de las relaciones sociales, pues suele ser un campo restringido.</p> <p>Dificultades para asumir responsabilidades propias de la edad adulta. La consiguen con cierta limitación</p> <p>Respuestas aceptables respecto a las tareas laborales y los hábitos laborales. Pueden asumir un ritmo de trabajo continuado siguiendo un orden y un procedimiento estrictos.</p> <p>Capacidad de autodeterminación (elección de lo que quieren o no).</p> <p>Presentan necesidades para el cuidado de sí mismo y su autogobierno.</p> <p>Dificultades en la gestión económica.</p> <p>Existe una implicación efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades.</p> <p>Baja autoestima y posibilidad de actitudes de ansiedad, en muchos casos derivado de la acumulación de fracasos a lo largo de la propia historia personal.</p> <p>Alto grado de timidez.</p> <p>Inadaptación emocional. Reacciones emocionales excesivas delante de los problemas o situaciones no controladas. Manifiestan una cierta falta de iniciativa y de la capacidad de resolución delante de situaciones imprevistas.</p> <p>Perseverancia en la apreciación de problemas.</p> <p>Dificultades en la relación con el entorno.</p> <p>Cierto grado de inmadurez. Niveles infantiles del comportamiento.</p> <p>Presentan necesidades de soporte para autogobernarse; es decir, para tener cuidado de ellos mismos, gestionar el propio dinero, tomar decisiones, tomar iniciativas y solucionar problemas de la vida diaria.</p> <p>Se suele dar una progresión en la resolución de problemas cotidianos y del grado de autonomía y madurez. En general, aunque de forma más lenta, pueden llegar a alcanzar completa autonomía para el cuidado personal y en actividades de la vida diaria.</p> <p>Baja tolerancia a la frustración, y un alto grado de la misma al querer una vida normal y la falta de posibilidades que se reúnen para no hacerlo.</p>	<p>Déficit en habilidades metacognitivas (resolución de problemas y adquisición de aprendizaje).</p> <p>Proceso de aprendizaje más lento. Precisan de apoyos y tiempo para llegar al nivel exigido.</p> <p>Retraso escolar, dado el repetido fracaso académico.</p> <p>Manifiestan un buen aprendizaje de procesos poco complejos.</p> <p>Dificultades en la adquisición de competencias específicas como cálculo y lecto-escritura.</p> <p>Niños hiperactivos con déficit de atención que perjudican sus procesos de aprendizaje.</p> <p>Menor eficiencia en los procesos de control atencional y en el uso de estrategias de memorización y recuperación de información.</p> <p>Les resulta más fácil aprender procesos concretos y prácticos, que conceptos abstractos y simbólicos.</p> <p>Presentan dificultades en la comprensión de dimensiones abstractas.</p> <p>Dificultades para extraer principios y generalizar los aprendizajes.</p> <p>Dificultades en el lenguaje. Poseen un lenguaje limitado, el desarrollo de habilidades lingüísticas relacionadas con lo conversacional es lento.</p> <p>Dificultad de comprensión y expresión de estructura morfosintácticas complejas y de lenguaje figurativo.</p> <p>La reiteración de tareas sencillas es un elemento que aporta confianza en sus posibilidades y prepara para tareas más complejas.</p> <p>Conductas de evasión. Estilo motivacional durante el aprendizaje orientado a la evitación.</p>

Tabla 9: Rasgos característicos más significativos del colectivo de personas con inteligencia límite

3.4. SOBRE EL PAPEL DE LAS COMPETENCIAS. EMPLEABILIDAD ADAPTABILIDAD

La empleabilidad y la adaptabilidad en los procesos de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite conforman los dos ejes competenciales en los que se va centrar el presente trabajo.

Una aproximación a estos conceptos exige abordar el tema de las competencias y plantear cuestiones como:

- ¿Qué son y qué entendemos por competencias?
- ¿Cómo encajan la empleabilidad y la adaptabilidad en el marco de las competencias?. ¿Son competencias o meta-competencias?
- ¿Qué papel juegan la empleabilidad y la adaptabilidad en los procesos de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite?

3.4.1. Delimitación conceptual del término competencia. Qué son y qué entendemos por competencias.

A lo largo del marco teórico de este trabajo se ha planteado una línea argumental basada en una perspectiva contextual. Por ejemplo, se ha referido a la condición de discapacidad e inteligencia límite desde una dimensión no sólo individual y/o personal, sino también social y/o contextual. Se ha atribuido esta condición a aquellas personas que presentan dificultades de adaptación a sus contextos más mediatos e inmediatos, considerando también que estas dificultades pueden llegar a ser la consecuencia de la incapacidad que presenta el contexto para dar respuesta las necesidades de estas personas.

Siguiendo esta línea argumental, y estableciendo un paralelismo en la delimitación conceptual de *competencia* o *competencia profesional*, podemos considerar este término desde una dimensión individual y/o personal: un conjunto de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de personalidad, autoconcepto, aptitudes, actitudes, valores, recursos individuales, características personales) que se manifiestan de manera combinada e integrada; o desde una dimensión social y/o contextual: un conjunto de atributos personales relacionados con el contexto de trabajo (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, comportamientos, conductas o experiencias) y que abarca desde los aspectos más genéricos del contexto productivo hasta las exigencias de la organización del trabajo (Navío, 2005b).

Todo lo apuntado nos lleva a considerar que las competencias lo son dentro de un contexto; laboral, social, económico; sin olvidar que esta relación entre contexto y competencia no es unidireccional. Como apunta Navío (2005a: 25) *“las competencias (...) aparecen (...) como consecuencia inevitable del contexto, pero también asumen el papel preponderante de influencia en el mismo, tornándolo complejo y cambiante. Es decir, una relación bidireccional”*.

Las condiciones y las demandas de un contexto en continuo cambio van a determinar la definición y delimitación del término competencia. Un ejemplo lo tenemos en los actuales contextos de trabajo, caracterizados por un ritmo acelerado y constante de cambio. Este cambio, es consecuencia de la incursión de las tecnologías y la difusión de nuevos modelos organizativos que deben dar respuesta a las exigencias de un mercado que demanda cada vez más trabajadores adaptables (competencias generales) y directamente operativos (especialistas).

Flexibilidad, autonomía, creatividad para afrontar los problemas y tomar decisiones, son ejemplos de las nuevas exigencias de un mercado de trabajo que ya no se conforma solamente con la capacidad de una persona para desempeñar una ocupación o desarrollar las tareas propias de determinados puestos de trabajo.

Con más frecuencia los contextos laborales exigen de la persona una amplia base de competencias técnicas, metodológicas, organizativas, comunicativas, de autoformación, o que faciliten el paso de la formación al empleo.

Es decir, los contextos laborales exigen un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, saberes, etc.) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales tomando como referencia las experiencias personales y profesionales que a su vez se manifiestan mediante comportamientos o conductas en el contexto de trabajo (Navío, 2005b: 216-217).

La dimensión contextual de la competencia está muy presente en algunas de las aproximaciones que diferentes autores han hecho respecto a la definición del término, autores como:

- LE BOTERF (1994 y 1998) y LE BOTERF; BARZUCCHETTI y VINCENT (1993).
- BUNK (1994).
- MERTENS (1996)
- DESCY y TESSARING (2002).
- KÄMÄRÄINEN (2002).

Pasemos a analizar cada uno de ellos.

LE BOTERF (1994 y 1998) y LE BOTERF; BARZUCCHETTI y VINCENT (1993)

Estos autores atienden a un modelo dinámico de las competencias, y a una dimensión social y cultural de las mismas. Estos factores van a determinar las formas de razonamiento, las representaciones, los sistemas de clasificación, o la respuesta a los problemas (LE BOTERF, 1994: 46).

Las competencias se definen y enumeran dentro del entorno o contexto en el que la persona se encuentra y en el que puede actuar con competencia. Por ejemplo, en un contexto laboral se exigen conocimientos, habilidades y actitudes, componentes que no pueden actuar aisladamente, sino que deben integrarse para conseguir un correcto desempeño laboral.

LE BOTERF; BARZUCCHETTI y VINCENT (1993) consideran que la competencia existe cuando se transfieren, de forma efectiva y a su debido tiempo, los conocimientos adquiridos a través de los procesos formativos al lugar de trabajo. Para estos autores, haber adquirido unos conocimientos o capacidades no significa necesariamente ser competente. La competencia implica:

- **“Saber transferir”** a su debido tiempo unas capacidades, conocimientos o actitudes que se han adquirido. Hay que **saber ponerlas en práctica** cuándo hace falta y en las circunstancias apropiadas.
- **“Saber integrar”**. Los conocimientos, las habilidades y las actitudes son diversas, heterogéneas y múltiples. Hay que saber organizar, seleccionar e integrar aquellas que pueden ser útiles para llevar a cabo una actividad profesional, resolver un problema o llevar adelante un proyecto. La competencia supone saber escoger y organizar un conjunto pertinente de capacidades y de conocimientos.
- **“Saber transferir”**. Toda competencia es transferible o adaptable. No puede limitarse a la realización de una única tarea que se repita de forma idéntica. Se debe distinguir entre el resultado de un condicionamiento, y el resultado de un proceso de aprendizaje.

- **“Una habilidad probada y reconocida”.** Competencia supone poner a prueba la realidad. La pertinente transferencia de conocimientos y habilidades se aprende progresivamente. Sólo al término de un cierto período podrá ser reconocido el *individuo competente*, como competente dentro de su contexto de trabajo.

Así llegamos a la siguiente definición:

“Una persona competente es una persona que sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular, escogiendo y movilizando un doble equipo de recursos: recursos personales (...) y del contexto (...)”
Le Boterf (1998: 38)

La competencia implica disponer de una serie de recursos, conocer qué función tienen para actuar de manera pertinente, y saber cómo pueden ser adquiridos, ya que las competencias se aprenden y se aprehenden a través de la educación, la formación y la experiencia. LE BOTERF (1998) así lo refiere en la tabla que sigue:

Tipo de recursos	Función	Modo principal de adquisición
Conocimientos generales	Saber comprender	Formación inicial y continua
Conocimientos específicos del entorno profesional	Saber adaptarse y saber hacer	Formación continua y experiencia profesional
Conocimientos procesales	Saber como proceder	Formación inicial y continua
Conocimientos operacionales	Saber proceder y operar	Experiencia profesional
Saber y saber hacer experiencial	Saber y hacer	Experiencia profesional
Conocimiento relacional	Saber cooperar y colaborar y ser conducido	Experiencia social y profesional
Conocimiento cognoscitivo	Saber interpretar al información y razonar	Formación inicial, continua y análisis de la experiencia social y profesional
Aptitudes y Actitudes	Saber comprometerse	Experiencia social, profesional y educación
Recursos psicológicos	Saber administrar la propia energía	Educación
Recursos emocionales	Saber afrontar y resistir una situación. Saber captar las señales débiles.	Educación

Tabla 10: Tipo de recursos competenciales, función y modo de adquisición (LE BOTERF, 1998: 41)

BUNK (1994)

Este autor apunta a la aparición del concepto de competencia en los ámbitos más diversos, entre ellos en de la formación y perfeccionamiento profesional.

Para Bunk, el trabajador competente es aquel que goza de competencia real (capacidad adquirida) y no sólo competencia formal (capacidad conferida en virtud de un título profesional), aspectos a lo que ya apuntaban LE BOTERF; BARZUCCHETTI y VINCENT (1993) cuando indican que haber adquirido unos conocimientos o capacidades no significa necesariamente ser competente, pues la competencia implica algo más como saber transferir, saber integrar y una habilidad probada y reconocida.

La competencia profesional se basa en conjuntos de conocimientos, destrezas y aptitudes vinculadas a una profesión, pero amplía el radio de acción de la competencia a la participación en el entorno profesional, a la organización del trabajo y a las actividades de planificación. Las competencias trascienden los límites de una determinada profesión y sus aptitudes formales. *Autonomía de pensamiento, flexibilidad metodológica, capacidad de reacción, comunicación y previsión en las diferentes situaciones* son también “requisitos” exigibles.

Bunk considera cuatro grupos de competencia; la técnica, la metodológica, la social y la participativa; y todas ellas integran la *competencia de acción* que constituye los actos a través de los que la persona transforma su medio ambiente, con el que está en continua relación e interacción.

Para este autor la adquisición de las competencias implica la adopción de determinados comportamientos, y define el término competencia profesional en virtud del trabajador competente:

“...posee competencia profesional quien dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”

(Bunk, 1994: 9)

MERTENS (1996)

MERTENS refiere al término competencia como *competencia laboral*,

“(...) la competencia laboral (...) pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación. (...) Surge como una alternativa atractiva (...) para impulsar la formación y la educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general”

(Mertens, 1996: 1)

La dimensión contextual de la conceptualización que MERTENS hace del término, hace emerger un nuevo modelo de relación sinérgica entre tres factores clave: la organización, el individuo o factor humano que la compone, y la sociedad a la que sirve.

Este nuevo modelo, propio de los años 80, supone un cambio significativo respecto al modelo de relaciones lineales que caracterizaba a las organizaciones en los años 60. La competencia laboral ya no se mira sólo en relación a la mano de obra y a la cantidad productiva que esa mano de obra es capaz de generar, sino en relación a nuevas estructuras organizativas que buscan la calidad de sus sistemas productivos y de su factor humano, que deberá atender ya no sólo a factores de carácter interno (ambiente laboral, objetivos claros y bien definidos, resultados esperados), sino también a factores de carácter externo (relaciones con otras organizaciones, o grado de incidencia de las situaciones laborales cambiantes).

La nueva conceptualización de competencia va a exigir organizaciones flexibles, adaptables y consecuentemente, profesionales ocupables y/o empleables, ya no sólo trabajadores calificados. El concepto de “trabajador calificado” ha evolucionado hacia el concepto de “trabajador ocupable”.

Para ser un buen trabajador, un buen profesional, no es suficiente la “*capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto*” (MERTENS, 1996: 61). Es decir, no son suficientes habilidades básicas (por ejemplo, leer o escribir) y específicas de un puesto de trabajo (por ejemplo, conocer el funcionamiento de una máquina concreta).

Mertens identifica cuatro elementos o componentes clave en la consideración de las capacidades y competencias que debe reunir un buen trabajador. Estas son:

1. **Cualificaciones básicas** (*basic qualifications*). El conjunto de capacidades y competencias que facilitan la transferencia de habilidades y conocimientos en diferentes contextos.
2. **Cualificaciones horizontales** (*horizontal qualifications*). El conjunto de capacidades y competencias que facilitan la adquisición y transferencia de conocimientos entre diferentes áreas de conocimiento.
3. **Conocimientos transversal** (*transversal knowledge elements*), aquellos conocimientos básico y comunes requeridos en diferentes contextos.
4. **Factores precedentes** (*vintage factors*), aquellos conocimientos y habilidades que son necesarias para hacer frente a los cambios que se producen, a lo largo del tiempo, en los requisitos de las mismas capacidades y conocimientos.

Para ser un buen trabajador, un buen profesional, se precisan una amplia gama de habilidades condicionadas por el ambiente en que se desarrolla la persona. Éstas van permitir a los profesionales operar en ambientes flexibles con una mayor responsabilidad y con una mayor capacidad para adaptarse y desempeñar variedad de tareas, aprender y transferir conocimientos, complementar lo que saben hacer, resolver, identificar y tratar nuevos problemas o comunicar. Es lo que CHEETMAN y CHIVERS (1998) definen como **meta-competencias** en su *modelo de competencias profesionales*; comunicación, creatividad, resolución de problemas, aprendizaje, agilidad mental, análisis, reflexión; (CHEETMAN y CHIVERS, 1998: 269 y 275).

Así pues, los profesionales deberán operar con **meta-competencias** de **empleabilidad** término al que MERTENS refiere como: “(...) *competencias básicas (...) en tanto que son necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente*” (MERTENS, 1996: 38). En definitiva, competencias clave que van a permitir la adquisición de competencias más específicas tomando en consideración las especificidades de la profesión, así como la evolución que ocurrirá en la misma (NAVÍO, 2005b).

DESCY y TESSARING (2002).

Para estos autores, competencia es un término que se utiliza en diferentes disciplinas científicas y con diferentes connotaciones. Por ejemplo, en un contexto de trabajo la competencia tiende a sustituir las titulaciones formales, mientras que en el ámbito formativo la competencia constituye el objetivo final del proceso de formación. Es decir, en un contexto laboral la competencia es la competencia real, aquellas habilidades adquiridas, probadas, reconocidas, y no sólo las capacidades y conocimientos adquiridos o conferidos en virtud de un título profesional, de un proceso formativo. En un ámbito formativo la competencia es sólo la adquisición de conocimientos y capacidades. Esta consideración respecto al término competencia ya la hacían autores como BUNK (1994) o LE BOTERF, BARZUCCHETTI y VICENT (1993).

En la conceptualización del término, Descy y Tessaring establecen una distinción entre el concepto *capacidad profesional*, y el concepto *competencias*, y apuntan hasta tres categorías diferentes de estas últimas, tal y como se muestra a continuación:

Capacidades profesionales (skills)	Conocimientos y experiencias relevantes que permiten realizar una tarea o actividad profesional. También son el resultado de una enseñanza, formación o experiencia que, combinado con el saber práctico apropiado, es característico de los conocimientos técnicos.
Competencias (competence)	Aptitud demostrada individualmente para utilizar el saber práctico (<i>know-how</i>), la capacidad profesional, las cualificaciones o los conocimientos teóricos para afrontar situaciones y requisitos profesionales tanto habituales como cambiantes.
Competencias generales (generic skills)	Competencias que sustentan el aprendizaje durante toda la vida, no sólo la lectoescritura y la numeración (consideradas competencias básicas), sino también competencias de comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, pensamiento creativo, informática y aptitud para la formación continua.
Competencias transferibles (transferable competences)	Son aquellas competencias individuales que también resulten adecuadas para oficios y profesiones distintos a los que los trabajadores ocupen o hayan ocupado últimamente.
Competencias clave o transversales (key/core skills)	Conjunto de competencias complementarias a las competencias básicas y generales que permiten al trabajador: <ul style="list-style-type: none">▪ Adquirir más fácilmente nuevas competencias.▪ Adaptarse a las nuevas TIC y nuevos contextos organizativos.▪ Tener movilidad en el mercado de trabajo y desarrollar su propia carrera profesional.

Tabla 11: Definición de competencias y capacidades (DESCY y TESSARING, 2002)

Puede establecerse un claro paralelismo entre la categorización que estos autores hacen de los términos capacidades y competencias, y la que hace MERTENS cuando se refiere a las capacidades que debe reunir un buen trabajador.

Categorización según MERTENS	Categorización según DESCY y TESSARING
Capacidades básicas (<i>basic qualifications</i>)	Competencias generales (<i>generic skills</i>)
Capacidades horizontales (<i>horizontal qualifications</i>)	Competencias transferibles (<i>transferable competences</i>)
Capacidades transversales (<i>transversal knowledge elements</i>)	Competencias clave (<i>key/core skills</i>)
Factores precedentes (<i>vintage factors</i>)	Capacidades profesionales y competencias (<i>skills y competence</i>)

Tabla 12: Tabla de equivalencia de la categorización de competencia realizada por los autores DESCY y TESSARING (2002), y MERTEN (1996)

KÄMÄRÄINEN (2002)

Este autor habla de **capacidades clave** (*key qualification*), no de competencias clave, y define el término como la capacidad individual de adquirir nuevas habilidades (*skills*) y competencias (*competence*) que fomenten la flexibilidad para dar respuesta a los nuevos retos técnicos y organizativos.

Para Kämäräinen,

“...la idea de las capacidades clave es promover la flexibilidad para responder a los nuevos problemas tecnológicos y organizativos (...) así como la capacidad individual para la adquisición de nuevas habilidades y competencias.”
(Kämäräinen, 2002a: 20)

Considera que el punto de partida para entender las capacidades clave es conocer en que contextos se desarrollan. Kämäräinen identifica tres ejes o marcos contextuales centrales de las capacidades clave, los cuales juegan un papel central y prioritario en la interconexión o relación existente entre las tres áreas identificadas que son: *trabajo* -flexibilidad del mercado de trabajo-, *tecnología* -cambio tecnológico- y *educación* -modernización de los sistemas educativos-.

La consideración que se tenga de las tres áreas contextuales referenciadas va a condicionar la concepción del término capacidades clave. La propia terminología del término capacidad está condicionada por los contextos políticos, sociales y culturales en los que se desarrolla. *Capacidades, competencias y habilidades clave* (*key qualification, key competence, key skills*) son términos que tienen bases conceptuales similares pero diferentes connotaciones en el significado, connotaciones condicionadas por el contexto en el que emergen (KÄMÄRÄINEN, 200a: 24). Véase el paralelismo existente entre esta consideración de Kämäräinen y la consideración que hacen al respecto otros de los autores referenciados en este trabajo como BUNK (1994), LE BOTERF, BARZUCCHETTI y VICENT (1993), y DESCY y TESSARING (2002).

Desde los años 60 la consideración de las capacidades clave ha ido evolucionando de una concepción más especializada, donde las capacidades se entendían únicamente en relación a la fuerza de trabajo, a una concepción más general y flexible propia de los años 80 y 90, donde una cada vez más incipiente sociedad de la información irrumpe en el contexto sociolaboral priorizando la capacidad de aprendizaje permanente (*lifelong learning*) y haciendo emerger el concepto de empleabilidad (*employability*) y adaptabilidad en relación al mundo del trabajo.

El debate sobre la definición de competencia ha llevado a los autores a estudiar los diferentes marcos interpretativos del término, y a tratar de encontrar un modelo de estudio de las competencias. Un ejemplo lo tenemos en autores como KÄMÄRÄINEN (2002a: 28-29) que enuncia tres interpretaciones sobre el término competencia (la reduccionista, la oficial y la contextual), o MERTENS (1996: 69-84) que atiende a tres sistemas de análisis como base de la competencia laboral (el conductista, el funcionalista y el constructivista). Estas interpretaciones y sistemas de análisis pueden relacionarse con los tres principales modelos de estudio de las competencias (el unidimensional, el multidimensional y el integrador) (RODRÍGUEZ MORENO, 2006). Veámoslo:

1. **Interpretación reduccionista.** Vincula las capacidades clave con el aprendizaje individual para la adquisición de competencias personales. Esta interpretación se relaciona con el **análisis conductista**, que parte de la consideración de que las características individuales de la persona son las que describen lo que ésta puede hacer, por lo que las competencias son la causa de las acciones de su desempeño. Asimismo, en esta línea argumental encontramos el **modelo unidimensional** del estudio de la competencia, que hace coincidir el término competencia con una única dimensión que se considera adecuada para expresar y representar el concepto. En el enfoque reduccionista la dimensión única a la que se refiere el modelo unidimensional es la adquisición de aprendizaje individual, y en el análisis conductista son las características individuales.
2. **Interpretación oficial.** Vincula las capacidades clave a la autoorganización del aprendizaje para la adquisición de competencias organizativas. Esta interpretación se relaciona con el **análisis constructivista**, que construye la competencia no sólo a partir de las funciones del mercado, sino también en relación a la persona, a sus objetivos y a sus posibilidades. En este marco interpretativo se identifica el **modelo multidimensional**, el cual reconoce la contribución de varios componentes que convergen para originar la competencia, aunque se subraya el papel básico y prioritario de un componente respecto al otro. En el enfoque oficial los componentes convergentes a los que refiere el modelo multidimensional son las competencias organizativas como la recuperación de información, la planificación del trabajo, la realización y evaluación de las tareas. En el análisis constructivista son tanto los objetivos y posibilidades de la persona, como las funciones de mercado. Todos los elementos enunciados convergen en la adquisición de la competencia, pero es el componente *individuo, persona* el que cumple el papel básico y prioritario.
3. **Interpretación contextual.** Este enfoque interpretativo referencia el carácter holístico de la capacidad entendiéndola como una estructura integradora de conocimientos vocacionales y especializados vinculados a las competencias sociales, y a la capacidad de dar respuesta a los requerimientos de un mercado de trabajo cambiante. Este enfoque holístico e integrador está orientado a la acción por competencias y converge con el **análisis funcional** el cual considera que una organización no es un sistema cerrado, sino un sistema abierto en continua relación con su entorno (mercado, tecnología, relaciones institucionales), e integrado por subsistemas conformados por personas. La competencia se entiende en este subsistema integrado de la empresa. Es aquello que la persona o profesional debe hacer, o debería estar en condiciones de hacer, en relación a la empresa en todo su conjunto. La interpretación contextual y el análisis funcional se relacionan con el **modelo integrador** que se propone recuperar los aspectos sobresalientes de los modelos unidimensional y multidimensional, en su intento de conseguir una visión compleja del término. En el marco de estos enfoques, la capacidad o competencia resulta de la interacción entre las habilidades, conocimientos y aptitudes de las personas que integran las organizaciones consideradas sistemas abiertos.

En la línea de la interpretación contextual, la competencia es el resultado de la intersección de tres factores interrelacionados:

- El *conocimiento vocacional*. Conocimientos y experiencia que la persona posee en relación a un puesto de trabajo concreto y específico, a una profesión determinada.
- La *competencia social*. Habilidad que posee una persona para integrarse, adaptarse, interactuar, relacionarse o comunicarse en el medio social. En definitiva, atributos personales (capacidades, motivos, actitudes, aptitudes, valores, propiedades personales, características de personalidad) relacionados con los contextos sociales.
- El *requerimiento laboral*. Conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, comportamientos, valores, conductas, experiencias generales que se relacionan con los contextos laborales.

Asimismo, la interacción de los factores estará condicionada por el contexto mediato e inmediato, interno y externo de las organizaciones donde interactúan, tal y como se muestra en la figura que sigue:

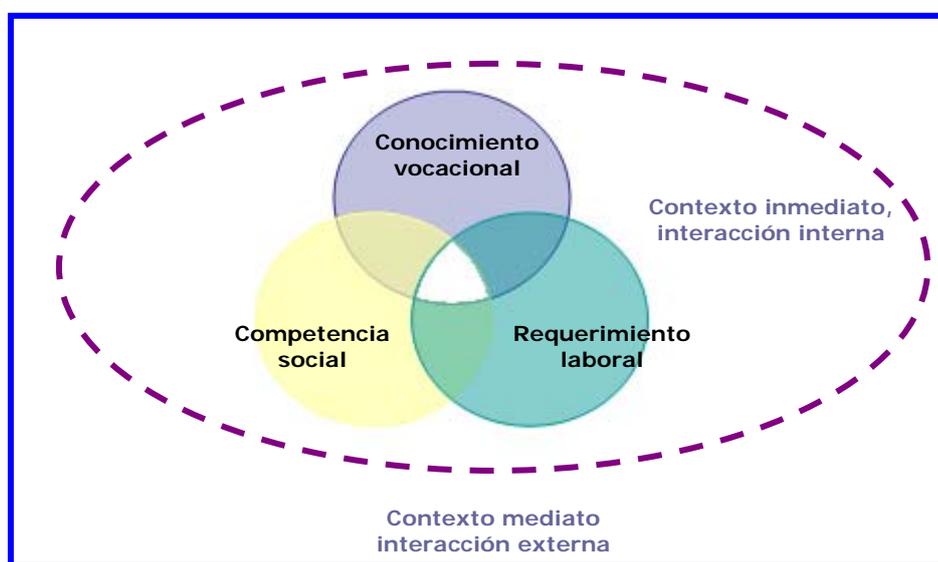


Figura 11: Concepción holística de la competencia

Todo lo apuntado respecto al término de competencia nos conduce a las siguientes conclusiones:

- Competencia y contexto están en continua interacción y se condicionan mutuamente.
- Competencia es acción para transformar nuestro contexto inmediato y mediato.
- Competencia implica capacidad de aprender y de innovar.
- Competencia implica perfeccionamiento profesional.
- Competencia remite a una cultura o a un nivel de conocimientos de manera que el individuo comprenda las situaciones profesionales en que se encuentra y sea capaz de adaptarse a ellas.
- La motivación no es la competencia, pero resulta el motor que la mueve y hace posible su ejercicio.

- La competencia implica un conjunto de comportamientos. Los comportamientos se aprenden. Por lo tanto, la competencia se adquiere, se aprende y se aprehende a partir de unos procesos de formación, de enseñanza y de unos procesos experienciales.
- Competencia es transferencia.
- Competencia es hacer.
- Los principales componentes de la competencia son:
 - Saber (tener los conocimientos que permitan realizar la actividad e incluso los comportamientos incluidos en la competencia).
 - Saber hacer (habilidades/destrezas para aplicar los conocimientos que se posee a la solución de problemas que plantea el trabajo)
 - Saber estar (actitudes/intereses y capacidad para que nuestros comportamientos se ajusten a las normas y reglas de la organización)
 - Querer hacer (motivación. Se debe querer llevar a cabo los comportamientos que componen la competencia).
 - Poder hacer (medios y recursos para llevar a término los comportamientos incluidos en la competencia).
- Competencia exige flexibilidad y aprendizaje permanente (*lifelong learning*).
- El aprendizaje permanente hace emerger los conceptos de empleabilidad y adaptabilidad.

“La competencia es una capacidad multidimensional para realizar actividades de manera satisfactoria (...). Incluye conocimiento específico y habilidades técnicas para una actuación exitosa en el trabajo (...). Más allá de la adquisición de habilidades o de conocimientos, la competencias incluye la capacidad para hacer frente a lo incierto y a lo irregular en al situación de trabajo. Esta capacidad de hacer frente a situaciones es la base de una efectiva flexibilidad y adaptabilidad del trabajador”

(Drake y Germe, 1994: 3 en Navío, 2005: 28)

3.4.2. Delimitación conceptual de empleabilidad y adaptabilidad. Cómo encajan en el marco de las competencias

Una visión global de las aproximaciones que los diferentes autores analizados han realizado del término competencia (*Le Boterf, Bunk, Mertens, Descy y Tessaring y Kämäräinen*), permite identificar un común denominador en todas ellas: *el conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y cualidades que una persona posee y que contribuyen a su desarrollo personal y profesional*. Asimismo, el desarrollo de las competencias va a permitir que la persona sea capaz de dar respuesta y de adaptarse adecuadamente a las diferentes situaciones y contextos.

La cuestión que se plantea a continuación es la siguiente: ¿cómo conecta esta concepción del término competencia con los conceptos de empleabilidad y de adaptabilidad?.

Una primera aproximación conceptual de los términos de empleabilidad y de adaptabilidad los define como:

Empleabilidad. Conjunto de conocimiento y habilidades que facilitan el ejercicio de una profesión o la realización de tareas relacionadas con el trabajo en los contextos laborales. La empleabilidad permitirá a la persona el mantenimiento de un trabajo u ocupación, y la orientará al cambio en función de las oportunidades que el ámbito laboral le ofrezca, así como las dificultades que deba resolver.

Adaptabilidad. Conjunto de competencias útiles para que el individuo tome decisiones y parte activa en los procesos que se incorporan en las tareas laborales, teniendo presente las actitudes necesarias para afrontar los retos cotidianos en los contextos sociolaborales. La adaptabilidad se asocia a las respuestas que una persona genera para el cumplimiento satisfactorio de las exigencias de los contextos.

(Grupo CIFO, 2005)

Estas definiciones permiten identificar toda una serie de elementos inherentes a estas dimensiones competenciales: conocimientos, habilidades, trabajo, ocupación, profesión, tareas laborales, contextos (sociales y laborales), exigencias de los contextos, cambio, o capacidad de respuesta a las exigencias y al cambio.

Si atendemos a los autores analizados respecto al término competencia, puede observarse que han referenciado los términos de empleabilidad y de adaptabilidad de manera más o menos explícita. A modo de ejemplo:

Le Boterf habla de desempeño laboral, de actividad profesional, de resolución de problemas, de competencias transferibles y adaptables, de contextos de trabajo.

Bunk considera aspectos como el perfeccionamiento profesional, el saber transferir, la flexibilidad, la capacidad de reacción, la relación e interacción con el contexto, los entornos profesionales.

Mertens se refiere explícitamente al término “competencias de empleabilidad”, y también a la consecución de un empleo, a actividad o puesto de trabajo, a contextos.

Descy y Tessaring aluden a capacidad profesional, a cualificaciones, a actividad y tarea profesional, a oficios y profesiones, a adaptación.

Kämäräinen también se refiere explícitamente a los términos de empleabilidad y de adaptabilidad en relación al mundo del trabajo, y alude a cambio (tecnológico), a flexibilidad y a la capacidad de dar respuesta a los nuevos problemas (tecnológicos y organizativos).

En todas las aproximaciones conceptuales al término competencia pueden identificarse los elementos considerados inherentes a la empleabilidad y la adaptabilidad.

Entorno a estas las dimensiones competenciales son muchas las definiciones existentes. A modo de ejemplo, y cumplimentando las ya enunciadas en la introducción, sírvanse las siguientes:

“La empleabilidad posee, obviamente, un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo. Ella abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores, para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.”

(Weinberg, 2004: 6)

“La empleabilidad de una persona individual supone la capacidad para obtener y mantener un empleo y para mejorar su productividad y perspectivas de ingresos, compitiendo eficazmente en el mercado de trabajo, así como su movilidad profesional, su capacidad de <<aprender a aprender>> con vista al nuevo mercado de trabajo y las nuevas oportunidades de empleo (...). (...) podemos definir así la empleabilidad: i) obtener un empleo, ii) mantenerse empleado, progresar en su trabajo y ser capaz de adaptarse a los cambios, iii) obtener otro empleo así lo desea para cambiar de trabajo o porque ha sido despedido, y iv) dar prueba de flexibilidad, ingresando y saliendo de la fuerza de trabajo en diversos períodos de su ciclo vital.”

(OIT, 2000: 18-19)

“Entendemos por empleabilidad el conjunto de conocimientos técnicos, saberes socioculturales, aptitudes, actitudes profesionales, y habilidades sociolaborales, integrados en la persona en cuanto capacidad, de tal manera que puesta en acción, produce el rendimiento producto-económico y el comportamiento esperado por el empleador”

(CARMONA y MARTÍNEZ, 2005)

“Empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un empleo. La empleabilidad de una persona depende, por una parte, de sus conocimientos, capacidades y actitudes. Por otra, las reglas marcadas por las instituciones y el mercado de trabajo impactan en la habilidad individual de ser empleable. Así, una persona con unos mismos conocimientos y capacidades puede obtener diferentes resultados en función del mercado de trabajo donde se encuentre”

(COMMISSIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2008)

De nuevo puede observarse elementos comunes en las definiciones: adquirir un empleo, mantenerse en el mismo, capacidad para cambiar de trabajo o movilidad profesional, rendimiento laboral, adaptarse, flexibilidad.

Todo lo apuntado permite referirse a los términos empleabilidad y adaptabilidad como competencias genéricas, transversales, transferibles, en definitiva, competencias clave.

- *Porqué genéricas.* Porque no están ligadas a una ocupación y/o puesto de trabajo concreto. Son válidas para cualquier empleo.
- *Porqué transversales.* Porque son necesarias en todo tipo de trabajo.
- *Porqué transferibles.* Porque se adquieren mediante procesos formativos y experienciales.

- *Porqué clave.* Porque son complementarias a las competencias básicas y específicas, y permiten que la persona adquiera nuevas competencias que van a facilitar los procesos de adaptación a los nuevos contextos organizativos y/o laborales.

Pero debemos atender a otro aspecto importante respecto a los conceptos de empleabilidad y de adaptabilidad. Ambos son términos implícitos; es decir, no pueden entenderse ni conceptualizarse independientemente uno del otro. Así lo entienden autores como CHAN (2000) o FUGATE; KINICHI y ASHFORTH (2004).

Chan considera que la empleabilidad depende de dos condiciones:

- De las características individuales que predisponen a la persona para la empleabilidad.
- De los comportamientos y acciones de la persona trabajadora.

Las dos condiciones apuntadas exigen pensar en términos de adaptabilidad. Considerar las características individuales de una persona y sus comportamientos y acciones exige plantearse las siguientes cuestiones: ¿Quién es capaz de adaptarse? y ¿Cómo un trabajador se torna adaptativo?.

Fugate; Kinichi y Ashforth definen el término de empleabilidad como un proceso proactivo de la adaptabilidad consistente en las relaciones recíprocas e interrelacionadas de tres dimensiones clave: la *identidad de la carrera profesional*, la *adaptabilidad personal* y el *capital humano y social* (véase figura).

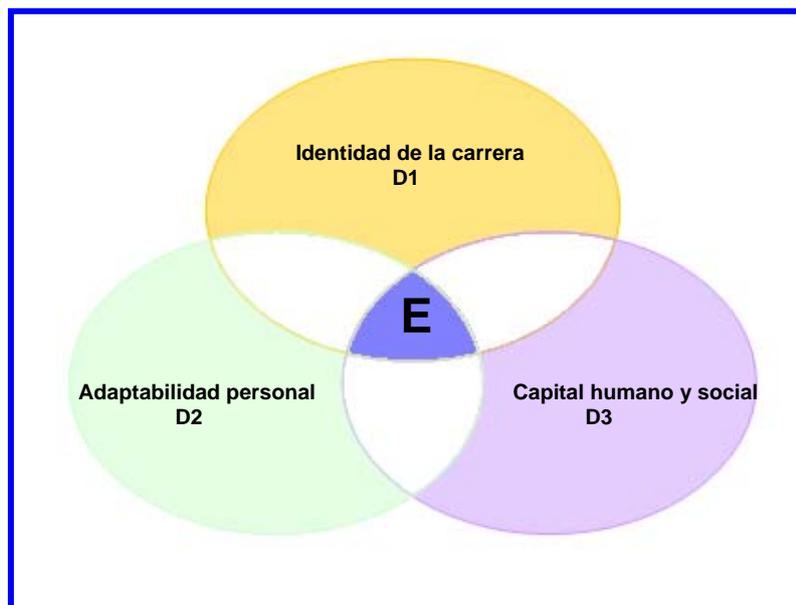


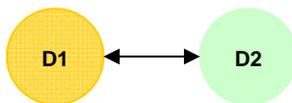
Figura 12: Modelo holístico de empleabilidad (Fugate, M., Kinichi, A.J. y Ashforth, B.E., 2004: 19)

¿Cómo definir cada una de las dimensiones apuntadas?:

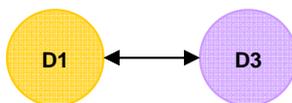
- Dimensión 1 de ámbito personal: **Identidad de la carrera profesional**, que implica analizar factores relacionados con:
 - La identificación del rol personal -*identificación personal: quién soy*-.
 - La identificación del rol profesional -*qué cargo ocupo*-.
 - La identificación del rol profesional dentro de la organización y en un contexto laboral determinado -*cómo me ven los demás*-.

- Dimensión 2 de ámbito contextual: **Adaptabilidad personal**, que hace posible que las personas en edad laboral sean atractivas para las organizaciones y permanezcan productivas en puestos de trabajo que sufren continuos cambios. La habilidad de adaptarse a las situaciones cambiantes está condicionada por las características individuales. Hay personas más predispuestas que otras a aceptar los cambios y adaptarse. Algunas de las variables relacionadas con la adaptabilidad son: *optimismo*, permite visualizar muchas oportunidades laborales, *disposición para aprender* o *capacidad de aprendizaje*, que incrementa la capacidad de adaptación a los cambios y la disposición de recursos para conseguir esa adaptación, *flexibilidad*, que permite una actitud de apertura hacia el cambio y finalmente, el *autocontrol*, la *autoeficacia* y la *autoconfianza*.
- Dimensión 3 de ámbito organizativo: **Capital humano y social**. En la medida en que las organizaciones se componen de capital humano las relaciones laborales devienen un factor clave de esta dimensión: ¿Qué comportamientos desarrollamos como trabajadores en los diferentes contextos laborales?. El capital humano y social contribuye a la adaptabilidad de la propia organización en la medida que posee la capacidad de transferir sus competencias profesionales a nuevas situaciones y contextos laborales. El propósito: dar respuesta a las exigencias de los dinámicos y cambiantes mercados de trabajo.

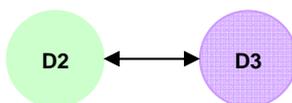
¿Cómo interactúan estas dimensiones?:



La adaptabilidad personal va a proveer a la persona de los recursos necesarios para la consecución de sus objetivos. Estos objetivos habrán sido planteados en función de del rol personal y profesional que la persona tiene en la organización y/o en el contexto laboral concreto.



Las personas con una buena identificación personal y profesional son potenciales para la organización pues resultan ser óptimos para el trabajo, la formación y para establecer relaciones que les proveerá de nuevas experiencias y contactos. Igualmente, el capital humano y social de una organización es una dimensión crítica y clave para la identidad de la carrera profesional de la persona pues ayuda a conducir valores sociales y humanos adicionales a esa identificación.



Las personas con una mayor capacidad de adaptación tienden a relacionarse mejor laboralmente. Desarrollan más y más efectivamente su capital humano y social. Además, la información que una organización recibe (referencias laborales) en relación a la capacidad de adaptación de la persona (potencial) pueden incrementar las oportunidades del trabajador o profesional, y repercutirá en su identificación personal y profesional.

Pero la forma multidimensional de la empleabilidad ya no sólo va a depender de las relaciones e interrelaciones de las dimensiones, también de la direccionalidad de estas. Empleabilidad puede devenirse *proceso* o *producto* atendiendo a si es una manifestación o un reflejo de de las relaciones, tal y como se muestra a continuación:

Empleabilidad como proceso y producto de las relaciones multidimensionales

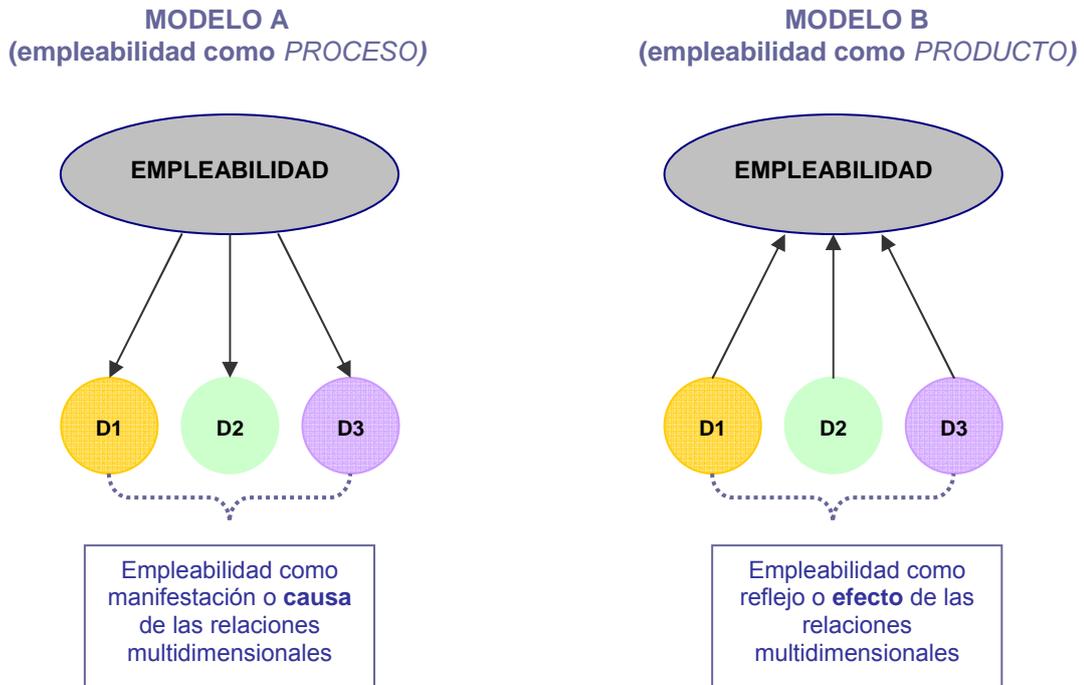


Figura 13: Propuesta de Law. et Alt. (1998).
Fugate, M., Kinichi, A.J. y Ashforth, B.E. (2004, (65), 26)

La empleabilidad puede ser la causa que origina las relaciones entre las dimensiones clave (empleabilidad como proceso), o puede ser el efecto o resultado (empleabilidad como producto). No obstante, independiente de si es causa o efecto, la empleabilidad debe entenderse sólo cuando las dimensiones y sus componentes están considerados colectivamente. Veamos un ejemplo:

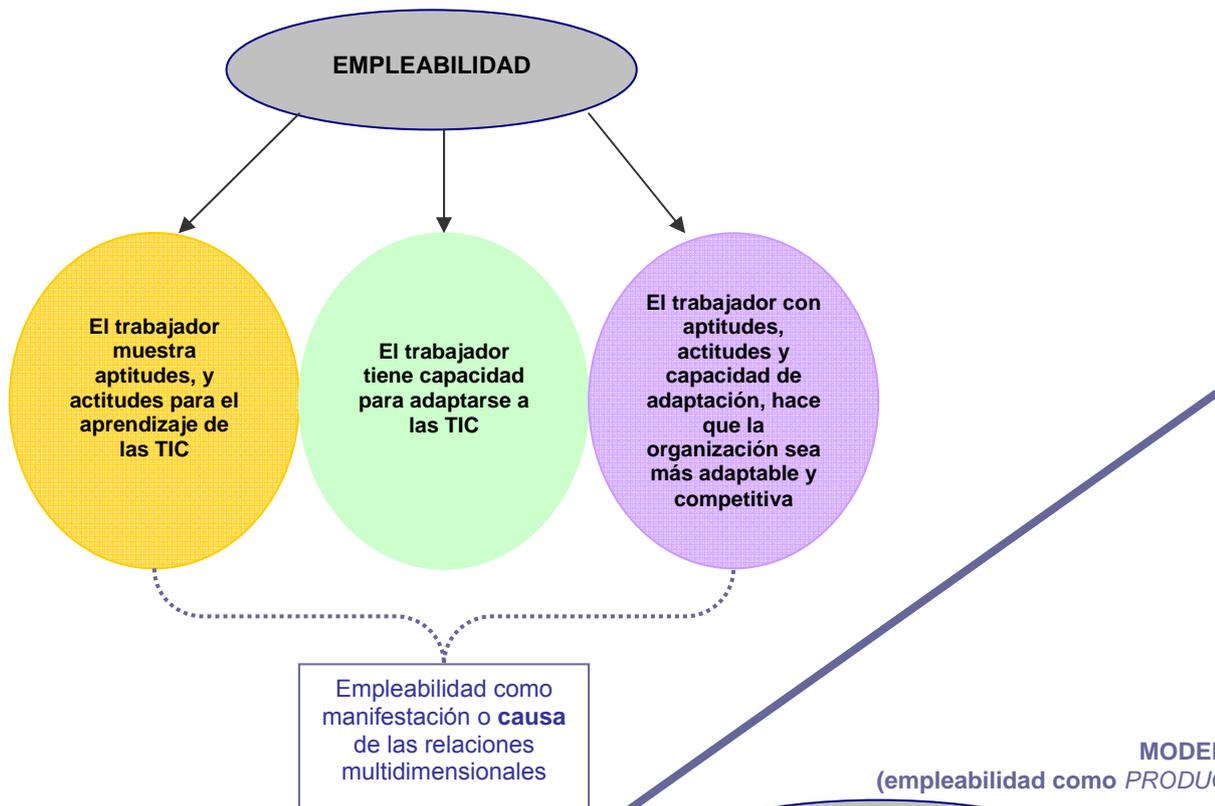
Hasta la fecha, la organización A ha desarrollado el trabajo realizado en las líneas de producción con métodos ajenos a las nuevas tecnologías. Por exigencias del mercado esta metodología de trabajo debe cambiar, y se comunica a los trabajadores que a partir de ahora los nuevos métodos de trabajo van a exigir del uso de un programa informático determinado. La habilidad de la persona trabajadora para percibir esta nueva situación laboral, fruto de la incursión de las TIC, como una oportunidad en su carrera profesional va a depender de:

- A. Su *identidad personal y profesional*. El trabajador está motivado y se ve capaz para afrontar el nuevo reto laboral, quiere aprender, está motivado para hacerlo, considera que va a suponer una mejora de su perfil profesional.
- B. Su *capacidad de adaptación*. Capacidad condicionada por la identidad personal y profesional. El trabajador tiene autoconfianza, se considera una persona resolutiva y capaz

de afrontar la nueva situación laboral. Es capaz de transmitir esa imagen y autoconfianza al resto.

- C. Su *percepción como capital humano y social* de la propia organización. El trabajador se considera parte integrante y activa de la organización, y piensa que la mejora de su perfil profesional también va a suponer una mejora para la organización.

MODELO A
(empleabilidad como PROCESO)



MODELO B
(empleabilidad como PRODUCTO)

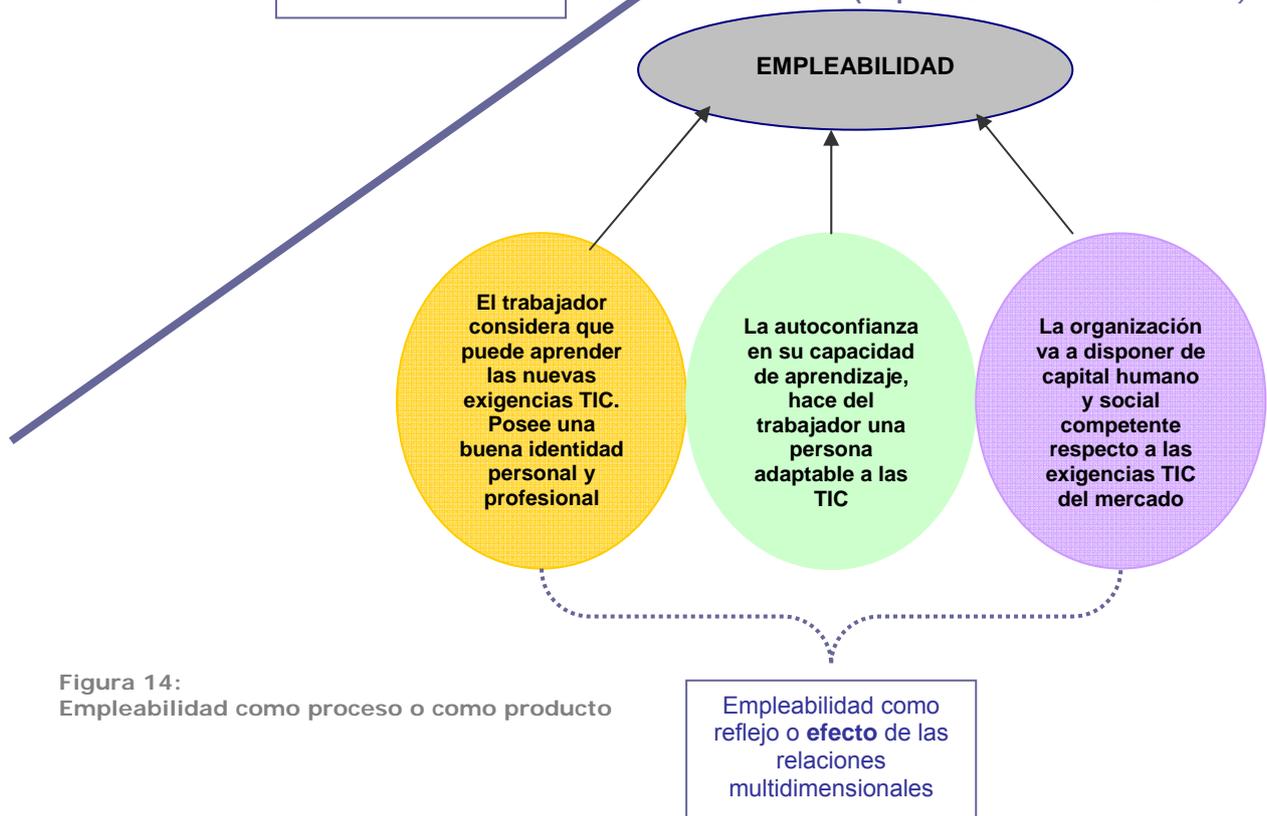


Figura 14:
Empleabilidad como proceso o como producto

La situación planteada muestra como la empleabilidad beneficia a los trabajadores en los momentos de transición profesional. Los trabajadores empleables mantienen una actitud positiva y optimista ante las nuevas situaciones que se les plantea. El proceso de cambio, el proceso de transición, es visto como una oportunidad de proparar laboralmente, como una situación que ofrece nuevas posibilidades ocupacionales. Los trabajadores con una alta empleabilidad son potenciales para la empresa en particular, y para el mercado de trabajo en general.

Las relaciones e interrelaciones de las tres dimensiones clave dan lugar a un **modelo funcional y colaborativo** de la empleabilidad, que va a permitir el desarrollo de las conocimientos y habilidades necesarias para acceder y permanecer en el mercado de trabajo. MERTENS habla de *competencias de empleabilidad* refiriéndose a todas esas "(...) *competencias básicas (...), en tanto que son necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente*" (MERTENS, 1996: 38).

En términos de FUGATE; KINICHI y ASHFORTH (2004), la empleabilidad debe entenderse como la predisposición activa a la adaptación personal y al cambio que no sólo depende de las relaciones entre las tres dimensiones ya apuntadas, sino que también requiere de unas condiciones directamente vinculadas a la persona, y que son precisas para una adaptación efectiva. Estas son:

- La información adecuada del contexto que posee el individuo.
- Las condiciones internas o condiciones innatas adecuadas del individuo.
- La flexibilidad y la libertad de movimiento del individuo.

Las condiciones enunciadas otorgan a la empleabilidad un carácter psicosocial que va a tener en cuenta toda una serie de competencias individuales. Dichas competencias potenciarán las oportunidades laborales y/o profesionales de la persona y son: la *capacidad de adaptación*, la *personalidad* y el *comportamiento proactivo del trabajador*, el *aspecto motivacional*, y la *iniciativa personal*.

Empleabilidad y adaptabilidad son competencias laborales clave que van a potenciar la capacidad de la persona para conseguir y mantener un empleo, mejorarlo, adaptarse al cambio, elegir otro trabajo cuando lo desee o pierda el que tenía en definitiva, integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida. Por todo esto, se establece la importancia de trabajar estas competencias especialmente con el colectivo de jóvenes con IL, para hacer factible su proceso de inserción laboral.

3.4.3. Competencias, formación y orientación. El papel de la empleabilidad y de la adaptabilidad en los procesos de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con IL

Empleabilidad y adaptabilidad se constituyen como competencias laborales clave en la medida que mejoran las posibilidades de acceso a un lugar de trabajo y el desempeño productivo en el mismo. Es decir, son competencias para emplearse (GONZÁLEZ y WAGENAAR, 2003).

La cuestión que se plantea es la siguiente: ¿Qué papel juega la formación y la orientación en relación a la empleabilidad y la adaptabilidad?

La emergencia del concepto de competencia laboral en los años ochenta puso de manifiesto la necesidad de atender a la obligada relación que debía existir entre la formación y el sistema productivo. "*La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de la formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación*" (MERTENS, 1996: 1).

Ha esta exigida relación entre formación y competencias ya se referían los diferentes autores analizados en la aproximación realizada respecto al término competencia. Todos, de manera más o menos explícita, atienden a la formación como la principal forma de adquisición de las competencias (LE BOTERF, 1998), o conciben las competencias como el objetivo final de la formación (DESCY y TESSARING, 2002).

El mercado de trabajo actual exige de sus trabajadores un proceso ininterrumpido de aprendizaje permanente que le permita una adaptación constante a las nuevas y cambiantes situaciones laborales. Dicha adaptación sólo será posible en la medida que se adquieran y se desarrollen todo un conjunto de *competencias básicas o clave*; el INCANOP (*Instituto Catalán de Nuevas Profesiones*) las define como “*un conjunto de actitudes, aptitudes y conocimientos comunes a diferentes puestos de trabajo, oficios y profesiones (...) que unidas a las competencias técnicas y profesionales, capacitan a los trabajadores y a las empresas para ofrecer productos o servicios de calidad*” (INCANOP, 1997: 11), y *específicas*; que tratan de aprendizajes y habilidades relacionadas estrictamente con el perfil profesional.

Poco a poco la formación se va conformando como una herramienta importante y necesaria para acceder al mercado de trabajo en la medida que permite la adquisición de las capacidades que van a hacer posible el desarrollo de competencias ya no sólo laborales, sino también sociales.

La formación ayuda a los trabajadores a adaptarse a la evolución del mundo del trabajo, manteniendo así su empleabilidad a lo largo de la carrera profesional. El objetivo de la formación debe ser el desarrollo de las competencias profesionales transferibles. Asimismo, no pueden plantearse procesos de orientación sin atender a estas competencias.

Al respecto encontramos diferentes estudios y proyectos que inciden en la necesaria relación que debe exigirse entre los procesos de formación y la adquisición de competencias.

Un ejemplo lo tenemos en el Informe Tuning (2002). A pesar de ser un estudio centrado en un marco contextual muy concreto; la educación superior; nos resulta de interés atender a su planteamiento. El Informe atrae la atención en la necesidad de formarse en la adquisición de toda una serie de competencias básicas y específicas para dar respuesta a una de sus principales metas u objetivos, la búsqueda de mayores niveles de empleabilidad.

En esta misma línea encontramos las directrices que marcan las estrategias de acción a nivel europeo en relación a los procesos de formación y de orientación para mejorar las posibilidades de acceso y permanencia al mercado de trabajo. Al respecto pueden consultarse informes de la Unión Europea como *Learning for employment. Second report on vocational education and training in Europe*, o *Progress Towards the Lisbon Objectives in Educations and Training Indicators and benchmarks 2008*. En ambos la formación permanente, o la participación activa y responsable en los procesos de formación y aprendizaje permanente de competencias, constituyen indicadores básicos y claves para la actuación.

El grado de adquisición de las competencias básicas (*comunicación lingüística, competencia matemática, conocimientos e interacción con el entorno físico, tratamiento de la información i competencia digital, aprender a aprender, autonomía e iniciativa personal, competencia social, ciudadana y laboral*) va a influir en el éxito de la inserción sociolaboral de nuestro colectivo de estudio. Los modelos, instrumentos, herramientas o programas de formación y de orientación para la inserción laboral deben tener como objetivo la adquisición y desarrollo de estas competencias básicas y transversales que juegan un papel determinante en los procesos de inserción.

Pero la formación por si misma no crea empleo, no es condición suficiente, aunque si necesaria en la medida que contribuye a formar personas que podrán desenvolverse mejor en le mercado laboral. La formación contribuye al desarrollo de la capacidad de

adaptación, así como a la adquisición, aumento, mantenimiento y mejora de la capacidad de empleabilidad, siempre que su objetivo sea dotar de conocimientos, aptitudes y actitudes para el desempeño de una ocupación:

“La formación profesional debe procurar tender puentes que permitan el acceso a un empleo para las personas que se incluyen en estos programas, de igual manera que debe tener presente el desarrollo personal y social que posibilite un mayor grado de adaptación al entorno (...). En el caso de las personas que presentan discapacidades habrá que diferenciar claramente las necesidades que presenta cada una que presenta cada una de ellas (...).” (JURADO, 2001).

La orientación, en la medida que es parte implícita de la formación y de los procesos formativos, también deviene condición necesaria en la adquisición y desarrollo de las competencias de empleabilidad y de adaptabilidad. En función de las necesidades que la persona presenta (características diferenciales, nivel de desarrollo de capacidades, intereses y expectativas, tipo y nivel de cualificación, nivel de autodeterminación, grado de empleabilidad y adaptabilidad) y de los contextos sociolaborales (características, requisitos de participación, alternativas de modificación, alternativas laborales del medio sociocomunitario, servicios de apoyos existentes, lugar de trabajo, tareas a realizar) se procederá a la orientación y toma de decisiones respecto a la persona, a los mediadores, a los contextos específicos y a los contextos sociocomunitarios (JURADO, 2001).

Pensar la empleabilidad desde la formación y la orientación implica priorizar sus dimensiones culturales y personales sobre las que las personas pueden tener un control más directo, y entender que la empleabilidad no sólo debe ser considerada en relación al empleo, sino que también debe ser considerada una dimensión fundamental del desarrollo personal y la integración social.

Siguiendo las premisas de WEINBERG (2004) y algunas de las aportaciones de BERMEJO (2007), formar y orientar para la empleabilidad implica:

1. Fortalecer las capacidades de la persona, independientemente de su condición, para que mejore sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que le permitan permanecer activos y productivos a lo largo de la vida.
2. Formar para un aprendizaje permanente y complejo. La persona debe ser capaz de aprender a vivir juntos, aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer (véanse los cuatro pilares de la educación permanente del *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional de la educación para el siglo XXI* (DELORS, 1996)).
3. Apoyar a la personas para que identifique los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos.
4. Apoyar a la persona para que valore sus habilidades y saberes así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo, en los contextos laborales en general.
5. Información y orientar sobre el mercado formativo y de trabajo que despliega la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades.
6. En definitiva, exige dar respuestas orientadas:
 - a. A la persona con discapacidad, dado que es nuestro colectivo de estudio, en relación a la adquisición, desarrollo, mantenimiento y potenciación de sus capacidades, de sus competencias.
 - b. A las exigencias sociales, en relación al nivel requerido en el cumplimiento de las mismas.

- c. A las exigencias productivas, en relación al conjunto de habilidades profesionales requeridas.
- d. A los procesos de transición de la persona en edad laboral, entendiéndolos como los proceso de cambio que van a ir sucediéndose a lo largo de su carrera profesional. La incorporación por primera vez al mercado del trabajo, los posibles cambios de trabajo, el paso de una situación activa de empleo a una situación de desempleo, son algunos de los posibles momentos de transición que van a exigir de procesos de formación y de orientación. Éstos deberán acompañar a la persona en su búsqueda de superación de un estado actual a otro de la forma más equilibrada y menos traumática, sin olvidar el determinante papel de la empleabilidad en estos procesos transitorios.
- e. A las circunstancias concretas que pueden exigir de una adaptación inmediata, y del desarrollo de capacidades específicas para funcionar bajo las exigencias de circunstancias concretas.

La formación y la orientación son la base de los procesos que deben permitir desarrollar la empleabilidad y la adaptabilidad. El desarrollo de estas competencias se convierte en *responsabilidad social* (término que analizaremos más adelante en relación a la empresa) *de la formación* (OIT, 2000).

Los procesos de formación y de orientación tienen como objetivo el desarrollo de competencias personales y sociolaborales que preparen a la persona para dar una respuesta efectiva a las necesidades manifiestas a lo largo de los diferentes momentos de su trayectoria socioprofesional, y en relación a las exigencias del entorno.

Estas competencias personales y sociolaborales van a identificar y definir las competencias clave que serán la base para el planteamiento de modelos e instrumentos de formación y de orientación para la inserción laboral.

Empleabilidad y adaptabilidad se consolidan como ejes de actuación para la detección y análisis de necesidades que van definir los objetivos y las líneas de intervención de los programas y servicios de formación y de orientación.

3.5. FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN. CLAVES PARA LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL

Pensar en inserción laboral sin incidir en procesos de formación y de orientación implica desatender unas de las claves de éxito del propio proceso de inserción.

Los procesos de formación y de orientación contribuyen a la adquisición de capacidades permitiendo el desarrollo de competencias clave para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. Asimismo, la adquisición de capacidades y el desarrollo de competencias marcarán las metas u objetivos de la formación para la inserción, que lleva implícito el propio proceso de orientación (*véase figura*).

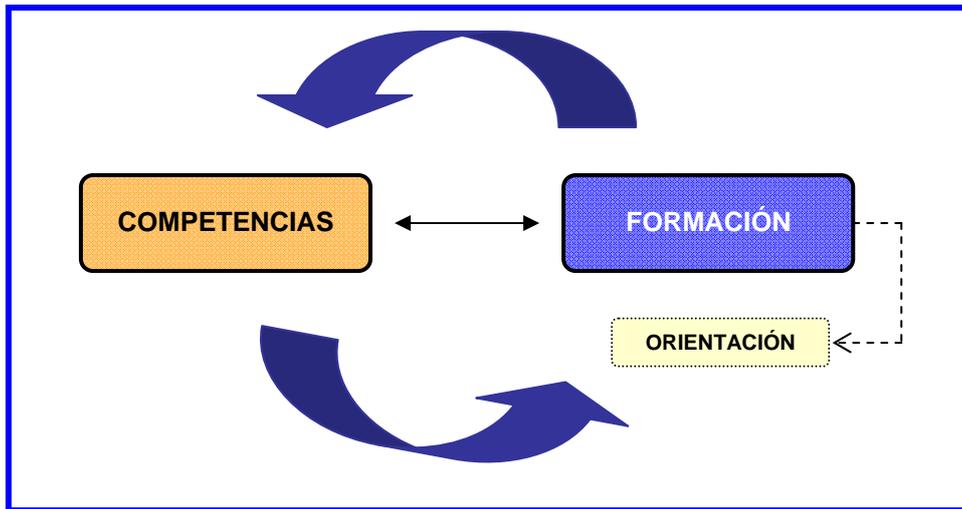


Figura 15: Reciprocidad entre competencias, formación y orientación

Entre los sectores formativos y de empleo existe una estrecha vinculación y un claro paralelismo. Las oportunidades de un sector, por ejemplo el formativo, repercuten positivamente en el otro sector, el de empleo. De igual manera, las áreas problemáticas de un sector van a repercutir negativamente en el otro. Se podría afirmar que la mayoría de los problemas de un sector son consecuencia de los problemas latentes en el otro.

Al respecto, a continuación se ejemplifican algunas de las situaciones problemáticas que los jóvenes con inteligencia límite presentan y encuentran en el sector formativo y que repercuten de manera directa en el sector del empleo (adaptación de las aportaciones de UNESCO, 1994; OCDE, 1997; ILO, 1998 y SORIANO, 2002):

Situaciones problemáticas de los jóvenes con inteligencia límite en los contextos formativos	Repercusiones en el contexto de empleo o trabajo
Bajos niveles y escasas oportunidades de acceso a la formación, especialmente profesionalizadora.	Bajos niveles y escasas oportunidades de acceso al mercado laboral abierto.
Alto porcentaje de abandono académico, motiva en muchos casos por las dificultades que presentan en sus procesos de aprendizaje.	Mayores dificultades en la obtención de un trabajo. Elevadas cifras de desempleo.
Carencia o limitación de competencias básicas, transversales y transferibles motivado por una falta de formación básica y específica en áreas de instrumentación, profesionalización y socialización.	Dificultades para dar respuesta y enfrentarse a las nuevas exigencias y condiciones de un mercado laboral dinámico y cambiante.

Situaciones problemáticas de los jóvenes con inteligencia límite en los contextos formativos	Repercusiones en el contexto de empleo o trabajo
Baja estima y autoestima de las capacidades. Familia, profesionales de la formación, sociedad en general subestiman las capacidades de éstos jóvenes para enfrentarse con éxito a un trabajo remunerado y en ocasiones, excesivamente competitivo. Esta subestimación repercute en una autopercepción negativa por parte del joven motivando una baja autoestima.	Las fuentes de contratación, es decir, empresarios, todavía muestran actitudes negativas para la contratación de éstos jóvenes. Estas actitudes vienen motivadas precisamente por la subestimación de las capacidades de los jóvenes con inteligencia límite.
La formación profesional no siempre está relacionada con la práctica laboral, ni con las experiencias directas de los jóvenes con inteligencia límite.	La escasa colaboración entre la formación y el trabajo, así como la escasa conexión entre la formación y la experiencia de vida de estos jóvenes, incrementan las dificultades de transferencia de las competencias que han adquirido a través de la formación a entornos productivos reales.

Tabla 13: Vinculación entre las situaciones problemáticas del sector formativo y del sector empleo

Estos son sólo algunos ejemplos que podemos identificar. Por todo lo presentado, es de obligado cumplimiento atender al papel que la formación y la orientación tienen en los actuales programas e iniciativas de empleo, dirigidos a aquellos colectivos especialmente vulnerables por las especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo que presentan.

Los jóvenes con inteligencia límite se identifican con estos colectivos y requieren de especial atención por su doble vulnerabilidad: *jóvenes con discapacidad*.

3.5.1. La formación y la orientación para la inserción. Estrategias europeas para el empleo

Tradicionalmente, en los ámbitos de formación profesional y de análisis del trabajo, las competencias han sido consideradas capacidades muy específicas vinculadas al puesto de trabajo. Los cambios en los contextos sociolaborales han obligado la transformación de la organización tradicional del trabajo, y este nuevo marco laboral ha hecho replantear el papel de las competencias.

La tendencia actual impulsa la búsqueda, adquisición y desarrollo de competencias básicas, clave, transversales y transferibles a través de procesos formativos que deben adaptarse a las exigencias del contexto en general, y a una serie de situaciones de trabajo en particular. Pongamos un ejemplo:

En la práctica habitual del trabajo hay que hacer frente a toda una serie de problemas ocupacionales básicos, es decir, problemas comunes a cada grupo profesional. Cuando estos problemas surgen, el trabajador debe demostrar su grado de competencia técnica y profesional movilizando deliberadamente un conjunto de conocimientos y capacidades que le permitan ofrecer, en un plazo de tiempo adecuado, una respuesta al problema que se le plantea.

Los procesos formativos deben utilizar estos problemas ocupacionales básicos en sus estrategias didácticas para conseguir que las personas que participan en estos procesos de formación (i) adquieran los elementos centrales de las competencias y del saber práctico (*el know how*) requeridos en una profesión, y (ii) desarrollen competencias de carácter más general como la resolución de problemas, la capacidad de respuesta ante nuevas situaciones, la creatividad o la iniciativa entre otras.

Al afrontar elementos de complejidad, contradicción e incertidumbre, la persona que participa en los procesos de formación contribuye a desarrollar sus competencias transferibles y a responsabilizarse y formar parte activa de sus propios procesos de aprendizaje. Asimismo, mejorará sus oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

El ejemplo planteado pone de manifiesto el papel prioritario que la formación tiene en los procesos de inserción laboral, aunque no el único. No podemos olvidar que por sí sola la formación no es suficiente. Sobre este aspecto volveremos más adelante.

Esta consideración no ha sido ignorada por las políticas comunitarias de empleo. Desde los años sesenta, la formación ha formado parte de la estrategia europea para el empleo, una estrategia caracterizada por (adaptación de COMISIÓN EUROPEA, 2000 y SALVÀ y NICOLAU, 2000):

- Una clara inversión en capital humano.
- Unas líneas directrices cuyo principal objetivo es mejorar las oportunidades laborales de aquellos grupos que encuentran especiales dificultades en el mercado de trabajo, abriendo vías de integración laboral a través de:
 - Una buena preparación laboral mediante de una formación profesional adecuada que permita la adquisición de aprendizajes para el empleo.
 - La ampliación de la formación profesional basándose en una mejor calidad de la educación en general.
 - El apoyo a la formación a lo largo de toda la vida. *“Toda política cuyo objetivo sea mejorar la capacidad de inserción laboral de los trabajadores (...) debe afrontar (...) cómo elaborar e implementar una estrategia que asegure el acceso a la formación durante toda la vida”* (COMISIÓN EUROPEA, 2000: 2).
 - Planes de acción individualizados.
 - La consideración de la formación formal, informal y no formal como formas válidas de aprendizaje.
 - La necesidad de desarrollar pautas de información, orientación y asesoramiento para la inserción a través de servicios centralizados que ofrezcan puntos de acceso único.
 - El establecimiento de relaciones más estrechas y directas entre la formación para el trabajo y los sectores y/o agentes socioeconómicos. Un ejemplo son las redes de empresarios que desempeñan una función fundamental en la superación de las incertidumbres y reservas que impiden a las empresas dar trabajo a los colectivos vulnerables (por ejemplo, jóvenes o personas con discapacidad).
 - Nuevas prácticas de integración que combinen sistemas formativos, experiencia en el trabajo y tutorías en la empresa.

El objetivo de la Unión Europea en materia de política de empleo es mejorar las perspectivas de quienes hallan grandes dificultades para encontrar trabajo o reincorporarse al mismo.

Ahora bien, ¿cómo se materializa este objetivo?. A través de su principal herramienta, el Fondo Social Europeo (FSE), un fondo económico que invierte en programas estratégicos para el desarrollo o reestablecimiento de las posibilidades de encontrar un empleo. Cada uno de estos programas integra las diferentes iniciativas comunitarias de cada Estado miembro.

El carácter de estos programas comunitarios acostumbra a ser preventivo y correctivo. A través de acciones formativas y de orientación se trabaja la preparación profesional, la adaptación y mejora de las cualificaciones para hacer frente a los retos de los cambios producidos en los puestos de trabajo, o la reincorporación al mercado laboral.

Estos programas se diseñan conjuntamente por la Comisión y los Estados miembros que los transfieren a organizaciones del sector público y privado de nivel nacional, autonómico, provincial o local para su aplicación y desarrollo.

Por ejemplo en el contexto catalán encontramos programas europeos subvencionados a nivel autonómico por la Generalitat de Catalunya, o a nivel provincial por la Diputación propia de cada provincia. A su vez, estos programas se desarrollan a nivel local por Ayuntamientos (servicios de promoción económica y ocupación, servicios de integración laboral, oficinas terapéutico laborales), sindicatos (un ejemplo lo tenemos en Comisiones Obreras (CC.OO.)), empresas sociales de inserción (por ejemplo, fundación Engrunes o fundación Domicilia), u organizaciones no gubernamentales (Cruz Roja, por ejemplo).

En este marco europeo general, el presente estudio se centrará en una Iniciativa Comunitaria concreta, la iniciativa EMPLEO, y específicamente a dos de los capítulos que la conforman, YOUTHSTART y HORIZON (C 1996/200/06. DOCE C 200 de 10/07/1996).

- ¿Por qué la iniciativa EMPLEO?. Por ser una iniciativa que en los cuatro capítulos que la integran; NOW, INTEGRA, HORIZON y YOUTHSTART; ha estudiado métodos eficaces para la integración de las personas marginadas o excluidas del mercado laboral, en definitiva de colectivos vulnerables.
- ¿Por qué YOUTHSTART?. Porque centra su atención en el colectivo de *jóvenes* con dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- ¿Por qué HORIZON?. Porque centra su atención en el colectivo de *personas con discapacidad*.

Como ya se apuntaba en la introducción de esta sección, en nuestro colectivo de estudio convergen dos factores de vulnerabilidad: *jóvenes* con *inteligencia límite* (un determinado tipo de discapacidad). Por ello, es conveniente atender a ambas iniciativas, porque el estudio de las dos nos dará una visión más amplia e integral de las estrategias formativas y de orientación respecto a nuestro colectivo.

3.5.1.1. Iniciativa YOUTHSTART

YOUTHSTART es una iniciativa que trabaja en la integración sociolaboral de los jóvenes, especialmente con una baja cualificación, y cuyo principal objetivo es la mejora de las posibilidades de acceso y permanencia de éstos al mundo del trabajo, superando las barreras personales y profesionales que dificultan su inserción laboral.

Para conseguir el objetivo propuesto, esta iniciativa plantea un modelo de formación basado en itinerarios integrales que tienen en cuenta tanto las necesidades individuales como los sistemas y estructuras más generales, contribuyendo así a un funcionamiento más eficaz del modelo de formación.

Este enfoque de itinerarios integrales plantea toda una serie de implicaciones:

1. Respecto al *joven*, la necesidad de llevar a cabo un proceso progresivo a lo largo del cual irá adquiriendo responsabilidad y las cualificaciones necesarias para incorporarse al mundo del trabajo. Ahora bien, habrá que empezar trabajando la autopercepción del joven respecto a sus posibilidades y potencialidades.
2. Respecto a los *organismos implicados*, la obligación de ofrecer servicios y actividades flexibles y personalizadas.
3. Respecto al desarrollo de *políticas*, la exigencia de aportar elementos innovadores para la gestión de la oferta formativa, los centros de formación y los servicios de empleo.

También considera toda una serie de problemas a los que trata de dar una respuesta o solución, tales como:

- *La falta de motivación y de autoestima del colectivo YOUTHSTART*. Son jóvenes con problemas personales y profesionales, y el no saber reconocer sus propias capacidades y potencialidades les conduce a la apatía y la desmotivación. Es preciso trabajar estos aspectos si se quiere que estos jóvenes se comprometan y emprendan una formación.
- *El fracaso en los sistemas de formación "tradicionales"*, muchas veces derivado de la falta de coordinación entre servicios, de las dificultades de acceso a los servicios de orientación, y también a una relación poco eficaz entre empresa y mundo formativo.
- *Bajos niveles de asistencia a la formación*, una de las principales causas de desempleo motivada por los problemas que presentan estos jóvenes, sobretodo de autoconfianza, así como por la falta de ayuda comunitaria y familiar.
- *Bajos niveles de capacidades clave*, consecuencia del fracaso en los sistemas formativos y del bajo nivel de asistencia a la formación. La falta de conocimientos básicos, así como de capacidades generales y transferibles, margina y excluye de los contextos laborales a estos jóvenes.
- *Falta de oportunidades laborales en ámbitos tradicionales*, condicionada en gran medida por la percepción negativa por parte de empresarios del potencial de los jóvenes. Las oportunidades laborales dependen del contexto. Es preciso empezar a incidir en la existencia y posibilidad de explorar nuevas alternativas laborales, como por ejemplo la autoocupación. En el caso de los jóvenes con discapacidad esta condición no debiera ser el principal obstáculo a la hora de encontrar trabajo. Son jóvenes que presentan las mismas dificultades que sus iguales no discapacitados. Pero la realidad nos dice que éstos tienen menores oportunidades de acceso al mercado de trabajo a causa del tratamiento estereotipado que reciben por parte de familia, profesionales de la educación, agentes socioeconómicos, y por las escasas oportunidades de acceso a los procesos de orientación y de formación (COMISIÓN EUROPEA, 1998).

La respuesta a los problemas planteados será el hilo conductor de las diferentes estrategias de intervención que se materializarán en propuestas de programas formativos y de orientación que bajo el enfoque de itinerarios van a planear cuatro etapas básicas de desarrollo (COMISIÓN EUROPEA, 1998: 6):

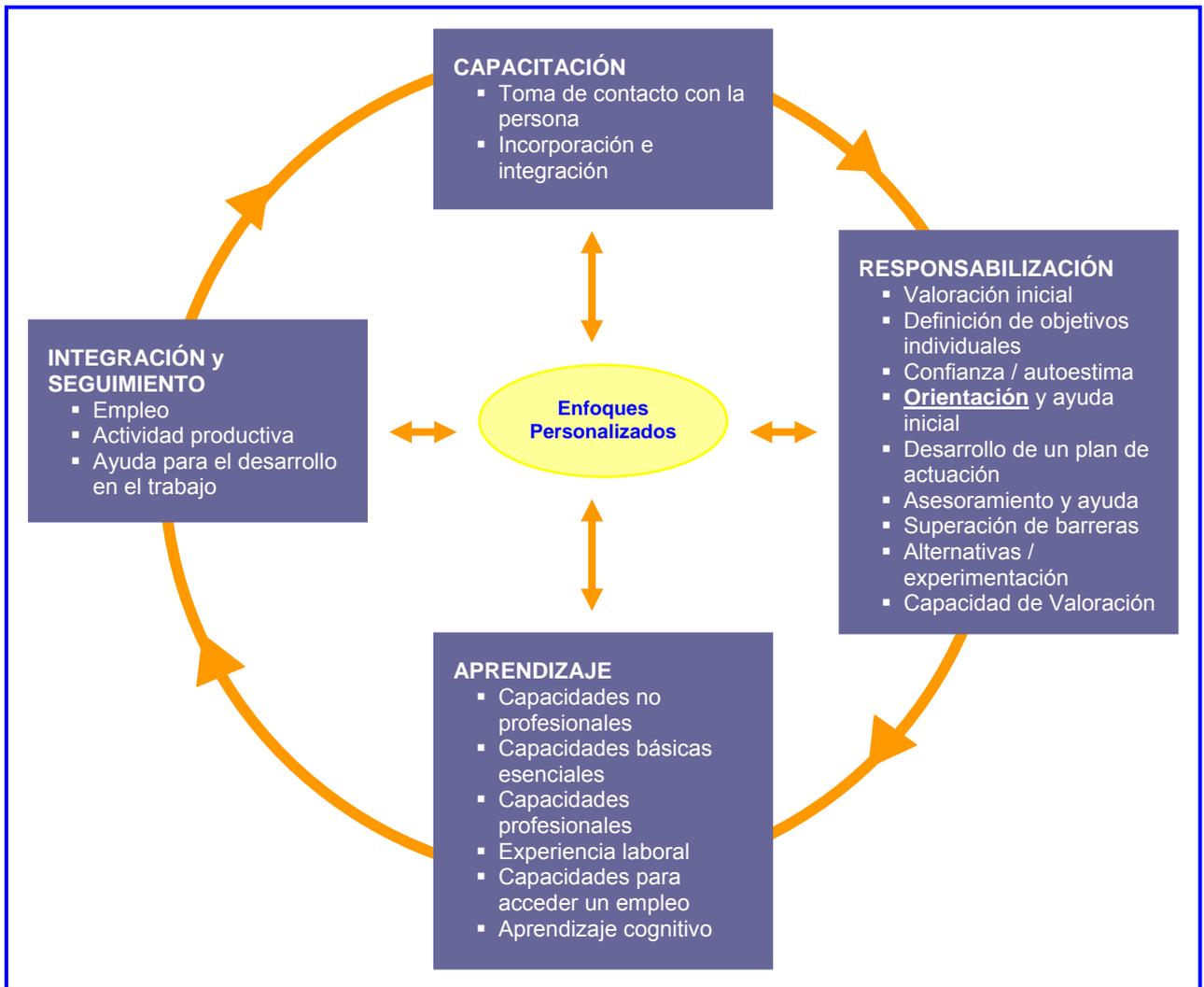


Figura 16: Etapas básicas del modelo de formación basado en itinerarios integrales (COMISIÓN EUROPEA, 1998: 6)

Tal y como se plantea, una vez el joven se incorpora al programa de integración es preciso establecer itinerarios coherentes y hacer que forme parte activa y responsable del propio proceso. Esto sólo será posible si el joven se autopercebe como una persona capaz y competente. Superada esta primera barrera, estará dispuesto para el aprendizaje de todas aquellas capacidades que van a permitirle desarrollar las competencias que deberá aplicar una vez se haya incorporado a la vida activa y productiva, sin olvidar que el proceso de inserción laboral de estos jóvenes va a exigir información, orientación, apoyo, asesoramiento y seguimiento continuados.

3.5.1.2. Iniciativa HORIZON

HORIZON es una iniciativa que trabaja en la integración sociolaboral de personas con discapacidad potenciando la igualdad de oportunidades en materia de formación y de empleo, y brindándoles mayores oportunidades de trabajo a través de acciones como:

- La combinación de nuevos sistemas de formación y de trabajo con medidas adecuadas de información, orientación y asesoramiento.
- La mejora de la oferta de servicios.
- El apoyo a la creación de empleo y medidas innovadoras para garantizarlo.
- La sensibilización de empresarios respecto al colectivo de personas con discapacidad (cambio actitudinal).
- La implicación activa y responsable de la propia persona con discapacidad en su proceso de integración laboral.

Estas acciones o medidas tienen implicaciones para:

1. *El propio colectivo destinatario.* Las personas con discapacidad deben autopercebirse como personas capaces y competentes. Sólo así podrán responsabilizarse y formar parte activa de su propio proceso de inserción laboral, y de capacitación para su participación social.
2. *Los organismos y agentes socioeconómicos* deben ofrecer más servicios y de calidad. Al respecto, la percepción que estos organismos y agentes tengan de las potencialidades de las personas con discapacidad son decisivos. Informar y sensibilizar a la opinión pública para que se muestre receptiva y conozca el potencial de este colectivo será una acción determinante.
3. *Las políticas* deben apoyar la igualdad en el ejercicio de la plena ciudadanía de las personas con discapacidad, y promover el empleo o retorno al trabajo a través de medidas como la creación de nuevos sistemas de formación y nuevas alternativas laborales (autoocupación o teletrabajo).

Las implicaciones expuestas conforman a la vez la estrategia de intervención de la esta iniciativa que, al igual que YOUTHSTART, también se materializa en programas. Las actividades principales que caracterizan a estos programas HORIZON son:

- a. El desarrollo de un *enfoque global de la formación*, puesto que la formación por sí sola no es suficiente y precisa de la incorporación de elementos como mejores programas de orientación con un enfoque individual para poder adaptarse a las necesidades particulares.
- b. La *promoción de la creación de empleo* en todas sus variantes, es decir, por cuenta ajena o por cuenta propia.
- c. El desarrollo de *nuevos enfoques de orientación*, atendiendo a modelos especializados ofrecidos por servicios de intermediación laboral que desarrollan actividades como la simulación de empresa, o la propia orientación e integración sociolaboral.
- d. Uso de las *tecnologías de la información y de la comunicación (TIC)*. La mayoría de personas con discapacidad podrían integrarse laboralmente si su entorno y sus condiciones de vida se adaptaran a sus necesidades. Las TIC pueden ayudar mucho a esta integración facilitando nuevos sistemas de formación (*e-learning* o teleformación) y de trabajo (*e-trabajo* o teletrabajo).
- e. Desarrollo de un *enfoque de trabajo cooperativo* entre todos los agentes implicados en el proceso de inserción laboral: autoridades públicas, centros de formación y servicios, empresas, e interlocutores sociales.

Entre las iniciativas YOUTHSTART y HORIZON existe un claro paralelismo. Algunos de sus principales puntos convergentes son:

- Ambas iniciativas son capítulos integrantes de la iniciativa comunitaria EMPLEO.
- Ambas son iniciativas compuestas de programas que trabajan en y para la integración sociolaboral de colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- Ambas iniciativas consideran que la formación por si sola no es suficiente para conseguir una integración sociolaboral plena. Precisa de la combinación e intervención de otros procesos, factores y elementos (por ejemplo de procesos de orientación y asesoramiento, o de la intervención de agentes sociales y empresariales en los procesos de formación y de orientación).
- Ambas iniciativas apuntan a la formación y a la orientación como mecanismos clave en el éxito del proceso de integración laboral, en la medida que facilitan la adquisición de capacidades y el desarrollo de competencias requeridas por unos contextos laborales cambiantes y exigentes.
- Ambas iniciativas atienden a la necesidad de pensar en alternativas formativas y laborales novedosas, innovadoras, creativas. Abogan por programas que potencien las nuevas tecnologías y la autoocupación (por ejemplo a través de procesos de e-learning o e-trabajo).
- Ambas iniciativas parten de la consideración que las oportunidades laborales dependen del contexto. El contexto puede potenciar o restringir las posibilidades de ocupación.
- Ambas iniciativas exigen de la participación activa y responsable del colectivo de incidencia en sus propios procesos de integración.
- Ambas iniciativas establecen la percepción y la autopercepción positiva de las competencias, capacidades y potencialidades del colectivo de incidencia como punto de partida para llevar a cabo una intervención coherente y eficaz.
- Ambos aluden a la necesaria implicación de organismos y agentes socioeconómicos en los procesos de integración. Abogan por un trabajo colaborativo.

3.5.2. Consideraciones generales respecto a los programas de formación y de orientación para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite

¿Son las líneas directrices de actuación de iniciativas como YOUTHSTART u HORIZON válidas en el planteamiento de programas formativos y de orientación para jóvenes con inteligencia límite?

Después del análisis de cada una de las iniciativas referidas resulta pertinente afirmarlo. Pero, ¿cómo deben plantearse estos programas?. ¿Qué debe caracterizarlos?.

La primera línea directriz de las iniciativas europeas estudiadas aplicable a los programas de formación y de orientación para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite es su *objetivo* preferente de actuación: La mejora de las oportunidades de acceso y permanencia al mercado de trabajo a través de la adquisición de conocimientos y capacidades que permitan el desarrollo de las competencias personales y profesionales de estos jóvenes, posibilitando así su integración sociolaboral.

La consideración de este objetivo prioritario exige de los programas formativos y de orientación un *planteamiento integral e integrado de la metodología de intervención*, planteamiento que resulta clave en las iniciativas estudiadas. Las implicaciones que plantea son:

- Atender de las necesidades individuales de estos jóvenes considerando las características singulares de cada uno de ellos, y por lo tanto, requiriendo de intervenciones ajustadas a sus necesidades específicas. Recordaremos que en la primera parte del marco contextual de este trabajo se hizo referencia a las características generales de nuestro colectivo de estudio, los jóvenes con inteligencia límite. Estas características se relacionaban principalmente con las dificultades en los procesos de aprendizaje (por ejemplo; ritmos de aprendizaje más lentos, déficits de atención, necesidades de apoyos, dificultad para aprender conocimientos ajenos a su contexto y experiencia, dificultad para transferir conocimientos, capacidades, competencias, dificultad en la comprensión de dimensiones abstractas), así como con las dificultades de participación personal y social (por ejemplo; baja autoestima, dificultades para diferenciar los contextos y establecer las relaciones interpersonales adecuadas, dificultades en las relaciones afectivas y en el campo de la relaciones sociales).
- Atender a las características y necesidades de los contextos sociolaborales teniendo presente aspectos como el lugar y puesto concreto de trabajo, las tareas a realizar, las alternativas laborales en el medio sociocomunitario, servicios de apoyo internos y externos, sistemas relacionales, e influencias, dependencias y actitudes en los contextos sociales, económicos o culturales específicos.
- Exige trabajo cooperativo y colaborativo de todos los agentes intervinientes obligando, a lo largo de todo el proceso de integración sociolaboral, la implicación ya no sólo del propio joven como parte activa y responsable de su inserción (será posible trabajando la autopercepción, identidad y autoestima), sino también de familia, empresas, profesionales (a modo de ejemplo: formadores o agentes educativos en general, técnicos de inserción laboral, o técnicos de prospección de empresas), sino también de otros agentes socioeconómicos como condicionantes de los resultados de los procesos de integración.
- Trabajar de manera integral las áreas de instrumentación, profesionalización y socialización básicas y específicas facilitando y haciendo posible la adquisición y transferencia de competencias.

Atendiendo a los aspectos referenciados, para que los programas de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite sean realistas, coherentes, pertinentes y exitosos es preciso que cumplan unas condiciones.

Una adaptación de los pilares que SHAW, GRIMES y BULMAN (2005) proponen en los procesos de instrucción de alumnos con inteligencia límite, nos permite inferir los rasgos distintivos que debieran caracterizar a los programas de formación y de orientación para la inserción laboral de este colectivo. Éstos son:

1. *Concreción*. Deben ser programas pertinentes a la experiencia de vida de nuestro colectivo de estudio. El joven con inteligencia límite debe ser capaz de identificar su realidad, esto es su contexto más inmediato, en los programas. A su vez, los programas deben relacionar y conectar los componentes que lo integran con la realidad del joven. Los aprendizajes deben organizarse a partir de situaciones prácticas.
2. *Generalizables*. Los jóvenes con inteligencia límite deben ser capaces de demostrar los conocimientos y capacidades adquiridos a través de los programas, por ejemplo con pruebas de simulación. Esto les facilitará el

desarrollo y transferencia de sus competencias. Será posible si los programas responden al requisito de concreción.

3. *Eficiencia*. Los programas deben responder a las necesidades reales que los jóvenes con inteligencia límite presentan durante este periodo concreto de transición, su incorporación al mundo del trabajo. Los programas deben potenciar la implicación de estos jóvenes en sus propios procesos de inserción laboral a través de su participación activa, consciente y responsable, y deben minimizar al máximo la posible inactividad de los mismos. Esto será viable si los programas responden a los requisitos de concreción y de generalización, ya que otorgarán mayor significado a las propuestas de intervención. Pero el grado de eficiencia también va a depender del grado de implicación de otros agentes, especialmente de la empresa. Es necesaria una alternancia de las acciones de sensibilización y de orientación entre los jóvenes y la empresa.
4. *Comportamentales*. Los programas deben influir en la conducta, en el comportamiento de los jóvenes con inteligencia límite. Uno de los componentes clave de los programas formativos y de orientación es el trabajo de las habilidades sociales y relacionales. Precisamente, uno de los rasgos distintivos de estos jóvenes es su baja autoestima que conduce a una autopercepción e identidad negativas y a una escasa motivación, muchas veces también provocada por las dificultades de aprendizaje que presentan. Todo esto da lugar a conductas o comportamientos disruptivos, problemáticos. Es preciso incidir en estos comportamientos y realizar un esfuerzo para motivar a estos jóvenes haciéndoles partícipes de sus propios procesos. Véase el paralelismo con la concepción de la iniciativa YOUTHSTART cuando parte de la consideración de que los jóvenes con discapacidad son jóvenes, y como tales presentan las mismas dificultades que sus iguales no discapacitados. La discapacidad no debe ser el problema a considerar.

Una última consideración a destacar se relaciona con la metodología de inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Trabajar para la inserción es más que escoger una especialidad laboral. Trabajar para la inserción exige casar las exigencias de un contexto laboral concreto con las capacidades y potencialidades de la persona que quiere acceder a ese contexto.

Aquí se establece un último requerimiento de los programas de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite, la exigencia de guiar técnicas de seguimiento y evaluación; por ejemplo a través de procesos de tutorización individualizados; que permitan la adaptación de los programas a las necesidades no sólo de los jóvenes, sino también a las exigidas por el contexto o contextos concretos.

En esta línea de trabajo se desarrollan los denominados programas de empleo con apoyo (programas ECA) a los que dedicaremos un apartado específico por su implicación en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.6. DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO

Como ya se ha ido apuntando a lo largo de este trabajo, las personas con algún tipo de discapacidad son las que encuentran mayores obstáculos y/o barrera de acceso y permanencia al mercado de trabajo: *“Se niega el trabajo a muchas personas con discapacidad. (...) Suelen ser las primeras a quienes se despide en épocas de desempleo y estrechez económica y las últimas a las que se contrata”*. (Naciones Unidas, 1996: 48).

Basta con observar las cifras que arrojan algunos de los últimos informes y estudios realizados sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo actual. La mayoría concluyen en aspectos como:

- Las personas con discapacidad están afectadas por una actividad laboral más baja respecto al resto de la población activa.
- Existen importantes diferencias en el resultado del mercado de trabajo en función del tipo de discapacidad, destacando la mala situación de las personas que sufren algún tipo de discapacidad intelectual.
- Existe un bajo nivel educativo y formativo de las personas con discapacidad, mencionando de nuevo la clara desventaja de las que poseen una discapacidad de tipo intelectual.
- Destacan el importante papel de las prestaciones sociales en la fuente de ingresos de las personas con discapacidad y sus familias, aspecto que repercute de manera directa en la escasa actividad laboral de este colectivo.

Como ejemplo de los aspectos concluyentes de las aportaciones de los diferentes estudios, a continuación se presentan datos del *Informe 2008 del Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el mercado de trabajo de las personas con discapacidad*:

Personas con discapacidad			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	33,7	39,3	27,1
de empleo	28,5	34,3	21,7
de paro	15,3	12,8	19,7
Personas sin discapacidad			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	70,0	84,4	55,8
de empleo	62,4	78,1	48,7
de paro	11,0	7,5	16,2

Tabla 14: Tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad (Observatorio Ocupacional, 2008: 8)

Tipos de discapacidad	Demandantes de empleo	%	% Var. interanual	Tipos de discapacidad	Paradas	No paradas
Sin disc. declarada	11.396	13,42	61,35	Sin disc. Declarada	6.406	4.990
Físicas	46.095	54,30	4,48	Físicas	26.315	19.780
Psíquicas	15.702	18,50	16,66	Psíquicas	11.997	3.705
Sensoriales	11.091	13,06	5,61	Sensoriales	7.599	3.492
Del lenguaje	609	0,72	18,02	Del lenguaje	418	191

Tabla 15: Demandas de empleo a 31/12/2007 y datos de desempleo (Observatorio Ocupacional, 2008: 8 y 15)

Personas (%)	con disc.	sin disc.	Resultados del curso	Alumnos con discapacidad	Total alumnos
Sin estudios	7,5	0,6	Abandona por colocación	753	26.776
Primaria	51,3	25,2	Abandona por otras causas	1.713	36.293
Secundaria 1ª. et.	22,1	29,3	Termina con evaluación negativa	683	10.437
Secundaria 2ª. et.	10,4	21,2	Termina con evaluación positiva	8.061	204.838
Superiores	8,7	23,7	Total	11.210	278.344
Secundarios 2ª. + Superiores	19,2	44,9			

Tabla 16: Nivel educativo de las personas con discapacidad y resultados de los cursos de formación para el trabajo (Observatorio Ocupacional, 2008: 8 y 24)

No obstante, también hay que tener en cuenta el número creciente de actuaciones, políticas activas y medidas de fomento de empleo que tratan de minimizar estas diferencias y abogan por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo actual, persiguiendo un objetivo final y común: *la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo normalizado, con los mismos derechos y deberes que el resto de trabajadores no discapacitados.*

En el panorama actual, se detecta una clara evolución del carácter de las políticas de empleo. El énfasis en las medidas antidiscriminatorias y en la promoción del empleo de los colectivos en desventaja mueven las nuevas políticas tanto a nivel europeo, como a nivel nacional, viéndose una clara evolución de unas políticas pasivas basadas en rentas, subsidios, transferencia de ingresos y empleo protegido, a políticas activas, que canalizan sus esfuerzos hacia la mejora de la formación, cualificación y orientación para una colocación real en un puesto de trabajo. En definitiva, el empleo se convierte en una clara herramienta para la integración.

A continuación se atenderán a algunas de las principales políticas de empleo en el marco mundial, europeo, y nacional.

3.6.1. Apuntes sobre las políticas y directrices de empleo en relación a las personas con discapacidad en el marco mundial

A nivel mundial centraremos la atención en el *Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad* aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982 y que posteriormente, tras 10 años de aplicación práctica dio lugar a la elaboración de las *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 48/96 de 20 de diciembre de 1993.

El objetivo del programa era promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización del principio de participación plena y equitativa de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo, en igualdad de oportunidades a las del resto de la población. Estas medidas debían aplicarse con el mismo alcance y la misma urgencia en todos los países independientemente del nivel de desarrollo.

La dimensión empleo, la participación en el mercado de trabajo en igualdad de oportunidades constituye una de las medidas y principios referidos en el programa. En el artículo 33 se proclama *“la necesidad de proteger los derechos de las personas físicas y mentalmente menos favorecidas y de asegurar su bienestar y rehabilitación. Se garantiza a todos el derecho a trabajar y la oportunidad de hacer un trabajo útil y productivo”*. Las personas con discapacidad pueden realizar una amplia gama de tareas conforme a las normas laborales existentes.

Ahora bien, ¿qué medidas y/o principios de actuación proponen tanto el programa de acción mundial, como las normas uniformes a los países para la aplicación de este principio?

En los artículos 128 a 133 del programa de acción mundial, y en el artículo 7 de las normas uniformes, se proponen algunas de éstas medidas:

- La adopción de una política de empleo para que las personas con discapacidad gocen de iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado laboral abierto, tanto en el sector rural como urbano.
- La adopción de disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral.

- La disposición de una estructura auxiliar de servicios para el empleo de las personas con discapacidad.
- La adopción de medidas de apoyo activo a la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, medidas como:
 - Sistemas de cuotas con incentivos.
 - Cooperativas de y para personas con discapacidad.
 - Empleos reservados o asignados.
 - Préstamos o subvenciones para PIMES y cooperativas.
 - Contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios.
 - Exenciones fiscales
 - Asistencia técnica o financiera a empresas que emplean a trabajadores con discapacidad.
 - Servicios de apoyo que ayuden al diseño y adaptación del puesto de trabajo, de las tareas y los espacios a las necesidades de las personas con discapacidad.
 - Prestación de servicios apropiados de apoyo, formación, orientación y capacitación profesional para la colocación.
 - Adopción de medidas para incluir a las personas con discapacidad en los programas de formación y de orientación para el trabajo.
 - Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar un empleo.
 - Campañas de información y de sensibilización a la sociedad en todo su conjunto para superar los estereotipos, prejuicios y actitudes negativas existentes respecto a las personas con discapacidad y sus capacidades, competencias y potencialidades laborales.
 - La creación de condiciones favorables para la contratación de personas con discapacidad en el sector público.
 - La consideración del empleo protegido (talleres protegidos y de producción) para el caso de personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse, en primera instancia, en el mercado de trabajo abierto.
 - Sistema de evaluación de los programas de empleo protegido en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan el acceso al mercado de trabajo abierto.
 - Cooperación con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear nuevas oportunidades y alternativas de formación y trabajo a través de:
 - Potenciación de horarios flexibles y jornadas laborales parciales.
 - Posibilidad de compartir un puesto laboral.
 - El planteamiento formativo a distancias (e-learning).
 - El planteamiento del trabajo a distancia (e-trabajo).
 - Potenciación de los planes de autoempleo o autoocupación.

Puede observarse el carácter global de todas las medidas propuestas. En su conjunto atienden tanto a los aspectos más pasivos como activos de las políticas y exigencias de actuación.

Ahora cabe atender a la materialización de las medidas planteadas a nivel europeo, nacional y autonómico. Pasemos a su análisis.

3.6.2. Apuntes sobre las políticas y directrices de empleo en relación a las personas con discapacidad en el marco europeo

A nivel europeo, en relación a las personas con discapacidad intelectual, el 16 de septiembre de 1992 se dicta la *Resolución del Parlamento Europeo sobre los derechos de los deficientes mentales*.

En la mencionada Resolución se incide en la necesaria y obligada implicación de todo el conjunto de la sociedad en relación a la integración real y de pleno derecho en todos los ámbitos de la sociedad; educación, formación, trabajo, seguridad social, derechos civiles, asistencia y vivienda; de las personas con retraso mental. Este propósito sólo será factible si se produce un cambio de actitudes sociales que *“durante decenios ha excluido y apartado a los deficientes mentales”* (punto D de la Resolución del Parlamento Europeo, 16 de septiembre de 1992).

¿Qué propuestas de actuación se plantean en relación a la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual? (Artículos 17 al 21 de la Resolución del Parlamento Europeo, 16 de septiembre de 1992):

- Proveer puestos de trabajo adecuados y suficientes.
- Establecer una cuota de contratación.
- Iguales derechos y deberes de los trabajadores con discapacidad intelectual en las empresas y en los talleres protegidos. Esto es salarios basados en su rendimiento, vacaciones equivalentes a los demás trabajadores, derecho a representación, etc.
- Garantizar el derecho a una formación profesional inicial y continuada.
- Elaboración de proyectos piloto de asistencia y apoyo en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Puede verse como las actuaciones propuestas son acordes a las directrices mundiales.

En este marco europeo de referencia, si atendemos a una perspectiva más general en relación a los colectivos más vulnerables, desde el acuerdo alcanzado en la cumbre de Ámsterdam en junio de 1997 existe una clara preocupación y orientación respecto a la necesidad de establecer las directrices de unas políticas activas de empleo, caracterizadas hasta el momento por su pasividad.

En noviembre de ese mismo año se celebra la Cumbre Europea de Luxemburgo, proceso que anticipa la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam y marca el nacimiento de una nueva estrategia coordinada para la consecución del pleno empleo, así como el reforzamiento de la política de igualdad de oportunidades en relación al mercado de trabajo, incidiendo especialmente en la necesidad de atender a los grupos más desfavorecidos. Esta estrategia europea presta especial atención a la activación y trabajo de cuatro pilares clave:

1. *La capacidad de inserción laboral* o mejora de la *empleabilidad*. Proponen actuaciones para luchar contra el desempleo de larga duración y el de los jóvenes, la modernización de los sistemas de educación y de formación, la reducción del abandono escolar prematuro, así como el establecimiento de un acuerdo marco entre la patronal y los interlocutores sociales para que las empresas intervengan en la formación y en la adquisición de experiencia.

2. *El espíritu empresarial*. Proponen la puesta en práctica de normas claras, estables y fiables para la creación y la gestión de empresas y medidas que faciliten el paso al empleo independiente y la creación de microempresas, entre otras.

3. *La adaptabilidad*. Proponen la modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo, la elaboración de contratos adaptables a los distintos tipos de trabajo, el apoyo de la formación dentro de las empresas, o la creación de puestos de trabajo viables.

4. *La igualdad de oportunidades*. Proponen líneas estratégicas de lucha contra las diferencias entre hombres y mujeres, bogan por un mayor empleo de estas últimas, así como por su reincorporación al trabajo.

En 1998 estas directrices se incorporan en los denominados Planes Nacionales de Acción (PNA) cuyo objetivo principal es activar unas políticas hasta el momento pasivas en materia de integración sociolaboral de los colectivos más vulnerables, incidiendo en las personas con algún tipo de discapacidad.

En estos PNA se establecen y especifican toda una serie de medidas generales y específicas; acordes a las líneas de acción establecidas en el Programa de Acción Mundial y Normas Uniformes; e impulsadas por los diferentes Estados miembros.

Algunas de las medidas planteadas son:

- Proponer planes específicos para la formación e inserción laboral, especialmente de grupos vulnerables (*véanse por ejemplo iniciativas como YOUTSTART u HORIZON, apartado 3.5.1. Formación y orientación para la inserción. Estrategias europeas para el empleo: 79-85*).
- Crear servicios de intermediación laboral entre trabajadores y empresas, haciendo especial mención a la intermediación entre trabajadores con discapacidad y empresa.
- Revalorizar los salarios de los empleos que ocupan personas con discapacidad.
- Apoyar y potenciar la formación en y para el trabajo de los grupos vulnerables.
- Desarrollar programas de transición escuela – trabajo.
- Potenciar los centros de empleo protegido.
- Establecer sistemas de cuotas para la contratación de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas, así como incentivos fiscales y sociales para estimular la contratación.
- Fomentar los proyectos de autoempresa.

Todas las medidas enunciadas marcan las líneas fundamentales de actuación de los PNA que, como ya se ha referido, están dirigidas a la inserción laboral, la creación de empleos y la adaptación de trabajadores a las empresas, con el propósito de facilitar la reincorporación a la vida activa y favorecer la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos vulnerables, especialmente de las persona con discapacidad.

Establecidos las directrices generales de actuación, es labor de cada país llevarlas a la práctica.

3.6.3. Apuntes sobre las políticas y directrices de empleo en relación a las personas con discapacidad en el marco nacional

El marco legal de referencia en materia de integración nace en España en el año 1982 con la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) que en materia de trabajo trató principalmente de:

- a. Proporcionar una estructura a la política de empleo en dos vertientes:
 - i. El empleo en empresa normalizada.
 - ii. El empleo protegido.
- b. Unificar la transferencia de rentas, subsidios, prestaciones y pensiones.

El objetivo final de la LISMI en materia de empleo era la integración en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto la incorporación en centros especiales de empleo o trabajo (artículo 37 de la LISMI).

Atendiendo a estas premisas u objetivos, en la tabla que se presenta a continuación se muestran los principales ejes de integración y las alternativas laborales derivados de las propuestas de la LISMI:

EJES DE INTEGRACIÓN LABORAL	ALTERNATIVAS LABORALES y SOCIALES
EMPRESA ORDINARIA (sistema productivo normalizado)	EPE (empleo protegido en empresa) EC (empleo competitivo) ECA (empleo con apoyo)
CENTROS PROTEGIDOS (sistema productivo protegido)	CET (Centre especial de trabajo) SOI o CO (Servicio Ocupacional de Integración o Centro ocupacional)

Tabla 17: Medidas de fomento de empleo derivadas de la LISMI

Como puede verse en la tabla, se plantean dos ejes de integración laboral con varias alternativas para cada uno de los mismos:

BLOQUE I.- Empresa Ordinaria

EMPLEO PROTEGIDO EN EMPRESA ORDINARIA:
La cuota de reserva de empleo.

En el artículo 38 de la LISMI se establece la obligatoriedad a las empresas de más de 50 trabajadores de emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. No obstante, esta medida presenta una serie de alternativas como:

- *Los enclaves laborales.* Regulados por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, se constituyen como una medida integradora que pretende favorecer el paso de las personas con discapacidad de un entorno protegido de trabajo (centros especiales de trabajo), a un entorno de trabajo ordinario de una manera estable.

A través de esta medida integradora se pretender también conseguir que las empresas conozcan mejor las capacidades y potencialidades como trabajadores de las personas con discapacidad, rompiendo así con los estereotipos o percepciones negativas existentes.

Los enclaves laborales aportan a su vez ventajas a la empresa (RD 290/2004):

i) De tipo económico:

- 7.814 € por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa.
- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- Ayudas para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

ii) De tipo legal:

- Permiten a las empresas cumplir con la obligación de cuota de reserva.

iii) De tipo productivo, mercantil:

- Posibilidad de subcontratar actividades principales de una empresa del mercado ordinario.

¿Cómo se formalizan los enclaves laborales?. A través de un contrato mercantil entre una empresa (empresa colaboradora) y un centro especial de trabajo para la prestación de obras y servicios que comporten necesariamente el desplazamiento de un grupo de trabajadores con discapacidad del CET al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Este contrato mercantil también puede realizarse entre la empresa colaboradora y un trabajador autónomo con discapacidad.

- *Patrocinio o donaciones a fundaciones o asociaciones* para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. Uno de los objetivos de las fundaciones o asociaciones beneficiarias deberá ser la formación profesional.

EMPLEO

El autoempleo y los nuevos yacimientos de ocupación.

Los nuevos yacimientos de ocupación son fórmulas laborales que tienen como objetivo satisfacer las nuevas demandas del mercado de trabajo a través de la creación de actividades económicas que permitan proveer de los servicios necesarios para dar respuesta a las demandas.

El autoempleo se conforma como una alternativa, una fórmula a las nuevas exigencias y demandas del marco laboral actual, y va adquiriendo importancia como recurso para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En relación a la autoocupación de las personas con discapacidad, los nuevos yacimientos de ocupación prestan importantes oportunidades de acceso a esta modalidad laboral pues:

- Aglutinan un conjunto variado de actividades que permiten la incorporación a múltiples trabajos que exigen de diferentes cualificaciones.
- No requieren, en general, una gran inversión inicial, siendo un elemento atractivo para el colectivo de emprendedores con discapacidad, ya que dadas sus especiales dificultades para acceder al empleo, cuenta en general con escasos recursos propios.
- Las nuevas tecnologías abren nuevas posibilidades de comunicación a las personas con discapacidad, especialmente sensorial, perfilándose como actividades muy adecuadas para su integración en el mercado de trabajo.

Los resultados de algunos estudios realizados sobre los nuevos yacimientos de empleo; por ejemplo el estudio de la Fundación Once (ESCOBAR, 1998); determinan que los ámbitos laborales de mayor potencialidad para la autoocupación de las personas con discapacidad son principalmente:

- *Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación:* servicios a empresas (gestión de la información, gestión de bases de datos, o encuestación), servicios telemáticos a los hogares (formación a distancia, telemedicina, vigilancia de domicilios), teletrabajo, u otros servicios a los hogares (por ejemplo, servicios administrativos).
- *Actividades del tercer sector:* servicios relacionados con transporte colectivo local y transporte adaptado, servicios de acompañamiento a niños, personas de la tercera edad, o personas con discapacidad, servicios de información, o servicios de seguridad.
- *La revalorización de los espacios públicos urbanos:* actividades relacionadas con la renovación de cascos urbanos, y el acondicionamiento y mantenimiento de espacios públicos y zonas verdes.
- *Los comercios de proximidad:* comercios en el medio rural, comercio ambulante en zonas rurales y urbanas periféricas, y comercios de proximidad en las ciudades.
- *La protección y el mantenimiento de las zonas naturales:* servicios de mantenimiento (limpieza de bosques y reforestación), y actividades derivadas (producción de bienes agrícolas, o servicios de ocio en zonas naturales).

Sin embargo, el éxito de las iniciativas de autoempleo en estas actividades supone algunos retos y precisa de iniciativas para el fomento de la autoocupación como:

- *Formación.* Algunas de las iniciativas encuentran dificultades para encontrar empleo cualificado para determinadas ocupaciones, especialmente las relacionadas con el tercer sector, debido a la infravaloración por parte de la sociedad de las actividades profesionales que lo conforman. El papel clave de la formación en estos casos es clave, ya que en muchos casos permite la "valorización" de esas actividades profesionales. Se constituye como vía principal para profesionalizar la oferta, a la vez que se encuentra un importante factor diferenciador frente a la oferta informal o sumergida.
- *Apoyo a las personas emprendedoras.* Este apoyo no puede limitarse a los primeros meses de vida de las iniciativas. Se requiere de una labor de "acompañamiento" durante los primeros años de existencia.
- *Simplificación de los trámites administrativos.* Es una de las actuaciones más demandadas por las iniciativas. Poco a poco, se avanza hacia la denominada "ventanilla única", desburocratizando en parte los trámites exigidos para la puesta en marcha de una iniciativa.
- *Lucha contra los prejuicios y mayor sensibilización social.* Las personas emprendedoras con discapacidad encuentran obstáculos culturales adicionales a los que ya presentan por sí mismas algunas de las actividades propias de los nuevos yacimientos de empleo (nos referíamos especialmente a las relacionadas con el tercer sector). Los prejuicios y el gran desconocimiento existente sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad dificultan su acceso a los primeros y nuevos clientes.
- *Actualización de las subvenciones de inversión previstas.* Es preciso generar nuevas fórmulas o mecanismos de financiación que respondan con criterios más ajustados a las novedosas actividades propias de los yacimientos de ocupación, y que mayoritariamente encuentran salida a través de la autoocupación.

Un ejemplo son los microcréditos, pequeños préstamos concedidos a grupos con escasos recursos y especiales dificultades para que puedan financiar proyectos laborales por su cuenta que les reviertan unos ingresos, atendiendo a que por la vía tradicional de financiación no recibirían éstas ayudas.

Por todo lo expuesto en este apartado, es preciso potenciar esta alternativa laboral, esta fórmula de acceso al mercado de trabajo, el autoempleo. Una de las alternativas enunciadas a la cuota de reserva contempla la contratación mercantil con profesionales autónomos con condición de discapacidad.

Empleo selectivo y medidas de fomento de empleo.

Con el propósito de favorecer la incorporación de las personas con discapacidad, originaria o sobrevenida, a puestos de trabajo en entornos laborales ordinarios se establecen medidas relativas al empleo selectivo y al fomento de empleo, medidas reguladas por el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo que:

- Establecen las condiciones en que debe producir la reincorporación o readmisión de trabajadores con incapacidad permanente parcial por parte de la Empresa en la que la persona venía prestando sus servicios con anterioridad al reconocimiento de la discapacidad.
- Proponen dos principales vías de fomento de empleo: 1) elevando la cuantía de la subvención concedida por la contratación indefinida de personas con discapacidad, y 2) posibilitando los contratos de formación sin límite de edad de personas con discapacidad, con el propósito de permitir una mejor adaptación o readaptación profesional al puesto de trabajo que la persona vaya a ocupar.

Especificidades de la contratación.

Es preciso informar, formar y orientar a las fuentes empleadoras de las modalidades de contratación de personas con discapacidad, requisitos y características, así como de los incentivos económicos (bonificaciones, subvenciones y deducciones) a la creación de lugares de trabajo. Pero, ¿qué alternativas o modalidades contractuales existen actualmente para el fomento de empleo de las personas con discapacidad?:

- Contrato de trabajo indefinido (véase anexo 1: 1).
- Contrato indefinido de trabajadores procedentes de enclaves laborales (véase anexo 2: 3).
- Contrato temporal de fomento de la ocupación (véase anexo 3: 5).
- Contrato a tiempo parcial (véase anexo 4: 6).
- Contrato de trabajo para la formación (véase anexo 5: 8).
- Contrato en prácticas (véase anexo 6: 9).
- Contrato de interinidad para sustituir bajas de incapacidad temporal de personas con discapacidad (véase anexo 7: 10).
- Conversión del contrato de trabajo temporal en indefinido para personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Trabajo (véase anexo 8: 11).

EMPLEO CON APOYO. Se dedicará un apartado específico a la alternativa del empleo con apoyo, debido a la relevancia que tienen en el proceso actual de inserción sociolaboral.

BLOQUE II.- Centros Protegidos

CENTROS ESPECIALES DE TRABAJO (CET).

Referenciados en el artículo 41, definidos en el artículo 42 de la LISMI y regulados por el Real Decreto 2273/1985, los CET son una alternativa sociolaboral; es decir, una alternativa de naturaleza mixta:

- I. *Naturaleza laboral*: tienen como objetivo la contratación de personas con discapacidad (con un grado de reconocimiento entre el 33% i el 65%) para la realización de un trabajo productivo. Esto es, participando regularmente en las operaciones del mercado. La relación laboral de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo viene regulada por el Real Decreto 1368/1985. Esta naturaleza otorga a los centros especiales de trabajo el carácter de medida para la integración laboral.
- II. *Naturaleza social*: su objetivo va más allá de la estricta relación laboral, asegurando la prestación de servicios de ajuste personal y social (servicios de rehabilitación, terapéuticos, de inserción laboral, formativos, o culturales entre otros). Esta naturaleza otorga a los centros especiales de trabajo el carácter de medida para la integración social.

Ambas naturalezas son totalmente complementarias, y no deberían desvincularse una de la otra. Por ejemplo, podemos pensar que los procesos de formación, o los mismos procesos de inserción laboral, pueden mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad de los CET, pues van a permitir el aprendizaje, adquisición y desarrollo de todo un conjunto de competencias clave en el mercado de trabajo. Además, cabe atender a la posibilidad de que los CET pueden constituir el primer contacto que muchos jóvenes con discapacidad tienen con el mercado de trabajo. En estos casos, se hace todavía más notoria la necesidad de trabajar los servicios de ajuste personal y social para que estos jóvenes ya no sólo adquieran competencias profesionales que les permiten mayores rendimientos laborales, sino también competencias personales, actitudes básicas (responsabilidad, autonomía, independencia por ejemplo) para la vida adulta y participación social.

Al respecto, es interesante atender al *estudio sobre las necesidades formativas de los trabajadores con discapacidad en los entornos profesionales de los Centros Especiales de Trabajo* (Grupo CIFO, 2005) por ser una iniciativa clara y sensible a la obligación sociolaboral de los CET, y a la necesidad de atender al desarrollo personal y profesional de sus trabajadores a través de la formación.

Si además hacemos referencia al que debiera ser el verdadero objetivo final de los CET; *facilitar la transición de los trabajadores con discapacidad de una contratación en régimen protegido, a una contratación en régimen abierto*; la exigencia de atender y trabajar las dos vertientes, la social y la laboral, adquiere aún mayor relevancia.

Algunas de las medidas presentadas con anterioridad como los enclaves laborales, o la contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales (véase *Bloque I, empleo protegido en empresa ordinaria y empleo competitivo de este apartado: 93*) se presentan como alternativas al cumplimiento de este objetivo final, como vías que hacen posible el proceso de transición de entornos laborales protegidos a entornos laborales abiertos y competitivos. No obstante, cabe decir que las transiciones del CET al mercado de trabajo ordinario no es un proceso habitual, y se da en contadas ocasiones.

Así pues, concluimos afirmando que los centros especiales de trabajo constituirían una medida de integración sociolaboral de calidad para las personas con discapacidad, especialmente para los jóvenes, si proporcionarán a sus trabajadores una *formación y orientación en y para el trabajo* adecuada, si mostraran y dieran a conocer a la sociedad en todo su conjunto *las potencialidades y capacidades reales de sus*

trabajadores favoreciendo así la contratación en medios laborales competitivos, o si propusieran medidas efectivas y realistas que facilitasen el proceso de transición de los trabajadores con discapacidad de un sector protegido a uno no protegido.

CENTROS OCUPACIONALES (CO).

Referenciados en el artículo 41, definidos en el artículo 53 de la LISMI y regulados por el Real Decreto 2274/1985, los centros ocupacionales se presentan como una alternativa social; tendrá carácter de servicio social y en ningún caso de centro de trabajo; para todas aquellas personas con algún tipo de discapacidad (con un grado de reconocimiento entre el 65% y el 85%) que no puedan incorporarse ni al mercado de trabajo ordinario, ni a un CET, por no llegar a unos determinados niveles de capacitación productiva.

Originariamente, los CO se constituyen con un objetivo claro: *el desarrollo personal de la persona con discapacidad en orden a una integración social.*

Los CO además tienen que asegurar servicios de terapia ocupacional, y de ajuste personal y social y actividades prelaborales. En el contexto catalán se constituyen como Centros o Servicios de Terapia Ocupacional (CTO) y Servicios Ocupacionales de Inserción (SOI) respectivamente.

Los CO no son reconocidos como instituciones de régimen laboral (como lo puede ser un CET) aunque se trabajen servicios de ajuste personal y social, y de terapia ocupacional. Las actividades "laborales" que llevan a término las personas con discapacidad en los CO son actividades de carácter no productivo; siempre bajo la supervisión y orientación del personal técnico especializado; con el propósito de conseguir una mayor habilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Para concluir, atenderemos a un último aspecto. Si bien la normativa estatal no reconoce que deba existir una conexión formal entre los CO y los CET, la legislación catalana sí lo hace.

En el artículo 11.2 del Decreto 279/1987 de 27 de agosto se establece que el CO deberá tener una conexión formal establecida con uno o mas Centros Especiales de Trabajo de su zona, con el fin de asegurar una dinámica de paso hacia la integración laboral de aquellos usuarios que hayan alcanzado una habilitación suficiente para desarrollarse en un centro productivo, siempre que el Equipo de Valoración y Orientación así lo recomiende. En base a esto, es competencia del equipo de profesionales técnicos de los CO realizar el seguimiento y valoración de las posibilidades reales que tienen las personas con discapacidad, beneficiarias del servicio, de acceder a una actividad laboral productiva.

Este principio responde a la filosofía de la LISMI que trata de establecer circuitos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad de los CO a los CET, y de los CET a la empresa ordinaria.

Si el paso de un CET a la empresa ordinaria ya es un proceso complicado y poco común, el paso de un CO a una CET presenta iguales características; es decir, es un proceso dificultoso y poco corriente. Aunque ésta no es la única características coincidente en ambas alternativas de integración. Si bien se dijo en relación a los CET que estos podían desatender la formación en y para el trabajo priorizando los procesos productivos, los CO tampoco son ajenos a esta posibilidad. Puede darse el caso que un CO participe de los mismos procesos productivos de un CET y los anteponga a los verdaderos principios del servicio: el desarrollo personal de la persona con discapacidad en orden a una integración social, además de la participación en procesos de formación con posible proyección laboral en orden a una posible integración laboral.

3.6.4. Servicios para la integración sociolaboral en el marco de las políticas activas de ocupación

A pesar de las alternativas y medidas de integración sociolaboral que pueden derivarse de la LISMI, ésta se caracteriza principalmente por su enfoque rehabilitador y su carácter de política pasiva. Tiene como base la protección social. La relevancia otorgada a la prestación económica y a la alternativa del empleo protegido han mermado los objetivos de participación e inserción en el ámbito productivo normalizado, en el mercado de trabajo abierto. Por ello, en lo referente al empleo, la LISMI se encuentra agotada siendo preciso avanzar hacia propuestas más activas.

Este proceso de cambio hacia unas políticas más activas de integración surge a raíz del proceso de Luxemburgo (1997) celebrado en el marco Europeo (véase apartado 3.6.2. *Políticas y directrices de empleo en el marco europeo: 91*).

Después de 10 años desde la aprobación de la LISMI, y vistos los resultados actuales de inserción de las personas con discapacidad caracterizados por las bajas tasas de empleo, se plantea la necesidad de establecer nuevas medidas de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad, empezando por la revisión y adaptación del marco legislativo existente.

En el año 2008, la LISMI (1982) sigue siendo la ley vigente para la integración de las personas con discapacidad, pero precisa de una revisión que plantee cambios a cuestiones como:

- *La propia denominación, Ley de Integración Social de Minusválidos.* Por una parte lleva implícita una percepción peyorativa respecto a las personas con discapacidad, el término *minusválido* posee connotaciones negativas. Por otra parte limita el proceso de integración a sólo un ámbito de actuación, el social, posiblemente dando por supuesto que la integración laboral va implícita en la social. Es preciso cambiar la denominación de la ley por una que aporte connotaciones positivas en términos de posibilidades, e implique un proceso de integración más amplio. Por ejemplo *Ley de integración sociolaboral para el desarrollo de personas con necesidades de soporte*.
- *Las alternativas de acceso al mercado de trabajo.* A pesar de que la LISMI tiene como objetivo final la inserción en el mercado de trabajo ordinario son pocas las medidas que plantea para ello, y en cierta manera facilita y potencia la inserción en entornos laborales protegidos. Es preciso cambiar esta concepción, y legalmente establecer medidas que lleven a considerar como primera vía de acceso al mercado de trabajo los entornos laborales abiertos y no protegidos.
- *La ampliación y a la vez concreción de los grupos identificados con el concepto de discapacidad.* La LISMI reconoce legalmente la discapacidad de una persona cuando ésta posee el certificado de reconocimiento de la discapacidad emitido por el organismo oficial pertinente. Es necesario reconocer legalmente la discapacidad de algunos colectivos que actualmente no pueden beneficiarse de las ayudas y apoyos existentes, aun teniendo dificultades para su integración, hablamos de las personas con inteligencia límite.
- *La particularización de las necesidades de apoyo.* Las medidas que la LISMI propone para la integración de las personas con discapacidad son generales a todos los tipos y grados de discapacidad, sin atender a sus necesidades específicas. Es preciso que la propia ley identifique y proponga servicios de apoyo y/o soporte adaptados a cada tipo de discapacidad, y considere la intensidad de los mismos, atendiendo siempre a sus necesidades.

Otro ejemplo de medidas de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad lo tenemos en las medidas suscritas en el *Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de personas con discapacidad*, un acuerdo firmado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI (Comité de Representantes de Minusválidos) el 15 de octubre de 1997 que además de revisar las propuestas de inserción derivadas de la LISMI (véanse las medidas de fomento de empleo derivadas de la LISMI), atiende a servicios de intermediación, de orientación y de formación.

Entre las propuestas efectuadas encontramos:

- Acciones específicas de orientación profesional, diseño de técnicas de búsqueda de empleo y acompañamiento laboral de la persona con discapacidad demandante activa de empleo en su itinerario de inserción laboral.
- Elaboración de programas de formación profesional dirigidos a personas con discapacidad en edad laboral.
- Elaboración de programas de formación específicos dirigidos a trabajadores con discapacidad ocupados en empleos ordinarios y/o protegidos.

Este planteamiento ha derivado en algunos de los servicios que actualmente desarrollan su actividad en materia de ocupación para la integración sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Algunos de estos servicios de referencia son:

- Oficinas Técnicas Laborales (OTL).
- Equipos de Asesoramiento e Integración Laboral de los institutos municipales para personas con discapacidad (EAL).
- Servicios Locales de Ocupación (SLO).
- Servicio de Integración Sociolaboral (SISL).
- Empresas de Inserción Laboral (EIL).

Todos estos servicios se desarrollan en el marco de unas políticas activas para la ocupación.

El nivel de actuación de los servicios referidos acostumbra a ser local. De manera bastante generalizada, cada municipio o territorio dispone de alguno de estos servicios.

Si bien cada servicio dirige su intervención a colectivos determinados; por ejemplo, las OTL atienden al colectivo con discapacidad intelectual, los EAL al colectivo con discapacidad sea física, sensorial o psíquica; todos presentan unas líneas de trabajo que persiguen unos objetivos o finalidades comunes: la inserción sociolaboral de los colectivos con los que trabajan.

Entre las principales actividades que desarrollan se encuentran los programas formativos de acceso al mercado de trabajo, actuaciones de orientación para la inserción laboral a través de itinerarios personalizados, o procesos de intermediación laboral que tratan de implicar, de manera directa, a aquellos agentes sociales y económicos; principalmente empresas; que intervienen en el proceso de inserción de las personas usuarias de los diferentes servicios. Más adelante se describirán cada uno de ellos.

No obstante, puede suceder que para la implementación y/o ejecución de algunos de los programas y actuaciones se establezcan mecanismos o redes de trabajo colaborativo entre los diferentes servicios de los diferentes municipios o territorios.

Esta metodología de trabajo da lugar a actuaciones en el marco de los denominados pactos territoriales para la ocupación.

3.6.4.1. Los Pactos Territoriales para la ocupación

Los pactos territoriales para la ocupación son acuerdos entre las administraciones públicas, los agentes económicos y sociales y otros actores que inciden en la planificación y elaboración de planes de actuación, así como en la programación de las políticas activas de ocupación en un determinado territorio.

Los principios que los definen son el consenso, el territorio, la innovación y el diálogo social (LOIS, MIRAMONTES, PIÑEIRO y RODRÍGUEZ 2005: 343):

- *Consenso.* Los recursos económicos de los pactos provienen de la Unión Europea y, para ser concedidos, el territorio que los solicita debe mantener contacto directo y continuo con las administraciones públicas y privadas que influyen en mayor o en menor grado en el desarrollo del pacto.
- *Territorio.* Es el ámbito propio de actuación de los pactos territoriales. Si algo debe caracterizar al territorio es un claro deterioro socioeconómico siendo un indicativo de ello la elevada tasa de desempleo. Pero también es importante que el propio territorio sea potencialmente generador de empleo.
- *Innovación.* El pacto territorial debe caracterizarse por tener objetivos innovadores. Las actuaciones de los pactos territoriales deben trabajar por el cambio y la mejora.
- *Diálogo social.* Es preciso que exista una relación entre todos los agentes implicados en el pacto territorial por la ocupación. Hablamos de: autoridades y administraciones públicas, asociaciones e interlocutores sociales, organizaciones profesionales como cámaras de comercio, sector privado como pymes, grandes empresas, o entidades financieras, organismos de formación, tecnologías e innovación (LOIS, MIRAMONTES, PIÑEIRO y RODRÍGUEZ 2005: 345) . Pero además, el propio territorio debe unirse para alcanzar conjuntamente los objetivos del pacto.

Los pactos territoriales son una herramienta para el fomento de la integración y la coordinación de todas las actuaciones ocupacionales de un ámbito territorial concreto, que persiguen unos objetivos claros y unas medidas concretas. Estas son:

PACTOS TERRITORIALES POR LA OCUPACIÓN	
OBJETIVOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Movilizar y unificar todos los recursos disponibles. ▪ Identificar las dificultades de los agentes territoriales con responsabilidad en materia de ocupación. ▪ Integrar y coordinar medidas a favor del empleo. ▪ Implementar medidas que sirvan de modelo a seguir. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de oportunidades en el trabajo. ▪ Potenciar la inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. ▪ Implementar medidas que faciliten el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. ▪ Mejorar la calidad de la ocupación tanto desde el punto de vista de la creación de empleo estable y de calidad, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ▪ Impulsar procesos de dinamización económica con el objetivo final de crear ocupación y favorecer la cohesión social y territorial.

Tabla 18: Objetivos y medidas características de los pactos territoriales por la ocupación

3.6.4.2. Oficinas Técnicas Laborales (OTL)

En la provincia de Barcelona, las oficinas técnicas laborales iniciaron su actividad en el año 2002 a raíz de un proyecto piloto impulsado por el servicio Mercado de Trabajo del Área de Desarrollo Económico de la Diputación de Barcelona, servicio que integra esta red de oficinas (Diputación de Barcelona, 2007b).

Se conforman como una red de servicios a nivel provincial para la atención de personas en situación de riesgo de exclusión sociolaboral, concretamente de personas con discapacidad intelectual.

Los objetivos que caracterizan la actuación de esta red de servicios son:

- Contribuir a la normalización sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.
- Favorecer el proceso de inserción laboral de este colectivo.
- Reducir los obstáculos y/o barreras que obstaculizan el acceso y permanencia al mercado de trabajo de este colectivo.
- Fomentar y consolidar el trabajo en red de las diferentes OTL a través de:
 - Una perspectiva amplia del concepto de inserción laboral vinculado al desarrollo económico local, siendo factor clave la coordinación con otras áreas de la Administración local y otros agentes del territorio.
 - Una cobertura del servicio a nivel provincial y no sólo local o comarcal.
 - La integración de las OTL en los servicios locales de ocupación.
 - El refuerzo de la capacidad técnica y económica de los servicios locales de ocupación para ofrecer un servicio de calidad.

- El impulso de la inserción laboral en el mercado de trabajo ordinario.
- El fomento de la prospección empresarial.

3.6.4.3. Equipos de Asesoramiento e Integración Laboral (EAL)

Los EAL son servicios integrados en los Institutos Municipales de Personas con Discapacidad y tienen como finalidad trabajar para la inserción laboral de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario.

Son servicios dirigidos tanto a:

- Personas que tengan legalmente reconocido un grado de discapacidad física, intelectual, auditiva, visual o por enfermedad mental igual o superior al 33%, que quieren incorporarse en el mercado de trabajo ordinario.
- Empresas, instituciones u otros organismos que deseen contratar personal con algún tipo de discapacidad.

Un ejemplo de EAL es el Instituto Municipal de Persona con Discapacidad de Barcelona, creado en 1985 como un servicio especializado para personas con discapacidad física, sensorial y psíquica. Constituido por un equipo interdisciplinar de profesionales (psicólogos/as, abogados/as, técnicos/as de formación, técnicos/as de empresa, educadores/as, entre otros) tiene como objetivo principal la búsqueda de vías de actuación y soluciones para conseguir el cumplimiento de las leyes vigentes sobre la integración de las personas con discapacidad en la mercado laboral ordinario.

Entre sus principales actuaciones de intervención encontramos actividades de:

- Valoración, información y orientación laboral.
- Elaboración y realización de programas individualizados de soporte y de seguimiento para la formación y la inserción laboral.
- Fomento, búsqueda y oferta de recursos formativos y laborales como formación ocupacional, planes de ocupación, o vías de contratación pública o privada.
- Información y asesoramiento laboral y profesional en todos sus aspectos.
- Colaboración con entidades e instituciones.
- Sensibilización, divulgación y formación.

El conjunto de estas actuaciones pueden considerarse representativas de los servicios EAL en general, que persiguen el mismo objetivo común: la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

3.6.4.4. Servicios Locales de Ocupación (SLO)

Los SLO tienen como objetivo facilitar y mejorar las posibilidades de inserción sociolaboral de las personas que se encuentran en situación de búsqueda y/o mejora activa de trabajo.

Actualmente, en el ámbito catalán, los SLO se encuentran integrados en las Áreas de Promoción Económica y Ocupación o Áreas de Nueva Economía de las entidades municipales. Pero cabe atender a la relación existente entre estos servicios locales y otras entidades de naturaleza comarcal (Consells Comarcals), provincial (Diputació de Barcelona) y autonómica (Generalitat de Catalunya). Estas entidades constituyen los organismos públicos que subvencionan y realizan el seguimiento de los múltiples programas de ocupación que se despliegan a través de los servicios locales de ocupación.

El colectivo al que se dirigen los SLO es muy amplio, desde el colectivo de personas que no presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (en muchos

casos son personas que se encuentran en activo) y lo utilizan como un recurso más en su proyecto de mejora profesional, hasta el colectivo de personas que sí que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, siendo éste el más característico de estos servicios.

Las principales actuaciones que se llevan a término en los SLO son actividades de orientación y asesoramiento laboral, profesional y formativo, así como un servicio de intermediación entre la empresa y la persona usuaria del servicio. No obstante, cabe destacar también el despliegue de toda una serie de programas de desarrollo de las políticas activas de ocupación de ámbito territorial. Veamos algunas de estas actividades:

- El *servicio de orientación y asesoramiento laboral y formativo* atiende de manera individualizada las consultas relacionadas con los recursos existentes en relación a la búsqueda y/o mejora de trabajo, el proceso de inserción laboral, la orientación profesional y ocupacional y la orientación formativa. Se ofrece:
 - Información referente al mercado de trabajo.
 - Información referente a las salidas laborales y formativas.
 - Herramientas i recursos para la búsqueda de trabajo o mejora profesional.
 - Inscripción en la Bolsa de Trabajo.
- *Bolsa de trabajo*. Servicio a través del que se ponen en contacto las personas demandantes de ocupación y las empresas que buscan personal. A través de la bolsa de trabajo se recogen los currículums de todas las personas usuarias del servicio interesadas en buscar un trabajo estructurándolos de acuerdo con unas preferencias ocupacionales y perfiles profesionales.
- *“Club de Feina”*. Espacio de búsqueda activa y autónoma de trabajo que pone a disposición de las personas usuarias las herramientas e instrumentos necesarios como:
 - Prensa especializada
 - Ordenadores con conexión a Internet
 - Directorios web, formativos y de empresas
 - Manuales de consulta
 - Sesiones formativas sobre las técnicas y canales para la búsqueda de trabajo
 - (...)
- *Programas de desarrollo de las políticas activas de ocupación*. Programas subvencionados por organismos como la Generalitat de Catalunya, Diputación de Barcelona o Fondo Social Europeo a través de los que se pretende ayudar a las personas demandantes de ocupación a desarrollar, mejorar y potenciar su empleabilidad (competencia clave para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo) mediante actuaciones de naturaleza laboral y formativa. Entre estos programas encontramos:
 - Iniciativas europeas (programas como ILOSER, YOUTHSTART, HORIZON entre otros).
 - Planes de ocupación (promovidos por la Generalitat de Catalunya y el Servei d’Ocupació de Catalunya, pretenden la contratación de personal por parte de las administraciones locales para la realización de obras y servicios de interés general y social).
 - Actuaciones en el marco de los Pactos Territoriales (programas cuyo propósito es analizar las necesidades del mercado de trabajo y desarrollar acciones de carácter laboral y formativo que fomenten la

ocupación en le territorio y den respuesta a las necesidades detectadas).

3.6.4.5. Servicio de Integración Sociolaboral (SISL)

El SISL es un servicio concebido para favorecer la integración social y laboral de las personas con inteligencia límite a través de todo un conjunto de actuaciones y programas de asesoramiento, soporte, sensibilización y formación.

La función del servicio es mejorar las condiciones personales de las personas con inteligencia límite; especialmente jóvenes; y adecuarlas al contexto para posibilitar una buena inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Este objetivo sólo será posible desde una perspectiva integral e integrada, que supone poder ofrecer unos servicios pensados desde criterios de coordinación y trabajo transversal con administraciones o entidades locales, agentes sociales y económicos como el mundo empresarial y el propio colectivo destinatario del servicio, las personas con inteligencia límite.

Esta visión integral e integrada exige trabajar en tres ámbitos totalmente complementarios: el *ámbito laboral*, el *ámbito personal* (persona) que se concretan de manera diferente en cada realidad o *ámbito territorial* (municipio).

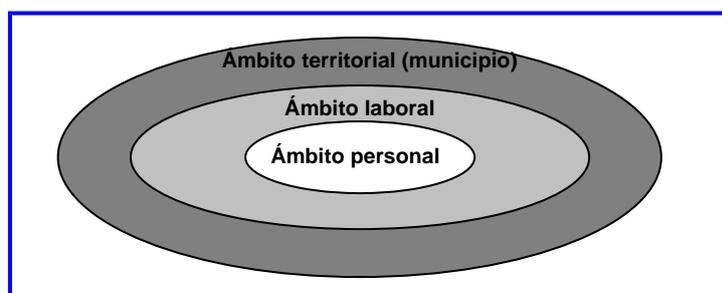


Figura 17: Visión integral e integrada de los SISL

Desde esta perspectiva integral del servicio, las principales iniciativas llevadas a término se dirigen a:

- *Asesorar y dar soporte* a las entidades locales para facilitar que los servicios y recursos del municipio se acerquen a la persona con inteligencia límite. También trabajan con el mundo empresarial para favorecer la inserción laboral de este colectivo, definiendo y adaptando los perfiles profesionales y asesorando en temas legales.
- *Sensibilizar y formar* al mundo empresarial, así como a los representantes políticos y referentes técnicos de las entidades locales con el fin de dar a conocer desde la normativa de referencia de obligado cumplimiento, al fomento de la **responsabilidad social** (término al que se dedicará un apartado más adelante).
- *Facilitar la inserción laboral* de las personas con inteligencia límite en la empresa ordinaria. A tal fin, se gestionan programas formativos que incluyen prácticas laborales y una bolsa de trabajo que ofrece orientación y seguimiento, y promueve la adquisición y mejora de habilidades sociales y laborales.

En relación a los SISL un último apunte respecto a su situación actual. Si bien en un principio el SISL nace como un servicio autónomo que interactúa directamente con las entidades locales, las empresas, otros agentes sociales y económicos y con un colectivo muy concreto; las personas inteligencia límite; éste ha pasado a ser un servicio integrado en las OTL, EAL y SLO que pasan a integrar a las personas

beneficiarias del SISL en sus colectivos de atención y actuación, y a asumir las funciones de asesoramiento, soporte, seguimiento, sensibilización, formación e inserción laboral.

3.6.4.6. Empresas de inserción

Las empresas de inserción es otro de los servicios de integración sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, y consecuentemente se desarrollan en el marco de unas políticas activas de ocupación.

A pesar de ser en origen empresas de naturaleza social con un alto componente de voluntariado, actualmente las EIL son cada vez más competitivas y realizan un trabajo productivo. Participan en operaciones de mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, sin olvidar su objetivo o finalidad: la integración sociolaboral de personas en situación de riesgo de exclusión social, y consecuentemente, de los circuitos tradicionales de empleo.

Las empresas de inserción laboral proporcionan un trabajo remunerado a este colectivo, así como la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Contribuyen a su proceso de incorporación en el mercado de trabajo ordinario, y siempre en un entorno de trabajo real. Ésta es la principal aportación innovadora de las EIL.

Seguindo las aportaciones de VECIANA (2007), las EIL se caracterizan por ser:

- *Estructuras productivas.* Organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios con el objetivo de integrar a las personas en riesgo de exclusión.
- *Instrumentales.* No son un fin en sí mismas, sino un instrumento de intervención sociolaboral con el objetivo de preparar a sus trabajadores para incorporarse en el mercado de trabajo ordinario. Las EIL combinan la formación y aprendizaje tanto de competencias técnicas y/o profesionales, como de competencias sociales y relacionales. Las EIL suponen además una etapa más del itinerario de inserción que realiza el trabajador.
- *Transitorias.* Preparan a la persona para el proceso de transición hacia el mercado de trabajo ordinario. Por lo tanto son una herramienta transitoria.
- *Entidades que trabajan con colectivos en riesgo de exclusión.* El colectivo beneficiario de las EIL son todos aquellos que tienen dificultades de acceso al mercado de trabajo. A continuación detallamos algunos ejemplos de colectivo destinatario:
 - Personas con capacidad intelectual límite.
 - Personas con algún otro tipo de discapacidad física, psíquica o mental y sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
 - Miembros de minorías étnicas.
 - Inmigrantes en posesión de permiso o autorización de trabajo.
 - Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, y ex-internos desempleados durante el primer año de libertad definitiva.
 - Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación. Ex-toxicómanos que no se hallen en situación de Incapacidad Temporal.
 - Menores de 30 años en situación de conflicto social procedentes de centros de menores.
 - Jóvenes procedentes de programas de garantía social (actualmente denominados programas de cualificación profesional inicial).
 - Mujeres víctimas de malos tratos procedentes de casas de acogida o programas de protección.

- Personas desempleadas mayores de 50 años que hubiesen permanecido inscritas de forma ininterrumpida como demandantes de empleo en una Oficina del Servicio Público de Empleo.

Para conseguir su objetivo, las EIL utilizan toda una serie de dispositivos que se conocen como itinerarios de inserción laboral. Estos itinerarios empiezan en el servicio para la integración sociolaboral (puede ser SLO, SISL, OTL, EAL, u otros servicios sociales) que se encarga de ofrecer el apoyo en la acogida, orientación, formación e intermediación laboral de la persona en proceso de inserción.

La EIL interviene en la fase de formación en el contexto laboral y de trabajo, donde proporciona a la persona en proceso de inserción una experiencia laboral real, a partir de prácticas reales que suponen una estrategia muy eficaz para la integración social y laboral. Los trabajadores son contratados por las EIL y entre ellos se establece una relación contractual al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, con una duración mínima de un año y máxima de tres, y una jornada laboral parcial o completa.

Atender a un último aspecto. Las empresas de inserción han carecido, hasta la fecha, de un marco legal de referencia que las regulase y las reconociese. El 13 de diciembre de 2007, se aprueba la *Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*.

3.7. ESQUEMA PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO

Como ya se ha venido apuntando, el objetivo prioritario que debe mover las diferentes políticas y actuaciones para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad es la inserción en el mercado de trabajo normalizado.

Se han descrito las diferentes alternativas laborales y sociales que tratan de dar una respuesta a los dos principales ejes actuales de integración laboral; el mercado de trabajo abierto y el mercado de trabajo protegido (véase *tabla 17. Medidas de fomento del empleo derivadas de la LISMI: 92*). También se han descrito qué servicios actuales trabajan para la inserción laboral de las personas con discapacidad u otros colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Pero, ¿se puede establecer alguna relación entre las alternativas laborales y sociales y los servicios de integración laboral?.

Si se analiza bajo una perspectiva global e integrada, si que podemos establecer una relación coherente, tal y como se muestra a continuación:

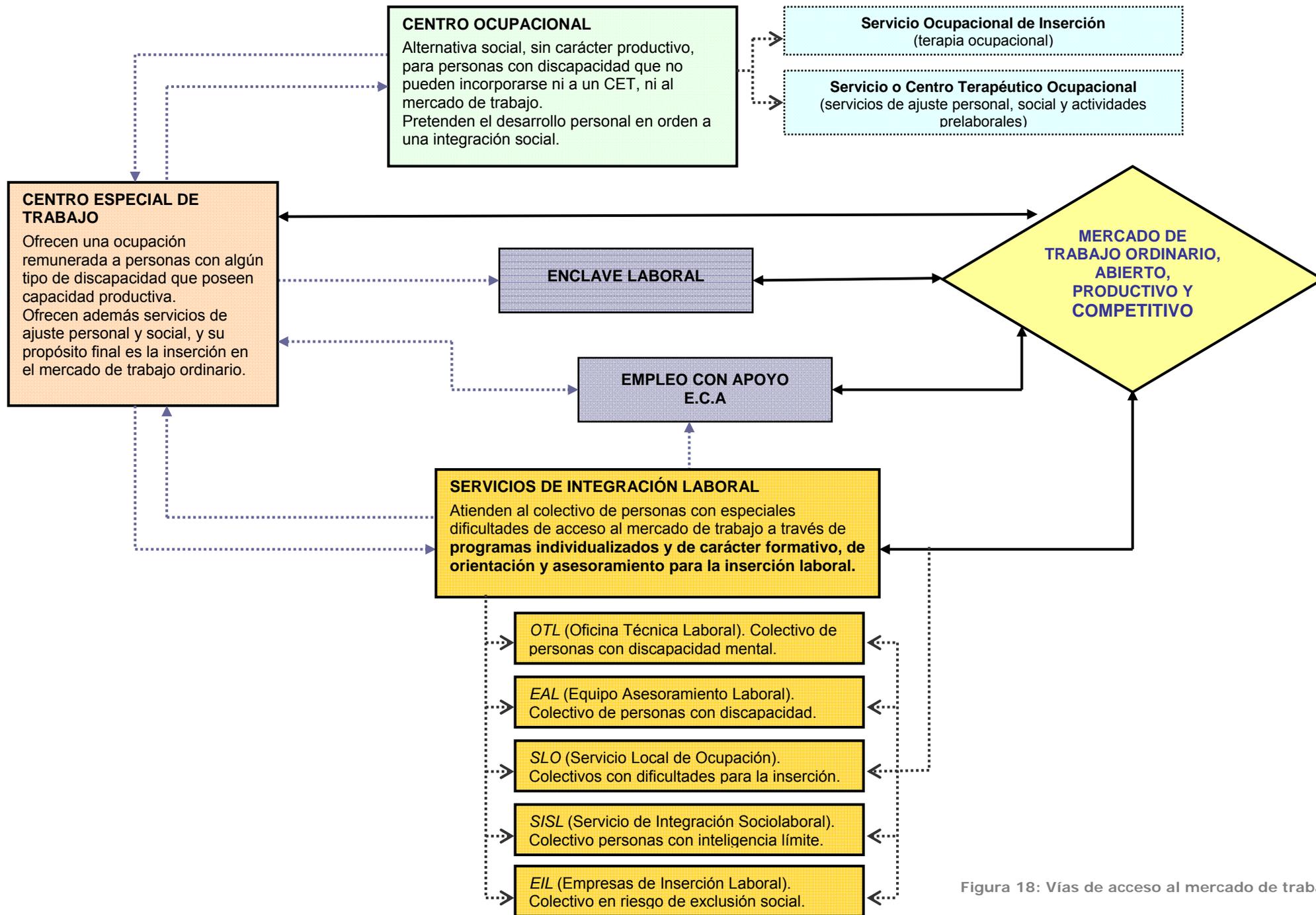


Figura 18: Vías de acceso al mercado de trabajo

Las diferentes vías de acceso al mercado de trabajo ordinario pueden conformar un circuito integrado de alternativas conectadas. Las conexiones pueden darse entre vías de régimen protegido, entre vías de régimen abierto, o entre ambas opciones:

- Entre vías de régimen protegido:

Los centros ocupacionales pueden derivar personas beneficiarias de sus servicios a los centros especiales de trabajo, siempre que exista una valoración positiva respecto a su capacidad productiva. Una vez en los CET pueden retornar al CO, o bien acceder al mercado de trabajo a través de las alternativas que se ofrecen.

- Entre vías de régimen abierto:

Desde los diferentes servicios de integración laboral; OTL, EAL, SLO, SISL o EIL; la persona puede acceder directamente al mercado de trabajo ordinario, especialmente si atendemos a que el objetivo principal de estos servicios es la inserción laboral en la empresa, y a que todas las actuaciones y programas que llevan a término (intermediación, formación, orientación, asesoramiento) actúan en esta línea. Desde estos servicios también se puede optar a un acceso al mercado de trabajo a través de estrategias ECA (empleo con apoyo). Esta decisión dependerá del itinerario personal que se defina para cada persona. Un último apunte. Existe un trabajo colaborativo entre los propios servicios de integración laboral. Por ejemplo, una persona puede pasar de una OTL, donde se le realiza un primer diagnóstico individual, a un SLO o SISL, que se encargará de llevar a término el proceso propio de inserción laboral. O una EIL puede dirigirse a una SLO, SILS o EAL para la contratación de trabajadores/as.

- Entre vías de régimen protegido y abierto:

Puede darse el caso que un CET incorpore a sus trabajadores en el mercado de trabajo ordinario a través de enclaves laborales, o puede ser que alguno de los diferentes servicios de integración laboral deriven personas a los CET como vía indirecta de acceso al mercado de trabajo ordinario.

Todas las alternativas presentadas son vías factibles para la integración laboral. Si atendemos a nuestro colectivo de estudio, los jóvenes con inteligencia límite, podemos observar que existen cada vez más servicios conscientes de las dificultades que poseen, así como de sus necesidades, y son también cada vez más las vías de actuación que tratan de minimizar las barreras y dar respuesta a esas necesidades.

Sobre este aspecto volveremos a incidir en la segunda parte de este trabajo, donde analizaremos más en profundidad el caso de dos servicios de integración sociolaboral que trabajan para lograr la posible, real y exitosa inserción laboral de estos jóvenes.

3.7.1. Una aproximación a la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)

Las empresas; independientemente de su naturaleza pública o privada; son factores claves y también agentes responsables del proceso de inserción laboral del colectivo de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Es en este marco de responsabilidad donde emerge el concepto de *responsabilidad social de la empresa* (RSE). Pero, ¿qué es exactamente la RSE? y ¿qué responsabilidad tienen respecto a los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad? y concretamente ¿con jóvenes con inteligencia límite?.

3.7.1.1. Apuntes sobre el concepto de Responsabilidad Social de la Empresa

De manera general, una primera aproximación general al término RSE permite hacer referencia a la manera en que la empresa se relaciona y el impacto que ésta tiene en la sociedad y en el entorno con los que interactúa. De aquí se deriva el carácter social y también medioambiental del concepto que nos incumbe.

Según la comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas (Bruselas, 2.7.2002 COM (2002) 347 final), la Unión Europea otorga al concepto de RSE una perspectiva que parte de la voluntariedad de las empresas, afirmando que son ellas mismas las que deciden de manera voluntaria integrar las preocupaciones sociales y ecológicas o ambientales en sus actividades productivas, así como en sus relaciones profesionales con sus interlocutores (también denominados *stakeholders*).

Las empresas consideran que adoptar medidas de responsabilidad social es imprescindible si quieren dar una respuesta competente y competitiva a los acelerados cambios económicos, sociales y medioambientales. Esta perspectiva puede llevarnos a juzgar de manera crítica el propio concepto de RSE, pues bajo esta óptica las empresas adoptan este compromiso y responsabilidad considerando que a la larga redundará en su propio interés comportándole beneficios de carácter económico (beneficios fiscales, reducción de costos), social (imagen y reconocimiento), político (reducción de la supervisión por parte de organismos reguladores), productivo (aumento de productividad, de ventas, de fidelización de clientes) y profesional (aumento de recursos para atraer y conservar los trabajadores).

Ahora bien, atendiendo otro de los aspectos identificativos del concepto de RSE, podemos contrarrestar esta perspectiva crítica, y es que el propio concepto deber ir más allá de un mero y estricto cumplimiento de la legislación vigente. Representa, o debiera representar, una actitud y comportamiento ético, un sistema de valores, un convencimiento y una manera de entender y de vivir la contribución de la empresa a la mejora del bienestar colectivo.

Todos los aspectos abordados, permiten definir los principales rasgos característicos del concepto de RSE. Éstos son:

- *Voluntariedad*. La empresa debe asumir su responsabilidad de manera voluntaria, pero con una finalidad clara: el bienestar colectivo.
- *Expresión no normativa*. La asunción de la responsabilidad social por parte de la empresa debe ir más allá de un mero cumplimiento legal o normativo. Debe ser una actitud ética que pretenda superar y mejorar las preocupaciones y problemáticas de carácter social. Deben considerarse también las de carácter medioambiental, pero dado que nuestro estudio es de carácter social y quiere incidir en un colectivo social, el aspecto ecológico de la RSE será omitido de aquí en adelante.
- *Carácter global - Perspectiva interna y externa*. La empresa debe manifestar responsabilidad social tanto en sus actividades productivas, como en las relaciones profesionales con sus diferentes interlocutores. La responsabilidad social de la empresa debe asumirse desde:
 - Una perspectiva *interna*. Implica actuaciones y estrategias relacionadas directamente con sus trabajadores y su calidad de vida laboral (negociación colectiva, conciliación familiar, igualdad de oportunidades, formación permanente, salud y seguridad laboral, o protección de los derechos laborales entre otras).
 - Una perspectiva *externa*. Implica respetar en el desarrollo de todas sus actividades y estrategias el compromiso con la comunidad (participando en programas de desarrollo local, ofertando formación profesional, contratando a personas que pertenecen a colectivos en

riesgo de exclusión o que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral), con el medio, con la ética empresarial, con el márketing responsable, así como con la protección de los derechos humanos.

3.7.1.2. RSE y procesos de integración laboral de las personas con discapacidad

Atendiendo en un primer momento a los rasgos característicos del concepto de RSE se observa que uno de los compromisos a asumir es la contratación de personas en edad laboral que pertenecen a colectivos vulnerables por las dificultades que presentan para acceder al mercado de trabajo con el claro propósito de combatir la exclusión social. Las personas con discapacidad, a pesar de contar con normativa o legislación “protectora” y con servicios que trabajan por su integración laboral (véase apartado 3.6. *Discapacidad y Mercado de Trabajo: 87*), son clara muestra de este colectivo.

Pero el concepto de RSE también lleva implícito un carácter normativo o legislativo y como tal, se integra en estrategias, líneas y actuaciones políticas. Atender a este marco político va a permitirnos determinar qué papel juega la RSE en materia de integración laboral de las personas con discapacidad, puesto que muchas de las directrices atienden a políticas de ocupación, concretamente dirigidas a personas con discapacidad. Así nos encontramos que:

- A *nivel internacional*, en la Declaración tripartita de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1997) se establece el principio de eliminación de la discriminación en materia de ocupación y define como una de las finalidades de la Declaración atender a la formación y a la ocupación en igualdad de oportunidades y trato.
- A *nivel europeo*, desde la propia Unión Europea se fomenta la integración de los principios de la RSE en las políticas social y de ocupación a través de estrategias a favor de las personas con discapacidad, y de iniciativas encaminadas a fomentar la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo (Libro Verde. Comisión Europea. Bruselas, 22.3.2006 COM (2006) 136 final).
- A *nivel español* encontramos como marco legal general de referencia la Constitución Española y la LISMI. Pero si atendemos a un marco legal más concreto y específico sobre la RSE, encontramos el denominado *Informe de conclusiones de la subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas* (elaborado por la Comisión del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006 y aprobado por el Congreso de los Diputados en el BOE, de 4 de 2006). Entre los principios que se establecen en el citado informe, uno atiende a la función social de la RSE. Las empresas deben jugar un papel responsable socialmente hablando proporcionando los medios y soportes que permitan potenciar la autonomía e integración de las personas en la sociedad. De igual modo, en una de la *recomendaciones* del mismo informe se establece explícitamente la obligada necesidad de atender al empleo de las personas con discapacidad, como también a otros colectivos vulnerables en riesgo de exclusión:

”Mejorar el marco legislativo que regula el empleo de las personas con discapacidad y regular el acceso al trabajo de personas en situación o en riesgo de exclusión social. El impulso a la contratación de las empresas de personas en riesgo de exclusión, como los jóvenes entre 16 y 18 años que no se hayan integrados en el sistema educativo y laboral o las mujeres víctimas de la violencia de género, debe ser parte del compromiso en materia de RSE desde la perspectiva del empleo. Y evidentemente, en materia de empleo para personas con

Haciendo balance, vemos como la integración social y laboral de las personas con discapacidad, u otros colectivos en riesgo de exclusión, forman parte de los principios sociales que deben regir el concepto de responsabilidad social de la empresa u organizaciones, independientemente de su carácter público o privado.

3.7.1.3. RSE y la integración de las personas con inteligencia límite

La atención a los procesos de integración laboral de las personas con inteligencia límite, y especialmente de los jóvenes en edad laboral, es uno de los aspectos de la dimensión interna del concepto de RSE.

Ya hemos podido observar a lo largo de este estudio, que el tratamiento jurídico o legal de las personas con discapacidad les debe permitir la igualdad de oportunidades, en nuestro caso el contexto laboral. Ahora bien, ¿qué pasa con las personas con inteligencia límite?.

El marco legislativo “desampara” a este colectivo. Actualmente, el único mecanismo legal para acceder a las medidas de protección es la disposición de un certificado de discapacidad igual o superior al 33% emitido por el organismo competente. En la mayoría de los casos, las personas con inteligencia límite carecen de este certificado. El motivo, la dificultad para diagnosticar este tipo de discapacidad por estar rozando el lindar de los considerados parámetros “normales”.

Esta situación provoca que los mecanismos de ocupación existentes ignoren en la mayoría de ocasiones a este colectivo. Que su experiencia de ocupación dependa de la voluntad y sensibilización de los agentes implicados en el proceso. La necesaria política de equiparación que reconozca a las personas con inteligencia límite como colectivo que precisa de soportes específicos depende en muchos casos de la buena voluntad de los agentes implicados que promocionan estrategias diseñadas caso por caso.

Todo lo referido nos lleva a plantear la necesidad de tomar decisiones estratégicas que a la vez supongan una oportunidad para nuestro colectivo de referencia, y una de esas soluciones pasa por considerar la inteligencia límite un factor de riesgo de exclusión social y laboral, pasa por que su conceptualización no se construya al margen de la discapacidad. Conceptualizar inteligencia límite al margen de la discapacidad coloca a este colectivo fuera del sistema de protección institucional.

Las personas con inteligencia límite deben gozar del mismo beneficio que otros colectivos y no tener así que acogerse a la estricta buena voluntad de los diferentes agentes.

La responsabilidad social de organismos públicos y privados debe considerar la integración social y laboral de este colectivo, pero debe considerarlo no como un gesto de buena voluntad, sino con estricto convencimiento.

3.7.1.4. Ejemplos de buenas prácticas en materia de RSE

En el siguiente apartado se enuncian algunos ejemplos de buenas prácticas que empresas del sector público y privado; en este último caso especialmente PYMES; han llevado a cabo en relación a la inserción laboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo como respuesta a su *responsabilidad social*.

En una primera tabla se detallan brevemente algunas de las experiencias de ocupación de personas con inteligencia límite en el sector de la administración pública.

En una segunda tabla se detallan también brevemente algunas de las experiencias de ocupación de personas con algún tipo de discapacidad y jóvenes con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo en el sector privado ordinario.

Podrá observarse que en ambos tipos de experiencias; pública y privada; el trabajo de inserción laboral se lleva a cabo con la colaboración de entidades que trabajan para la integración social y laboral de estos colectivos. Esta colaboración en ocasiones deriva a experiencias que pueden enmarcarse en los programas de empleo con apoyo (estos programas serán el objeto de estudio del apartado que sigue).

Como referencia nombraremos a:

- Asociación catalana *NABIU*. Trabaja para la integración de personas con inteligencia límite en la administración pública.
- Fundación *Tres Turons*. Trabaja para la integración de personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental.
- Fundación *Èxit*. Trabaja para la integración de jóvenes con discapacidad.
- Fundación *ADIS* y el *Casal dels Infants del Raval*. Trabajan para la integración de jóvenes con especiales dificultades, especialmente jóvenes inmigrantes llegados de su país de origen sin padres y con escaso nivel formativo.
- Fundación *Formació i Treball*. Trabajo para la integración de colectivos vulnerables en general, pero presta especial atención al colectivo de mujeres.
- Asociación *SURT*. Trabaja para la inserción laboral del colectivo de mujeres.
- Centro especial de trabajo *Ca n'Ensenya*.
- Asociación *ASPID*. Trabaja para la integración del colectivo de personas con discapacidad física.
- *Vapor Llonch*. Servicio local de intermediación laboral y ocupación que trabaja para la integración de colectivos vulnerables en general, y lleva a término acciones muy concretas de integración con el colectivo de personas con inteligencia límite (en la segunda parte de este trabajo analizaremos más detenidamente este servicio).

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Experiencias de ocupación de personas con inteligencia límite en el sector público.

<p>Experiencia de la Asociación catalana NABIU en la Administración de la Generalitat de Cataluña</p>	<p>El 11 de noviembre de 1997 se firmó el primer acuerdo entre la Asociación catalana NABIU y la Generalitat de Cataluña, por un periodo de dos años, para la integración laboral de personas con inteligencia límite en la Administración. En el marco del acuerdo firmado se autorizaba la creación de 26 puestos de trabajo de refuerzo a tiempo parcial con una duración inicial de 6 meses. En el año 1998 el Acuerdo amplió en 13 puestos de trabajo inicialmente autorizados, y en el año 1999 la limitación cuantitativa en relación a la creación de estos puestos de trabajo desapareció. En el año 2001 se prorrogó el Acuerdo inicialmente firmado y se introducen dos novedades: 1) se amplía el proyecto de integración a otros colectivos con discapacidad psíquica y 2) se incorpora la necesidad de superar una fase previa de prácticas en el lugar de trabajo para demostrar la capacidad necesaria para el cumplimiento de las tareas profesionales.</p>
<p>Experiencia de la Asociación catalana NABIU en el Parlamento de Cataluña</p>	<p>El 30 de marzo de 2005 se firmó el convenio de colaboración entre la Asociación catalana NABIU y el Parlamento de Cataluña para la integración laboral de personas con inteligencia límite. En el marco de este convenio se establecía la creación de puestos de trabajo provisionales a tiempo parcial (5 horas diarias). El convenio también obligaba a la contratación temporal de personas con inteligencia límite adscritas a un puesto de refuerzo con carácter interino por un periodo máximo de 6 meses, prorrogable a 6 meses más para la misma persona.</p>
<p>VI Convenio único de ámbito catalán del personal laboral de la administración de la Generalitat de Cataluña</p>	<p>El VI Convenio es un ejemplo de experiencia enmarcada en el plus de responsabilidad social de la administración que va más allá del mero cumplimiento legal o normativo, puesto que se establecía la obligatoriedad de preparar convocatorias de acceso a la administración pública restringido a personas con discapacidad intelectual, sin ser requisito para dicho acceso disponer del certificado de discapacidad igual o superior al 33%. Es preciso atender también a la metodología de empleo con apoyo que proponen. En el proceso de acogida se considera conveniente designar, de manera voluntaria, una o diversas personas de referencia para la persona trabajadora en el entorno laboral inmediato con el objetivo de facilitar la adaptación, enseñarle las tareas y el funcionamiento interno. Estos soportes naturales, a su vez, cuentan con la orientación de personal técnico en inserción laboral.</p>
<p>Inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite en Ayuntamientos y Consells Comarcals a través de la intermediación del SISL de la Diputación de Barcelona</p>	<p>A raíz del proceso de orientación e intermediación del Servicio de Integración Sociolaboral de la Diputación de Barcelona (en la segunda parte de este trabajo analizaremos más detalladamente este servicio), encontramos procesos exitosos de inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite en entidades del sector público como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El Consell Comarcal del Vallès Oriental. ▪ El Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès. ▪ El Ayuntamiento de Sant Cebrià de Vallalta. ▪ El Ayuntamiento de Sta. Coloma de Gramanet. <p>Es preciso comentar que estos procesos de inserción se enmarcan en una metodología de empleo con apoyo.</p>

Tabla 19: Experiencias de ocupación en el marco de la RS del sector público (PUIG I MARTÍNEZ, 2008)

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Buenas prácticas en una muestra de PYMES catalanas	
CEPEX HOLDING, SA (Vallés Oriental)	Empresa dedicada a la fabricación de válvulas y accesorios de plásticos para la conducción de líquidos, participó en procesos de inserción laboral de tres personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental propuestas por técnicos de inserción laboral de la Fundación Tres Turons. Otra experiencia de responsabilidad social de esta empresa son los talleres formativos en el centro penitenciario de Quatre Camins.
ALUSAL 2, SLU (Barcelona)	Empresa de carpintería de aluminio y cristalería que colabora en el proceso de inserción laboral de jóvenes con dificultades, especialmente procedentes de la inmigración, con la supervisión y orientación de la Fundación ADIS. La empresa acoge a los jóvenes en un primero momento en prácticas y posteriormente los contrata como aprendices.
CLECE, SA (Barcelona)	Empresa de limpieza, mantenimiento de edificios, restauración de colectividades, gestión de residencias de la 3ª edad, centros de día y guarderías contrata a personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo; es decir, a colectivos vulnerables en general. Su ámbito de actuación es a nivel estatal y en Cataluña trabaja conjuntamente con Fundaciones como Formació i Treball, Els Tres Turons y también con servicios locales de ocupación.
FORMATOS SERVEIS GRÀFICS, SL (Barcelona)	Empresa de serigrafía que participa en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental. En sus orígenes fue centro de formación ocupacional. Colabora con la Fundación Tres Turons, Trinijove y con el centro especial de trabajo Ca n'Ensenya.
LAIETANA DE LLIBRETERIA, SL (Barcelona)	Empresa de la red LAIE de librerías a menuda anexas en museos o espacios similares y que cuenta también con tienda de objetos artísticos, cafetería o restaurante colabora con la Fundación Èxit en el proceso de inserción laboral de jóvenes con discapacidad.
SEGURETAT i CONTROL 24 H, SL (Lleida)	Empresa de seguridad y telegestión colabora de manera voluntaria en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad física a través de procesos de contratación en puestos de trabajo de oficina con cierto grado de responsabilidad. La empresa cuenta con una plantilla laboral inferior a 50 personas lo que legalmente no le obliga a contratar a personas con discapacidad. En el proceso de selección de personal colabora ASPID (Asociación de Parapléjicos y Discapacidades Físicas).
MAGNETI MARELLI (Sabadell)	Multinacional italiana de sistemas electrónicos para la industria auxiliar de automoción, participa en los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual derivadas de OTL a través de procesos de contratación que llevan a cabo con la colaboración del servicio de intermediación laboral de Vapor Llonch.
CREACIONES JUPA (Sabadell)	Empresa del sector textil que también participa en los procesos de inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo por factores como la edad (mayores de 50 años), o el tiempo de permanencia en el paro (superior a 1 o 2 años). El proceso de contratación también lo llevan a término con la colaboración del servicio de intermediación laboral de Vapor Llonch.
EL CORTE INGLÉS (Sabadell)	Al igual que los dos ejemplos previos, colaboración con el servicio de intermediación laboral de Vapor Llonch en el proceso de inserción laboral especiales de jóvenes en riesgo de exclusión. Llevan a cabo la contratación de estos jóvenes en la sección de supermercados, ofreciéndoles una oportunidad laboral.

Tabla 20: Experiencias de ocupación en el marco de la RS del sector privado
(AIRES, 2007)

3.7.2. El empleo con apoyo

En la última parte de este estudio se ha abordado la temática sobre la discapacidad y el mercado de trabajo. Se han analizado toda una serie de políticas, programas e iniciativas entorno a la integración laboral de las personas con discapacidad, destacando el interés y tendencia hacia su integración laboral en entornos de trabajo no protegidos.

Es precisamente en esta línea de actuación que adquiere una importancia significativa el modelo de inserción laboral de empleo con apoyo (modelo ECA), especialmente en relación a los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa.

Este último apartado que conforma el marco teórico de este estudio va a permitirnos una aproximación al modelo ECA atendiendo a aspectos relacionados con sus orígenes, definición, características, metodología de trabajo, componentes, situación actual y relevante papel que juega en los procesos de inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite.

3.7.2.1. Orígenes y definición

El Empleo con Apoyo (ECA) es un modelo de integración laboral en la empresa ordinaria que nace en Estados Unidos en la década de los 80.

Durante los años 70 aparecen los primeros estudios que evidencian que las personas con discapacidad intelectual pueden adquirir habilidades de trabajo específicas (BROWN y PEARCE, 1970; GOLD, 1972 o COHEN y CLOSE, 1975 entre otros), y es a finales de los 70 cuando aparece en la literatura estudios sobre personas con discapacidad intelectual incorporadas en el mercado de trabajo abierto (WEHMAN; HILL y KOEHLER, 1979 o RUSCH, 1979), y la consideración de la necesaria transición de los entornos de trabajo protegido; donde se adquieren y entrenan las habilidades profesionales; a entornos de trabajo competitivos.

La primera definición del ECA nos remite a 1984. En la *Ley de Desarrollo y Discapacidad* estadounidense (*Federal Register*, 1984) se define el ECA como un empleo remunerado que:

- (i) se dirige a personas con discapacidad para las cuáles el empleo competitivo con un salario mínimo, o por encima de ese mínimo, es poco probable y que a su vez precisan de apoyo continuado en el lugar de trabajo;
- (ii) se lleva a término en una variedad de contextos, especialmente en contextos de trabajo donde se emplean también personas sin discapacidad; y
- (iii) cuenta con el apoyo de cualquier actividad necesaria para mantener el trabajo remunerado de las personas con discapacidad, incluyendo la supervisión, el entrenamiento y el traslado al lugar de trabajo.

En la Ley estadounidense de 1984 se reconocen como principios básicos del ECA los conceptos de *integración*, *empleo remunerado* y *soportes*. Pero nos es hasta dos años después; en 1986 con la *Ley de Rehabilitación*; que se regulan los principios que guiarían las normas a seguir por los servicios de soporte, así como de la población destinataria.

Otras aproximaciones al concepto de ECA se refieren al mismo como:

- a. Una nueva oportunidad profesional para personas con discapacidad. Una alternativa a los centros de trabajo protegidos que ofrece opciones de empleo a personas que tradicionalmente han sido consideradas no empleables en el mercado de trabajo competitivo. ¿A qué colectivo se refieren?. Originariamente a las personas con discapacidad psíquica y psiquiátrica principalmente, pero en la actualidad también las personas con algún otro tipo de discapacidad de naturaleza física o sensorial son beneficiarias de programas ECA. (RUSCH y HUGHES, 1989).
- b. Una forma de asistencia a aquellas personas con discapacidades significativas en su camino hacia un trabajo competitivo. Un movimiento importante hacia la integración social y laboral de estas personas, así como en otros aspectos de la vida diaria que ayudan a desarrollar la autodeterminación personal. Un movimiento que valora las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad, reduciendo y neutralizando el impacto o efectos negativos derivados de la propia discapacidad. Y atribuyen todo esto al cambio de concepción de la propia discapacidad, a lo que contribuye el enfoque que la AAIDD hace de la discapacidad bajo el paradigma de los apoyos (véase apartado 3.2.5.1 Modelo multidimensional de la AAIDD. El modelo de prestación de apoyos: 38) (WEHMAN, REVELL y BROOKE, 2003).
- c. Un término definido bajo dos perspectivas: (a) como un *estado* o *status* de *trabajo*; un empleo competitivo que integra las fortalezas, capacidades, intereses, recursos o preocupaciones de personas con una discapacidad significativa que ve como su trabajo en entornos competitivos se interrumpe, o es intermitente, como consecuencia de dicha discapacidad, y (b) como un *programa* de *trabajo*; ECA es una práctica que ayuda a las personas con discapacidad a encontrar y conservar sus puestos de trabajo (BOND, 2004).

Atendiendo a los elementos comunes de todas las definiciones enunciadas respecto al empleo con apoyo, podemos decir que:

El empleo con apoyo es un modelo de integración sociolaboral de carácter individualizado que facilita la inserción de personas con discapacidad; especialmente intelectual; en puestos de trabajo competitivo a los que tradicionalmente ven limitadas sus posibilidades de acceso mediante un sistema de provisión de apoyos permanente (a lo largo de toda la vida laboral) y debidamente estructurado.

El empleo con apoyo permite la disposición de los soportes y/o servicios necesarios para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona, minimizando las limitaciones derivadas de la propia discapacidad, e incrementando el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

El empleo con apoyo es un modelo de integración extensible a otros colectivos considerados vulnerables por sus especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

3.7.2.2. Componentes del Empleo con Apoyo.

Considerar el Empleo con Apoyo exige tener en cuenta toda una serie de elementos y/o componentes básicos del propio término. Éstos son:

- La figura del **preparador laboral** o **monitor ocupacional**. Resulta una pieza básica y fundamental en el modelo de empleo con apoyo. Colabora en todo el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad, asistiendo, orientando y llevando a término el ajuste y adaptación de la persona trabajadora al puesto y contexto de trabajo y viceversa. El preparador laboral es el nexo de comunicación e intermediación entre todos los agentes implicados en el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad; es decir, entre el centro, la familia, la propia persona implicada y la empresa.
- Las **necesidades de apoyo**. Las personas beneficiarias de los programas de empleo con apoyo precisan de una serie de apoyos y/o soportes muy variados que resultan claves para la permanencia en el lugar de trabajo. Los tipos de soporte dependerán de las necesidades individuales de cada personas, al igual que la intensidad de los mismos que puede oscilar entre la exigencia de un apoyo limitado, a la exigencia de un apoyo generalizado. Por ejemplo, el colectivo de personas con discapacidad intelectual precisan de un mayor nivel de apoyo cuya intensidad acostumbre a ser extensa y generalizada. Otro colectivo, como puede ser el de personas con inteligencia límite, precisa de apoyos con una intensidad limitada o intermitente.
- Los **soportes naturales**, otro de los componentes básicos del ECA. Los supervisores y compañeros de las personas que precisan de algún tipo de soporte en su lugar de trabajo constituyen los denominados soportes naturales. Pueden ser permanentes resultando ser soportes particularmente efectivos y beneficiosos pues facilitan la integración de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo así como su permanencia a largo plazo. Los compañeros de trabajo y supervisores que actúan como soportes naturales de las personas con discapacidad; especialmente intelectual; les aportan toda una serie de servicios de apoyo orientados al desarrollo de nuevas habilidades y competencias, al incremento de su participación como trabajadores de pleno derecho, al cambio en positivo de su autopercepción como trabajador y persona, e incluso al incremento de su nivel de autodeterminación y calidad de vida.
- La **integración en el puesto de trabajo**. La integración es componente y objetivo prioritario del empleo con apoyo, por algo lo definimos como un *modelo de integración*. A través del ECA se pretende conseguir que las personas con discapacidad; especialmente intelectual; accedan a un puesto de trabajo y participen de las actividades laborales con los mismos derechos y deberes que el resto de trabajadores no discapacidad, en igualdad de oportunidades.

3.7.2.3. Modelos de Empleo con Apoyo

Son diversos los modelos de ECA utilizados en los procesos de integración social y laboral de las personas con discapacidad. RUSCH y HUGHES (1989) enumeran hasta cuatro modalidades diferentes. Veámoslas:

- **Modelo de enclave** (*Clustered placement model or enclave model*). Un grupo reducido de personas con discapacidad (entre 5 y 8) desarrollan una misma actividad laboral en entornos de trabajo junto con otros trabajadores no discapacitados. La formación inicial y especializada, la supervisión y los soportes son proveídos en el mismo lugar de trabajo por un preparador laboral o personal especializado. Una variación del enclave o grupo de trabajo es el modelo de *dispersión de enclave*. En este modelo el grupo de trabajo se dispersa por toda la empresa, y cada uno de los integrantes desarrolla una actividad en un puesto de trabajo diferente.
- **Modelo de grupos de trabajo móviles** (*Mobile work crew*). Un pequeño grupo (generalmente acostumbra a ser de 6 integrantes) funciona como una unidad de trabajo; formada y supervisada por un preparador laboral; que provee de servicios varios a la comunidad. Los servicios ofrecidos son los relacionados con limpieza, jardinería o mantenimiento de parques y acostumbran a proveerse con furgoneta (de aquí la connotación de móvil). A través de este modelo las personas con discapacidad trabajan en una variedad de entornos laborales; por ejemplo edificios, oficinas, parques; que les permite el contacto con otros trabajadores y colectivos que no presentan ningún tipo de discapacidad.
- **Modelo de enfoque empresarial o pequeño negocio** (*Entrepreneurial approach or Small Business model*). Modelo similar al modelo de enclave. Un grupo reducido de personas con discapacidad; este puede ser de hasta 6 integrantes pero sin superar nunca el número de trabajadores sin discapacidad; desarrolla una actividad laboral muy concreta y determinada en una pequeña empresa. El grupo de trabajadores beneficiarios de este modelo ECA presta sus servicios a la empresa desarrollando tareas muy específicas. Como en los anteriores modelos, la actividad está supervisada por un preparador laboral o personal especializado, y resulta un modelo útil para aquellas personas que requieren de una supervisión intensiva y constata.
- **Modelo de Soporte Individual. Modelo IPS** (*Individual Placement and Support model*). En este modelo el preparador laboral busca el puesto de trabajo que mejor se adapte al perfil de la persona con discapacidad. La formación; que incluye habilidades sociales y no sólo laborales o relacionadas con el puesto de trabajo; se imparte en el mismo lugar de trabajo por un preparador laboral y bajo su supervisión. Gradualmente el trabajador va ganando confianza y competencias laborales, de manera que la figura de apoyo del preparador laboral se va retirando y es reemplazado por apoyos naturales en el lugar de trabajo. Hay que tener en cuenta que el apoyo nunca se va a eliminar totalmente. La empresa que contrata a un trabajador con discapacidad bajo esta modalidad ECA cuenta en todo momento con la orientación y asesoramiento profesional del centro, organización o empresa de inserción. Los preparadores laborales no sólo asisten a la persona con discapacidad, sino que también lo hacen al resto de integrantes de la empresa; compañeros de trabajo y empleadores; orientándoles y formándoles en las cuestiones referentes a la relación y trato con la persona con discapacidad.

De todos los modelos ECA analizados, el modelo IPS (BECKER y DRAKE, 1994) resulta ser el más significativo y representativo del empleo con apoyo tal y como se concibe, un modelo para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad centrado en las características, circunstancias y necesidades personales e individuales de cada participante.

Los principios que definen a este modelo individual de soporte son (TSANG, 2003: 25; BOND, 2004: 346):

- ▶ La *elección* del programa está *en función de la decisión* de cada *participante*. Nadie es excluido de la posibilidad de participar en un programa de empleo con apoyo. El único requisito para ser admitido es el deseo de trabajar en un empleo o contexto laboral competitivo.
- ▶ El empleo con apoyo constituye *uno de los elementos que integran el tratamiento* de la personas con discapacidad. Los preparadores o especialistas laborales coordinan su actuación con el equipo de tratamiento.
- ▶ El *objetivo principal* es la consecución de *un trabajo competitivo*, un trabajo remunerado a tiempo parcial o completo y que preste un servicio real a la comunidad.
- ▶ Una *búsqueda rápida de trabajo* una vez el participante expresa su interés por trabajar. El empleo con apoyo representa una forma rápida de buscar un empleo e incorporarse al mismo recibiendo la orientación, asesoramiento y entrenamiento adecuados y constantes.
- ▶ Los *apoyos individuales* son *continuos y sin límite de tiempo*. Los apoyos individuales del trabajador con discapacidad son indefinidos, y se mantienen durante todo el tiempo en el que son solicitados.
- ▶ La *atención a las preferencias de los participantes* es un elemento clave en los programa ECA. Las decisiones respecto a los componentes y/o elementos relacionados con el trabajo y los soportes son individualizados. Están centrado en la personas, en sus necesidades, preferencias, experiencias y potencialidades.
- ▶ El *asesoramiento* está presente en el proceso de toma de decisiones. El personal especializado orienta y asesora individualmente a los trabajadores con discapacidad en su proceso de toma de decisiones respecto a cuestiones laborales.

Si bien el modelo IPS puede resultar el más representativo de los modelos ECA, es preciso atender a un elemento que los otros modelos contemplan y el modelo individual de soporte no: la posibilidad de acceder a un mercado de trabajo competitivo mediante una primera estancia en entornos laborales protegidos, que pueden ser un punto de conexión con la empresa ordinaria que contrata los servicios de estos centros para el desarrollo de determinadas actividades y en respuesta a una exigencia normativa y legal.

Si analizamos de manera conjunta los modelos presentados observaremos una serie de aspectos convergentes; coincidentes con los elementos y/o componentes clave y característicos del empleo con apoyo; y divergentes, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

ASPECTOS CONVERGENTES	ASPECTOS DIVERGENTES
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Figura del <i>preparador laboral</i>. En todos interviene el preparador laboral, soporte de referencia el trabajador con discapacidad y profesional que supervisa, forma, orienta y asesora. ☞ La integración laboral en <i>entornos de trabajo ordinarios</i>. Todos los modelos tienen como objetivo la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en entornos de trabajo no protegidos, integrados en la comunidad y con el contacto laboral de otros trabajadores no discapacitados. ☞ Las <i>necesidades de apoyo</i>. Todos los modelos tienen en cuenta las necesidades de apoyo de los trabajadores con discapacidad. La respuesta a esas necesidades de apoyo proceden el preparador laboral o de los mimos compañeros de trabajo y empleadores (soportes naturales). ☞ <i>Formación en el lugar de trabajo</i>. Todos los modelos forman a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo bajo la supervisión del preparador laboral. Adquieren competencias profesionales en el propio lugar de trabajo. ☞ <i>Formación de habilidades sociales</i>. Todos los modelos permiten y trabajan la adquisición de competencias sociales, garantizando no sólo la integración laboral, sino también la integración social. 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ El <i>enfoque</i>. El modelo IPS posee un enfoque <i>individual</i>, centrado en una persona con discapacidad mientras que el resto posee un enfoque <i>grupal</i>, centrado en un grupo reducido de personas con discapacidad. ☞ El <i>grado de interacción</i> entre los <i>trabajadores</i> que poseen algún tipo de discapacidad y los que no poseen ningún tipo de discapacidad. El modelo IPS y el modelo de dispersión de enclave son los que presenta un mayor grado de interacción, mientras que en el resto de modelos el grado de interacción es menor. ☞ El <i>carácter contractual y permanente</i>. Mientras que el modelo IPS posibilita la contratación de la personas con discapacidad en un puesto de trabajo con alto índice de permanencia, el resto de modelos ofrecen un modelo de subcontratación temporal o por obra y servicio. ☞ El modelo IPS no contempla la posibilidad de acceder a la empresa ordinaria desde un centro de trabajo protegido. Los otros modelos si que consideran esta vía de inserción laboral.

Tabla 21: Aspectos coincidentes y divergentes de los modelos ECA

Atendiendo a la línea argumental sobre la definición, elementos componentes y modelos del empleo con apoyo podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- (i) Los programas de ECA son programas de transición al mundo del trabajo orientados a la:
 - i. Inserción activa en el mercado de trabajo.
 - ii. Reafirmación de la autonomía e independencia personales.
 - iii. Mayor capacidad para la toma de decisiones. Mayor autodeterminación.
 - iv. Mejora de la calidad de vida.
- (ii) El empleo con apoyo exige de una trabajo colaborativo entre todos los agentes implicados en el programa, tal y como se muestra a continuación:

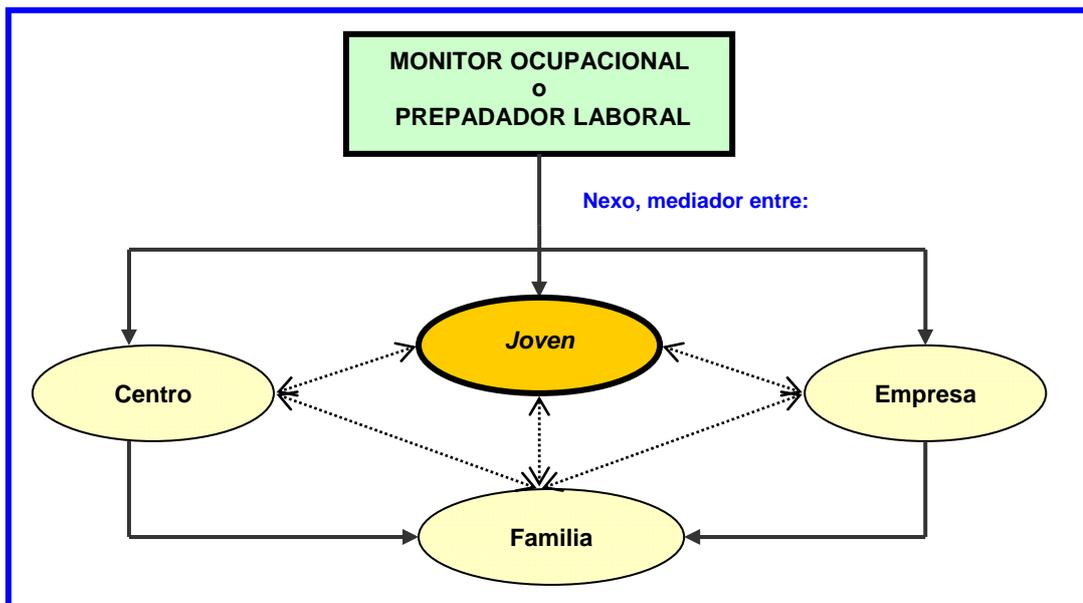


Figura 19: Red colaborativa de agentes implicados en el proceso ECA

- (iii) Una de las estrategias clave del empleo con apoyo es el denominado *balance de competencias*. El balance de competencias trata de identificar qué necesidades presenta una persona para incorporarse con éxito en un puesto de trabajo. Es la estrategia instrumental que va a permitir al individuo conocer y detectar sus potencialidades (qué sabe hacer y qué es capaz de hacer) y sus limitaciones (qué precisa adquirir o mejorar) respecto a un referente que en nuestro caso son las variables, requisitos o exigencias derivadas de la definición y valoración de un determinado perfil profesional y puesto de trabajo llevados a término por la empresa. En todo este proceso se cuenta con la figura mediadora del preparador laboral o monitor ocupacional, pero también con la colaboración de otros elementos contextuales como son la familia y el centro o entidad que coordina el programa. El análisis de los resultados obtenidos del balance de competencias va a permitir el proceso de detección y análisis de necesidades a partir del cual se definirá el plan individualizado de inserción, y se establecerán las líneas pertinentes de actuación que implicarán tanto al individuo como a la empresa. El proceso explicado se ve representado en la figura que sigue:

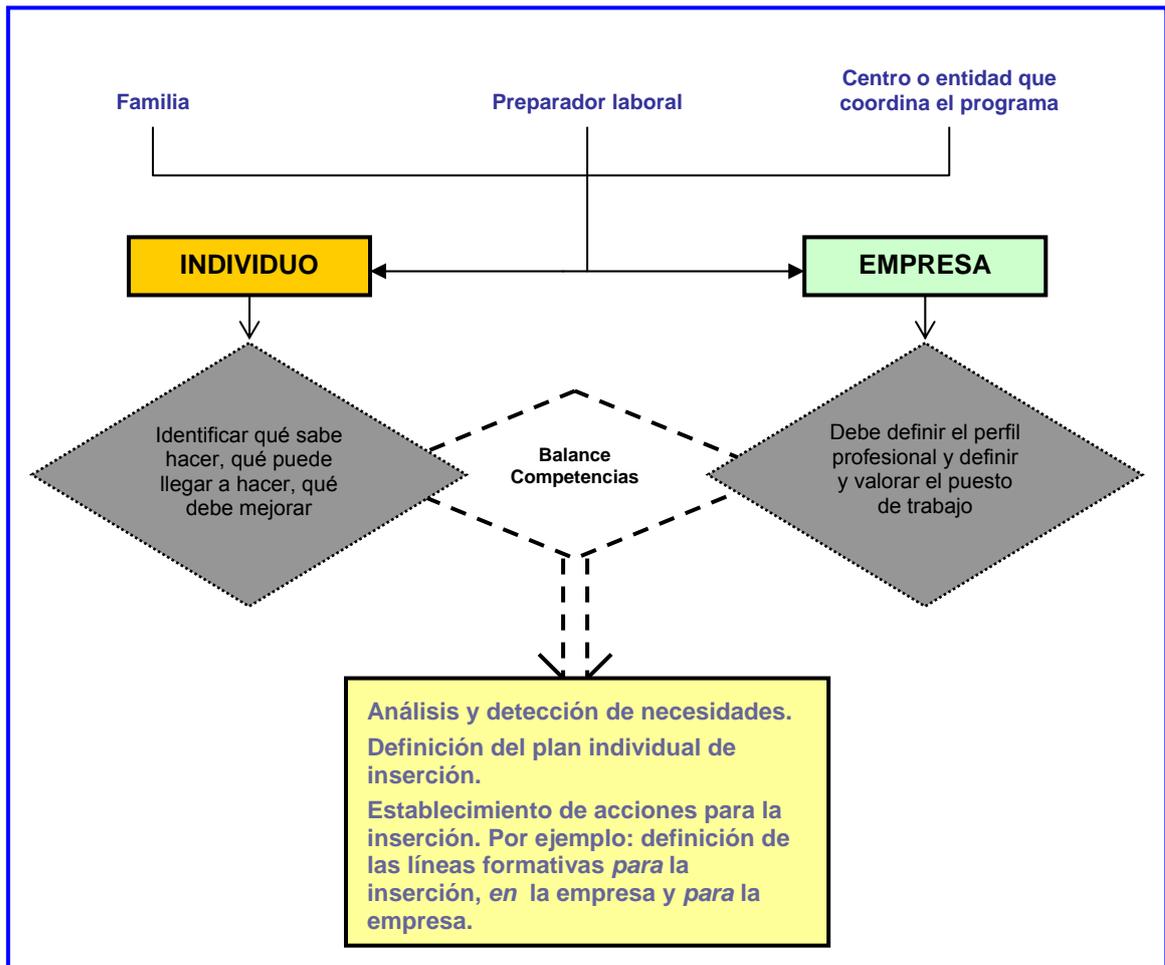


Figura 20: El balance de competencias en los programas ECA

- (iv) No debemos pensar que los programas ECA se limitan a la atención de colectivos con discapacidad; especialmente intelectual; sino que también son aplicables a otros colectivos considerados vulnerables o en riesgo de exclusión social (jóvenes con un bajo nivel cultural y formativo, inmigrantes, mujeres, colectivos en rehabilitación, etc.). Son programas centrados en la persona, en el individuo, y con capacidad para adaptarse a las diferentes individualidades y necesidades personales. Estas características hacen que los programas ECA sean programas que no presenten limitaciones, salvo la posible necesidad de una gran cantidad de recursos.

3.7.2.4. Fases y estrategias metodológicas del empleo con apoyo

Como ya se ha indicado, el objetivo del empleo con apoyo es la inserción laboral de las personas con discapacidad en un entorno de trabajo competitivo.

Conseguir este objetivo exige que el empleo con apoyo sea un modelo estructurado que disponga de unas estrategias metodológicas de trabajo.

Atendiendo a la estructura básica y general que debe caracterizar a cualquier programa ECA, identificamos las siguientes fases de desarrollo que a su vez comportan una serie de estrategias de actuación:

1. *Búsqueda de un trabajo.* Para poder llevar a término la inserción laboral, es preciso conocer el mercado de trabajo. Para ello habrá que:
 - a. Identificar y conocer los intereses de los participantes del programa.
 - b. Identificar y conocer las técnicas y canales que permiten la búsqueda de trabajo.
 - c. Identificar y conocer qué empresas y sectores laborales ofrecen empleo, y cuáles están dispuestas a participar en un programa ECA.
 - d. Informar, orientar y asesorar a las fuentes empleadoras de todos los temas relacionados con la contratación de personas con discapacidad como qué tipos de contratación existen, qué beneficios laborales les aportan o qué incentivos fiscales conlleva.
2. *Valoración de candidatos.* El empleo con apoyo se caracteriza por su carácter personal e individual. El objetivo es la inserción laboral de una persona, de un candidato/a en un puesto de trabajo. Para ello se plantean programas o planes individuales para la inserción que a su vez exigen de la recogida de información y de la evaluación inicial del candidato:
 - a. Qué tipo de necesidades presenta.
 - b. Cuáles son sus preferencias e intereses.
 - c. Cuáles son sus potencialidades.
 - d. Qué grado de implicación tiene la familia en el proceso de inserción.
 - e. (...)
3. *Análisis de los puestos de trabajo.* El tercer elemento integrante del proceso de inserción es el puesto de trabajo. Una vez se conoce la perspectiva general del mercado de trabajo y a la persona participante del programa, es imprescindible conocer el puesto de trabajo en el que se desea incorporar:
 - a. Qué tareas deberá realizar.
 - b. Qué competencias o habilidades exige el puesto de trabajo.
 - c. Qué grado de relación con otros componentes laborales posee.
 - d. Qué condiciones laborales caracterizan al puesto.
 - e. En qué condiciones ambientales se desarrolla.
 - f. (...)
4. *Ubicación en el puesto de trabajo.* Una vez considerada la pertinencia de la persona candidata a un puesto de trabajo concreto se lleva a cabo el proceso propio de inserción que exige:

- a. Analizar el grado de compatibilidad entre el puesto de trabajo y el trabajador.
 - b. Determinar si se requieren o no apoyos.
 - c. Captación de los apoyos naturales que luego serán los que quedarán una vez se haya retirado el preparador laboral.
5. *Apoyo en la empresa.* Una vez la persona ya ha sido incorporada al puesto de trabajo y después de un proceso de adaptación, acompañamiento, instrucción y reforzamiento positivo del trabajador con discapacidad por parte del preparador laboral, será preciso ir retirando gradualmente el apoyo de éste para dar paso a la acción de los apoyos naturales.
6. *Proceso de seguimiento.* Proceso que va permitir valorar si la integración ha sido satisfactoria, así como determinar posibles mejoras en el proceso y la necesidad de mantener los apoyos (especialmente de tipo intermitentes) en el puesto de trabajo.

Un ejemplo de las fases y de las estrategias detalladas lo encontramos en el cuadro de etapas típicas del proceso de empleo con apoyo elaborado por JORDÁN DE URRÍES y VERDUGO (2003: 21) donde claramente se pueden identificar cada una de las fases identificadas. Véase la figura que sigue a continuación:

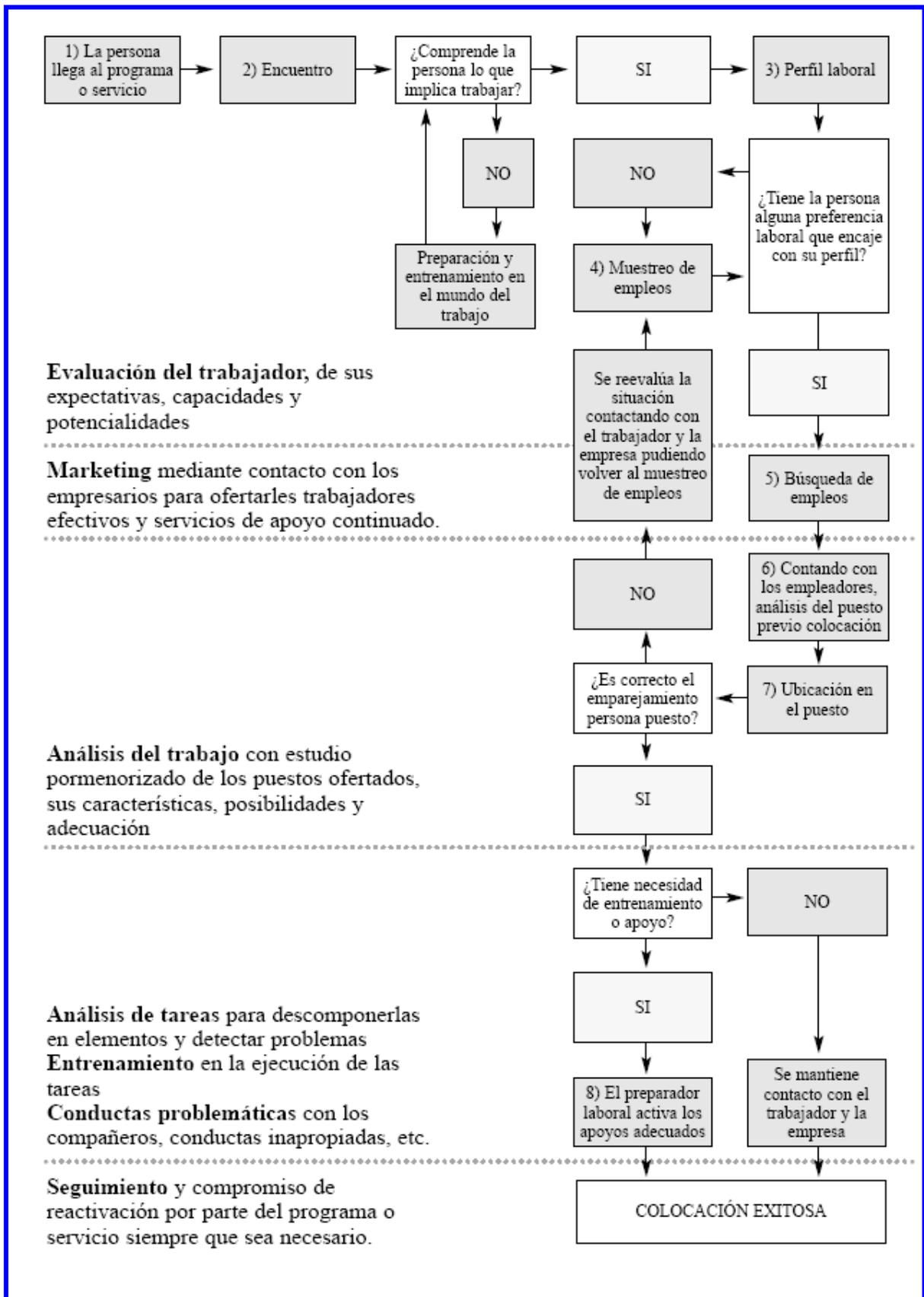


Figura 21: Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo (JORDÁN DE URRÍES y VERDUGO, 2003:21)

3.7.2.5. Situación actual del empleo con apoyo en el contexto español

Si bien es cierto que el empleo con apoyo es un modelo de integración social y laboral surgido a finales de los 70 y principios de los 80 en Estados Unidos, no es hasta la década de los 90 que adquiere importancia y relevancia en el contexto español.

Con la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982) se hace explícita la necesidad de considerar estrategias y modelos para la integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo (artículo 37 de la LISMI), y consecuentemente se establecen las bases del empleo con apoyo.

Pero no será hasta el año 1991 cuando realmente irrumpa este modelo de integración. En este año se presentan las primeras iniciativas ECA, dos programas pioneros del empleo con apoyo:

- El proyecto *AURA* (Barcelona). Elaborado en 1989 constituye el primer programa ECA de España. Como programa pionero y experimental en la implantación y desarrollo de la metodología de empleo con apoyo su principal objetivo era la integración laboral de jóvenes con Síndrome de Down y otras discapacidades psíquicas e intelectuales en el mercado de trabajo ordinario. *“La participación activa en la sociedad, para los jóvenes, se concreta sobre todo en el mundo laboral y social. El objetivo global del Proyecto es (...) conseguir la realización personal y la independencia mediante el trabajo”* (CANALS y DOMÈNECH, 1991: 43). El proceso de integración definido en este proyecto consta de cuatro programas específicos, con objetivos propios e interrelacionados para llegar a un objetivo común, el desarrollo global de la personas teniendo en cuenta sus características, capacidades y necesidades individuales. Los programas que constituyen el proyecto global AURA son:
 - Programa de *Autonomía Personal*. Pretende la consecución por parte de los jóvenes beneficiarios del programa de lograr una vida lo más autónoma y normalizada posible.
 - Programa de *Formación Básica Continuada*. Pretende suplir el vacío existente de centros de formación adecuados a los jóvenes beneficiarios del programa, ofreciendo un proyecto de formación permanente e individualizado que desarrolle, mejore y potencie sus capacidades.
 - Programa de *Integración Laboral*. Pretende la consecución de un trabajo real en una empresa ordinaria.
 - Programa de *Vida Independiente*. Pretende proporcionar situaciones reales de vida autónoma de los jóvenes beneficiarios del programa fuera del entorno familiar.
- El proyecto *Treball amb Suport* (Mallorca). Programa también pionero en la metodología ECA, se inició en 1991 y fue promovido por el Consell Insular de Mallorca. Desde este programa se han venido sucediendo otras experiencias que han demostrando que las personas con discapacidad pueden ejercer un empleo en las empresas de la comunidad si cuentan con los apoyos y seguimiento necesarios.
- El proyecto *ANTEAR* (Galicia). Un programa de enfoque metodológico ECA que la fundación PAIDEIA Galiza plantea en 1995 como un modelo de inserción laboral para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad psíquica en el mercado de trabajo ordinario.

- Tres proyectos de capacitación y empleo:
 - ANTEAR: Inserción laboral de personas con discapacidad.
 - TREBORE, SL: Empresas de economía social con cuatro sectores de funcionamiento; jardinería y viverismo, arte decorativa de mueble, limpieza y mantenimiento y diseño gráfico por ordenador.
 - EVOS: Servicio de valoración y orientación.
- Dos de desarrollo rural y semiurbano:
 - DELOA: Alternativas de desarrollo local.
 - ACCES: Accesibilidad y ayudas técnicas en el domicilio).

ANTEAR defiende que el ajuste personal y la capacitación laboral deben realizarse en un puesto de trabajo productivo e inmerso en el mercado laboral, por ejemplo a través de empresas de economía social. Utilizando el trabajo en la empresa ordinaria como instrumento de capacitación, promoción y desarrollo integral pretende por un lado provocar cambios en términos de responsabilidad, autonomía e identidad en los sujetos usuarios del proyecto y por otro, modificar la representación social existente de personas con discapacidad como dependientes, incapacitadas o enfermas. En la fase inicial del proyecto, el colectivo beneficiario era fundamentalmente personas con discapacidad psíquica de edades comprendidas entre 18 y 30 años, con una certificación de minusvalía y sin experiencia laboral previa. Pero los resultados positivos obtenidos y la diversificación de la demanda ha hecho ampliar el colectivo destinatario (discapacidades sensoriales, personas con parálisis cerebral, personas con traumatismos craneoencefálicos, o problemáticas sociales). Únicamente se excluyen a personas con enfermedad mental por considerar que su incorporación al mercado laboral requiere un modelo diferente al que plantea ANTEAR.

A partir del año 1993 se crea la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), miembro de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE) y principal entidad impulsora de esta metodología de integración en el contexto español.

Actualmente los programas de empleo con apoyo están bastante extendidos y son muchas las entidades que trabajan para la inserción laboral las que incorporan en su metodología de trabajo las directrices de los programas ECA, entidades como servicios locales de ocupación, oficinas técnicas laborales o servicios de integración sociolaboral (véase apartado 3.6.4. *Servicios para la integración sociolaboral*: 99).

También es importante atender a la principal fuente de financiación de los programas de empleo con apoyo: el Fondo Social Europeo en el marco de la iniciativa de empleo HORIZON (véase apartado 3.5.1.2 *Iniciativa HORIZON*: 84). Que los programas ECA sean iniciativas HORIZON:

- (i) Garantiza la subvención económica necesaria para que el desarrollo de estos programas siga siendo factible. Un ejemplo lo tenemos en el propio programa AURA, un programa activo desde su nacimiento en 1989.

- (ii) Ampliar el grupo destinatario del programa. Muchos de los actuales programas de empleo con apoyo no sólo se centran en la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad, sino también en colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Ejemplos de programas ECA dirigidos a colectivos vulnerables por sus especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo los encontramos en iniciativas como *Inclusió-Mallorca*; programa que en 1996 proporcionó servicios de instrucción, apoyo y seguimiento a las personas que por sus características particulares precisaban de esta mediación para encontrar, aprender y mantener un empleo; o *Trabajo con apoyo para los colectivos en riesgo de exclusión* promovido por el Instituto Municipal de Promoción Económica de Mataró (IMPEM), programa que entre los años 2000 y 2001 trabajó con colectivos que a pesar de no tener ningún tipo de discapacidad, sin un acompañamiento a la empresa su inserción sería igualmente compleja.

Finalmente llamar la atención sobre un último aspecto. Actualmente son algunas las entidades de carácter público y municipal que desde sus servicios de orientación e intermediación laboral desarrollan interesantes **iniciativas de empleo con apoyo en relación a los jóvenes con inteligencia límite** y/o discapacidad intelectual. A modo de ejemplo encontramos programas como *Treball amb suport: servicio de intermediación laboral para personas con discapacidad* de Vapor Llonch - Ayuntamiento de Sabadell; o *TIMOL (Treball Inclusiu al Mercat Ordinari Laboral)* programa para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual desarrollado por el centro de formación ocupacional CFO La Paperera – Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú.

4. ENFOQUE METODOLÓGICO. EL ESTUDIO DE LOS SERVICIOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON INTELIGENCIA LÍMITE.

En la segunda parte del estudio que se presenta merecerán especial atención la descripción de los servicios de integración que trabajan para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite.

A continuación; previa justificación del diseño, desarrollo, muestra de estudio, metodología, variables, indicadores, criterios e instrumentos; se detallará el estudio descriptivo que se ha realizado de dos servicios concretos de integración laboral, atendiendo entre otros aspectos a sus programas y actuaciones con el firme propósito de plantear al final una propuesta de modelo que guíe los procesos de formación y de orientación para la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes con inteligencia límite.

4.1. DISEÑO y DESARROLLO

El análisis del marco teórico realizado en la primera parte del presente estudio nos permite concretar tanto las líneas de trabajo de esta segunda parte metodológica, como también entender conceptualmente los conceptos y actuaciones que describirán las variables de análisis.

En la primera parte del estudio se ha ofrecido una aproximación a:

- El conocimiento de los colectivos considerados vulnerables y concretamente uno, el de los jóvenes con inteligencia límite.
- Las principales estrategias de intervención para la inserción laboral de estos jóvenes a través de programas e iniciativas amparadas por un marco legal que pretende políticas activas para el empleo u ocupación, así como de la actuación bajo los principios de la responsabilidad social.
- Los elementos o factores clave que hay que considerar en el diseño, planificación, desarrollo y aplicación de estos programas ya que resultan claves para garantizar cierto grado de éxito de los procesos de inserción. Hablamos de la formación de metacompetencias como empleabilidad y adaptabilidad, o de los procesos de orientación.
- Las metodologías de trabajo para la inserción; por ejemplo la metodología ECA; donde el conocimiento del mercado laboral actual y de las alternativas y/o posibilidades que ofrece resulta obligado.
- Los agentes implicados en los procesos de inserción laboral (el propio colectivo de estudio, familia, profesionales, o empresas entre otros).

Pero especialmente,

- Los servicios que trabajan para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo ordinario, abierto y competitivo.

Esta aproximación plantea las líneas de trabajo de esta segunda parte, un estudio descriptivo que pretende:

- Profundizar en el conocimiento de los servicios para la integración sociolaboral de los jóvenes con inteligencia límite atendiendo a su composición, estructura, funcionamiento general y a los principales programas e iniciativas que llevan a término.
- Valorar los procesos de orientación y formación de competencias clave en función de los programas y estrategias de intervención planteados.

- Conocer las metodologías de trabajo que implementan para la inserción de los jóvenes con inteligencia límite.

Y todo lo enunciado nos llevará al propósito mismo de este trabajo:

- La aproximación a un modelo de formación y de orientación para la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes con inteligencia límite, un modelo que deberá atender e integrar los elementos descritos y planteados en esta segunda parte metodológica.

4.2. VARIABLES, INDICADORES y CRITERIOS

Plantear un enfoque metodológico; independientemente de la naturaleza del mismo; obliga a considerar toda una serie de variables que deberán ser identificadas para su análisis.

Atendiendo a este aspecto, las cuestiones generales que se plantean son:

- ¿Qué *variables* se identifican? y ¿con qué principales elementos de los procesos para la integración laboral se relacionan?
- ¿Con qué *indicadores* se identifican las variables?
- ¿A qué *criterios* responden las variables e indicadores identificados y establecidos?

Demos una respuesta a cada una de las cuestiones planteadas:

4.2.1. Qué variables se identifican

El primer propósito de esta segunda parte del estudio; describir los servicios para la integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite, conocer qué programas, iniciativas y metodología de intervención llevan a cabo y determinar el papel de los procesos formativos y de orientación en los mismos; nos obliga a considerar variables relacionadas con:

- I. Los propios **servicios de integración laboral**. Es preciso conocer y describir
 - a. la *composición* o estructura los servicios de integración laboral y
 - b. su *funcionamiento*.
- II. Los **programas de formación y de orientación** para la inserción laboral. Será preciso conocer y describir
 - a. el *diseño* de los programas,
 - b. su *desarrollo* y
 - c. los *resultados* de los mismos.
- III. Otras **actuaciones para la inserción laboral**. En relación a otras actuaciones para la inserción que difieren de los propios programas de formación y de orientación. Será preciso atender principalmente al *diseño* de las actuaciones. ¿Por qué sólo al diseño?. Porque son actuaciones futuras, en proyecto, que todavía no se han aplicado.

CAMPO DE ESTUDIO	VARIABLES RELACIONADAS
Servicios de integración laboral de jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composición ▪ Funcionamiento
Programas de formación y de orientación para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de los programas ▪ Desarrollo de los programas ▪ Resultados de los programas
Otras actuaciones para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de las actuaciones

Tabla 22: Identificación de VARIABLES de estudio

4.2.2. Con qué indicadores se identifican las variables

La identificación de unas variables obliga a considerar aquellos indicadores que harán factible la descripción y análisis de las variables consideradas y planteadas

Atendiendo a nuestras variables de estudio establecemos los siguientes indicadores:

- I. Con relación a la *composición* de los servicios de integración laboral:
 - a. Estructura.
- II. Con relación al *funcionamiento* de los servicios de integración laboral:
 - a. Objetivos del servicio.
 - b. Política de actuación (a qué principios responde).
 - c. Acciones y/o servicios ofrecidos.
 - d. Departamentos implicados (se corresponde o no con la estructura organizativa del servicio).
- III. Con relación al *diseño de los programas* de formación y de orientación para la integración:
 - a. Contexto de aplicación.
 - b. Necesidades planteadas.
 - c. Objetivos del programa.
 - d. Procesos/actividades de formación planteados.
 - e. Procesos/actividades de orientación planteados.
 - f. Competencias consideradas.
- IV. Con relación al *desarrollo de los programas* de formación y de orientación para la integración:
 - a. El propio desarrollo del programa.
 - b. Los contenidos trabajados.
 - c. Actividad del formador y/o del orientador (preparador laboral):

- i. Actividades de E-A (enseñanza – aprendizaje).
 - ii. Actividades de orientación.
 - d. Actividad del participante.
- V. Con relación al *resultado de los programas* de formación y de orientación para la integración:
 - a. Procesos de seguimiento planteados.
 - b. Agentes de seguimiento.
 - c. Finalidad del seguimiento.
- VI. Con relación al *diseño de las actuaciones* para la integración:
 - a. Contexto de aplicación
 - b. Necesidades planteadas.
 - c. Objetivos del programa.
 - d. Procesos y/o actividades planteados.

CAMPO DE ESTUDIO	VARIABLES RELACIONADAS	INDICADORES
Servicios de integración laboral de jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composición ▪ Funcionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura. ▪ Objetivos del servicio. ▪ Política de actuación. ▪ Acciones y/o servicios ofrecidos. ▪ Departamentos implicados.
Programas de formación y de orientación para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de los programas ▪ Desarrollo de los programas ▪ Resultados de los programas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto de aplicación ▪ Necesidades. ▪ Objetivos. ▪ Procesos/actividades formativas. ▪ Procesos/actividades de orientación. ▪ Competencias consideradas. ▪ El propio desarrollo. ▪ Los contenidos trabajados. ▪ Actividad del “preparador laboral”. ▪ Actividad del participante. ▪ Procesos de seguimiento. ▪ Agentes de seguimiento. ▪ Finalidad del seguimiento.
Otras actuaciones para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de las actuaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto de aplicación. ▪ Necesidades. ▪ Objetivos. ▪ Procesos/actividades

Tabla 23: Identificación de los INDICADORES de estudio

4.2.3. A qué criterios responden las variables e indicadores

Finalmente, una vez determinadas las variables e indicadores es preciso establecer bajo que criterios valorativos se deberán analizar.

Existen numerosos criterios de valoración. A modo de ejemplo apuntamos: univocidad y universalidad, coherencia, pertinencia, adecuación o idoneidad, suficiencia, satisfactoriedad, disponibilidad, necesidad e importancia, comprensividad, variedad, responsabilidad, control y seguimiento, utilidad y aplicabilidad, implicación, complementariedad, temporalización, eficacia, eficiencia, efectividad, congruencia, consistencia o innovación.

Definamos cada uno de ellos:

- UNIVOCIDAD y UNIVERSALIDAD. Grado de significación único de un término. No conduce a interpretaciones equívocas pues sólo tiene un significado. De igual comprensión para todos.
- COHERENCIA. Grado de concordancia entre el todo y las partes, entre las estructuras y los procesos, entre los propósitos y los medios.
- PERTINENCIA. Grado de correspondencia que existe entre los fines perseguidos por una actuación de intervención y los requerimientos del contexto en la que está inmersa.
- ADECUACIÓN o IDONEIDAD. Capacidad de adaptación en la trayectoria de la variable analizada. El criterio de adecuación se sustenta en la capacidad de "acomodar una cosa a otra". Adecuado o apropiado para algo.
- SUFICIENCIA. Grado de disposición de todos los requisitos o condiciones que se precisan y/o necesitan.
- SATISFACTORIEDAD. Grado de satisfacción respecto a aspectos como rendimiento, ejecución o desarrollo.
- DISPONIBILIDAD. Condición de disponible. Libre de impedimentos para prestar servicio a alguien.
- NECESIDAD e IMPORTANCIA. Grado de obligatoriedad, representatividad. Elemento básico, imprescindible, preciso.
- COMPREHENSIVIDAD. Grado de comprensión, capacidad para entender el conjunto de cualidades que integran una idea. Capacidad de inclusión de todos los elementos.
- VARIEDAD. Grado de atención a un conjunto de elementos diversos.
- RESPONSABILIDAD. Grado de obligación al hacer o decidir algo.
- CONTROL y SEGUIMIENTO. Grado de comprobación, verificación, inspección y/o dominio de algo. Acción de seguir, guiar, entender, valorar, observar, evaluar.
- UTILIDAD y APLICABILIDAD. Cualidad de útil. Grado de conveniencia, interés, provecho, beneficio. Que pueda utilizarse para algo. Qué es aplicable en la práctica.
- IMPLICACIÓN. Grado de repercusión o consecuencia, así como de participación activa.
- COMPLEMENTARIEDAD. Cualidad de complementario. Grado de aportación al perfeccionamiento o complemento de algo.

- ☑ TEMPORALIZACIÓN. Distribución temporal o en el tiempo.
- ☑ EFICACIA. Se refiere al modo en que se usan los recursos institucionales para obtener los resultados previstos en las diferentes actividades.
- ☑ EFICIENCIA. Es el criterio que permite establecer el grado de correspondencia entre los medios utilizados y los fines propuestos.
- ☑ EFECTIVIDAD. Permite determinar el grado de consecución de metas y objetivos previamente establecidos. Se evidencia en la congruencia que existe entre lo planificado y lo logrado.
- ☑ CONGRUENCIA. Se define como la relación de equivalencia, la relación lógica, en el conjunto de los elementos, su conveniencia y oportunidad.
- ☑ CONSISTENCIA. Se define como la duración, estabilidad y solidez de la concepción y el modelo de actuación que tiene una Institución.
- ☑ INNOVACIÓN. Capacidad para crear, modificar o mejorar.

Definidos todos los criterios apuntados, una primera reflexión nos puede llevar a plantear la necesidad de valorar bajo todos los criterios las diferentes variables e indicadores. Pero también es preciso tener en cuenta que habrá criterios más significativos de unas variables e indicadores que otros.

Después de esta reflexión se plantea la siguiente cuestión: ¿A qué criterios responden nuestras variables e indicadores?

En la tabla que se presenta a continuación se establecen los criterios más significativos en función de las variables e indicadores pertinentes a este estudio:

CAMPO DE ESTUDIO	VARIABLES RELACIONADAS	INDICADORES	CRITERIOS
Servicios de integración laboral de jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composición ▪ Funcionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura. ▪ Objetivos del servicio. ▪ Política de actuación. ▪ Acciones y/o servicios ofrecidos. ▪ Departamentos implicados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Univocidad, congruencia y consistencia. ▪ Coherencia, pertinencia, satisfactoriedad, responsabilidad, disponibilidad, implicación, complementariedad e innovación
Programas de formación y de orientación para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de los programas ▪ Desarrollo de los programas ▪ Resultados de los programas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto de aplicación. ▪ Necesidades. ▪ Objetivos. ▪ Procesos/actividades formativas. ▪ Procesos/actividades de orientación. ▪ Competencias consideradas. ▪ El propio desarrollo. ▪ Los contenidos trabajados. ▪ Actividad del “preparador laboral”. ▪ Actividad del participante. ▪ Procesos de seguimiento. ▪ Agentes de seguimiento. ▪ Finalidad del seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuación e idoneidad, necesidad e importancia, coherencia, univocidad, pertinencia, comprensividad, suficiencia, utilidad, aplicabilidad e innovación. ▪ Variedad, temporalización, eficacia y eficiencia. ▪ Satisfactoriedad, efectividad, control y seguimiento.
Otras actuaciones para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de las actuaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto de aplicación. ▪ Necesidades. ▪ Objetivos. ▪ Procesos/actividades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuación e idoneidad, necesidad e importancia, coherencia, univocidad, pertinencia, comprensividad, suficiencia, utilidad, aplicabilidad e innovación.

Tabla 24: Identificación de los CRITERIOS de estudio

4.3. METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca en la corriente de *investigación cualitativa* y se caracteriza por seguir una *metodología* de trabajo *descriptiva, interpretativa, inductiva y básica*. Justifiquemos el porqué de esta clasificación.

Si atendemos a las principales características de la *investigación cualitativa* se observa que (TEJADA, 1997 y ERICKSON, 1986):

- Su finalidad es comprender, interpretar o describir una realidad.
- La naturaleza de la realidad estudiada es holística, múltiple, no fragmentable, dinámica e interactiva.
- La relación objeto-sujeto responde a una perspectiva participativa y desde dentro. La participación se produce en los propios escenarios de estudio.
- Considera las generalizaciones provisionales, sujetas al contexto y tiempo en el que se desarrolla la investigación.
- Las explicaciones son cualitativas, a pesar de que el análisis cuantitativo de algunos aspectos de la investigación puede combinarse en el trabajo.
- La explicación causal se realiza a partir de la interacción de los factores.
- Su axiología responde a unos valores dados y explícitos que influyen en la selección del problema, la teoría y los métodos de análisis.
- Los criterios de validez y fiabilidad no permiten replicar la investigación como consistencia interna. La réplica debe hacerse mediante triangulación.
- Las técnicas e instrumentos de investigación poseen diseños flexibles y se configura a medida que se presentan los datos. La entrevista, el análisis de contenido, el material bibliográfico, la observación participante, el estudio de casos son algunos ejemplos de técnicas e instrumentos más comunes en este tipo de investigación. El término *interpretativo* engloba los estudios de carácter cualitativo que hacen uso de estas técnicas e instrumentos.

En relación a la metodología de trabajo *descriptiva, interpretativa, inductiva y básica* se observa que (TEJADA, 1997):

- La metodología descriptiva se limita a observar y describir los fenómenos tal como ocurren en la realidad, sin tratar de manipular las variables que intervienen, y en tiempo presente, tal cual se presentan en la actualidad.
- La metodología interpretativa está orientada a los significados de las acciones. Se limita a describir la realidad presentada y estudiada a partir del análisis cualitativo de los datos.
- El proceso formal de la metodología inductiva parte del análisis de casos particulares para obtener conclusiones de carácter general. Los estudios descriptivos son característicos de esta modalidad.
- El grado de abstracción de la investigación básica se preocupa por el incremento de la teoría y aportación de nuevos conocimientos. No tiene un carácter aplicativo, sino más generalizable.

Las características expuestas respecto al tipo de investigación y metodología justifican la clasificación metodológica de este trabajo:

- Cualitativa y Descriptiva. Porque su finalidad es abordar, describir, interpretar y conocer la actualidad de una realidad concreta; los procesos de integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite; a partir de:
 - La descripción de unos servicios que trabajan para la integración laboral de nuestro colectivo de estudio.
 - La descripción de los principales programas y actuaciones que actualmente llevan a término los servicios referidos en relación a la realidad que pretendemos conocer.
- Interpretativa. Porque a partir de la descripción de los servicios de integración laboral, de sus programas y actuaciones se pretende:
 - Identificar y/o conocer qué papel tienen los procesos de formación y de orientación en las actuaciones para la integración laboral descritas.
 - Identificar qué competencias se trabajan a través de los procesos de formación y de orientación, y conocer la incidencia de esas competencias en los procesos de integración laboral planteados.
- Inductiva. Porque partiendo de dos casos particulares se obtienen conclusiones de carácter general:
 - Del conocimiento de dos servicios u organizaciones que trabajan para la integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite; de sus actuaciones, programas, metodologías de trabajo, objetivos; se pretende establecer un modelo de formación y de orientación para la integración laboral generalizable a todos los colectivos considerados vulnerables por las especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- Básica. Porque el presente estudio pretende aportar nuevos conocimientos sobre los procesos de integración laboral del colectivo de jóvenes con inteligencia límite.

Para finalizar este apartado, atenderemos a una última clasificación. En función de los múltiples tipos de estudios existentes que siguen una metodología de tipo descriptiva – interpretativa; estudios de desarrollo, de encuesta, históricos, de casos, correlacionales, etnográficos, fenomenológicos o de “survey” (TEJADA, 2007: 74); el presente trabajo podría identificarse con este último, el *estudio de “survey”*. Caracterizado por una metodología preferentemente de carácter social, suele aplicarse al estudio de las instituciones con el propósito de conocer la realidad que las envuelve ofreciendo una visión panorámica, general, de esa realidad. La pretensión esencial de este tipo de estudio es claramente descriptiva, y las técnicas e instrumentos de recogida de información más usuales son la entrevista y los cuestionarios, aunque también se suele utilizar el análisis de documentos o materiales de archivo referidos a la institución analizada.

Los rasgos distintivos de este tipo de estudio identifican el propósito de la segunda parte de este trabajo; describir dos entidades que trabajan para la inserción laboral de jóvenes con inteligencia límite a partir de la información obtenida de las entrevistas realizadas a personal de las instituciones, y del análisis documental y material facilitado por parte de las entidades.

4.4. MUESTRA

En el marco teórico de este trabajo se presentaron los servicios que actualmente trabajan para la integración laboral de las personas con discapacidad u otros colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo; oficinas técnicas laborales, equipos de asesoramiento laboral, servicios locales de ocupación, servicios de integración sociolaboral y empresas de inserción (*véase apartado 3.6.4. Servicios para la integración sociolaboral: 99*).

Todos estos servicios de integración representan la *población* de este estudio, pero nuestra *muestra* queda representada por los servicios que trabajan concretamente para la integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual; oficinas técnicas laborales, servicios locales de ocupación y servicios de integración sociolaboral.

Atendiendo a este criterio nuestra *población muestral* queda representada por dos servicios de integración:

- Servicio de integración sociolaboral (SISL) de la Diputación de Barcelona.
- Servicio local de ocupación (SLO) Vapor Llonch del Ayuntamiento de Sabadell.

Por qué la selección de esta población muestral:

- Ambos servicios trabajan para la integración social y laboral del colectivo de jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo ordinario.
- Ambos servicios trabajan los procesos de integración a través de programas de formación y de orientación que siguen una metodología de trabajo de empleo con apoyo (ECA).
- Ambos servicios plantean actuaciones para la integración de este colectivo complementarias a los programas formativos y de orientación.
- Ambos servicios trabajan paralelamente con otros servicios para la integración laboral a través de canales de derivación, por ejemplo OTL u otros SLO.

Por todos los argumentos expuestos, la población muestral seleccionada se considera representativa de nuestra población y los resultados obtenidos de su estudio van a permitir elaborar propuestas generalizables.

4.5. INSTRUMENTOS

Los instrumentos son los medios que van a facilitar la recogida de información en el proceso de estudio o investigación.

En el presente trabajo se ha utilizado una estrategia combinada de recogida de información siendo dos los instrumentos diseñados y utilizados para tal fin, la *entrevista* y el *análisis de documentos*.

4.5.1. Justificación de los instrumentos

¿Qué argumentos justifican la elección de estos instrumentos y no de otros?:

- i. La *naturaleza metodológica* del estudio. Como ya se ha indicado con anterioridad se enmarca en la corriente de *investigación cualitativa* y se caracteriza por seguir una *metodología* de trabajo *descriptiva, interpretativa, inductiva y básica*. Una de las técnicas e instrumentos de recogida de información más usuales en estos

tipos de estudios es la entrevista, aunque también se suele utilizar el análisis de documentos o materiales de archivo.

- II. La *finalidad de los instrumentos*. Tanto la entrevista como el análisis de documentos son técnicas que van a permitir recabar datos para profundizar en la descripción e interpretación de los aspectos deseados de la realidad estudiada, a la vez que realizar una descripción objetiva y sistemática del contenido manifiesto en la comunicación oral y escrita.
- III. La *naturaleza flexible y versátil de los instrumentos*, especialmente de la entrevista. El carácter flexible y versátil de este instrumento va a permitir reconducir y abordar nuevos aspectos del problema objetivo de estudio en función de las respuestas dadas y la dinámica seguida, aspectos que en un principio no se habían contemplado.
- IV. El *carácter complementario de los instrumentos*. El análisis de documentos es una técnica que permite describir y analizar información escrita y de carácter retrospectivo relacionada con el problema objetivo de estudio. De fácil manejo, se deviene una estrategia de acceso a información complementaria a la ya obtenida a través de otros instrumentos como es la entrevista. A su vez, la entrevista es una técnica que va a permitir acceder a información que a través del análisis de documentos es inaccesible como por ejemplo opiniones, valores, conocimientos, posicionamientos o actitudes de la persona entrevistada respecto a los procesos de integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite.

4.5.2. La entrevista

La entrevista es uno de los instrumentos característicos de los estudios descriptivos. Como estrategia de recogida de información permite profundizar en aquellos aspectos deseados del estudio mediante la incorporación de matrices del contexto y del marco de interpretación de la persona entrevistada.

Como técnica que obtiene la información de forma verbal, a través de un intercambio de información que se efectúa cara a cara entre entrevistador y entrevistado, aporta al estudio la detección de matices importantes a la información obtenida (permite incorporar elementos de comunicación no verbal), y de esta manera proporciona una información más completa (permite obtener varios enfoques).

Existe una amplia clasificación del tipo de entrevista en función de aspectos relativos al grado de estructuración o improvisación, al grado de directividad o de participación del entrevistado, del número de entrevistados, o del objetivo propuesto.

En la tabla que sigue a continuación se presenta una clasificación general de la entrevista en función de los criterios apuntados, así como las características, ventajas e inconvenientes más significativos (DEL RINCÓN, 1997 y TEJADA, 1997):

CRITERIO	TIPO DE ENTREVISTA	CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS e INCONVENIENTES
Grado de estructuración o improvisación	Estructurada o Reglada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se establece previamente un protocolo de preguntas cerradas y una serie limitada de respuestas. ▪ Sigue un esquema rígido y prefijado. El entrevistador controla el orden y esquema de formulación de las preguntas. ▪ Prácticamente se trata de un cuestionario administrado de manera oral. ▪ Facilita el análisis de la información, requieren menos tiempo, y se obtiene el mismo tipo de información en todas las entrevistas facilitando su análisis. ▪ Falta de flexibilidad y problema de comprensión de las preguntas. ▪ Los entrevistados pueden ser dirigidos y la información obtenida sesgada.
	No estructurada, Libre o Informal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No sigue un esquema de preguntas y respuestas previamente fijado. ▪ Las preguntas son de carácter abierto. El entrevistado debe construir la respuesta. ▪ Existen menos posibilidades de sesgos en la información obtenida. ▪ Son entrevistas flexibles que permiten adaptarse mejor a las necesidades de la investigación y las características de los sujetos. Algunas de las preguntas surgen en el transcurso natural de la interacción personal, no pueden ser planificadas previamente porque el entrevistador no sabe que pasará o cuáles serán las cuestiones más apropiadas. ▪ Requieren mayor preparación por parte del entrevistador. ▪ Pueden requerir mucho tiempo. ▪ No se obtiene la misma información de todos los entrevistados, por lo que el análisis de la información puede resultar más dificultoso. ▪ No permiten la comparación entre los sujetos entrevistados.
Grado de directividad o participación	Directiva - Dirigida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modalidad que consta de un listado de cuestiones que deben ir explorándose durante el proceso de entrevista. ▪ El entrevistador puede adaptar el orden y la forma de las preguntas. ▪ Garantiza que no se omitan áreas importantes de información. ▪ Permite aprovechar al máximo el poco tiempo del que se dispone. ▪ Admite una cierta sistematización de la información, la hace comparable y favorece la comprensión porque delimita los aspectos que serán tratados.
	No directiva o No dirigida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El entrevistador crea el clima para facilitar que el entrevistado exprese libremente sus opiniones. ▪ El foco de atención se traslada del entrevistador al entrevistado. ▪ El entrevistador debe exhortar al entrevistado a hablar sobre un tema propuesto a partir de una guía mínima de preguntas. ▪ El grado de estructuración se reduce al mínimo. ▪ Es un tipo de entrevista abierta, flexible y dinámica.

CRITERIO	TIPO DE ENTREVISTA	CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS e INCONVENIENTES
		<ul style="list-style-type: none"> Requiere confianza y motivación en los entrevistados.
Número de participantes entrevistados	Individual	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista realizada a un solo participante. Permite mayor grado de profundidad en la obtención de la información y de comprensión de la misma. El enfoque poco directivo es factible.
	Grupal o Colectiva	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista realizada a dos o más participantes. No permite un grado de comprensión tan profundo como la entrevista individual, pero permite recoger comentarios adicionales de los entrevistados y escuchar la opinión de los otros. Requiere de un cierto grado de dirección. Facilita una serie de controles de calidad en la información porque la presencia de otras personas obliga a reflexionar más, a contrastar lo que se dice y a eliminar posiciones falsas o extremas.
Objetivo propuesto	De orientación Informativas De investigación Terapéutica De selección Etc.	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo de las entrevistas puede responder a: <ul style="list-style-type: none"> Ámbitos personales o <i>internos</i> al sujeto entrevistado (percepciones, vivencias, personalidad, o dinámicas generadas por el entrevistado en interacción con el entrevistador). Ámbito ajeno o <i>externo</i> al sujeto entrevistado (aspectos, temas, hechos, actuaciones, programas que son significativos y están menos relacionados con el sujeto entrevistado, y más con la propia dinámica de la organización).

Tabla 25: Clasificación general de la entrevista

4.5.2.1. Modalidad de entrevista del presente estudio

Vista la clasificación general de la entrevista, ¿a qué modalidad responde la estrategia de entrevista aplicada en este estudio?.

Identificamos la entrevista de este trabajo como *no estructura, no dirigida, individual* y con un *objetivo externo*:

I. NO ESTRUCTURADA porque:

- a. No se ha fijado previamente un esquema rígido y cerrado de preguntas. Las entrevistas han sido abiertas, flexibles, dinámicas y no directivas. Se han ido adaptando en función de la información recibida.
- b. Las preguntas formuladas han sido de carácter abierto y orientativo. Las personas entrevistadas han podido construir su respuesta.

I. NO DIRIGIDA porque:

- a. Las entrevistas ha tenido un carácter no directivo. El foco de atención se ha trasladado a la persona entrevistada.
- b. Se ha partido sólo de un guión básico de preguntas a partir del cual las personas entrevistadas han ido elaborando sus respuestas. El grado de estructuración de la entrevista se ha reducido al máximo.
- c. Se ha creado un clima de confianza y motivación en las personas entrevistadas, dando pie a un ambiente disentido que ha permitido un adecuado desarrollo de las entrevistas, así como un grado de obtención y comprensión de la información adecuada y pertinente.

II. INDIVIDUAL porque:

- a. Las entrevistas se han realizado de forma individual a un total de cinco personas de los dos servicios de integración laboral analizados. Estas cinco personas son las más representativas en relación a nuestro tema de análisis, los procesos, actuaciones y programas de integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite⁴.
 - i. En el SISL de la Diputación de Barcelona se ha entrevistado a:
 - La persona responsable del SISL (*cap de servei*).
 - La técnica responsable del departamento de *serveis territorials*.
 - La técnica responsable del departamento de *orientación e inserción laboral*.
 - ii. En el SLO Vapor Llonch del Ayuntamiento de Sabadell se han entrevistado a:
 - La persona responsable del servicio de intermediación (*cap d'intermediació laboral*).
 - La técnica responsable del *programa ECA*.

⁴ Las entrevistas se realizaron en el mes de noviembre de 2008 ha excepción de las entrevistas a las técnicas responsables del departamento de *serveis territorials* y *orientación e inserción laboral* del SISL de la Diputación de Barcelona, que se realizaron en julio de 2007. Es importante esta anotación porque a partir de septiembre de 2007 se produce un cambio organizativo en el propio servicio cambiando totalmente su situación. El SISL de la Diputación de Barcelona pasa de ser un organismo de actuación autónoma (*Organisme Flor de Maig*), a un servicio integrado en una de las áreas departamentales de la Diputación de Barcelona.

III. OBJETIVO EXTERNO porque:

- a. A través de la entrevista se pretende obtener información relacionada con la dinámica de actuación de los servicios analizados; estructura, objetivos, actuaciones, programas y metodología de trabajo.

4.5.2.2. Guía de preparación y desarrollo de la entrevista

La entrevista como estrategia exige de un esquema de planificación para su desarrollo que permita atender a toda una serie de aspectos o características como (DEL RINCÓN, 1997: 49):

- Duración de la sesión.
- Número de sesiones precisas.
- Escenario o localización de la entrevista.
- Identidad de los sujetos a entrevistar.
- Estilo de la entrevista.
- Contenido y naturaleza de las preguntas.
- Organización y secuenciación.
- Creación de un clima cordial y espontáneo.
- Formulación de las preguntas.
- Obtención y registro de las respuestas.

¿En qué medida y cómo se han considerado en el presente estudio estas características?

Se ha partido de una planificación previa de la entrevista cuyo esquema de trabajo se presenta en la tabla que sigue a continuación, donde se muestran las fases consideradas, las pautas de trabajo de cada una de las fases y la metodología seguida.

FASE DE LA ENTREVISTA	PAUTAS DE TRABAJO	METODOLOGÍA DE TRABAJO
1. PREPARACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar los objetivos de la entrevista. 2. Determinar la muestra de personas a entrevistar. 3. Determinar el escenario o localización (dónde). 4. Determinar cuándo realizar la entrevista, la duración y el número de sesiones. 5. Recabar la información previa sobre los temas a tratar. 6. Planificar el guión de la entrevista: <ol style="list-style-type: none"> a. Determinar el tipo de entrevista. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adquirir información general de los servicios de integración laboral analizados (misión, objetivos, filosofía de trabajo, propósitos institucionales, etc.) así como de las actuaciones y programas que llevan a término en relación a los procesos de integración laboral en el mercado de trabajo de los jóvenes con inteligencia límite. Adquirir también información relacionada con la metodología de trabajo seguida por el personal técnico de los servicios. 2. Se entrevistó a un total de 5 personas; 3 del SISL de la Diputación de Barcelona (La responsable del servicio y 2 técnicas), y 2 del servicio de integración Vapor Llonch del Ayuntamiento de Sabadell (La responsable de servicio y 1 técnica). (Véase apartado 4.5.2.1. Modalidad de entrevista: 145). 3. Las entrevistas se realizaron en las instalaciones de los propios servicios de integración, permitiéndonos conocer la ubicación física e instalaciones donde se llevan a término los programas y actuaciones para la integración, y obteniendo información del contexto. 4. Se determinó un total de una sesión por persona entrevistada de aproximadamente 1.30 h de duración. Fijados estos dos aspectos, se estableció el primer contacto telefónico entre la persona que entrevistaba y la persona que iba a ser entrevistada con el propósito de explicar el motivo y objetivo de la entrevista, así como fijar un día y hora de encuentro. Las fechas de las entrevistas fueron: <ol style="list-style-type: none"> a. Para las dos técnicas del SISL de la Diputación de Barcelona se fijó la entrevista el 10/07/2007. b. Para la responsable de servicio del SISL de la Diputación de Barcelona se fijó la entrevista el 28/11/2008. c. Para la responsable de servicio y la técnica de Vapor Llonch del Ayuntamiento de Sabadell se fijó la entrevista el 03/12/2008. 5. Previamente a las entrevistas se realizó una búsqueda de información básica y general en relación a los servicios de estudio. Ubicación, dependencias, servicios generales y programas de formación y de orientación. Es preciso atender al hecho de que la persona que llevó a término las entrevistas había trabajado como personal técnico en un servicio de integración laboral cuyo funcionamiento era similar y paralelo al de los servicios estudiados y entrevistados, facilitando la búsqueda y comprensión de la información previa. 6. Los apartados considerados fueron: <ol style="list-style-type: none"> a. El estilo de entrevista determinado fue <i>no estructurada y no dirigida</i>, considerando que era el estilo que iba a permitir llevar a término un proceso más flexible, versátil y adaptable.

FASE DE LA ENTREVISTA	PAUTAS DE TRABAJO	METODOLOGÍA DE TRABAJO
	<p>b. Contenido, naturaleza, organización y secuenciación de las preguntas.</p> <p>7. Preparar el instrumento o sistema de recogida de información.</p>	<p>b. Las entrevistas se estructuraron siguiendo un esquema orientativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. <i>Introducción.</i> Preparación del comienzo de la entrevista creando un clima cordial y amable: presentación personal entre la persona que entrevista y la que es entrevistada (ya hubo una primera toma de contacto telefónico), explicación del propósito y de los objetivos de la entrevista acorde a la investigación que se está llevando a término, y descripción de las razones por las que se ha seleccionado a las personas a entrevistar. ii. <i>Guión.</i> Estructura de soporte para la persona que entrevista. Se elaboró una guía básica y orientativa de preguntas iniciales, de conducción básica y adaptada a cada servicio. Partiendo de la información previa del servicio, se elaboró una serie de preguntas cuyo propósito era garantizar que todos los temas fuesen tratados a lo largo de la entrevista, que debido a su carácter no estructurado y no directivo podía dar lugar a finalizar el proceso sin haber abordado todas las cuestiones consideradas clave. No obstante, el guión era abierto dando pie al planteamiento de otras cuestiones en función de la dinámica de la entrevista (<i>véanse anexos 9, 10 y 11 del presente estudio: Guiones básicos y orientativos de entrevista de los servicios de integración descritos: 13-17</i>). iii. <i>Secuencia.</i> Al ser una entrevista no estructurada no seguía una secuencia prefijada de manera estricta. La entrevista se fue desarrollando de manera flexible, pero garantizando que los temas clave fueran tratados (para ello se elaboró el guión previo). <p>7. Para el registro de información de la entrevista se utilizó el procedimiento de <i>notas libres o no estructuradas</i>. A lo largo de las entrevistas se fueron tomando notas sobre los aspectos más importantes y destacados, especialmente de aquellos que hacían referencia a las cuestiones clave consideradas. Aún siendo conscientes de las limitaciones de esta técnica de registro (posibilidad de introducir sesgos en los datos, la omisión de algunos datos, y la necesidad de un análisis posterior), se consideró la más apropiada para nuestro tipo de entrevista no estructurada, por ser la que permitía llevar a término un intercambio de información entre entrevistador-entrevistado más relajado y menos condicionado que si se hubiera utilizado algún otro tipo de registro tecnológico (vídeo y/o grabadora por ejemplo). Tomar notas permitió formular nuevas cuestiones a medida que se avanzaba en la entrevista y facilitó en análisis posterior contrastando la información con el análisis documental. (<i>La información resultante del registro de las entrevistas puede verse en el apartado 4.7. Análisis de datos: 153</i>).</p>

FASE DE LA ENTREVISTA	PAUTAS DE TRABAJO	METODOLOGÍA DE TRABAJO
2. COMIENZO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación entrevistador – entrevistado: <ol style="list-style-type: none"> a. Satisfacer las expectativas del entrevistado. b. Crear un clima cordial y amable 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siguiendo el esquema orientativo elaborado para nuestra entrevista, el primer propósito era conseguir una buena relación entrevistador-entrevistado y crear un clima amable y cordial con el propósito de obtener confianza, cooperación, reciprocidad e intercambio, conseguir la aceptación y desarrollar relaciones positivas. Para ello el primer paso fue la presentación personal de la persona que entrevistaba, la explicación clara y honesta del propósito de la entrevista en relación al trabajo y/o estudio que se estaba llevando a término, la justificación del porqué de la elección del servicio y de la persona a entrevistar, la descripción del procedimiento a seguir; es decir, el tipo de entrevista; y el deseo factible de que el protagonismo en la entrevista fuera de la persona entrevistada una vez presentados los objetivos y propósito. 2. Este primer paso ayudó a satisfacer las expectativas de la persona entrevistada que desde el principio tuvo claro los objetivos, la dinámica a seguir, el proyecto para el que solicitaba su colaboración y el interés y reciprocidad por parte de la persona que entrevistaba que recabó información previa del servicio. La transmisión a la persona entrevistada de un conocimiento básico y orientativo de su servicio y actuación, así como el hacer saber que la persona que entrevistaba tenía experiencia profesional como personal técnico de intermediación laboral, hizo que la conversación fuera más fluida, relajada y que se trataran los temas con menos restricciones al hablar un lenguaje profesional común y compartido.
3. DESARROLLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de las preguntas: <ol style="list-style-type: none"> a. Tipo de preguntas. 2. Registrar la información. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La principal cuestión considerada para el desarrollo de las entrevistas fue el tipo de preguntas. Siguiendo la naturaleza no estructurada y no dirigida de la entrevista, las preguntas efectuadas fueron de carácter libre y abierto aspecto que no condicionó las respuestas de las personas entrevistadas. Otro de los aspectos cuidados durante el desarrollo de la entrevista fue el grado de atención. Por parte de la persona que entrevistaba se mantuvo una escucha atenta a la información recibida de las personas entrevistadas, sin anticipar posibles respuestas. 2. Durante el desarrollo de la entrevista se fue registrando la información a través de notas, solicitando las aclaraciones pertinentes si procedía.
4. CONCLUSIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resumir la información. 2. Confirmar si es correcta. 3. Aclarar preguntas o dudas. 4. Describir como continuará el proyecto, trabajo. 5. Conseguir la colaboración futura si es necesario. 6. Expresar la gratitud al entrevistado. 	<p>Para concluir las entrevistas se efectuó una revisión general de la información recabada, se confirmó que todos los puntos básicos y claves habían sido tratados, se solicitó la posibilidad de obtener documentos complementarios a la entrevista obteniendo una respuesta positiva por parte de todas las personas entrevistadas, se explicaron cuáles eran las expectativas futuras del estudio así como una descripción general de la situación del mismo, se confirmó el deseo expreso de comunicar su finalización, las personas entrevistadas mostraron su disponibilidad para futuras colaboraciones así como nuevas tomas de contacto en caso de precisar más información, y por parte de la persona que entrevistaba se agradeció a las personas entrevistadas la colaboración expresa en el estudio.</p>

Tabla 26: Esquema de planificación de la entrevista

4.5.3. El análisis de documentos

La otra estrategia metodológica de este estudio ha sido el análisis de documentos.

Esta técnica de fácil manejo, permite la obtención de información con carácter retrospectivo y es fuente de información y de datos complementaria a la obtenida a través de la técnica de entrevista.

En el presente trabajo, los documentos analizados han sido de carácter público, oficial, y de libre acceso facilitados todos ellos por los servicios de integración laboral de nuestra muestra de estudio. Todos los documentos son de especial interés y ayudan a completar toda la información recabada a través de las entrevistas, especialmente la relacionada con la composición y funcionamiento de los servicios, así como los programas y actuaciones de formación y de orientación para la integración de los jóvenes con inteligencia límite que llevan a término.

4.5.3.1. Fuentes y/o soportes documentales

Las fuentes y/o soportes documentales son múltiples, variados y diversos. Una clasificación general de estas fuentes y/o soportes permite distinguir entre:

- A. Fuentes *escritas*. Documentos impresos en soporte papel (libros, revistas, anuarios, diarios, memorias, etc.)
- B. Fuentes *digitales*. Documentos editados en formato web (documentos consultables y accesibles a través de Internet), audio o video (documentos editados en soporte CD o DVD por ejemplo). Actualmente, muchos de los documentos editados en soporte audio y video también son accesibles a través de Internet.

Los documentos analizados en este estudio; documentos que han sido facilitados por los servicios de integración laboral de nuestra muestra de estudio; han sido:

- Documentos Escritos:
 - ✓ Documentos interno e informativo de los soportes a las políticas locales de integración sociolaboral personas con IL (*Organisme Autònom Flor de Maig*):
 - Programa de soporte a la inserción laboral de personas con IL en la empresa ordinaria.
 - Programa de promoción de la contratación con agentes del territorio de la integración social i laboral de personas con IL.
 - Programa de mejora de la gestión interna municipal para favorecer la inserción laboral de personas con IL.
 - ✓ Listado de las empresas y entidades colaboradores con el SISL (*Organisme Autònom Flor de Maig*).
 - ✓ Documento interno e informativo de la sesión de trabajo celebrada con fecha 26/10/2006 del grupo de trabajo *El sector público i la responsabilidad social (la configuración de una administración pública socialmente responsable)*. (*Organisme Autònom Flor de Maig*).
 - ✓ Cuestionario sobre el Estudio de la *Integració Social i Laboral de les persones amb discapacitat des de la mirada dels ents locals de la província de Barcelona* con fecha Enero de 2006. (*Organisme Autònom Flor de Maig*).

- ✓ Proyecto o Plan de trabajo 2007 del programa *Iniciació al Treball en el Sector Serveis. Dispositiu Integral de Formació i Inserció Sociolaboral de joves amb IL*. (Organisme Autònom Flor de Maig).
- ✓ Dos libros sobre los estudios realizados por el servicio de integración sociolaboral de la Diputación de Barcelona (de uso en el marco teórico de este estudio):
 - El estudio de las *habilidades sociales para la integración laboral de las personas con IL*
 - El estudio de *Responsabilitat social de l'Administració*.
- ✓ Documentos informativos del servicio de intermediación laboral Vapor Llonch – Ayuntamiento de Sabadell:
 - Cuaderno editado en 2006 titulado *VAPOR LLONCH. Fàbrica d'oportunitats, 15 anys junts* (información y valoración del servicio y sus resultados tras 15 años de balance)
 - Tríptico general del servicio de integración.
 - Tríptico del servicio de formación.
 - Tríptico del servicio de intermediación y ocupación.
 - Tríptico del programa “*Busco Feina*” para jóvenes.
 - Cuaderno editado en 2008 sobre el conjunto de proyectos destinados a la mejora ocupacional de los jóvenes titulado *Pla Joves a la Feina 2007/08*.
 - Documentación del Programa *Coneixement d'Oficis* del *Pla Joves a la Feina 2008/09*.
- Documentos Digitales:
 - ✓ CD *Servei d'Integració Sociolaboral*. (Organisme Autònom Flor de Maig de la Diputació de Barcelona).
 - ✓ CD *Anuari Estadístic Sabadell 2007*. (Vapor Llonch – Ayuntamiento de Sabadell).
 - ✓ CD “*Busco Feina*”. *Orientació laboral*. (Vapor Llonch – Ayuntamiento de Sabadell).
 - ✓ CD “*Coneixement d'Oficis 2007 – 2008*” del *Pla Joves a la feina*. (Vapor Llonch – Ayuntamiento de Sabadell).
 - ✓ CD **INTEGREMP**. *Jornada d'empreses per a la integració laboral*. *Divendres 9 de maig de 2008* (Vapor Llonch – Ayuntamiento de Sabadell).

4.5.3.2. Aspectos analizados de cada una de las fuentes documentales

Los documentos referenciados han sido analizados en función de las variables, indicadores y criterios que introducían el apartado metodológico del presente estudio.

A partir de una plantilla; cuadro de doble entrada; se han identificado aquellos documentos que en su contenido contemplan las variables e indicadores definidos (véanse anexos 12 y 13, *Plantillas para el análisis de documentos: 18-23*). Posteriormente se han identificado los criterios a los que responden (véanse anexos 15 y 16, *Plantillas criterios para el análisis de información: 27-30*).

Todo el proceso seguido ha permitido cumplimentar la información obtenida de las entrevistas; en este caso información especialmente relacionada con las variables e indicadores del servicio, su funcionamiento y sus resultados (véase *anexo 14, Plantilla para el análisis de información de entrevistas: 24*); y obtener una visión más completa de los servicios de integración, de sus programas y de sus actuaciones en función de unas variables, indicadores y criterios que hemos considerado relevantes y coherentes con la línea argumental del marco teórico del presente trabajo, como podrá observarse en el apartado de análisis de los datos obtenidos a partir de los documentos (véase *apartado 4.7. Análisis de datos: 153*).

4.6. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Tanto las entrevistas como el análisis de documentos han permitido caracterizar a nuestra muestra de estudio atendiendo a aquellos aspectos descriptivos relativos principalmente a la composición y funcionamiento de los dos servicios de integración analizados.

La información que se presenta a continuación puede confrontarse con la información recopilada en los anexos del presente estudio a partir de las entrevistas y del análisis de documentos.

4.6.1. Servicio de integración sociolaboral de la Diputación de Barcelona. Organisme Autònom Flor de Maig

Para describir este servicio es preciso atender a un primer aspecto clave e importante que marca un punto de inflexión en la composición, estructura y funcionamiento del propio servicio de integración.

Hasta septiembre de 2007, el SISL de la Diputación de Barcelona se constituía como un Organismo Autónomo denominado Flor de Maig. Sus instalaciones estaban ubicadas en Cerdanyola del Vallès. Desde septiembre de 2007, por directrices políticas, este servicio deja de ser Organismo Autónomo y pasa a ser un servicio integrado en una de las Áreas departamentales de la Diputación de Barcelona. La ubicación física y dependencias también cambian, pasando del recinto independiente de Flor de Maig a las oficinas centrales de la Diputación de Barcelona ubicadas en Barcelona (Pavelló Mestral, Recinte Maternitat de Travessera de les Corts).

Como ya se ha indicado, partir de este dato es importante porque va a suponer un cambio significativo en la composición, estructura y funcionamiento de este servicio.

En este apartado abordaremos las dos etapas enunciadas, la anterior a septiembre de 2007 y la posterior, describiendo los cambios devenidos y haciendo una valoración comparativa para determinar que ha supuesto este cambio en relación a los programas y actuaciones para la integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite que hasta el momento se iban realizando (*ver anexos comparativos de la situación anterior y posterior a septiembre de 2007 del SISL de la Diputación de Barcelona. Anexos 17 y 18: 31-39*).

Atendiendo a las ventajas e inconvenientes que la nueva situación del SISL de la Diputación de Barcelona plantea respecto a procesos de integración sociolaboral del colectivo de personas con inteligencia límite observamos:

- Una mayor implicación de las entidades locales, así como una mayor concienciación respecto al colectivo de personas con inteligencia límite, hasta el momento un colectivo bastante desatendido en los servicios locales de ocupación. No obstante, existe la probabilidad de una posible recesión inicial en la atención directa al colectivo de personas con inteligencia límite, así como en el grado de inserción de este colectivo si estos servicios de ocupación no elaboran un protocolo de actuación correcto y adecuado que responda a las necesidades específicas de las personas con inteligencia límite.

- Es un proceso de cambio y transición que supone la apertura de nuevas vías de actuación y estudio bastante interesantes, sobre todo en el marco de la economía social.

4.6.2. Servicio de integración laboral del Ayuntamiento de Sabadell. Vapor Llonch

Vapor Llonch: Frábica de Oportunidades representa el Área, Departamento o Servicio de Promoción Económica del Ayuntamiento de Sabadell.

Desde su origen el trabajo que lleva a término Vapor Llonch persigue un *objetivo claro y definido*: el desarrollo de políticas activas de empleo en las que participan todos los agentes sociales y económicos del municipio de Sabadell (ciudadanos, empresas, emprendedores, personas en situación de desempleo, personas en activo y personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo).

De manera genérica, las *principales acciones* desarrolladas desde este servicio son:

- Acciones de orientación.
- Acciones de inserción.
- Acciones de ocupación.
- Acciones de formación.
- Análisis estadísticos y socioeconómicos de la ciudad.
- Fomento de iniciativas emprendedoras y apoyo a las empresas trabajando coordinadamente con otras administraciones y agentes socioeconómicos.

Como nota final, apuntar la especial atención que merece el programa de Empleo con Apoyo que Vapor Llonch integra en su servicio de Intermediación. El motivo: la principal vinculación del trabajo que realiza para la integración laboral de las personas, especialmente jóvenes, con inteligencia límite y/o retraso mental ligero. (ver anexo 19: 40-49)

4.7. ANÁLISIS DE DATOS

Plantear un análisis de datos independiente entre la información recabada a partir de las entrevistas y la información obtenida a partir del análisis de documenta resulta una cuestión poco operativa.

Como se ha justificado en la introducción de esta sección de carácter más aplicativo, ambos instrumentos resultan complementarios y como tal, la información obtenida de una fuente es totalmente complementaria a la obtenida de la otra fuente.

No obstante, siendo preciso dar una visión de conjunto de los datos obtenidos, a continuación se detallaran los aspectos más relevantes y destacados obtenidos a partir de cada uno de los instrumentos.

Tampoco olvidaremos relacionar los datos o información con las variables, indicadores y criterios establecidos para el correcto desarrollo de este marco aplicado. Al respecto podrán consultarse unos cuadros de doble entrada elaborados para tal fin, poder identificar en cada una de las fuentes de obtención de datos las variables, indicadores y criterios a los que dan respuesta.

4.7.1. Datos obtenidos a partir de las entrevistas y del análisis de documentación

Una vez analizadas las notas de registro de las entrevistas efectuadas, así como la revisión y estudio de los documentos, podemos atender a los siguientes resultados (cfr. Anexos 9, 10 y 11: 13-17; guiones orientativos y básicos de las entrevistas; y anexos 17, 18 y 19: 31-49; análisis de información registrada de las entrevistas junto con el análisis de la documentación consultada):

1. Una primera valoración después de revisar los guiones básicos y orientativos de nuestras entrevistas no estructuradas, donde se detallaban aquellos temas clave a tratar, y las notas registradas durante las entrevista podemos afirmar que las cuestiones principales han sido tratadas y atendidas (composición, estructura y funcionamiento general del servicio, programas y actuaciones para la integración laboral, agentes implicados, metodología de trabajo especialmente ECA, objetivos, resultados, valoraciones, instrumentos, el trabajo de competencias clave como empleabilidad y adaptabilidad, otros aspectos relacionados con las políticas activas de ocupación o la responsabilidad social).
2. La composición, estructura y funcionamiento general de los servicios ha sido trabajada con exactitud y claridad, permitiendo una visión genérica de lo que son y cómo funcionan. Los organigramas pueden consultarse en *apartado 4.6. Caracterización de la muestra: 152*, o bien en los *anexos 18 y 19: 34-49* del presente estudio.
3. La metodología de trabajo de ambos servicios sigue los principios básicos del *empleo con apoyo*, una de las “fórmulas” que garantizan cierto grado de éxito en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, abierto y competitivo.
4. Ambos servicios trabajan colaborativamente con otros servicios internos, servicios externos y agentes socioeconómicos en relación a los procesos de integración laboral. Poseen una estructura de trabajo de visión holística que intenta abarcar todos los posibles ámbitos de actuación.
5. Ambos servicios son conscientes del importante papel que las empresas; públicas y privadas; tienen en los procesos de integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite. Por esta razón llevan a término actuaciones de orientación, asesoramiento y formación específico para estas entidades, y refieren y trabajan la importancia del concepto de RSE (responsabilidad social empresarial).
6. Ambos servicios poseen el mismo perfil de usuarios. No obstante, hay que especificar que Vapor Llonch dirige su atención a un colectivo mucho más amplio. No sólo a jóvenes con inteligencia límite (común a nuestros dos servicios de integración de referencia), sino también a un colectivo genérico de personas definido como vulnerable (referenciado en el marco teórico del presente estudio).
7. Los objetivos que se persiguen también guardan una estrecha similitud, trabajar en pro de la integración social y laboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo potenciando programas y actuaciones en el marco de las políticas activas de ocupación, e implicando a todos los agentes intervinientes a lo largo del proceso de manera responsable, activa y disponible.
8. Los programas de actuación para la integración laboral poseen características y elementos comunes:
 - Integran procesos grupales e individuales de formación y de orientación. No obstante, participar en alguno de los programas responde a alguna de las necesidades definidas previamente en un itinerario individualizado y personalizado a cada persona.

- Se trabajan especialmente las habilidades sociales, así como las competencias básicas o transversales y específicas para desarrollar un puesto de trabajo y conseguir una buena integración social y laboral.
- La empleabilidad y la adaptabilidad se configuran como elementos clave a trabajar a través de los diferentes programas y actuaciones.
- Todos los programas parten del análisis o valoración de puestos de trabajo reales que permiten definir el perfil profesional, las tareas a realizar, así como las habilidades, capacidades y competencias requeridas.
- Todos los programas constan de un periodo de prácticas laborales en empresas ordinarias mediante el establecimiento de un convenio el cual puede devenir posteriormente en contrato laboral una vez finalizada la actuación.
- Existe un proceso de evaluación y seguimiento continuo durante todo el proceso, e incluso una vez finalizado, respondiendo así a una metodología de trabajo ECA. La evaluación y seguimiento es inicial (para definir el perfil de la persona y determinar su itinerario), continua (durante todo el proceso de formación y prácticas laborales), final (una vez finalizado el proceso para ver si se han conseguido los objetivos y dado respuesta a las necesidades de entrada al programa. De esta manera se podrá redefinir el itinerario de inserción) y diferida (en el caso de que la persona haya sido contratada, se realiza un seguimiento para ver la evaluación. No obstante, este seguimiento diferido no siempre se realiza adecuadamente.

4.7.2. Análisis de variables, indicadores y criterios de las entrevistas

En esta segunda parte del trabajo de carácter aplicativo se definieron toda una serie de variables, indicadores y criterios que debían guiar los objetivos del análisis de resultados.

A continuación se analizan a qué variables, indicadores y criterios han dado respuesta las entrevistas realizadas (*cf. Anexos 14, 15 y 16: 24-30*):

- Todas las entrevistas realizadas han referido los tres principales campos de estudio (servicio de integración, programas de formación y orientación, otras actuaciones para la integración).
- Todas las entrevistas realizadas han abordado las variables definidas para los campos de estudio relativos al servicio de integración y programas de formación y orientación. No ha sido el caso de las variables del campo de estudio de otras actuaciones para la integración que se ha relegado al análisis de documentos.
- Los principales indicadores a los que han respondido las entrevistas han sido todos los definidos para la composición y funcionamiento del servicio, y algunos muy concretos en relación a las variables de diseño, desarrollo y resultados de los programas.
- En cuanto a los criterios, las entrevistas realizadas han dado respuesta a los definidos para los indicadores de las variables composición, funcionamiento, diseño, desarrollo y resultados del programa. Si bien las entrevistas de Vapor Llonch sí que responden a todos los criterios, las entrevistas del SISL de la Diputación de Barcelona no lo hacen respecto a los criterios *control* y *seguimiento* de los resultados del programa.

4.7.3. Análisis de variables, indicadores y criterios de documentos

Al igual que en las entrevistas, para todos los documentos analizados en cada uno de los servicios de referencias se han valorado las variables, indicadores y criterios a los que dan respuesta.

Los resultados obtenidos se especifican a continuación:

4.7.3.1. Análisis documental del SISL de la Diputación de Barcelona

Una visión conjunta del análisis de los documentos nos indica que los campos de estudio, variables, indicadores y criterios definidos han sido abordados en su mayor totalidad atendiendo a las siguientes peculiaridades (cfr. Anexo 12: 18-20 y anexo 15: 27-28):

- El campo de estudio *Servicio de Integración* es abordado por todos los documentos analizados.
- El campo de estudio *Programas de formación y orientación* se contempla en los documentos *Programa de soporte a la inserción*, *Listado de empresas colaboradoras*, *Programa d'Iniciació al Treball (2007)* y *CD del servei*.
- El campo de estudio *Otras actuaciones para la integración* es abordado por los documentos *Programa de promoción de la contratación*, *Programa de mejora de la gestión municipal*, *Listado de empresas colaboradoras*, *Sesión de trabajo RSA* y *Cuestionario de estudio de la integración*.
- La variable *funcionamiento del servicio* está latente en todos los documentos analizados, si bien con la peculiaridad de que sólo en los documentos *Programa d'Iniciació al Treball (2007)* y *CD del servei* se detectan los cuatro indicadores de referencia, mientras que en el resto de documentos sólo son tres los indicadores manifiestos.
- La variable *composición del servicio* se aborda únicamente y de manera parcial en el documento *CD del servei*, que sólo atiende a una parte del organigrama estructural del SISL anterior a septiembre de 2007, el servicio de orientación e inserción.
- La variable *diseño del programa* aparece latente en los documentos *Programa de soporte a la inserción*, *Listado de empresas*, *Programa d'Iniciació al Treball (2007)* y *CD del servei*, pero sólo en los dos últimos programas enunciados se analizan todos los indicadores de referencia.
- Las variables *desarrollo y resultados del programa* sólo aparecen manifiestas en los documentos *Programa d'Iniciació al Treball (2007)* y *CD del servei*, al igual que todos sus indicadores.
- Los documentos *Programa de promoción de la contratación*, *Programa de mejora de la gestión municipal*, *Listado de empresas colaboradoras*, *Sesión de trabajo RSA* y *Cuestionario de estudio de la integración* son los que permiten la detección y análisis de la variable *diseño de actuaciones*. El análisis de conjunto permite referenciar todos los indicadores atendiendo a que ninguno de los documentos referidos contempla íntegramente los indicadores de referencia.
- En cuanto a los criterios se observa que:
 - En los documentos *programa de soporte a la inserción*, *de promoción de la contratación* y *de mejora de la gestión municipal* no se contempla el criterio *satisfactoriedad del funcionamiento del servicio*. La principal razón: no se poseen datos de su puesta en marcha, un dato indicativo para el criterio.

- En los documentos *Listado de empresas colaboradoras* y *Programa d'Iniciació al Treball (2007)* está ausente el criterio de *innovación* de las variables *funcionamiento del servicio* y *diseño del programa*. Uno de los motivos es la no propuesta de nuevos diseños y desarrollo de programas de iniciación al trabajo en ámbitos profesionales diferentes al sector servicios. Esta decisión de “no mejora” puede estar motivada por el cambio estructural y organizativo que se produce en el SISL.
- El criterio *control* de la variable *resultados del programa* no queda reflejado en el documento *CD del servei* que, en relación a esta variable, sólo contempla el *seguimiento*, la *satisfactoriedad* y la *efectividad*.
- Finalmente, los criterios *comprehensividad* y *aplicabilidad* de la variable *diseño de actuaciones* no son contemplados por el documento *Sesión de trabajo RSA* principalmente por dos cuestiones: (i) en el documento no se contemplan por ejemplo los contextos de actuaciones, las actuaciones a seguir o la totalidad de los agentes implicados y (ii) es un documento muy teórico sobre el concepto de responsabilidad social de las administraciones. No posee un carácter práctico y no contempla posibles actuaciones que permitan el reconocimiento de la RSA.

4.7.3.2. Análisis documental de Vapor Llonch

Como ya sucedía con el análisis de documentos realizado del servicio SISL de la Diputación de Barcelona, el análisis y visión de conjunto de los documentos relacionados con Vapor Llonch nos confirma que los campos de estudio, variables, indicadores y criterios definidos han sido abordados en su mayor totalidad atendiendo a las siguientes peculiaridades (*cf. Anexo 13: 21-23 y anexo 16: 29-30*):

- Seis de los once documentos analizados abordan el campo de estudio *Servicio de Integración*.
- El campo de estudio *Programas de formación y orientación* se contempla en diez de los once documentos analizados.
- El campo de estudio *Otras actuaciones para la integración* únicamente es abordado en cuatro de los once documentos analizados. Estos documentos son los que describen de manera general el Área de Promoción Económica del Ayuntamiento de Sabadell y todos los departamentos que la integran.
- La variable *composición del servicio* y su indicador *organigrama y estructura* se aborda en los documentos *Cuaderno Vapor Llonch 15 años*, *Tríptico general del servicio* y *Tríptico del servicio de formación*. Destacar que este último documento ilustra gráficamente y con total claridad el funcionamiento y todas los tipos, especialidades y espacios formativos que ofrece el propio servicio de formación.
- *Cuaderno Vapor Llonch 15 años*, *Tríptico general del servicio*, *Tríptico del servicio de formación*, *Tríptico servicio de intermediación y ocupación*, *CD Anuraio* y *CD Intregremp* son los documentos que contemplan la variable *funcionamiento del servicio*. Si nos detenemos en los indicadores de esta variable observamos que los *objetivos del servicio* y la *política de actuación* se contemplan en tres de los seis documentos referidos, mientras que *acciones y servicios ofrecidos* y *departamentos implicados* se manifiestan en cinco de los seis documentos.

- La variable *diseño del programa* es la que aparece latente en la mayoría de los documentos, nueve de once. Lo mismo sucede con los indicadores representativos de la variable. Los nueve documentos contemplan todos los indicadores.
- En cuanto a las variables *desarrollo y resultados del programa* son seis los documentos que las contemplan, documentos en soporte papel y digital que trabajan programas concretos para la integración laboral. Al igual que en el caso de la variable *diseño del programa*, todos los indicadores que descritos para las variables *desarrollo y resultados del programa* son contemplados por los documentos.
- Únicamente tres de los once documentos permiten la detección y análisis de la variable *diseño de actuaciones*; *Cuaderno Vapor Llonch 15 años*, *Tríptico general del servicio* y *CD Anuario*. Los indicadores descritos para esta variable son contemplados íntegramente por los dos primeros documentos. El documento *CD Anuario* sólo contempla el indicador *Procesos/actividades* pero incidiendo muy concretamente en los resultados obtenidos por esos procesos/actividades.
- Finalmente es preciso destacar que el análisis del conjunto de todos los documentos, tal y como están elaborados y presentados, responden e identifican de manera íntegra los criterios definidos para las diferentes variables e indicadores.

4.8. CONCLUSIONES

Elaborado un primer marco teórico y posteriormente un apartado metodológico que ha permitido el análisis, descripción e interpretación de unos resultados obtenidos a partir de la aplicación de unos instrumentos como son la entrevista y el análisis de documentos, es preciso detallar un informe final de conclusiones, conclusiones que no pueden desvincularse de los propósitos y objetivos definidos al principio del presente trabajo.

El propósito del apartado que presentamos a continuación es responder a dos cuestiones clave en relación a nuestro estudio:

- ¿Se ha conseguido dar respuesta a las reflexiones y/o cuestiones de las que se partía?
- ¿Se ha conseguido dar respuesta a los objetivos definidos para su desarrollo?

Pasemos a analizar cada una de las cuestiones planteadas.

4.8.1. Reflexiones y cuestiones de partida del estudio

En la primera parte de este trabajo se plantearon toda una serie de reflexiones que posteriormente guiarían los objetivos del estudio. A continuación, y a modo de conclusión, analizaremos si se ha dado respuesta a cada una de las cuestiones planteadas.

Cuestión 1: ¿Qué entiende el mercado de trabajo por discapacidad?

En general, el mercado de trabajo considera la discapacidad como un término equivalente y representativo de conceptos como vulnerabilidad, dificultad, falta de autonomía y responsabilidad, no capacidad, o falta de potencialidades y competencias que permitan el correcto desarrollo de una determinada actividad profesional.

En términos productivos y económicos discapacidad es sinónimo de falta de productividad, de carga, de no beneficio a corto plazo y de gasto derivado de la necesaria adaptación de los lugares y/o puestos de trabajo. Al mercado de trabajo le cuesta valorar en término de beneficio la inversión en discapacidad.

No obstante, cabe matizar que la conceptualización respecto al término varía en función de su tipología. Las discapacidades de tipo físico y sensorial tienen mejor consideración en clave de capacidades, potencialidades y competencias que la discapacidad de tipo intelectual, psíquica o mental.

Esta última acostumbra a generar miedo y desconfianza en un mercado de trabajo que desconoce las posibilidades reales en término de capacidades, potencialidades y competencias que poseen las personas con este tipo de discapacidad.

Asimismo también es preciso apuntar la evolución positiva del mercado de trabajo respecto a la consideración de la discapacidad. Como puede derivarse principalmente del análisis de la información de las entrevistas realizadas a los profesionales de los servicios de integración estudiados (*ver apartados 4.7.1. y 4.7.2. del presente trabajo: 154-155*) existe una mayor sensibilización y creencia; especialmente por parte de las empresas; en las posibilidades de las personas con discapacidad, siempre y cuando existan los soportes precisos y necesarios. Igualdad de oportunidades, deberes y derechos laborales, pero no en igualdad de condiciones. Los contextos deben adaptarse a las necesidades y requerimientos para permitir un correcto funcionamiento.

Cuestión 2: ¿Cómo “capacita” o “discapacita” el mercado de trabajo actual?

El mercado de trabajo actual “discapacita” cuando manifiesta factores relacionados con:

- El desconocimiento respecto a las potencialidades, capacidades y competencias reales de las personas con discapacidad; especialmente intelectual.
- La falta de adaptación de los contextos laborales a las necesidades y requerimientos básicos que las discapacidades presentan.
- La ausencia de soportes y/o apoyos naturales y de servicios que permitan superar las barreras de tipo físico, psicológico, económico y también social que obstaculizan la integración plena y exitosa de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.
- La escasa responsabilidad social de muchas empresas.
- La ausencia de planes de carrera para los trabajadores con discapacidad que en la mayoría de casos se ve relegada a los perfiles profesionales de menor cualificación.

Pero la evolución positiva hacia la aceptación de la discapacidad por parte del mercado de trabajo permite enunciar toda una serie de factores que “capacitan” cuando:

- Se incrementan las actuaciones que permiten mejorar el conocimiento de la discapacidad, así como el de sus potencialidades, capacidades y competencias.
- Existe una mayor participación del mercado de trabajo en las políticas activas de empleo en orden a una mayor responsabilidad social, concepto concebido cada vez más como inversión. Una empresa socialmente responsable proyecta una buena imagen social y a su vez incrementa su competitividad en el mercado de trabajo.

- Se manifiesta una mayor disponibilidad para la contratación de personas con discapacidad, así como para la adaptación de los puestos de trabajo a sus necesidades y requerimientos.
- Se definen planes de carrera para los trabajadores con discapacidad y se invierte en su formación haciendo posible la escalada profesional hacia perfiles profesionales de mayor cualificación.

A partir del análisis de los programas y actuaciones diseñados para la integración social y laboral de las personas con discapacidad que actualmente se están llevando a término por los servicios de integración con la implicación y colaboración de las empresas (*ver apartado 4.7.3. del presente trabajo: 156*), puede observarse como estos factores definidos como capacitadores empiezan a ser una realidad para los procesos de integración social y laboral de los jóvenes con inteligencia límite.

Cuestión 3: ¿Por qué se considera la inteligencia límite una discapacidad?

La inteligencia límite se considera una discapacidad por las limitaciones manifestadas y expresadas en habilidades de tipo conceptual, social y práctico:

- Las personas con IL presentan dificultades en la conducta adaptativa y consecuentemente en los procesos de adaptación escolar, social y laboral.
- Las personas con IL presentan limitaciones de tipo intelectual, tienden a puntuar una desviación estándar por debajo de la media.
- Las limitaciones tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa dificulta el funcionamiento “normal” de las personas con IL en su entorno familiar, educativo, social y laboral.
- Las personas con IL necesitan de un cierto grado de orientación, así como de una serie de soportes y apoyos de carácter intermitente que permitan minimizar las dificultades funcionales; intelectuales y de adaptación; que presentan en orden a un correcto desarrollo en los entornos familiares, educativos, social y laborales.

A pesar de presentar toda una serie de características que permiten considerar la inteligencia límite como una discapacidad, el marco legal actual no la reconoce como tal. Debido a la dificultad en su diagnóstico son pocos los certificados de discapacidad emitidos a favor de personas con inteligencia límite. Esto hace que este colectivo quede, en la mayoría de casos, al margen del amparo legal y de los beneficios que este contempla para las personas con discapacidad.

Por esta razón es preciso identificar la inteligencia límite como una discapacidad para que sea reconocida, conocida y participe de los beneficios en orden a soportes y apoyos, a pesar de ser de las discapacidades de tipo intelectual más capaces en orden a su principal característica: rozar el límite de la “normalidad”⁵.

Es por ello que servicios de integración social y laboral como los analizados en este estudio trabajan muy concretamente con este colectivo, las personas con inteligencia límite. Conscientes de las dificultades que encuentran en el mercado de trabajo por la dificultad en la detección de sus necesidades, diseñan programas e instrumentos orientados a mejorar sus oportunidades (*véanse por ejemplo todos los programas y actuaciones del SISL de la Diputación de Barcelona referenciados en el apartado 4.5.3.1. de este trabajo: 150 o el instrumento QUACBA al que se hace referencia en el análisis de la entrevista realizada a la técnica ECA del servicio de integración Vapor Llonch, anexo 19: 48*).

⁵ La normalidad se asume desde las concepciones estadística y también cultural, lógicamente como constructo social sujeto a cambios en su construcción y deconstrucción.

Cuestión 4: ¿Cómo percibe el mercado de trabajo, y los agentes implicados, a los jóvenes con IL?

Todavía hoy existe un cierto temor y desconfianza por parte del mercado de trabajo, así como todos sus agentes implicados, respecto a las capacidades, competencias y potencialidades laborales de los jóvenes con inteligencia límite.

En este caso son dos factores los que condicionan esta percepción:

- *Ser joven*, muchas veces concebido como sinónimo de falta de experiencia, responsabilidad, motivación, autonomía, o escaso nivel formativo entre otros.
- *Tener inteligencia límite*, término asociado a “retraso mental” con toda la catalogación negativa que ello supone; por ejemplo, dificultad para aprender y comprender cuando no imposibilidad, o incapacidad para desarrollar un trabajo por falta de competencias.

A pesar de todo lo apuntado, las experiencias actuales desarrolladas con jóvenes con inteligencia límite para mejorar sus procesos de integración social y laboral permiten dar a conocer más y mejor a este colectivo.

No obstante, aunque tanto el mercado de trabajo como los agentes implicados perciben a los jóvenes con inteligencia límite como trabajadores capaces, lo hacen sólo para determinados sectores profesionales.

Industria, manipulados, artes gráficas, limpieza, jardinería, almacén, conserjería son los sectores más receptivos a la contratación de jóvenes con inteligencia límite, mientras que sectores más de tipo administrativo o atención al cliente siguen generando dudas respecto a sus posibilidades, tal y como se deriva del análisis de la entrevista realizada a la técnica ECA del servicio de integración Vapor Llonch (véase *anexo 19: 48*), y de los programas de formación ocupacional y listado de empresas colaboradoras del SISL de la Diputación de Barcelona (véase *anexo 17: 31-33* y *anexo 21: 57*).

Cuestión 5: ¿Qué medidas y/o alternativas de acceso y permanencia al mercado de trabajo se plantean para los jóvenes con IL?

Actualmente son dos las vías de acceso al mercado de trabajo de los jóvenes con inteligencia límite:

- La vía de *empleo protegido*. Los centros especiales de trabajo son una de las alternativas para la adquisición de habilidades sociales y competencias laborales básicas y específicas que posteriormente les facilitarán el acceso al mercado de trabajo ordinario.
- La vía de *empleo no protegido*. El acceso directo al mercado de trabajo ordinario, abierto y competitivo con la intermediación de servicio para la integración laboral que, a través del desarrollo de programas de formación y de orientación en el marco de políticas activas de ocupación y de una metodología ECA, hacen posible la incorporación de estos jóvenes en puestos de trabajo productivos pasando a ser trabajadores integrados en ambientes de trabajo totalmente normalizados, con un contrato laboral y con los derechos y deberes equiparables al resto de trabajadores y/o compañeros no discapacitados.

Del análisis tanto de las entrevistas como de los documentos relativos a los programas y actuaciones de los servicios de integración (véase *apartado 4.7. Análisis de datos: 153*) vemos como la principal vía de acceso al mercado de trabajo de los jóvenes con inteligencia límite que orienta los programas y actuaciones de estos servicios es la del empleo no protegido, y que en orden a la permanencia de estos jóvenes en el mercado laboral:

- Los programas de formación y de orientación prelaborales trabajan la adquisición de dos metacompetencias que resultan clave ya no sólo para acceder, sino mantenerse en el puesto de trabajo: empleabilidad y adaptabilidad.
- La metodología de trabajo ECA permite un seguimiento, asesoramiento, apoyo y soporte a largo plazo ya no sólo para el joven trabajador, sino también para la empresa que contrata, así como para todos sus integrantes que se forman como soportes naturales, aspecto que va a ayudar a la permanencia de este trabajador en su puesto de trabajo.
- La formación continua de los jóvenes con inteligencia límite en el puesto de trabajo va a permitir mejorar sus competencias profesionales así como su capacidad de adaptación, incrementando consecuentemente las posibilidades de permanencia en el mercado de trabajo.

Cuestión 6: ¿Qué papel juegan la formación y la orientación en y para el trabajo, en la adquisición, desarrollo y potenciación de las competencias relacionadas con la empleabilidad y la adaptabilidad de los jóvenes con IL?

De nuevo, volviendo a los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas, programas y actuaciones de los servicios de integración laboral (véase apartado 4.7. *Análisis de datos: 153*) observamos que:

- La formación y la orientación son los pilares de los programas que los servicios de integración laboral diseñan y desarrollan en orden a la consecución de una exitosa inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite.
- La empleabilidad y la adaptabilidad se convierten en objetivos prioritarios, en principios básicos de los programas de orientación y de formación. Consideradas dos metacompetencias o competencias clave de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, a través de los procesos de orientación personalizados e individualizados se busca detectar y analizar las necesidades que los jóvenes con inteligencia límite presentan en relación a estas competencias, derivando posteriormente a programas de formación para la adquisición, desarrollo y mejora de las mismas.
- De la misma manera, los procesos de evaluación y seguimiento que se hace de los programas de orientación y de formación buscan determinar el grado de adquisición, desarrollo y aplicación de estas competencias clave a lo largo de todo el proceso de inserción, inicio, durante, fin e inclusive con posterioridad, de manera diferida.

4.8.2. Objetivos definidos para el desarrollo del estudio

En este siguiente apartado nos compete atender a la cuestión ¿se han conseguido los objetivos definidos al inicio del estudio?.

Volviendo a referir los objetivos definidos daremos respuesta a la pregunta planteada, pero una primera aproximación nos permite responder de manera favorable y afirmativa.

Objetivo 1.

 Conocer las características que determinan las condiciones de los jóvenes con IL.

-  Es preciso conocer a nuestro colectivo de estudio para incidir en las necesidades que infieren directamente en sus procesos de inserción laboral, y plantear así las acciones formativas y de orientación adecuadas.

El marco teórico del estudio ha permitido definir y concretar el concepto de inteligencia límite y describir las características principales de este colectivo incidiendo en sus necesidades, pero también en sus potencialidades.

Partiendo de un nivel general de análisis de los colectivos considerados vulnerables desde la perspectiva de la integración sociolaboral; se consideran vulnerables por las especiales dificultades que encuentran para acceder al mercado de trabajo, así como por el riesgo de exclusión social; nos hemos aproximado al concepto de discapacidad. Considerada un factor de vulnerabilidad, a lo largo de la historia ha ido adquiriendo diferentes categorizaciones sociales; especialmente en términos de incapacidad; pero en la actualidad adopta connotaciones no negativas condicionadas por el surgimiento de nuevos paradigmas y formas de pensar la discapacidad atendiendo a las necesidades contextuales, de soportes y apoyos que requiere y manifiesta.

Esta nueva forma de ver la discapacidad desde la perspectiva de las posibilidades, capacidades y potencialidades enmarca el concepto de inteligencia límite que, por sus características, puede considerarse tipo de disCAPACIDAD y consecuentemente, un factor de vulnerabilidad que necesita de apoyos y/o soportes de carácter intermitente.

Este primer acercamiento teórico ha conducido a una segunda parte metodológica que ha permitido el estudio descriptivo e interpretativo de los servicios de integración sociolaboral, así como de sus programas y actuaciones para la integración social y laboral de los jóvenes con inteligencia límite.

Este acercamiento a la realidad de los servicios de integración describe una metodología de trabajo (programas y actuaciones) respecto a la integración sociolaboral de los jóvenes con inteligencia límite que responde a las necesidades que presentan, pero también a sus potencialidades.

Objetivo 2.

 Conocer y analizar qué actuaciones y programas de intervención llevan a término los servicios de integración laboral en relación a los procesos de inserción laboral de los jóvenes con IL.

-  Los servicios de integración laboral, y los centros de trabajo protegido, son parte de la realidad laboral más inmediata de los jóvenes con IL. En muchos casos resultan el primer contacto que tienen con el mercado de trabajo, en ocasiones incluso el único, o hacen posible la transición del joven de un empleo protegido, a un empleo "normalizado". Es preciso conocer cómo son, cómo se estructuran, cuáles son los objetivos que determinan su capacidad de acción, de qué mecanismos de actuación disponen, cómo los aplican, qué resultados obtienen...

En el marco teórico del estudio se han descrito qué principales vías de acceso al mercado de trabajo existen actualmente para las personas con discapacidad; especialmente intelectual; así como algunas de las iniciativas, programas y metodología de trabajo que se desarrollan para la integración laboral.

Se han definido dos vías prioritarias; y en ocasiones complementarias; de acceso al mercado de trabajo, la protegida y la no protegida. La primera es una vía posible, pero indirecta, de acceso al mercado de trabajo no protegido a través de los centros

especiales de empleo (los centros ocupacionales no permiten esta opción). La segunda es una vía de acceso directa al mercado de trabajo ordinario, abierto y competitivo a través de iniciativas y programas de soporte; enclaves laborales, empleo protegido en empresa, pero especialmente programas y metodología de empleo con apoyo; desarrollados por servicios y entidades que trabajan para la integración laboral de colectivos con especiales dificultades y riesgo de exclusión social.

El marco aplicativo ha permitido describir una de estas vías de acceso al mercado de trabajo, la no protegida, a través del estudio del funcionamiento de los servicios de integración laboral y de los programas, actuaciones y metodología de trabajo (principalmente ECA) que desarrollan.

El estudio de estos programas ha permitido ver el paralelismo existente entre los objetivos definidos y perseguidos, las actuaciones y/o actividades desarrolladas, la metodología y estrategia de trabajo, el proceso de seguimiento y los resultados obtenidos.

Objetivo 3.

 Conocer y analizar de qué manera los procesos de formación y de orientación en y para el trabajo permiten la adquisición, desarrollo y mejora de las competencias laborales de los jóvenes con IL, especialmente de las competencias de empleabilidad y de adaptabilidad.

 Una de las cuestiones clave del estudio que se presenta es determinar como la empleabilidad y la adaptabilidad resultan dimensiones competenciales clave para el acceso y permanencia de los jóvenes con IL en el mercado de trabajo. Ahora bien, ¿Cómo inciden los procesos de formación y de orientación en la adquisición y mejora de estas competencias?.

El marco teórico del estudio nos ha permitido identificar los procesos de orientación y de formación como claves de los procesos de inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite, así como la consideración de la empleabilidad y adaptabilidad metacompetencias de acceso y permanencia en el mercado de trabajo abordadas y trabajadas por los mismos procesos orientativos y formativos.

Conociendo la relación vinculante existente entre el sector formativo y el sector empleo; las oportunidades de un sector repercuten positivamente en el otro y a la inversa; las principales estrategias e iniciativas comunitarias para el empleo se caracterizan por su objetivo de mejorar las posibilidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de colectivos vulnerables planteando modelos de formación y de orientación basados en itinerarios integrales y personalizados que tienen en cuenta las necesidades individuales y las del sistema.

En estos modelos de orientación y de formación las competencias son los ejes argumentales de las líneas estratégicas que plantean, y la autopercepción de las competencias el punto de partida para la implicación de los participantes en sus procesos de integración. De igual forma, la empleabilidad y la adaptabilidad conforman los ejes competenciales básicos y principales de estos procesos formativos y de orientación.

Siguiendo el hilo argumental de la aproximación teórica realizada, el marco aplicado ha permitido identificar como la orientación personalizada e individualizada y la formación básica y específica son las dos principales áreas de trabajo de los servicios de integración y/o intermediación.

De la misma manera, la descripción, interpretación y análisis de los programas formativos y de orientación para la inserción nos muestra la siguiente constante:

- La adquisición, desarrollo y mejora de la empleabilidad y de la adaptabilidad son los objetivos principales de los programas y de las actuaciones que se diseñan en orden a esos objetivos.

Objetivo 4.

 Generar nuevas fórmulas que promuevan el acceso y permanencia de los jóvenes con IL en el mercado de trabajo.

- ✍ Conocer la realidad laboral de los jóvenes con IL nos va a permitir plantear y definir las líneas que guían este estudio, la aproximación a un modelo de formación y de orientación para la inserción laboral de estos jóvenes. A su vez, el modelo que se defina deberá permitir y guiar el planteamiento de nuevas alternativas de actuación e intervención, o de alternativas de actuación complementarias o de mejora respecto a las ya existentes.

En el marco teórico del estudio se han expuesto diferentes fórmulas que de alguna manera promueven el acceso y permanencia de los jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo:

- Diferentes iniciativas legales relacionadas con las condiciones contractuales y las ventajas que ofrecen especialmente en términos de bonificaciones e incentivos fiscales (*véanse anexos 1 al 8: 1-12*).
- El desarrollo de políticas activas de empleo financiadas por el Fondo Social Europeo (FSE) y desarrolladas por diferentes entidades, organismos, servicios y agentes socioeconómicos (iniciativa *EMPLEO-YOUTHSTART*, iniciativa *EMPLEO-HORIZON*, o programas en el marco de los *Pactos Territoriales para la ocupación*).
- La emergencia e importancia del concepto de responsabilidad social empresarial (RSE), aspecto que conduce a una mayor implicación y concienciación de la empresa respecto a los programas y/o procesos de integración social y laboral.

El marco metodológico ha permitido conocer y describir programas y actuaciones de carácter innovador que los servicios de integración sociolaboral plantean, diseñan, desarrollan y aplican en el marco de las fórmulas expuestas en el marco teórico, y en orden a conseguir un exitoso proceso de integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite.

Tanto los propósitos planteados para este estudio como los objetivos definidos han sido descritos, interpretados y analizados en su totalidad. Todas las cuestiones planteadas han obtenido una respuesta, y la situación final nos permite una imagen global y holística de la situación actual de los procesos de integración laboral de los colectivos vulnerables y en particular de los jóvenes con inteligencia límite.

La evolución de los últimos años es positiva. Existe una mayor concienciación y las políticas de actuación y marcos legales trabajan para su mejora, siendo la emergencia del concepto de Responsabilidad Social uno de los pilares condicionantes de esta evolución. No obstante es preciso seguir revisando la legislación vigente y adaptarla a los nuevos contextos, exigencias y necesidades.

También vemos como cada vez existen más alternativas para la incorporación de los jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo ordinario. Los centros de trabajo protegidos van quedando relegados a una segunda opción, ya son la primera alternativa concebible para la incorporación de estos jóvenes en el mercado de trabajo. Primero se buscan y trabajan otras alternativas o vías posibles.

Respecto al empleo con apoyo observamos como sigue siendo la metodología de trabajo por excelencia para la inserción e integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite. El motivo puede asociarse a los principios del empleo con apoyo, una metodología de trabajo que asesora, orienta y acompaña no sólo al joven que precisa de unos soportes y/o ayudas, sino también a la empresa y al resto de agentes socioeconómicos implicados en el proceso.

La formación y la orientación se conforman como los pilares básicos de los programas y actuaciones para la integración. La empleabilidad y la adaptabilidad se definen como las metacompetencias (competencias clave) que orientan los objetivos y/o principios de estos programas y actuaciones. El trabajo de la empleabilidad y de la adaptabilidad va a permitir la adquisición y desarrollo de otras competencias básicas y específicas que permitirán dar respuesta a las exigencias del mercado de trabajo actual y participar de las opciones y alternativas que ofrece.

Plantear procesos de integración laboral obliga a considerar y atender a todos los agentes implicados en dicho proceso. Principalmente, la integración laboral exige de la implicación y participación activa, responsable y colaborativa de los jóvenes con inteligencia límite u otros colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, de profesionales preparados y cualificados, de los servicios que trabajan para la integración, de los diferentes agentes socioeconómicos (empresas, organizaciones, asociaciones, entes públicos...), y también de la familia.

Aunque son muchas las iniciativas, programas y actuaciones para la integración laboral que actualmente se desarrollan, todavía queda trabajo por hacer en relación a los sectores profesionales en los que se trabaja para la inserción laboral de las personas con discapacidad, especialmente de los jóvenes con inteligencia límite. La mayoría de programas forman y orientan para la inserción en sectores profesionales relacionados con la industria, los manipulados, las artes gráficas, la jardinería, el almacenamiento, la limpieza o la conserjería entre otros. Es preciso seguir trabajando e innovando para la inserción de estos colectivos en sectores profesionales emergentes que responden a las nuevas posibilidades que el mercado de trabajo ofrece.

Refiriendo la actuación de los servicios de integración, decir que tanto el desarrollo de la *empleabilidad* y de la *adaptabilidad*, como los procesos de *formación* y de *orientación* forman parte activa y presente de su estrategia de intervención para la exitosa integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo, siendo los que definen los objetivos y metas a conseguir.

Los programas para la integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite se caracterizan por ser concretos, generalizables a otros colectivos, eficientes y comportamentales.

Finalmente, el análisis y reflexión realizado sobre los resultados y las conclusiones obtenidas nos permite considerar la aportación de este estudio en la potenciación y difusión de una visión positiva respecto a los jóvenes con inteligencia límite en términos de capacidad y potencial laboral, un aspecto clave en el planteamiento de los procesos de inserción laboral.

Todas estas reflexiones nos llevan al punto y final del estudio presentado, la propuesta de un modelo de formación y de orientación para la integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo, un modelo que integre todas las variables y elementos claves de los procesos de integración laboral que han sido descritos y analizados.

4.9. PROPUESTA FINAL PARA LA INTERVENCIÓN. MODELO DE FORMACIÓN Y DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN DE JÓVENES CON IL EN LA EMPRESA

Diseñar un *modelo de formación y orientación para la inserción laboral* de los jóvenes con inteligencia límite que establezca las pautas de trabajo para el diseño, planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de actuaciones formativas y de orientación, así como posibles planes de intervención que desarrollen y potencien las competencias de empleabilidad y de adaptabilidad de estos jóvenes, considerando todas las variables y agentes intervinientes, marca el objetivo principal de este estudio y el desarrollo del apartado que compete a continuación.

La propuesta final que se plantea pretende ser un modelo que permita *identificar competencias clave, orientar y formar*, además de ser susceptible de aplicarse a otros colectivos vulnerables que también presenten, o pueden presentar, especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

La definición y composición del modelo va a partir del enfoque perceptivo y autoperceptivo de las competencias por parte de los dos principales agentes del proceso de inserción:

- (1) La empresa, que debe por una parte *autopercebir* sus competencias como empresa, y por otra *percibir las competencias* de los jóvenes con inteligencia límite con el propósito de conocer las capacidades reales de estos jóvenes, así como su capacidad como empresa para contratar e integrar a este colectivo.
- (2) El joven con inteligencia límite, que también debe por una parte *autopercebir sus competencias*, y por otra *percibir las competencias* que la empresa requiere con el propósito de conocer las capacidades que posee, así como las que le hacen falta para conseguir incorporarse en la empresa.

Este proceso va a exigir de la acción intermediadora de los servicios de integración social y laboral y de los profesionales que los integran, así como de la participación de otros agentes sociales, especialmente la familia.

Para la percepción y autopercepción de las competencias se propone la aplicación de instrumentos diseñados para tal fin, así como de otras actuaciones de carácter formativo, orientativo, informativo o divulgativo.

Esta primera fase del modelo va a derivar en la detección de necesidades por parte de cada uno de los principales agentes implicados; empresa y joven con inteligencia límite; necesidades que deberán ser analizadas con el propósito de:

- a. Determinar la naturaleza y/o carácter de las necesidades detectadas y cuáles de estas son coincidentes y complementarias entre ambas partes implicadas.
- b. Priorizar las necesidades detectadas y analizadas.
- c. Plantear propuestas y alternativas de solución, viables y complementarias, de las necesidades detectadas.

Las propuestas y alternativas que se propongan también contarán con la intermediación de los servicios de integración y los profesionales que los integran.

Estas propuestas deberán ser de carácter personalizado a las necesidades individuales presentadas por cada uno de los agentes implicados, pero al mismo tiempo deberán ser complementarias ya que el objetivo es la adaptación e integración de ambas partes.

Las necesidades de una parte deben dar respuesta a las necesidades de la otra, lo que condicionará las propuestas y alternativas que se propongan. Por ejemplo:

- El joven con inteligencia límite busca trabajo (es su necesidad). La empresa precisa cubrir un puesto de trabajo (es su necesidad). Si la empresa contrata al joven consigue cubrir el puesto de trabajo.
- El joven con inteligencia límite participa en un programa de formación para aprender un oficio y adquirir y desarrollar competencias básicas y específicas (es su necesidad). La empresa necesita trabajadores cualificados (es su necesidad). Si la empresa incorpora a su plantilla a ese joven dispondrá de un trabajador cualificado.
- La empresa quiere adoptar el principio de responsabilidad social (es su necesidad). El joven con inteligencia límite quiere ser contratado (es su necesidad). La contratación del joven por parte de la empresa le otorga una imagen socialmente responsable.

Finalmente atender a que las propuestas y alternativas que se deriven del modelo presentado deberán permitir procesos de orientación y de formación para la adquisición, desarrollo y mejora de la empleabilidad y la adaptabilidad de ambas partes implicadas:

- El joven precisa de la adquisición de esas metacompetencias para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. Ser empleable y adaptable desarrollará su capacidad para dar respuesta a las nuevas exigencias laborales.
- La empresa precisa de la adquisición de esas metacompetencias si desea ser competente y adaptable en un mercado de trabajo caracterizado por su dinamicidad y cambio. Debe tener la capacidad de emplear trabajadores que respondan a sus necesidades y a los deberes que el marco legal y laboral le exige. Pero también debe tener la capacidad de adaptar su entorno laboral a las necesidades de sus trabajadores si quiere mantener el desarrollo profesional y productivo de los mismos.

A continuación se presenta el modelo descrito.

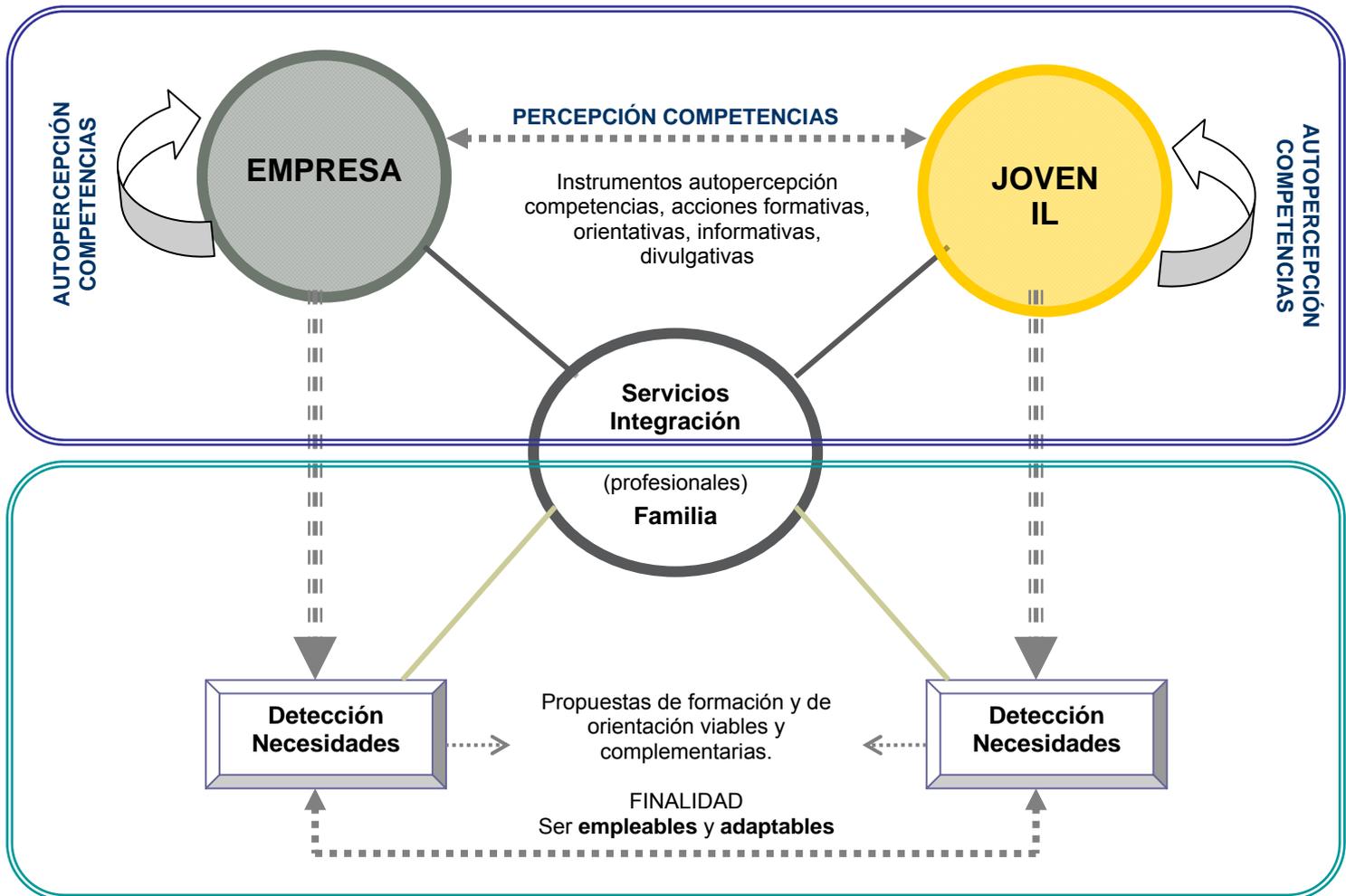


Figura 22: Propuesta de modelo de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite en el mercado de trabajo

4.10. LIMITACIONES Y POSIBILIDADES DE LA INVESTIGACIÓN

Cualquier estudio es el resultado del trabajo realizado por un investigador o equipo de investigadores y por tanto, como tal, refleja el esquema interpretativo de la persona o personas que lo han elaborado.

Esta dimensión subjetiva del estudio es la que lleva a considerar que el marco teórico elaborado está suficientemente argumentado, que la metodología de trabajo es la adecuada por su coherencia con el marco teórico, o que los instrumentos elaborados y utilizados son los pertinentes.

Pero debemos atender a un aspecto. La investigación es una actividad de carácter humano no exenta de limitaciones, salvables o no, pero que deben considerarse a la hora de abordar un estudio.

No pueden reconocerse las posibilidades de un trabajo de investigación sin antes haber reconocido sus posibles limitaciones. Identificarlas nos ayudará a avanzar en el proceso investigador, planteando posible y nuevas alternativas.

Siguiendo este principio; y siendo conscientes de la implicación que tiene en la obtención y consecuente interpretación de los resultados; a continuación se apuntan las **principales limitaciones** del presente estudio especialmente de orden metodológico y técnico:

- **Metodología** descriptiva. Este tipo de metodología y/o estrategia de investigación no siempre permite obtener los datos necesarios u organizar el conjunto de información obtenida a través de los instrumentos utilizados. La generalización queda limitada por la muestra representativa. Pero sigue siendo la metodología más coherente y pertinente en este estudio.
- **El colectivo y la muestra** del estudio. La muestra seleccionada en este trabajo se considera representativa en relación al colectivo de estudio, los jóvenes con inteligencia límite, pero es preciso atender a una serie de limitaciones derivadas en parte por la dificultad en la delimitación del propio colectivo. A pesar de la existencia de múltiples servicios que trabajan para la integración laboral de personas con discapacidad y personas con especiales dificultades, en muchas ocasiones la inteligencia límite queda al margen de estos servicios por causas derivadas de las dificultades para su identificación y diagnóstico; no está en la categoría de retraso mental; o por el propio desconocimiento que se tiene respecto a este tipo de discapacidad, que legalmente no está reconocida como tal.
Por esta razón, son todavía pocos los servicios que trabajan para la integración laboral los que consideran a las personas con inteligencia límite un colectivo concreto de atención. Es precisamente esta limitación lo que lleva a plantear la necesidad de seguir trabajando en el campo de estudio de este colectivo y en el conjunto de programas y actuaciones ya no para su integración, sino para su inclusión laboral.
- **Agentes** implicados en la muestra de estudio. Los procesos de integración laboral son procesos triangulares que exige de la implicación principal de tres agentes; la persona beneficiaria, la empresa y el propio servicio de integración laboral con todos sus integrantes; sin olvidar la influencia del contexto mediato e inmediato. En nuestra muestra sólo se describe a uno de esos agentes, los servicios de integración laboral, pero ello no exime que en algún momento del proceso de trabajo se deberán considerar los otros agentes implicados, ya que no se entienden unos sin los otros.

- **Instrumentos** de recogida de información. Aquí debemos considerar las limitaciones derivadas de los propios instrumentos. En el caso de la entrevista serían las limitaciones que la no estructuración y la no directividad plantean como: mayor dificultad para interpretar los datos, la variedad de información obtenida de diversas personas por medio de diferentes cuestiones, las respuestas menos comparables debido a la flexibilidad de la propia entrevista, o la posibilidad de omitir aspectos relevantes respecto a nuestro objetivo de estudio. En el caso del análisis de documentos limitaciones derivadas de: posible inducción al error por la buena apariencia del documento, el uso de definiciones y categorías no adecuadas para los objetivos de la investigación, o el registro de los datos o hechos recogidos que no aparecen nunca en estado “puro” ya que pasan por el filtro de quien registra la información, por lo que pueden ofrecer muestras no representativas. A pesar de estas limitaciones deben considerarse los instrumentos más adecuados a este tipo de estudio, caracterizados a su vez por su complementariedad.
- **Registro** de la información. Otro tipo de limitación de orden técnico vinculado al anterior. Por ejemplo, las entrevistas no han sido registradas en soporte digital, audio o video. El registro de información ha sido mediante notas durante la entrevista lo que no permite una transcripción exacta de las palabras de las personas entrevistadas. No obstante puede justificarse por el hecho de que el objetivo último no es tanto saber qué dicen exactamente las personas entrevistadas, sino lo que dicen en orden a una descripción del servicio, de los programas y de las actuaciones que llevan a término como entidad. Asimismo, la no presencia de soporte digital, audio o video ha permitido crear un ambiente más relajado y disidente.

Vistas las limitaciones es preciso atender a otro aspecto clave e importante, las **posibilidades** que como estudio ofrece.

La propia metodología descriptiva también ofrece posibilidades. Por ejemplo, una visión holística que permite comparar y clasificar datos llevando a la interpretación de los mismos y a la posibilidad de conceptualizar los fenómenos que se estudian, lo que nos lleva a pretender el planteamiento de posibles líneas futuras de estudio e investigación como:

- La mejora de instrumentos ya diseñados para la autopercepción de las competencias básicas por parte del colectivo de personas con inteligencia límite, y el planteamiento de nuevos instrumentos complementarios a los ya existentes.
- El diseño, aplicación y evaluación de un modelo para la inclusión laboral del colectivo de personas con inteligencia límite que responda a una metodología de trabajo integral de todos los agentes implicados, y que a su vez plantee líneas de trabajo generalizables a otros colectivos que presentan especiales dificultades para la inserción.
- Una mayor incidencia en la evaluación integral de los programas de formación y de orientación que actualmente se desarrollan para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite y de otros colectivos, así como en sus resultados.

5. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (1995). *Educación para la Carrera y Diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo*. Barcelona: UB Publicaciones.

AIRES (2007). La inserció sociolaboral de persones amb risc d'exclusió. Bona pràctica en una mostra de PIMES a Catalunya, *Quadern Parrac*, 1.

ÁLVAREZ-URÍA, F. (1996). *La configuración del campo de la infancia anormal. De la genealogía foucaultiniana y de su aplicación a las instituciones de educación especial*. En B.M. FRANKLIN (Comp.), *Interpretación de la discapacidad* (pp. 90-122). Barcelona: Pomares-Corredor.

AMOROS, P. y AYERBE, P. (editores) (2000). *Intervención educativa en inadaptación social*. Madrid: Síntesis, DL 2000.

APARICIO ÁGREDAS, M.L. "Estudio de las oportunidades y experiencias de tránsito a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad en Navarra. Propuesta de avance en la construcción de un sistema de transición para todos". Director: Dr. Javier Galarreta Lasa. Tesis Doctoral. Universidad del País Vasco, 2006.

ARNAL, J.; DEL RINCÓN, D. y LATORRE, A. (1992). *Investigación Educativa. Fundamentos y metodología*. Barcelona: Labor.

ARTIGAS-PALLARÉS, J. (2003). Perfiles cognitivos de la inteligencia límite. Fronteras del retraso mental. *Revista de Neurología*, 36(1), 161-167.

ARTIGAS-PALLARÉS, J.; RIGAU RATERA, E. y GARCÍA-NONELL, C. (2007). Relación entre capacidad de inteligencia límite y trastornos del neuro desarrollo. *Revista de neurología*, 44(12), 739-744.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA (2004). *Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Barcelona: Regidoria d'Innovació i Ocupació. Barcelona Activa. IMD.

BISQUERRA, R. (1985). Serveis d'Informació Professional. *Educar*, (8), 105-115.

BARTON, L. (Comp.) (1998). *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Ed. Morata.

BEART, S., HARDY, G. y BUCHAN, L. (2005). How People with Intellectual Disabilities View Their Social identity: A review of the Literature. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 18, 47-56.

BECKER, D. y DRAKE, R. (1994). Individual placement and support: A community mental health center approach to vocational rehabilitation. *Community Mental Health Journal*, 30 (2), 193-206.

BERMEJO, B. [en línea]. *Orientación y desarrollo profesional*. [Consulta: 15/10/2007]. <http://tecnologiaedu.us.es/formacionytrabajo/ponencias/blasbermejo.htm>

BONAL, R. y CAPARRÓS, N. (1994). *El col·lectiu dels borderline o límits. Entre la coherència teòrica i la marginació pràctica*. Barcelona: Associació Ginesta.

BOND, G. (2004). Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27 (4), 345-359.

BROWN, L. y PEARCE, E. (1970). Increasing the production rate of trainable retarded students in a public school simulated workshop. *Education and Training of the Mentally Retarded*, (5), 15-22.

BUNK, G.P. (1994). La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14.

CANALS, G. y DOMÈNECH, M. (1991). *Proyecto Aura: Una experiencia de integración laboral con jóvenes con Síndrome de Down*. Barcelona: Fundación catalana con Síndrome de Down.

CARDONA, J. (2001). *La protección de los derechos de los discapacitados en Europa*. En F. MARIÑO y C. FERNÁNDEZ (coords.), *La protección de las personas y grupos vulnerables en el derecho europeo* (pp. 333-355). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CARMONA, G. y MARTÍNEZ, F.M. (2005). Modelo de formación para la integración sociolaboral a través de las empresas de inserción de Andalucía. Libro de Actas IV Congreso de formación para el trabajo, Zaragoza, 9-11 junio.

CASTILLO, T. (2007). *Déjame intentarlo. La discapacidad: hacia una visión creativa de las limitaciones humanas*. Barcelona: CEAC.

CATALUÑA. Decreto 279/1987, de 27 de agosto, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para Disminuidos. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 14 de septiembre de 1987, núm. 889, p. 3614. Disponible en web: <http://cv.uoc.edu/DBS/a/materials/portada/linksgeneral/pdf/DM153PDF.pdf>

CATALUÑA. Pla Integral de les persones amb disminució física a Catalunya. *Generalitat de Catalunya*. 1991. Disponible en web: <http://www.gencat.cat/benestar/pladisminuitsfisics/>

CATALUÑA. Real Decreto 277/2003, de 4 de noviembre, de funcionamiento y competencia del Registro administrativo de las empresas de inserción de Cataluña. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, de 19 de noviembre de 2003, núm. 4013, p. 22616. Disponible en web: http://www.gencat.net/diari_c/4013/03300040.htm

CATTELL, R. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, 54(1), 1-22.

CERMI y MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1997). *Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de personas con discapacidad*. Madrid: Acuerdo firmado por el CERMI Y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en web: http://antiguo.cermi.es/graficos/plan_empleo.asp

CHACÓN, O. (2003). Programa de Orientación Vocacional para La Educación Media y Diversificada. *Acción pedagógica*, 12(1).

CHAN, D. (2000). *Understanding adaptation to changes in the work environmentK Integrating individual difference and herning perspectives*. En G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 18, 1-42. Stamford, CT: JAI Press.

CHEETHAM, G. y CHIVERS, G. (1998). The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European Industrial Training*, 22 (7), 267-276.

COHEN, M.E. y CLOSE, D.W. (1975). Retarded adults' discrete work performance in a sheltered workshop as a function of overall productivity and motivation. *Amercian Journal of Mental Deficiency*, (60), 733-743.

COLL, M.; JUNCOSA, J.; VILA, M. y MARTINEZ, A. (2007). La Inserció Sociolaboral de Persones en Risc d'Exclusió. Bones pràctiques en una mostra de PIMES a Catalunya. *Quadern Parrac*, (1).

COLLET, M. (coord.) (2003). *Personas con discapacidad intelectual y necesidades de apoyos intermitentes: Situación, necesidades y demandas. Una aproximación a la población con inteligencia límite-ligera*. Madrid: IMSERSO.

COLLET, M.; PASCUAL, J.; ROVIRA, E.; y VIDAURRAZAGA, E. (2004). *Aproximación sociológica a las personas con DINA*. *Revista Minusval*, (145), 13-15. Disponible en web: http://sid.usal.es/idocs/F8/8.2.1.2-139/145/13_34_dossier.pdf

COMISIÓN DE TRABAJO y ASUNTOS SOCIALES (2006). *Informe de conclusiones de la subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*. Madrid: Congreso de los Diputados.

COMISIÓN EUROPEA (1996). *Informe Especial: Mejores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad*. Iniciativa Comunitaria de Empleo HORIZON. Bélgica: Comisión Europea.

COMISIÓN EUROPEA (1998). *Liberar el potencial de los jóvenes*. Bélgica: Comisión Europea.

COMISIÓN EUROPEA (2000). *Establecer políticas activas de empleo. Principales enseñanzas derivadas de las iniciativas de recursos humanos*. Bélgica: Comisión Europea.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002). *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Bruselas, 2.7.2002 COM (2002) 347 final: Comisión Europea. Disponible en web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:ES:PDF>

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas (Libro Verde)*. Bruselas, 22.3.2006 COM (2006) 136 final: Comisión Europea. Disponible en web: <http://www.jussemer.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/libroverdedelaue.html>

COMMISSIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2008). *Progress Towards The Lisbon objectives in Education and Training. Indicators and benchmarks*. Bélgica: Commissions of the European communities. Disponible en web: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress08/intro_en.pdf

CONSEJO DE EUROPA (Estrasburgo). *Carta Social Europea*. Turín 18 de octubre de 1961. Disponible en web: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1934.pdf>

CONSEJO DE EUROPA (Estrasburgo). *Carta Social Europea*. Revisión de 1996. Disponible en web: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm>

CORREA, M. (2001). *Los derechos laborales de los grupos vulnerables en el derecho social europeo*. En F. MARIÑO y C. FERNÁNDEZ (coords.), *La protección de las personas y grupos vulnerables en el derecho europeo* (pp. 491-528). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CERMI (2005). *1ª Plan Integral de Acción para mujeres con Discapacidad 2005-2008*. Madrid: CERMI. Disponible en web: http://www.infodisclm.com/documentos/mujer/plan_mujeres_discap.pdf

DANIELI, A y WHEELER, P. (2006). Employment policy and disabled people: old wine in new glasses?. *Disability & Society*, 21 (5), 458-498.

DE ASÍS, R. (2001). *Sobre la discriminación positiva: Especial referencia al derecho europeo*. En F. MARIÑO y C. FERNÁNDEZ (coords.), *La protección de las personas y grupos vulnerables en el derecho europeo* (pp. 27-51). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

DEL CAMPO, M.E.; PALOMARES, L. y ARIAS, T. (1997). *Casos prácticos de dificultades de aprendizaje y necesidades educativas especiales. Diagnóstico e Intervención Psicoeducativa*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, SA

DEL RINCÓN, D. (1997). *Metodologies qualitatives orientades a la comprensió*. Barcelona: UOC.

DELORS, J. et al. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana.

DESCY, P. y TESSARING, M. (2002). *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la Investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: Cedefop, EUR-OP.

DIPUTACIÓN DE BARCELONA (2006). *La Integració Social i Laboral de les Persones Discapacitades des de la Mirada dels ens Locals de la Província de Barcelona*. Barcelona: Organisme Autònom Flor de Maig. Integració Sociolaboral. Diputació de Barcelona.

DIPUTACIÓN DE BARCELONA (2007a). *Orientacions per a la contractació* (folleto informativo). Barcelona: Organisme Autònom Flor de Maig. Integració Sociolaboral. Diputació de Barcelona.

DIPUTACIÓN DE BARCELONA (2007b). *Memòria d'activitats 2006. Xarxa d'oficines tècniques laborals*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Àrea de Promoció Econòmica i Ocupació. Disponible en web: <http://www.diba.es/promoeco/descarregues/memotl06.pdf>

DIRECCIÓ GENERAL DE LLIBERTAT, SEGURETAT i JUSTÍCIA (2007). *Manual sobre integració per a responsables de l'elaboració de polítiques i professionals*. (2 ed.). Disponible en web: http://ec.europa.eu/justice_home

DSM-IV (2001). *Manual Estadístico de desórdenes Mentales*. Barcelona: Masson.

- DUNN, L.M. (1973). *Exceptional children in the schools*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- EGEA, C. y SARABIA, A. (2008). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Madrid: Real Patronato. Centro Español de documentación sobre discapacidad (CEDD). Disponible en web: http://www.cedd.net/docs/ficheros/200405120002_24_0.pdf
- EQUIP D'ASSESSORAMENT LABORAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL DE DISMINUÏTS DE BARCELONA (1991). *EAL. Equip d'Assessorament Laboral per a la integració de persones amb disminució*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Institut Municipal de Disminuïts.
- ERICKSON, F. (1986). *Quantitative Methods in Research on Teaching*. En M.C. WITTRICK (ed.), *Handbook of Research on Teaching* (pp. 119-161). New York: Macmillan Publishing Company.
- ESCOBAR, C. (1998). Plan de apoyo integral a iniciativas de autoempleo. *Revista de Estudios Cooperativos*, (65), 209-214.
- ESPAÑA. La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 – 29424. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1978/31229
- ESPAÑA. Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1982, núm. 103, pp. 11106 - 11112. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1982/09983
- ESPAÑA. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de junio de 1983, núm. 133, pp. 15548-15549. Disponible en web: http://www.mercadis.com/documentos/legislacion/rd_1451-83.pdf
- ESPAÑA. Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los Minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 1985, núm. 189, pp. 25135 – 25139. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1985/16663
- ESPAÑA. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el cual se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Trabajo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de diciembre de 1985, núm. 294, pp. 38811 – 38812. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1985/25591
- ESPAÑA. Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regula los Centros Ocupacionales para minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de diciembre de 1985, núm. 294, p. 38812. Disponible en web: http://www.grancanaria.com/aass/web/Legislacion/Normativa/Discapacitados/Real%20Decreto%202274_1985,%20de%204%20diciembre.pdf
- ESPAÑA. Orden de 13 de abril de 1994 por la que se regula la concesión de ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de trabajadores minusválidos, establecidas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de mayo de 1994, núm. 107, pp. 13870 – 13871. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1994/10217
- ESPAÑA. Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de personas con discapacidad. Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), 15 de octubre 1997. Disponible en web: http://antiguo.cermi.es/graficos/plan_empleo.asp
- ESPAÑA. Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de noviembre de 1998, núm. 279, pp. 38411-38414. Disponible en web: <http://www.boe.es/boe/dias/1998/11/21/pdfs/A38411-38414.pdf>

ESPAÑA. Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el cual se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de marzo de 1999, núm. 73, pp. 11975-11977. Disponible en web: <http://www.boe.es/boe/dias/1999/03/26/pdfs/A11975-11977.pdf>

ESPAÑA. Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el cual se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de enero de 2000, núm. 22, pp. 3410-3412. Disponible en web: <http://www.boe.es/boe/dias/2000/01/26/pdfs/A03410-03412.pdf>

ESPAÑA. Orden de 24 de julio de 2000, por la cual se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en las empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. *Boletín Oficial de Provincia*, 9 d'agost de 2000, núm. 190, pp. 28422 – 28428. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2000/15125

ESPAÑA. Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2003, núm. 289, pp. 43187-43195. Disponible en web: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

ESPAÑA. II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007. Aprobado por Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMERSO). Disponible en web: http://www.sidar.org/recur/direc/legis/iipapcd2003_2007.pdf

ESPAÑA. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo. *Boletín Oficial de Provincia*, 17 de diciembre de 2003, núm. 301, pp. 44763-44771. Disponible en web: <http://www.fe.ccoo.es/empleo/empleo/legislacion/Ley%20de%20empleo.pdf>

ESPAÑA. Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. INVÁLIDOS-INVALIDEZ. Modifica el

Real Decreto 1451/1983, de 11-5-1983 por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7-4-1982, regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 2004, núm. 31, p. 4158. Disponible en web: <http://cv.uoc.es/DBS/a/materials/portada/linksgeneral/pdf/DM232PDF.pdf>

ESPAÑA. Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de Febrero de 2004, núm. 45, pp. 8386 – 8391. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2004/03277

ESPAÑA. Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de abril de 2005, núm. 94, pp. 13466-13469. Disponible en web: <http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/20/pdfs/A13466-13469.pdf>

ESPAÑA. Real Decreto 469/2006, de 21 de abril por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de abril de 2006, núm. 96, pp. 15592-15596. Disponible en web: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/04/22/pdfs/A15592-15596.pdf>

ESPAÑA. Proyecto de Ley de 5 de mayo de 2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de diciembre de 2006, núm. 299, pp. 44142-44155. Disponible en web: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>

ESPAÑA. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de diciembre de 2007, núm. 299, pp. 51331 – 51339. Disponible en web: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/21492

ESTEBAN, R. (2003). *Derecho al trabajo de las Personas con Discapacidad*. Documentos 10/2003. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EUROPA. Recomendación R(92)6, del Consejo de Europa, sobre la elaboración de un política coherente en materia de personas discapacitadas, adoptada por el Comité de Ministros el 9 de Abril de 1992. Disponible en web: <http://www.discapnet.es/documentos/legislacion/0135.HTM>

EUROPA. Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 1992, sobre los derechos de los deficientes mentales. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 2 de noviembre de 1992, núm. C 284, p. 0049. Disponible en web: <http://www.discapnet.es/NR/rdonlyres/eyhndfsha4k26xc3axjj2mxi7sgrij7xhwfgahnqmohhftmjnrzno5alrmoayutvg7om4fhfng2lcsyuza3gsxiyfnvc/0261.htm>

EUROPA. Comunicación C1996/200/06 a los Estados Miembros por la que se fijan las orientaciones modificadas para los programas operativos o las subvenciones globales que los Estados miembros están invitados a presentar en el marco de una iniciativa comunitaria de Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos destinada a fomentar el crecimiento del empleo, principalmente mediante el desarrollo de los recursos humanos. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, de 10 de julio de 1996, núm. C 200, pp. 0013-0022.

EUROPA. Tratado de Amsterdam acordado en el plano político el 17 de junio de 1997 y firmado el 2 de octubre del mismo año. Disponible en web: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/s50000.htm>

EUROPA. Proceso de Luxemburgo. Propuesta de directrices para las políticas de empleo en los Estados miembros en el año 2000. Disponible en web: http://www.discapnet.es/documentos/tecnica/pdf/eg2000_es.pdf

EUROPA. Tratado de Niza firmado el 26 de febrero de 2001, el Tratado de Niza entró en vigor el 1 de febrero de 2003. Disponible en web: http://europa.eu/scadplus/nice_treaty/index_es.htm

EUROPA. Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 17 de diciembre de 2007, núm. C306. Disponible en web: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:ES:HTML>

FADME (miembro de FEAPS) (1994). *Plan de Ordenación de las Red de Centros de Atención a la personas con discapacidad psíquica en Andalucía*. Córdoba: PROMI.

FENNING, R.; BAKER, J.; BAKER, B. y CRNIC, K. (2007). Parenting Children With Boderline Intellectual Functioning: A Unique Risk Population. *American Journal on Mental Retardation*, 112(2), 107-121.

FERNÁNDEZ, S. (2004). *Soy paralítico cerebral (libro-guía)*. Granada: ASPACE. Disponible en web: <http://www.aspace.org/NR/rdonlyres/00002be4/aatqighmdghkjjrrhzopisgydeuntgk/Librogu%C3%ADaASPACGranada.pdf>

FERNÁNDEZ, S.; IGLESIAS, M.T. y MARTÍS, J.R. (2004). *Transición escuela-empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: IMSERSO.

FIGUERA, P.; FREIXA, M. y PAULA, I. (2008). *Les habilitats socials per a la integració sociolaboral de les persones amb intel·ligència límit. Una visió des de la pràctica*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Documents de Treball. Sèrie Desenvolupament Econòmic, 4.

FOUCAULT, M. (1967). *Historia de la locura en la época clásica*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

FRANKLIN, B.M. (Comp.) (1996). *Interpretación de la discapacidad*. Barcelona: Pomares-Corredor.

FUGATE, M. et alt. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, (65), 14-38.

FUNDACIÓN CIREM (1999). *Cuadernos para la Inserción Laboral. ¿Cómo desarrollar la empleabilidad?*. Madrid: Caritas Española.

GABINET D'ESTUDIS SOCIALS (2003). *La Responsabilitat Social de les Empreses*. Barcelona: GES. Disponible en web: http://www.gabinet.com/docs/Responsabilitat_Social_Empreses.pdf

- GARDNER, H. (1995). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Buenos Aires: Paidós.
- GENERALITAT DE CATALUNYA (1990). *La Capacitat Laboral del deficient mental actual*. Barcelona: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS).
- GENERALITAT DE CATALUNYA (1998). *Pla d'Inserció sociolaboral de les persones amb disminució*. Barcelona: Departament de Benestar Social.
- GOLD, M. (1973). Stimulus factors in skill training of the retarded on a complex assembly task: Acquisition, transfer, and retention. *American Journal of Mental Deficiency*, (76), 517-526.
- GONZALEZ, J. y WAGENAAR, R. (coords.) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Fase uno*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- GONZÁLEZ, S. (2001). *La dimensión europea de la protección social de los grupos vulnerables*. En F. MARIÑO y C. FERNÁNDEZ (coords.), *La protección de las personas y grupos vulnerables en el derecho europeo* (pp. 9-490). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GRUPO CIFO (2005). *Estudi de les necessitats formatives dels treballadors amb discapacitat en els entorns professionals dels Centres Especials de Treball. Per la coordinadora de Tallers per a persones amb discapacitat psíquica de Catalunya*. Bellaterra: Departament de Pedagogia Aplicada. Universitat Autònoma de Barcelona.
- GUILFORD, J.P. (1986). *La Naturaleza de la Inteligencia Humana*. Buenos Aires: Paidós.
- HAHN, (1998). *Política de la identidad*. En L. BARTON (ed.), *Discapacidad y Sociedad* (pp. 23). Madrid: Morata.
- HALPERN, A.S. (1995). Transición: Vino Viejo en Botellas Nuevas. *Siglo Cero*, 26(5), 5-13.
- HALPERN, A.S. (1999). *Transition. Is it time for another rebottling?*. Paper presented at the 1999 Annual OSEP Project Director' Meeting, Washington, D.C. June. Disponible en web: <http://www.mnddc.org/parallels2/pdf/98-NTN-UOM.pdf>
- IDFO (1999). *Nuevas oportunidades de integración social para las personas con discapacidad*. Barcelona: IDFO-UGT.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (1998). *Education, Employment and Training Policies and programmes for Youth with Disabilities in four European Countries*. Geneva: ILO.
- INCANOP (Institut Català de Noves Professions) (1997). *La formación al siglo XXI: les competències clau*. Barcelona: INCANOP
- INSTITUT CATALÀ D'ASSISTÈNCIA I SERVEIS SOCIALS (ICASS) (1990). *La Capacitat Laboral del deficient mental actual*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- INSTITUTO DE MIGRACIONES y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO) (1999). *Empleo con Apoyo: Guía de buenas prácticas*. Serie experiencias innovadoras y buenas prácticas, 2. Madrid: IMSERSO.
- INSTITUTO DE MIGRACIONES y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO) (2003). *Personas con discapacidad intelectual y necesidades de apoyos intermitentes: situación, necesidades y demandas. Una aproximación a la población con inteligencia límite-ligera*. Colección estudios e informes. Serie estudios, 11. Madrid: IMSERSO. Disponible en web: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6694/pcdinteligencialimiteligera.pdf>
- INSTITUTO DE MIGRACIONES y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO) (2007). Grupo SIFU: Formación y acceso a las nuevas tecnologías. *Revista MinusVal*, (165), 54.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2002). *“Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999”. Resultados detallados*. Madrid: INE. Disponible en web: http://www.ine.es/prodyser/pubweb/disc_inf05/discapa_inf.htm
- JENARO, C. (1999). La Transición a la Vida Adulta en Jóvenes con Discapacidad: Necesidades y Demandas. III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad, Salamanca, 18-20 marzo.
- JOVER, D. (2006). Formación e inserción socio-laboral. Jóvenes y educación no formal. *Revista de estudios de juventud*, (74), 95-112.

JORDÁN DE URRÍES, F.B. y VERDUGO, M.A. (2003). *El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Artegraf. Disponible en web: <http://sid.usal.es/docs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf>

JORDÁN DE URRÍES, F.B. (2008). *Inserción laboral de personas con discapacidad*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. Servicio de Información sobre Discapacidad (SID). Disponible en web: <http://inicio.usal.es/publicaciones.asp>

JURADO, P. (1993). *Integración socio-laboral y Educación Especial*. Barcelona: Ed. PPU.

JURADO, P. (1997). *La Transición Escuela-Vida Adulta: Integración y Alternativas Curriculares*. En Sánchez, A. y Torres, J. A., Educación Especial. Archidona, Málaga: Aljibe.

JURADO, P. (1999). *La transición escuela/trabajo y la Evaluación de personas con discapacidad*. Madrid: Aljibe.

JURADO, P. (2001). Formación, Atención a la Diversidad e Inserción Profesional-Laboral. III Congreso de Formación Ocupacional, Zaragoza, 20-22 junio.

JURADO, P. (2004). Formación para la Inclusión Social y en el Mundo del Trabajo de Jóvenes con Necesidades Especiales. VI Congreso Intenacional de Formação para el Trabalho, Porto, 25-26 novembro.

JURADO, P. (2005). Los profesionales de Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Trabajo en Catalunya. Análisis de Necesidades Formativas. IV Congreso de Formación Ocupacional, Zaragoza, 9-11 noviembre.

JURADO, P (2007a). *Conceptualización de la CIL*. Bellaterra: Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona.

JURADO, P. (2007b). *Diversidad e Inserción profesional. La Integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo*. Bellaterra: Departamento de Pedagogía aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en web: <http://tecnologiaedu.us.es/formacionytrabajo/ponencias/pedrojurado.htm>

KÄMÄRÄINEN, P., ATTWELL, G. y BROWN, A. (eds.) (2002). *Transformation of learning in education and training: Key qualifications revisited*. Luxembourg: Cedefop, EUR-OP.

KÄMÄRÄINEN, P. (2002a). *Exploring key qualifications: context, theory and practice in Europe*. En KÄMÄRÄINEN, P., ATTWELL, G. y BROWN, A. (eds.), Transformation of learning in education and training: Key qualifications revisited (pp. 20-38). Luxembourg: Cedefop, EUR-OP.

KÄMÄRÄINEN, P. (2002b). *Rethinking key qualifications: towards a new framework*. En KÄMÄRÄINEN, P., ATTWELL, G. y BROWN, A. (eds.), Transformation of learning in education and training: Key qualifications revisited (pp. 39-52). Luxembourg: Cedefop, EUR-OP.

KREGEL, J.; WEHMAN, P. y BANKS, P.D. (1990). *The Effects of Consumer Characteristics and Type of Employment Model on Individual Outcomes in Supported Employment*. En KREGEL, J.; WEHMAN, P. y SHAFER, M.S. (ed.), Supported Employment for persons with severe disabilities: from research to practice. Volume III (pp. 63-80). Virginia: Virginia Commonwealth University.

LASNIER, F. (2000). *Réussir la formation par compétences*. Montreal: Guérin.

LE BOTERF, G.; BARZUCCHETTI, S. y VINCENT, F. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Ediciones Gestión, 2000.

LE BOTERF, G. (1994). *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Éditions d'Organisation.

LE BOTERF, G. (1998). *L'ingénierie des compétences*. Paris: Éditions d'Organisation.

LOIS, R.; MIRAMONTES, A.; PIÑEIRO, A. y RODRÍGUEZ, R. (2005). Los pactos territoriales a favor del empleo en España. *Boletín de la A.G.E.*, (39), 235-360.

- LOPEZ, C.M. y SECO, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Revista INNOVAR Journal*, 15 (26), 59-72.
- LUCKASSON, R. y cols (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports* (10th Edition). Washington: AAMR. Versión española de M.A. VERDUGO y C. JENARO (1997): *Retraso mental : definición, clasificación y sistemas de apoyo / American Association on Mental Retardation*. Madrid: Alianza Editorial.
- MALO, M.A. (2003). Las personas con discapacidad en el Mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (46), 99-126.
- MARIÑO, F. y FERNÁNDEZ, C. (coords.) (2001). *La protección de las personas y grupos vulnerables en el derecho europeo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MARTIN PINQUART, LINDA P. JUANG y RAINER K. SILBEREISEN (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Revista Journal of Vocational Behavior*, (63), 329-346.
- MEIJER, C. J. W. (1998). *Integración en Europa: disposiciones relativas a alumnos con necesidades especiales. Tendencias en 14 países europeos*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Disponible en web: <http://www.european.agency.org>
- MERTENS, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.
- MERTENS, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: OEI.
- METTS, R. (2004). *Discapacidad y desarrollo. Documento de antecedentes preparado para la reunión de la agenda de investigación sobre discapacidad y desarrollo*. Washington, D.C.: Sede del Banco Mundial. Disponible en web: <http://pdi.cnotinfor.pt/recursos/>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES y BARCELONA ACTIVA (2001). *Tutorías laborales para mujeres con cargas familiares. Programa Equilibra de la Asociación Salud y Familia*. Barcelona: autor.
- MITRA, S. (2005). *Disability and social safety nets in developing countries*. Washington: World Bank. Disponible en web: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/0509.pdf>
- MONTANÉ, J. y MARTÍNEZ, M. (1994). *La orientación escolar en la educación secundaria*. Barcelona: PPU.
- NACIONES UNIDAS. Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad. (Documento A/37/51). Disponible en web: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/lex/pam.htm>
- NACIONES UNIDAS. Resolución 48/96, de 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (Publicada en el documento A/RES/48/96, de 4/3/94). Disponible en web: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/lex/norun.htm>
- NACIONES UNIDAS (1996). *Programa de acción mundial par alas personas con discapacidad y Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Madrid: Argraf.
- NAVÍO, A. (2005a). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*. Barcelona: Octaedro-EUB.
- NAVÍO, A. (2005b). Convergencia Europea y Universidad. Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, (337), 213-234.
- NIZET, J. y RIGAUX, N. (2006). *La sociología de Erving Goffman*. Barcelona: Melusina. Colección Circular.

NUÑEZ, D., SANAHUJA, J.M. y JURADO, P. (2001). Algunos apuntes sobre el Empleo con Soporte: Incidencia en un Proyecto Específico. III Congreso de Formación Ocupacional, Zaragoza, 20-22 junio.

OBSERVATORIO OCUPACIONAL (2008). *Informe sobre el mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Zona de convergencia Nacional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en web: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO20582/informe_mercadodetrabajo.pdf

OCDE (1997). *Post-compulsory Education for Disabled People*. Paris: OCDE.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1997). *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*. Ginebra: OIT.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). *La formación para el empleo: La Inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Formación y desarrollo de los recursos humanos: Orientación y formación profesionales. Formación para mejorar la competitividad y la empleabilidad y para propiciar una prosperidad compartida*. Informe V. Cap. II. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.

OLIVER, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?*. En L. BARTON (ed.), *Discapacidad y Sociedad* (pp. 34-58). Madrid: Ed. Morata.

ORCASITAS, J.R. (1997). La detección de necesidades y la intervención socioeducativa. *Educar*, (21), 67-84.

ORGANISME AUTÒNOM FLOR DE MAIG (2007). *Programa de Desarrollo de Habilidades Emocionales para jóvenes con discapacidad intelectual (programa de formación para la inserción laboral). Proyecto Iniciativa al Treball en el Sector Serveis. Dispositiu Integral de Formació i Inserció Sociolaboral*. Cerdanyola del Vallès: autor (inédito).

OIT (2000). *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*. Ginebra: OIT/CINTERFOR.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (1999). *CIDDM-2: Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad. Borrador Beta-2, Versión Completa*. Ginebra: Autor.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF*. Ginebra: OMS.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2006). *Manual de recursos sobre salud mental, derechos humanos y legislación de la OMS*. Ginebra: OMS. Disponible en web: http://www.who.int/mental_health/policy/legislation/WHO_Resource_Book_MH_LEG_Spanish.pdf

PARENT, W.; KREGEL, J.; TWARDZIK, G. y METZLER, H. (1990). *Social Integration in the Workplace: An Analysis of the Interaction Activities of Workers with Mental Retardation and Their Co-Workers*. En KREGEL, J.; WEHMAN, P. y SHAFER, M.S. (ed.), *Supported Employment for persons with severe disabilities: from research to practice*. Volume III (pp. 171-195). Virginia: Virginia Commonwealth University.

PEREDA, C., PRADA, M.A. y ACTIS, W. (2003). *La Inserció Laboral de les persones amb discapacitats*. Barcelona: Col·lecció Estudis Socials, Núm. 014, Colectivo Ioé. Fundació "La Caixa". Disponible en web: http://obrasocial.lacaixa.es/estudiossociales/vol14_ca.html

PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2004). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

PÉREZ, H. y ORTEGA, S. (2002). Capacitación y empleo de jóvenes con discapacidad. Proyecto ANTEAR. *MinusVal*, (134), 38-40. Disponible en web: http://sid.usal.es/idocs/F8/8.2.1.2-139/134/minusval_134.pdf

PORTER, R. (2002). *Breve historia de la locura*. Madrid: Turner publicaciones.

PRABHALA, A. (2007). *Mental Retardation Is No More – New Name Is Intellectual and Development Disabilities*. February 20, 2007. Disponible en web: http://www.aamr.org/About_AAIDD/MR_name_change.htm

PUGA, M^a.D., y ABELLÁN, A. (2004). *El proceso de discapacidad. Un análisis de la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud*. Madrid: Fundación Pfizer.

- PUIG, M. y MARTÍNEZ, A. (2008). *La responsabilitat social de l'Administració. Un repte per al segle XXI*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Estudis. Sèrie Desenvolupament Econòmic, 2.
- QUEREJETA, M. (2004). *Discapacidad/Dependencia. Unificación de criterios de valoración y clasificación*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Disponible en web: <http://www.discapnet.es/NR/rdonlyres/es3ksw5v54grnysbjnktyfm6772vkirwbw2plkjoz2pbj7scuz32kj5auerlbog4agoyssvk6abgj/discapacidaddependencia2.pdf>
- RIDDELL, S. (1998). *Teorizar sobre las necesidades educativas especiales en un clima político cambiante*. En L. BARTON (ed.), *Discapacidad y Sociedad* (pp. 99-123). Madrid: Ed. Morata.
- RIUS BONJOCH, M. "Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica". Directora: Dr. Maria Pallisera Díaz. Tesis Doctoral. Universitat de Girona, 2005.
- RODRIGUEZ MORENO, M.L. (1994). Educación para la carrera de personas con necesidades educativas especiales. V Jornadas de la Asociación Catalana de Orientación Escolar y Profesional (ACOEP) sobre "Orientación Psicopedagógica y atención a la diversidad", Barcelona, 17 y 18 de marzo.
- RODRIGUEZ MORENO, M.L. (2006): De la evaluación a la formación de competencias genéricas: Aproximación a un Modelo. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 33-48.
- ROJAS PERNIA, S. "Autodeterminación y Calidad de Vida en personas discapacitadas. Experiencia desde un hogar de grupo". Directores: Pedro Jurado y Teresa Susino Reada. Tesis Doctoral. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona, 2004.
- ROULSTONE, A. and WARREN, J. (2006). Applying a barriers approach to monitoring disabled people's employment: implications for Disability Discrimination Act 2005. *Disability and Society*. 21(2), 115-131.
- RUSCH, F. R. (1979). A functional analysis of the relationship between attending and producing in a vocational training program. *The Journal of Special Education*, 13 (4), 399-411.
- RUSCH, F.R. y HUGHES, C. (1989). Overview of Supported Employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22 (4), 351-363. Disponible en web: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/picrender.fcgi?artid=1286192&blobtype=pdf>
- SALVÀ, F. (dir.) (2002). *Estudi sobre la inserció laboral dels joves amb baix nivell educatiu a Balears*. Palma de Mallorca: Govern de les illes Balears.
- SALVÀ, F. y NICOLAU, I (2000). *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- SALVADOR MATA, F. (2005a). *La educación especial: aproximación conceptual*. En F. SALVADOR MATA (coord.), *Bases psicopedagógicas de la educación especial* (pp. 15-35). Málaga: Aljibe.
- SALVADOR MATA, F. (coord.) (2005b). *Bases psicopedagógicas de la educación especial*. Málaga: Aljibe.
- SHAKESPEARE, T. (1993). Disabled people's self-organization, a new social movement. *Disability, Handicap and Society*, 8 (3). 249-264.
- SHALOCK, R. (1999). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. En M. VERDUGO y F. De BORJA JORDÁN (Coord.), *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Salamanca: Amarú.
- SCHALOCK, R.L. (2001). Conducta adaptativa, competencia personal y calidad de vida. *Siglo Cero*, 32(2), 17-27.
- SHAW, S.; GRIMES, D. y BULMAN, J. (2005). Educating Slow Learners: Are Charter Schools the Last, Best Hope for Their Educational Success?. *The Charter Schools Resource Journal*, 1(1), 10-19.
- SILVER, H. (1994). Exclusión social y solidaridad social: tres paradigmas. *Revista Internacional del Trabajo*, (5-6), 607.

- SORIANO, V. (dir.) (2002). *Transición de la escuela al mundo laboral. Principales problemas, temas y opciones con los que se enfrenta el alumnado con necesidades educativas especiales en 16 países europeos*. Dinamarca: Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial
- SPEARMAN, C. (1955). *Las Habilidades del hombre: su naturaleza y medición*. Buenos Aires: Paidós. Versión original: SPEARMAN, C. (1927). *The abilities of man. Their nature and measurement*. New Cork: Macmillan.
- SKRTIC, T.M. (1996). *La crisis en el conocimiento de la educación especial: Una perspectiva sobre la perspectiva*. En B.M. FRANKLIN (Comp.), *Interpretación de la discapacidad* (pp. 35-72). Barcelona: Pomares-Corredor.
- STERNBERG, R.J. (1987). *La inteligencia humana*. Barcelona: Paidós.
- SUSINOS, T. (2007). Tell me in your own word: disabling barriers and social exclusion in young persons. *Disability & Society*, 22 (2), 117-127.
- TAJFEL, H. (1975). *La categorización social*. En S. MOSCOVICI, *Introducción a la psicología social* (pp. 349-387). Barcelona: Planeta.
- TEJADA, J. (1997). *El proceso de investigación científica*. Barcelona: Fundació "la Caixa".
- TEJADA, J. (1999). *Perspectivas y Modelos de Innovación*. Cifo-UAB. Bellaterra: Departament de Pedagogia Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona.
- TEZANOS, J.F. (2001). *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: Ed. Sistema.
- TSANG, H. (2003). Augmenting vocational outcomes of supported employment with social skills training. *Journal of Rehabilitation*, 69, 25-30. Disponible en web: http://findarticles.com/p/articles/mi_m0825/is_3_69/ai_106646164/pg_1?tag=artBody;col1
- UNESCO (1994). *World Conference on Special Needs Education: Access and Quality*. Salamanca: UNESCO.
- UNIÓN EUROPEA DE EMPLEO CON APOYO. *Empleo con Apoyo. Folleto Informativo y Modelo de Calidad*. Northern Ireland: autor. Disponible en web: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9298/EUSE_Spanish.pdf
- UNITED STATES OF AMERICA. Federal Register. (September 25, 1984). Developmental Disabilities Act of 1984. Report 98-1074, Section 102 (11) (F).
- ÜSTÜN, T.B. et alt. (2001). *Disability and Culture : Universalism and Diversity*. Publicado por la Organización Mundial de la Salud y Hogrefe & Huber Publishers.
- VALVERDE, J (2002). *El proceso de inadaptación social*. Madrid: Popular.
- VAN HOUTEN, D. y JACOBS, G. (2005). The empowerment of marginals: strategic paradoxes. *Disability & Society*, 20 (6), 641-654.
- VAPOR LLONCH (2006). *Vapor Llonch. Fàbrica d'oportunitats. 15 anys junts*. Sabadell: Ajuntament de Sabadell, Servei de Promoció Econòmica.
- VAPOR LLONCH (2007a). *Coneixement d'Oficis 2007-2008. Pla Joves a la Feina*. Sabadell: Ajuntament de Sabadell, Servei de Promoció Econòmica. Soporte: DVD.
- VAPOR LLONCH (2007b). *Busco Feina. Orientació Laboral Vapor Llonch*. Sabadell: Vapor Llonch – Ajuntament de Sabadell. Soporte: DVD interactiu. Disponible en web: <http://www.vaporllonch.net/buscofeina>
- VAPOR LLONCH (2007c). *Anuari Estadístic Sabadell 2007*. Sabadell: Ajuntament de Sabadell, Servei de Promoció Econòmica. Soporte: DVD.
- VAPOR LLONCH (2008a). *INTEGREMP. Jornada d'Empreses per a la Integració Laboral*. Sabadell: Ajuntament de Sabadell, Servei de Promoció Econòmica. Soporte: DVD.
- VAPOR LLONCH (2008b). *Pla Joves a la Feina 2007/08*. Sabadell: Ajuntament de Sabadell, Servei de Promoció Econòmica.

- VAPOR LLONCH (2008c). *Díptics informatius Vapor Llonch. Oportunitats per rebre formació i oportunitats per trobar professionals o trobar feina*. Sabadell: Ajuntament de Sabadell, Servei de Promoció Econòmica.
- VECIANA, P. (coord.) (2007). *Las empresas de inserción en España*. Barcelona: Fundació Un Sol Món de Caixa de Catalunya.
- VERDUGO, M.A., JORDÁN DE URRÍES, F.B. y BELLVER, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31. Disponible en web: <http://inicio.usal.es/publicaciones.asp>
- VERDUGO, M. y JORDÁN, F. de BORJA (Coord.) (1999). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Salamanca: Amarú.
- VERDUGO, M.A. (2003a). Aportaciones de la definición de retraso mental (AAMR, 2002) a la corriente inclusiva de las personas con discapacidad. Donostia-San Sebastián, 30 octubre. Disponible en web: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6569/verdugo.pdf>
- VERDUGO, M.A. (2003b). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental 2002. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca. *Siglo Cero*, 34(1), 5-19. Disponible en web: http://inico.usal.es/publicaciones/pdf/AAMR_2002.pdf o http://www.feaps.org/confederacion/documentos/verdugo_definicion.pdf
- VERDUGO, M.A., IBAÑEZ, A., ARIAS, B. (2007). Evaluación de las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual: Escala de Intensidad de Apoyos (SIS). *Revista integra* (26). Disponible en web: <http://inico.usal.es/publicaciones/integra/26investiga.asp>
- WANG, M.C. (1998). *Atención a la diversidad en el Aula*. Madrid: Narcea.
- WEINBERG, P.D. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Porto Alegre: Foro Mundial de Educación. Debate Temático: La formación profesional y la ilusión de la empleabilidad.
- WEHMAN, P.; HILL, J.W. y KOEHLER, F. (1979). Placement of developmentally disabled individuals into competitive employment: Three case studies. *Education and Training of the Mentally Retarded*, (14), 269-276.
- WEHMAN, P.; GRAN, W.; KREGEL, J; KREUTZER, J.; CALLAHAN, M. y BANKS, P.D. (1990). *Supported Employment: An Alternative Model for Vocational Rehabilitation of Persons with Severe Neurologic, Psychiatric, or Physical Disabilities*. En KREGEL, J.; WEHMAN, P. y SHAFER, M.S. (ed.), *Supported Employment for persons with severe disabilities: from research to practice*. Volume III (pp. 101-114). Virginia: Virginia Commonwealth University.
- WEHMAN, P.; GRANT REVELL, W. y BROOKE, V. (2003). Competitive Employment. Has It Become the "First Choice" Yet?. *Journal of Disability Policy Studies*, 14 (3), 163-173.
- WITTROCK, M.C. (1986). *Handbook of Research on Teaching*. New York: Macmillan Publishing Company.
- ZETLIN, A. y MURTAUGH, M. (1990). Whatever happened to those with borderline IQs?. *American Journal on Mental Retardation*, 94(5), 463-469.

OTRAS CARACTERÍSTICAS	Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E 4-6-83). - Artículo quincuagésimo séptimo del Capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (B.O.E. de 19 de diciembre) - R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004) -Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

MODALIDAD DECONTRATO	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES																		
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<p>- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.</p> <p>- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo</p> <p>- Pertener a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el art. 6 del R.D. 290/2004, de 20 de febrero) :</p> <p>a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.</p> <p>b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%</p> <p>c) Los trabajadores con discapacidad no incluidos en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.</p> <p>- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.</p>																		
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<p>- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero (B.O.E. de 21 de febrero).</p> <p>- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.</p>																		
INCENTIVOS	<p>* La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave, que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) , tendrá las siguientes ayudas:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. . Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero. <p>* Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. . Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero. <p>-Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :</p> <p>Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:</p> <p>* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%; text-align: center;">Hombres</th> <th style="width: 35%; text-align: center;">Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>. Menores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">4.500 euros/año</td> <td style="text-align: center;">5.350 euros/año</td> </tr> <tr> <td>. Mayores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">5.700 euros/año</td> <td style="text-align: center;">5.700 euros/año</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%; text-align: center;">Hombres</th> <th style="width: 35%; text-align: center;">Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>. Menores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">5.100 euros/año</td> <td style="text-align: center;">5.950 euros/año</td> </tr> <tr> <td>. Mayores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">6.300 euros/año</td> <td style="text-align: center;">6.300 euros/año</td> </tr> </tbody> </table> <p>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)</p>		Hombres	Mujeres	. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año	. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año		Hombres	Mujeres	. Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año	. Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año
	Hombres	Mujeres																	
. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año																	
. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año																	
	Hombres	Mujeres																	
. Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año																	
. Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año																	

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> -Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial. - Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía. - El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> -Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley. - En lo no previsto en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el R.D. 1451/83 de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E 4-8-83). - R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004) - R.D. 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (B.O.E. de 21 de febrero) -Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD																												
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. - Desempleados inscritos en la oficina de empleo - El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido - Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) 																												
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - No podrán contratar temporalmente personas con discapacidad las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. - El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo. 																												
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - El contrato se realizará: <ul style="list-style-type: none"> . Por escrito, en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo. . Duración entre 12 meses y 3 años. . Prórrogas no inferiores a 12 meses - El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial 																												
INCENTIVOS	<p>Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: center;">Hombres</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">Mujeres</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">. Menores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">3.500 euros/año</td> <td style="text-align: center;">4.100 euros/año</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">. Mayores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">4.100 euros/año</td> <td style="text-align: center;">4.700 euros/año</td> <td></td> </tr> <tr> <td>* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:</td> <td style="text-align: center;">Hombres</td> <td style="text-align: center;">Mujeres</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">. Menores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">4.100 euros/año</td> <td style="text-align: center;">4.700 euros/año</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">. Mayores de 45 años</td> <td style="text-align: center;">4.700 euros/año</td> <td style="text-align: center;">5.300 euros/año</td> <td></td> </tr> </table> <p>En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)</p>		Hombres	Mujeres		* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :				. Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año		. Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año		* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres		. Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año		. Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año	
	Hombres	Mujeres																											
* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :																													
. Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año																											
. Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año																											
* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres																											
. Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año																											
. Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año																											
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. - Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/1983 de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) por la transformación del contrato temporal en indefinido. 																												
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004) - Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 2.2 y Disposición adicional primera 																												

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<p>- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.</p> <p>Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.</p> <p>Además tienen la consideración de contratos a tiempo parcial:</p> <p>- Por tiempo indefinido: Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.</p> <p>- Por duración determinada: El celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.</p> <p>Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.</p> <p>Formalización:</p> <p>- El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.</p> <p>De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.</p> <p>Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.</p> <p>Jornada:</p> <p>- La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo.</p> <p>- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado tercero del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de horas complementarias se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el art. Primero, seis de la Ley 12/2001, de 9 de julio.</p>
INCENTIVOS	<p>- Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial se aplicaran en las siguientes proporciones:</p> <p>A) El 100 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las ¾ partes de la jornada habitual o a tiempo completo.</p> <p>B) El 75 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las ¾ partes de dicha jornada.</p> <p>C) El 50 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.</p> <p>D) El 25 %, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.</p>

EXTINCIÓN	<p>- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>- Los contratos a tiempo parcial de duración determinada, se extinguirán según lo establecido en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el artículo tercero uno de la Ley 12/2001, de 9 de julio. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de prácticas, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido pueden acogerse a la reducción de la indemnización por despido, establecida en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) siempre que se reúnan los requisitos en ella dispuestos y que pertenezcan a alguno de los colectivos recogidos en la mencionada Ley. .</p>
OTRAS CARACTERISTICAS	<p>Horas complementarias:</p> <p>- Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico respecto a las mismas en el contrato. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida, y no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (más información en el apartado 5 del artículo 12 de Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el apartado 6 del artículo primero de la Ley 12/2001). Los convenios colectivos, de ámbito sectorial, podrán fijar porcentajes distintos sin que en ningún caso se supere el 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.</p> <p>El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración.</p> <p>Retribución:</p> <p>- Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.</p> <p>- En el caso de jubilación parcial será compatible la retribución del trabajador que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.</p> <p>Cotización a la Seguridad Social:</p> <p>- La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las reglas expuestas en el artículo segundo del R.D.Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre).</p> <p>- La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.</p>
NORMATIVA	<p>- Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre) modificado por el artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio)</p> <p>- Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio)</p> <p>- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)</p>

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente. - En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad. - No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. - Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo. - La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años. - Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. - El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral. - La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica). - Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. - Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - La cotización a la Seguridad Social será del 50 % de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación. - Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas puedan realizar en función de su plantilla. - La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. - A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. - La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad, y las pensiones. Asimismo se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. - La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo. - Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado en el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 11 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29-3-95), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificada por el artículo primero .dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio) y Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores. - R.D. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril). - Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación (B.O.E. de 28 de julio). - Disposición adicional décima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre) R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004)

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez , o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. - Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. -Que no hayan transcurrido más de seis años desde la terminación de los estudios.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas. - Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo. - No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. - El período de prueba no podrá ser superior a un mes, para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes. - Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 % o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. - En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada. - A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. -Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa. - Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 11 del R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29-3-95), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) y Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores. - R.D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E de 9 de abril) R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004) -Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.
CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS	<p>Rigen las normas generales expuestas en "Contratos de interinidad" con las siguientes peculiaridades:</p> <p>- Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación.</p> <p><i>Incentivos:</i></p> <p>- Se tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.</p>
NORMATIVA	- Disposición Adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. De 13 de diciembre)

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS	<p>Rigen las normas generales expuestas en "Contratos de interinidad" con las siguientes peculiaridades:</p> <p>- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.</p>
NORMATIVA	- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. de 29 de diciembre)

MODALIDAD DE CONTRATO	TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN																		
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> -El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos. - Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) - El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido 																		
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. - No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. - Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley. 																		
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Subvención de 3907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo - Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. -Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social : <p>Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :</td> <td style="padding-left: 40px;">Hombres</td> <td style="padding-left: 40px;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">. Menores de 45 años</td> <td style="padding-left: 40px;">4.500 euros/año</td> <td style="padding-left: 40px;">5.350 euros/año</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">. Mayores de 45 años</td> <td style="padding-left: 40px;">5.700 euros/año</td> <td style="padding-left: 40px;">5.700 euros/año</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:</td> <td style="padding-left: 40px;">Hombres</td> <td style="padding-left: 40px;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">. Menores de 45 años</td> <td style="padding-left: 40px;">5.100 euros/año</td> <td style="padding-left: 40px;">5.950 euros/año</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">. Mayores de 45 años</td> <td style="padding-left: 40px;">6.300 euros/año</td> <td style="padding-left: 40px;">6.300 euros/año</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre - La empresa para poder bonificarse en la cuota empresarial tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) - Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros. - Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato. 	* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres	. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año	. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año	* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres	. Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año	. Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año
* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres																	
. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año																	
. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año																	
* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres																	
. Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año																	
. Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año																	
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. - Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. 																		

OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica. - En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. - No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial - Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio).
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E 4-6-83). - R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004) - Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

GUÍA BÁSICA y ORIENTATIVA DE ENTREVISTA

Servei d'Integració Sociolaboral (Organisme Autònom Flor de Maig)

***Personas Entrevistadas: Técnica responsable del departamento de serveis territorials
y técnica responsable del departamento de orientación e inserción laboral***

10/07/2007

1. INFORMACIÓN BÁSICA Y PREVIA DEL SERVICIO:

El SISL de Flor de Maig lleva a término iniciativas para la integración social y laboral de los jóvenes con inteligencia límite en la empresa ordinaria desde una perspectiva integral e integrada que exige de un trabajo transversal y coordinado entre administraciones, empresas y agentes socioeconómicos.

Sus clientes o destinatarios son:

- Administraciones locales.
- Empresas.
- Jóvenes con inteligencia límite.

Sus servicios:

- Asesoramiento y soporte a Administraciones y Empresas
- Sensibilización, formación y orientación.
- Inserción laboral.

Formación impartida a usuarios y/o beneficiarios:

- Auxiliar de almacén de grandes superficies.
- Iniciación al trabajo en el sector servicios.

2. CUESTIONES PREVIAS A PLANTEAR SOBRE EL SERVICIO EN GENERAL:

- ¿A qué os referís cuando habláis de perspectiva integral e integrada?
- ¿Llegáis a conseguir el trabajo transversal y coordinado? o por el contrario ¿trabajáis con las diferentes entidades de manera independiente? (Ejemplo de actuación coordinada).
- ¿A qué agentes socioeconómicos os dirigís?

3. CUESTIONES A PLANTEAR SOBRE EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO y SOPORTE A ADMINISTRACIONES y EMPRESAS (*técnica responsable del departamento de serveis territorials*).

El asesoramiento técnico y legal se da tanto a empresas como a entes locales		
DESTINATARIO	TIPO ASESORAMIENTO	CUESTIONES a PLANTEAR
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación sobre legislación y contratación. ▪ Planes de acogida. ▪ Análisis de tareas y correspondiente adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qué sector empresarial es el que más se dirige a vuestro servicio: sector productivo-industrial, comercial, servicios... ✓ Qué servicio es el que más solicitan las empresas: asesoramiento jurídico-legal, contratación, formación empresarios y trabajadores, recursos de integración específicos... ✓ A la hora de analizar los perfiles y proponer medidas de adaptación, ¿cómo trabajáis con al empresa? ¿utilizáis algún instrumento concreto? ¿tenéis algún ejemplo de actuación al respecto? ¿qué directrices seguís?

DESTINATARIO	TIPO ASESORAMIENTO	CUESTIONES a PLANTEAR
ENTES LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora de la organización y optimización de recursos. ▪ Definición de perfiles. ▪ Planes integrales y transversales entre áreas. ▪ Redes y protocolos de actuación para la normalización 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualmente ¿qué entidades locales son las más activas en estas actuaciones? ✓ ¿Tenéis algún protocolo de actuación para la normalización? ✓ ¿Cómo os planteáis la realización de un estudio? ¿A petición de algún organismo o por propia dinámica del servicio de integración? ✓ ¿Cómo abordáis temas como la empleabilidad, la adaptabilidad o la responsabilidad social a través de vuestros estudios? ¿Habéis realizado formación en esta línea dirigida a entes locales o empresas? ✓ ¿Los grupos de trabajo siguen activos? ✓ ¿Trabajáis de manera coordinada con el departamento de inserción laboral, cuya intervención es más directa con el usuario? ✓ Las convocatorias de soportes económicos ¿se limitan únicamente a entes locales o también las promovéis en la empresa privada?

4. CUESTIONES A PLANTEAR SOBRE EL SERVICIO DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN y ORIENTACIÓN (*técnica responsable del departamento de serveis territorials y técnica responsable del departamento de orientació e inserció laboral*).

- ¿Quién demanda más formación?
- ¿La formación planteada u ofertada es a petición de las entidades o por iniciativa del propio SISL? ¿En qué porcentaje quedan representadas ambas opciones?
- ¿Existe una buena respuesta respecto a la oferta formativa?
- ¿La formación que planteáis y trabajáis es aplicable?
- Otros datos a considerar o aportar.

5. CUESTIONES A PLANTEAR SOBRE EL SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL (*técnica responsable del departamento de orientació e inserció laboral*).

- ¿Por qué os habéis planteado las especialidades formativas que impartís para jóvenes con inteligencia límite y no otra? ¿Tenéis previsión de nueva oferta formativa?
- ¿Algún sector empresarial os ha solicitado o propuesto que forméis a personas con IL en otro sector?
- ¿Cómo organizáis las prácticas formativas?
- ¿Cómo trabajáis la empleabilidad y la adaptabilidad en vuestros programas?
- ¿Cómo elaboráis la ficha de perfil profesional?

GUÍA BÁSICA y ORIENTATIVA DE ENTREVISTA
Servei d'Integració Sociolaboral (Diputació de Barcelona)
Persona Entrevistada: Cap de servei d'integració
28/11/2008

1. INFORMACIÓN BÁSICA Y PREVIA DEL SERVICIO:

Lo que era el SISL de Flor de Maig, una entidad de la Diputación de Barcelona que trabajaba como organismo autónomo, ha pasado a formar parte integrada del Área de Desenvolupament Econòmic de la Diputació de Barcelona. Todas las actuaciones y programas que hasta el momento se llevaban a término para la integración laboral de los jóvenes con inteligencia límite; programas formativo, de orientación e intermediación laboral; han pasado a ser competencia de los servicios locales de ocupación de cada Ayuntamiento.

2. CUESTIONES A PLANTEAR SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVICIO:

- ¿Cuál es la situación actual del servicio de integración sociolaboral?.
- Retrospectiva de la situación previa a la actual (la información se comparará con las entrevistas realizadas cuando todavía existía el servicio Flor de Maig).
- ¿Se sigue de alguna manera supervisando los proyectos que se iniciaron como entidad autónoma Flor de Maig?
- ¿Por qué se adoptó esa decisión?
- ¿Qué cambios; positivos y/o negativos; han significado respecto a la situación anterior? ¿Cómo afectan a la filosofía o metodología de actuación, trabajo del servicio?
- Desde la nueva situación del servicio:
 - ¿Cuáles son los actuales “clientes” y/o destinatarios?
 - ¿Qué proyectos para la integración se plantean?
 - ¿Qué metodología de trabajo se sigue?

GUÍA BÁSICA y ORIENTATIVA DE ENTREVISTA

Servei d'Intermediació Laboral – Vapor Llonch (Ayuntamiento Sabadell)

***Personas Entrevistadas: Cap de servei d'intermediació y
Técnica responsable del programa ECA***

03/12/2008

1. INFORMACIÓN BÁSICA Y PREVIA DEL SERVICIO:

Vapor Llonch es un servicio local de ocupación que trabaja para la integración laboral de colectivos generales con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo; personas mayores de 45 años, mujeres, inmigrantes, jóvenes, parados de larga duración, etc.; en el municipio de Sabadell a través de actuaciones de intermediación laboral, formación y ocupación.

No obstante, Vapor Llonch es consciente de las dificultades añadidas que algunos colectivos concretos tienen a la hora de insertarse laboralmente como es el caso de las personas con discapacidad intelectual; especialmente inteligencia límite; y también de los jóvenes, por lo que lleva a cabo programas e iniciativas concretas dirigidas a estos colectivos como:

- Un programa ECA para la inserción de personas con discapacidad intelectual. En apoyo a este programa y con el propósito de mejorar el desarrollo y resultado del mismo llevaron a término la elaboración de un cuestionario de detección de necesidades denominado QUACBA, con la colaboración del Departamento de Pedagogía Aplicada de la UAB.
- Dos programas para jóvenes a partir de 15 – 16 años (4º ESO). Programa de conocimientos de oficios y programa de orientación laboral. Ambos realizados con la colaboración de los institutos del municipio.

2. CUESTIONES A PLANTEAR SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVICIO:

- Descripción general de Vapor Llonch: qué es, de qué servicios o áreas departamentales se compone, con qué colectivos trabajan, qué actividades, programas, actuaciones llevan a término, qué metodología de trabajo caracteriza cada uno de los servicios, qué balance de resultados hacen.
- En relación al colectivo de jóvenes, qué programas y actuaciones llevan a cabo para la integración y/o inserción laboral de estos. Atender a los siguientes aspectos:
 - Justificación del programa.
 - Objetivos y/o propósitos del programa.
 - Qué agentes están implicados en el programa. Es decir, quién participa.
 - Estructura del programa.
 - Duración (cuándo se desarrolla).
 - Resultados obtenidos.
 - Tradición del programa. Es decir, cuántas convocatorias del programa han realizado.
 - (...)
- En relación al colectivo de personas con discapacidad:
 - Qué actuaciones y/o programas llevan a cabo.
 - Descripción de las actuaciones y resultados.
- En relación al colectivo de personas con discapacidad intelectual e inteligencia límite:
 - Qué actuaciones llevan a término.
 - Descripción de las actuaciones y resultados.
 - En concreto, en relación al programa ECA:
 - Justificación del programa.
 - Objetivos y/o propósitos del mismo.
 - Qué agentes están implicados.

- Qué otros servicios colaboran.
- Qué metodología de trabajo siguen.
- Qué respuesta recibe, o qué resultados obtienen.
- Cómo intervienen el instrumento QUACBA en el propio programa ECA (valoración del mismo).

PLANTILLA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA								
<i>Documentos</i>	Programa soporte a la inserción laboral	Programa promoción de contratación	Programa mejora gestión municipal	Listado empresas colaboradoras	Sesión trabajo RSA 26/10/2006	Cuestionario estudio integración	Programa Iniciació al Treball (2007)	CD Servei
<i>Campo Estudio</i>								
Servicios de integración laboral de jóvenes con IL.	●	●	●	●	●	●	●	●
Programas de formación y orientación para la inserción laboral de jóvenes con IL.	●			●			●	●
Otras actuaciones para la inserción laboral de jóvenes con IL.		●	●	●	●	●		
<i>Variables</i>								
Composición servicio								●
Funcionamiento servicio	●	●	●	●	●	●	●	●
Diseño programa	●			●			●	●
Desarrollo programa							●	●
Resultados programa				●			●	●
Diseño de actuaciones		●	●	●	●	●		

SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA									
Variable	Documentos	Programa soporte a la inserción	Programa promoción de contratación	Programa mejora gestión municipal	Listado empresas colaboradoras	Sesión trabajo RSA 26/10/2006	Cuestionario estudio integración	Programa Iniciació al Treball (2007)	CD Servei
	Indicadores								
Composició	Estructura								●
Funcionamiento	Objetivos del servicio	●	●	●	●	●	●	●	●
	Política de actuación	●	●	●	●	●	●	●	●
	Acciones y/o servicios ofrecidos	●	●	●	●	●	●	●	●
	Departamentos implicados							●	●
Diseño programa	Contexto actuación	●			●			●	●
	Necesidades	●						●	●
	Obj. Programa	●						●	●
	Actividades formativas y de orientación	●						●	●
	Competencias							●	●
Desarrollo programa	Desarrollo programa							●	●
	Contenidos trabajados							●	●
	Actividades "preparador laboral"							●	●
	Actividades participante							●	●
Resultados programa	Proceso seguimiento							●	●
	Agentes seguimiento							●	●
	Finalidad del seguimiento							●	●

SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA									
Variable	Documentos	Programa soporte a la inserción	Programa promoción de contratación	Programa mejora gestión municipal	Listado empresas colaboradoras	Sesión trabajo RSA 26/10/2006	Cuestionario estudio integración	Programa Iniciació al Treball (2007)	CD Servei
	Indicadores								
Diseño de actuaciones	Contexto actuación				●	●			
	Necesidades		●	●	●		●		
	Objetivos		●	●			●		
	Procesos/actividades						●		

PLANTILLA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL VAPOR LLONCH – AYUNTAMIENTO DE SABADELL											
<i>Documentos</i>	Cuaderno Vapor Llonch 15 años	Tríptico general servicio	Tríptico servicio formación	Tríptico servicio intermediación y ocupación	Tríptico programa "Busco Feina"	Pla Joves a la feina 2007/08	Programa Coneix. Oficis 2008/09	CD Anuario	CD "Busco Feina"	CD Coneix. Oficis	CD Integremp
<i>Campo Estudio</i>											
Servicios de integración laboral de jóvenes con IL.	●	●	●	●				●			●
Programas de formación y orientación para la inserción laboral de jóvenes con IL.	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
Otras actuaciones para la inserción laboral de jóvenes con IL.	●	●						●			●
<i>Variables</i>											
Composición servicio	●	●	●								
Funcionamiento servicio	●	●	●	●				●			●
Diseño programa	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
Desarrollo programa					●	●	●		●	●	●
Resultados programa					●	●	●			●	●
Diseño de actuaciones	●	●						●			

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL VAPOR LLONCH – AYUNTAMIENTO DE SABADELL												
Variable	Documentos	Cuaderno Vapor Llonch 15 años	Tríptico general servicio	Tríptico servicio formación	Tríptico servicio intermediación y ocupación	Tríptico programa "Busco Feina"	Pla Joves a la feina 2007/08	Programa Coneix. Oficis 2008/09	CD Anuario	CD "Busco Feina"	CD Coneix. Oficis	CD Integremp
	Indicadores											
Composición	Estructura	●	●	●								
Funcionamiento	Objetivos del servicio	●	●									●
	Política de actuación	●	●									●
	Acciones y/o servicios ofrecidos	●	●	●	●				●			●
	Departamentos implicados	●	●	●	●							●
Diseño programa	Contexto actuac.	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
	Necesidades	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
	Obj. Programa	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
	Actividades formativas y de orientación	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
	Competencias	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
Desarrollo programa	Desarrollo programa					●	●	●		●	●	●
	Contenidos trabajados					●	●	●		●	●	●
	Actividades "preparador laboral"					●	●	●		●	●	●
	Actividades participante					●	●	●		●	●	●
Resultados programa	Proceso seguimiento					●	●	●		●	●	●
	Agentes seguimiento					●	●	●		●	●	●
	Finalidad del seguimiento					●	●	●		●	●	●

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL VAPOR LLOCH – AYUNTAMIENTO DE SABADELL

<i>Variable</i>	<i>Documentos</i>	Cuaderno Vapor Llonch 15 años	Tríptico general servicio	Tríptico servicio formación	Tríptico servicio intermediación y ocupación	Tríptico programa “Busco Feina”	Pla Joves a la feina 2007/08	Programa Coneix. Oficis 2008/09	CD Anuario	CD “Busco Feina”	CD Coneix. Oficis	CD Integremp
	<i>Indicadores</i>											
Diseño de actuaciones	Contexto actuación	●	●									
	Necesidades	●	●									
	Objetivos	●	●									
	Procesos/actividades	●	●						●			

PLANTILLA DE ANÁLISIS DE ENTREVISTA

<i>ENTREVISTA</i>	SERVICIO DE INTEGRACIÓN DIPUTACIÓN DE BARCELONA	SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN VAPOR LLONCH – AYUTAMIENTO DE SABADELL
<i>Campo Estudio</i>		
Servicios de integración laboral de jóvenes con IL.	●	●
Programas de formación y orientación para la inserción laboral de jóvenes con IL.	●	●
Otras actuaciones para la inserción laboral de jóvenes con IL.	●	●
<i>Variables</i>		
Composición servicio	●	●
Funcionamiento servicio	●	●
Diseño programa	●	●
Desarrollo programa	●	●
Resultados programa	●	●
Diseño de actuaciones	●	●

Variable	ENTREVISTA	SERVICIO DE INTEGRACIÓN DIPUTACIÓN DE BARCELONA	SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN VAPOR LLONCH – AYUTAMIENTO DE SABADELL
	Indicadores		
Composición	Estructura	●	●
Funcionamiento	Objetivos del servicio	●	●
	Política de actuación	●	●
	Acciones y/o servicios ofrecidos	●	●
	Departamentos implicados	●	●
Diseño programa	Contexto actuac.		
	Necesidades		
	Obj. Programa	●	●
	Actividades formativas y de orientación		
	Competencias		
Desarrollo programa	Desarrollo programa		
	Contenidos trabajados		
	Actividades “preparador laboral”	●	●
	Actividades participante		
Resultados programa	Proceso seguimiento	●	●
	Agentes seguimiento	●	●
	Finalidad del seguimiento		

<i>Variable</i>	<i>ENTREVISTA</i>	SERVICIO DE INTEGRACIÓN DIPUTACIÓN DE BARCELONA	SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN VAPOR LLONCH – AYUTAMIENTO DE SABADELL
	<i>Indicadores</i>		
Diseño de actuaciones	Contexto actuación		
	Necesidades		
	Objetivos		
	Procesos/actividades		

PLANTILLA CRITERIAL DE ANÁLISIS de INFORMACIÓN del SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA

SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA										
Variable	Documentos	Programa soporte a la inserción	Programa promoción de concertación	Programa mejora gestión municipal	Listado empresas colaboradoras	Sesión trabajo RSA 26/10/2006	Cuestionario estudio integración	Programa Iniciació al Treball (2007)	CD Servei	ENTREVISTA
	Criterios									
Composición	Univocidad							•	•	•
	Congruencia							•	•	•
	Consistencia							•	•	•
Funcionamiento	Coherencia	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Pertinencia	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Satisfactoriedad				•	•	•	•	•	•
	Responsabilidad	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Disponibilidad	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Implicación	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Complementariedad	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Innovación	•	•	•		•	•		•	•
Diseño programa	Adecuación e Idoneidad	•			•			•	•	•
	Necesidad e Importancia	•			•			•	•	•
	Coherencia	•			•			•	•	•
	Univocidad	•			•			•	•	•
	Pertinencia	•			•			•	•	•
	Comprehensividad	•			•			•	•	•
	Suficiencia	•			•			•	•	•
	Utilidad	•			•			•	•	•
	Aplicabilidad	•			•			•	•	•
	Innovación	•							•	•
Desarrollo programa	Variedad							•	•	•
	Temporalización							•	•	•
	Eficacia							•	•	•
	Eficiencia							•	•	•
Resultados programa	Satisfactoriedad							•	•	•
	Efectividad							•	•	•
	Control							•		
	Seguimiento							•	•	

SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA										
Variable	Documentos	Programa soporte a la inserción	Programa promoción de concertación	Programa mejora gestión municipal	Listado empresas colaboradoras	Sesión trabajo RSA 26/10/2006	Cuestionario estudio integración	Programa Iniciació al Treball (2007)	CD Servei	ENTREVISTA
	Criterios									
Diseño de actuaciones	Adecuación e Idoneidad		•	•	•	•	•			
	Necesidad e Importancia		•	•	•	•	•			
	Coherencia		•	•	•	•	•			
	Univocidad		•	•	•	•	•			
	Pertinencia		•	•	•	•	•			
	Comprehensividad		•	•	•	•	•			
	Suficiencia		•	•	•	•	•			
	Utilidad		•	•	•	•	•			
	Aplicabilidad		•	•	•	•	•			
	Innovación		•	•	•	•	•			

PLANTILLA CRITERIAL DE ANÁLISIS de INFORMACIÓN del SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL VAPOR LLONCH AYUNTAMIENTO DE SABADELL

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL VAPOR LLONCH – AYUNTAMIENTO DE SABADELL													
Variable	Documentos	Cuaderno Vapor Llonch 15 años	Tríptico general servicio	Tríptico servicio formación	Tríptico servicio intermediación y ocupación	Tríptico programa "Busco Feina"	Pla Joves a la feina 2007/08	Programa Coneix. Oficis 2008/09	CD Anuario	CD "Busco Feina"	CD Coneix. Oficis	CD Integremp	ENTREVISTA
	Criterios												
Composición	Univocidad	●	●	●									●
	Congruencia	●	●	●									●
	Consistencia	●	●	●									●
Funcionamiento	Coherencia	●	●	●	●				●			●	●
	Pertinencia	●	●	●	●				●			●	●
	Satisfactoriedad	●	●	●	●				●			●	●
	Responsabilidad	●	●	●	●				●			●	●
	Disponibilidad	●	●	●	●				●			●	●
	Implicación	●	●	●	●				●			●	●
	Complementariedad	●	●	●	●				●			●	●
	Innovación	●	●	●	●				●			●	●
Diseño programa	Adecuación e idoneidad	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Necesidad e Importancia	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Coherencia	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Univocidad	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Pertinencia	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Comprehensividad	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Suficiencia	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Utilidad	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
	Aplicabilidad	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●
Innovación	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●	
Desarrollo programa	Variedad					●	●	●		●	●	●	●
	Temporalización					●	●	●		●	●	●	●
	Eficacia					●	●	●		●	●	●	●
	Eficiencia					●	●	●		●	●	●	●
Resultados programa	Satisfactoriedad					●	●	●		●	●	●	●
	Efectividad					●	●	●		●	●	●	●
	Control					●	●	●		●	●	●	●
	Seguimiento					●	●	●		●	●	●	●

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL VAPOR LLONCH – AYUNTAMIENTO DE SABADELL													
Variable	Documentos	Cuaderno Vapor Llonch 15 años	Tríptico general servicio	Tríptico servicio formación	Tríptico servicio intermediación y ocupación	Tríptico programa "Busco Feina"	Pla Joves a la feina 2007/08	Programa Coneix. Oficis 2008/09	CD Anuario	CD "Busco Feina"	CD Coneix. Oficis	CD Integremp	ENTREVISTA
	Criterios												
Diseño de actuaciones	Adecuación e Idoneidad	•	•						•				
	Necesidad e Importancia	•	•						•				
	Coherencia	•	•						•				
	Univocidad	•	•						•				
	Pertinencia	•	•						•				
	Comprehensividad	•	•						•				
	Suficiencia	•	•						•				
	Utilidad	•	•						•				
	Aplicabilidad	•	•						•				
	Innovación	•	•						•				

REGISTRO INFORMACIÓN DE LAS ENTREVISTAS⁶

Servei d'Integració Sociolaboral (Organisme Autònom Flor de Maig)

Personas Entrevistadas: Técnica responsable del departamento de serveis territorials y técnica responsable del departamento de orientación e inserción laboral

10/07/2007

DEPARTAMENTO SERVEIS TERRITORIALS

El departamento de Serveis Territorials del Servei d'Integració sociolaboral era el que trabajaba directamente con Entidades de la Administración Pública y Local y otros agentes socioeconómicos del territorio:

- Entidades de la Administración: Consorcios, Diputación, Ayuntamientos, Consells Comarcals.
- Agentes socioeconómicos del territorio: Sindicatos, organizaciones y empresas.

El trabajo colaborativo entre el departamento de Serveis Territorials del SISL y los entes de la Administración pública y local se hacía mediante el establecimiento de convenios de colaboración. A fecha 10/07/2007 habían trabajado las siguientes actuaciones:

- 14 planes de experiencia que respondían a necesidades directas de los Ayuntamientos.
- 10 subvenciones en materia de políticas activas para la integración sociolaboral de las personas con inteligencia límite, convocatorias sólo dirigidas a entes públicos. El sector empresarial privado recibía asesoramiento a medida y a petición de la empresa. Ejemplos de alguna de estas subvenciones eran:
 - Programa de soporte a la inserción laboral de personas con capacidad intelectual límite en la empresa ordinaria.
 - Programa de promoción de la concertación con agentes del territorio de la integración social y laboral de personas con capacidad intelectual límite.
 - Programa de mejora de la gestión interna municipal para favorecer la inserción laboral de personas con capacidad intelectual límite.

Con fecha 10/07/2008 el único *grupo de trabajo* activo en el desarrollo de protocolos y redes de actuación para la normalización era el grupo RSEAP (Responsabilidad Social en la Empresa y la Administración Pública). El trabajo del concepto de *Responsabilidad Social* deviene eje del catálogo 2007 por ser un elemento potencial que otorgaba liderazgo a los organismos de lo adoptaban y hacía factible la promoción de la cohesión social, uno de los objetivos clave del departamento de Serveis Territorials del SISL.

Otro de los objetivos del departamento era la consecución de una perspectiva de trabajo con personas con inteligencia límite no asistencial, desvinculada de los servicios sociales de los Ayuntamientos y de la misma Diputación. Pretendían un *trabajo transversal* entre las áreas de *Educación – Servicios Sociales – Juventud – Promoción Económica*, trabajo transversal que no existía debido a los intereses diferentes que poseían las diferentes áreas. La realidad indicaba que la atención de las personas con inteligencia límite era competencia casi exclusiva de servicios sociales.

El trabajo realizado desde el SISL tenía una *perspectiva integral* porque pretendía dar respuesta a cada persona que se dirigía al servicio, e *integrada* porque pretendía una "ventanilla única" de administración responsable.

Otros aspectos a considerar de este departamento era la *formación* que ofrecía a sus "clientes", una formación para trabajar, diseñar, desarrollar y consolidar los procesos de integración laboral de las personas con inteligencia límite. La formación ofertada era tanto a petición de los organismos con los que trabajaban, como a criterio del propio servicio de integración. Ejemplo de cursos formativos:

⁶ La información que aparece ha sido contrastada y cumplimentada con los documentos analizados referentes al propio servicio.

- A las entidades públicas y locales: formación específica y general relacionada con la integración laboral de las personas con inteligencia límite. Por ejemplo: Curso sobre la gestión de recursos humanos en la empresa en relación a las personas con inteligencia límite, curso específico sobre el colectivo con inteligencia límite y sus procesos de inserción laboral, o curso sobre los procesos y tipos de contratación de personas con inteligencia límite en la empresa entre muchos otros.
- A las empresas privadas: formación específica sobre los procesos de acogida de personas con inteligencia límite en la empresa.

DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

Departamento encargado de la gestión de la bolsa de trabajo, así como de los cursos de formación.

En Flor de Maig se ofertaba principalmente dos cursos de formación ocupacional propios:

- Curso de auxiliar de almacén de grandes superficies.
- Curso de iniciación al trabajo en el sector servicios.

El motivo de seleccionar este tipo concreto de formación respondía al mayor número de empresas de estos sectores profesionales que colaboraban con el SISL a la hora de realizar las prácticas laborales, así como la predisposición posterior a la contratación. Es preciso atender al gran número de empresas y entidades que colaboraban en los proyectos de inserción bien siendo entidad disponible para la realización de prácticas laborales, como entidad disponible para la contratación de los jóvenes (coinciden con las entidades y otros agentes socioeconómicos con los que trabajo el departamento de *serveis territorials*).

En este amplio abanico de empresas y entidades encontramos⁷:

- Administración Pública (Ayuntamientos, Consells Comarcals, Consorcios y Diputación de Barcelona).
- Empresa ordinaria (de múltiples sectores profesionales).
- *Centros Especiales de Trabajo*.
- *Empresas de Inserción laboral*.

El diseño del programa formativo partía de la definición previa del *perfil profesional* que atendía a los siguientes puntos y/o aspectos:

- El entorno profesional.
- Las características generales del lugar de trabajo.
- Las tareas a desarrollar.
- Las competencias básicas laborales, de conocimiento y sociales requeridas.
- Las capacidades requeridas.

A través de la *formación* se trabajan todos los aspectos referenciados en el perfil profesional, previamente definido, haciendo especial hincapié en las *competencias* básicas y a las *capacidades* requeridas.

La metodología de trabajo seguida era la *metodología ECA*, por eso partir de la detención de necesidades de los jóvenes participantes en el programa a partir de la definición del perfil profesional resultaba un proceso clave.

La figura del tutor también resultaba clave en el programa de formación. Por norma general los programas disponían de dos tutores:

⁷ Para consultar el listado completo de entidades véase *Anexo 21* del presente estudio.

- *El tutor de formación.* Encargado de realizar el seguimiento individual de cada uno de los jóvenes participantes y beneficiarios del programa durante la etapa de formación y prácticas profesionales.
- *El tutor de empresa o preparador laboral.* Generalmente esta figura coincidía con la figura del prospector empresarial del departamento de orientación e inserción laboral ya que era el que tenía un contacto directo con las empresas. Esta figura era la responsable de realizar el seguimiento y apoyo una vez el joven se incorporaba en la empresa como trabajador.

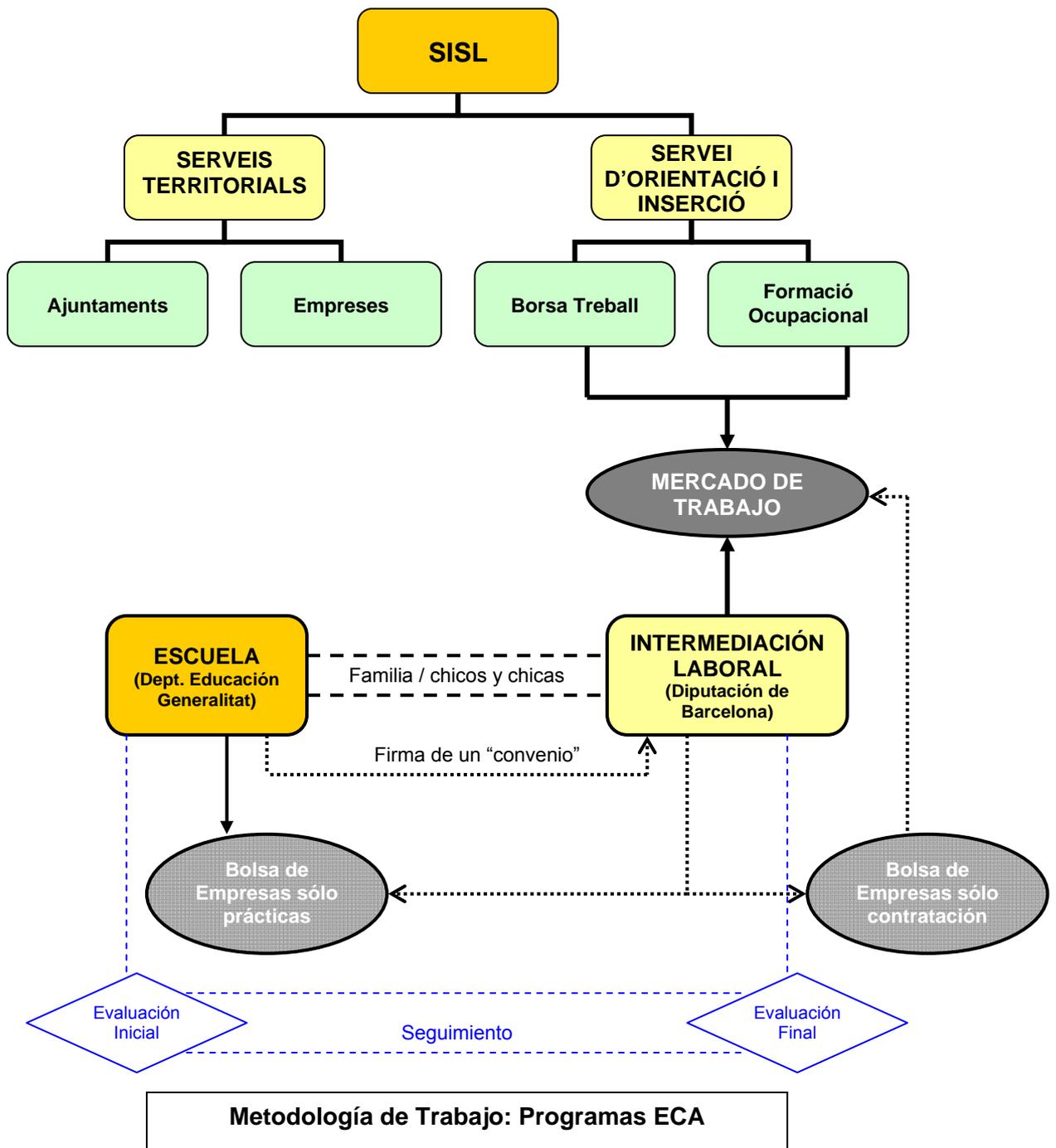
REGISTRO DE INFORMACIÓN DE LA ENTREVISTA⁸
Servei d'Integració Sociolaboral (Diputació de Barcelona)
Persona Entrevistada: Cap de servei d'integració
28/11/2008

RESPONSABLE DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

El punto de partida de esta entrevista es la explicación de la organización y estado del SISL de la Diputación de Barcelona **antes de septiembre de 2007**, momento en que se da un cambio estructural y de funcionamiento del servicio.

Anterior a la situación actual el SISL (antes conocido como Flor de Maig) se *estructuraba* y *funcionaba* de la siguiente manera:

⁸ La información que aparece ha sido contrastada y cumplimentada con los documentos analizados referentes al propio servicio.



El SISL se componía de dos áreas o departamentos de trabajo:

- *Área de Serveis Territorials.* El trabajo de este departamento tenía como “clientes” o destinatarios finales a los Ayuntamientos y las Empresas. El objetivo: trabajar para mejorar los procesos de integración laboral y la implicación de estos agentes.
- *Área de Orientación e Inserción.* El trabajo de este departamento tenía como “clientes” o destinatarios finales a las personas con inteligencia límite. El objetivo: la integración y/o inserción en el mercado de trabajo. Para ello ponía a disposición dos tipos de servicios:
 - La *Bolsa de Trabajo*.
 - Los cursos de *Formación Ocupacional*.

En el mismo recinto donde estaba ubicado el SISL; dependiente de la Diputación de Barcelona; también se encuentra la Escuela Flor de Maig; dependiente del Departamento de Educación de la Generalitat de Cataluña.

La proximidad física de ambos servicios permitía una estrecha colaboración a través de dos vías de trabajo colaborativo:

- A. Los chicos y chicas con inteligencia límite que finalizaban la escuela (a partir de 16 años), y con el apoyo y consentimiento familiar, podían ser derivados al servicio de intermediación para iniciar el proceso de orientación para la inserción en el mercado de trabajo. Para ello era preciso firmar un convenio entre el servicio de intermediación y la familia.
- B. La Escuela dispone de una bolsa de empresas donde los chicos y chicas realizan las prácticas laborales. Son empresas que sólo colaboran ofreciéndose como centro de prácticas, pero no como fuente de contratación. El servicio de intermediación ofrecía dos alternativas de actuación: (i) la inserción en la empresa para lo que contaba con una bolsa de trabajo de empresas que se ofrecían como fuente de contratación, y (ii) cursos de formación ocupacional con prácticas laborales para mejorar los procesos de inserción. En este caso, para la realización de las prácticas, cumplimentaba su oferta de empresas colaboradoras con la bolsa de la Escuela.

El hecho de que muchos chicos y chicas pasaran de la Escuela al servicio de intermediación laboral permitía un proceso de seguimiento y evaluación continuo. La evaluación inicial de ese joven se realizaba en la escuela y la evaluación final en el servicio de integración una vez se había incorporado al mercado de trabajo.

Finalmente atender a que todos los programas y actuaciones ofrecidos por el SISL se fundamentaban en la metodología de trabajo ECA (empleo con apoyo).

La principal *estrategia de actuación* del SISL era la definición de **itinerarios individualizados y personalizados**. A partir de una previa detección de necesidades, se “dibujaba” un itinerario personalizado de actuación que ofrecía a las personas con inteligencia límite las siguientes alternativas:

- A. La persona que accedía al servicio de orientación e inserción presentaba un perfil apto para la incorporación en el mercado de trabajo, por lo que pasaba a formar parte directamente de la bolsa de trabajo y a participar de las ofertas de empleo.
- B. La persona que accedía al servicio de orientación e inserción precisaba dar respuesta a una serie de necesidades clave para la incorporación en el mercado de trabajo. En este caso se derivaba a alguno de los servicios ofrecidos por el SISL:
 - a. Cursos de formación ocupacional propios (limitados a 20 plazas cada uno):
 - i. *Curso de Auxiliar de Almacén* en colaboración con el Corte Inglés, con una media de inserción al final del curso del 40%.
 - ii. *Curso de Iniciación al Trabajo en el Sector Servicios*, también con una media de inserción elevada, próxima al 50%.
 - iii. *Curso de Auxiliar de Cocina* (sector restauración).
 - b. Cursos de formación ocupacional “normalizados” (no específicos) ofertados por los servicios locales de ocupación de los Ayuntamientos. Las personas beneficiarias eran derivadas a esos cursos.
 - c. Cursos de formación en colaboración con el gremio de *bugaderías / tintorerías*.
 - d. Cursos de formación en colaboración con el gremio de *serigrafía y artes gráficas* de Sant Just Desvern.

La metodología de los programas era la de *empleo con apoyo*. En todos los programas se trabajaban las *competencias básicas y profesionales* requeridas por los sectores de especialización, y todos disponían de un periodo de prácticas laborales en la empresa. Las empresas colaboradoras podían ser de dos tipos:

- I. Empresas que sólo colaboraban como centro de prácticas. No había compromiso posterior de contratación.
- II. Empresas que además de ser centro de prácticas, ofrecían la posibilidad de una contratación posterior. En estos casos, una vez finalizado el programa formativo, se establecía un convenio de prácticas entre la Diputación (SISL) y la empresa durante un periodo de 1 a 6 meses como periodo de adaptación de la persona con inteligencia límite en la empresa. Durante ese periodo la jornada laboral debía ser igual o inferior a 5h/día y la persona recibía una remuneración en concepto de beca. Si al finalizar el tiempo estipulado en el convenio la adaptación había sido favorable, la empresa contrataba laboralmente a la persona. Se valora que el porcentaje de éxito era del 50%.

El proceso de seguimiento y evaluación se realizaba a lo largo de todo el programa (inclusive las prácticas laborales) y una vez finalizado, en el caso de haber finalizado el proceso con una inserción, se procuraba hacer un seguimiento posterior para ver la evolución de la persona en la empresa. No obstante, este seguimiento de impacto o diferido no se garantizaba al 100%. Dependía más de la voluntad del profesional técnico.

Otro de los aspectos a tener en cuenta del funcionamiento del SISL eran los *protocolos de atención a Ayuntamientos*, protocolos de trabajo coordinados por el departamento de Servicios Territoriales del SISL con las áreas departamentales de Servicios Sociales y Servicios Locales de Ocupación de los Ayuntamientos. Algunos ejemplos de estos protocolos de actuación, que no dejaban de ser trabajo colaborativos entre el SISL y los entes públicos locales eran:

- *Programas de orientación para la integración laboral* de personas con inteligencia límite. Ayuntamientos como Sta. Coloma de Gramanet, Badalona o Vilanova i al Geltrú con su proyecto TIMOL son ejemplo de entidades colaboradoras.
- *Definición de los perfiles competenciales y profesionales* para el acceso de personas con inteligencia límite en la Administración Pública. Ayuntamientos como Sta. Coloma de Gramanet, Cerdanyola del Vallès, Sant Cebrià de Vallalta o el mismo Consell Comarcal del Vallès Oriental son ejemplos de entes locales que colaboraron en el proyecto y contrataron personas con inteligencia límite. El seguimiento que se ha hecho ha permitido saber que tanto la persona que accedió al Ayuntamiento de Sant Cebrià de Vallalta (perfil peón jardinería), como la persona contratada por el Consell Comarcal del Vallès Oriental (perfil de “conserje” auxiliar administrativo) son actualmente funcionarios de carrera.
- *Protocolo Vapor Llonch para la elaboración de instrumentos para la autopercepción de competencias básicas*. El SISL participó en la elaboración del instrumento QUACBA (Cuestionario para la autopercepción de competencias básicas) liderado por el servicio Vapor Llonch del Ayuntamiento de Sabadell.
- *Protocolo CORDIBAIX* (entidad del Baix Llobregat). Con la colaboración de todos los Ayuntamientos del Baix Llobregat, este proyecto liderado por CORDIBAIX pretendía mejorar las posibilidades de inserción laboral en la empresa de las personas con inteligencia límite en la comarca del Baix Llobregat.
- *Estudios* realizados en colaboración con los entes públicos y locales de la provincia de Barcelona. Algunos de estos estudios han sido:
 - *La responsabilidad social de las Administraciones (RSA)*⁹.
 - *Las habilidades sociales de las personas con inteligencia límite*¹⁰.
 - Estudio *ADAPTA* (2006), un estudio de la integración social y laboral de las personas con discapacidad desde la mirada de los entes locales de la provincia de Barcelona. A partir de un cuestionario dirigido a las áreas departamentales de Servicios Sociales y Ocupación de los Ayuntamientos de la provincia de Barcelona (véase cuestionario en el Anexo 20 del presente trabajo) se

⁹ El resultado final de este estudio se puede ver en el libro publicado al respecto y referenciado en la bibliografía de este trabajo (PUIG y MARTÍNEZ, 2008).

¹⁰ El resultado final de este estudio se puede ver en el libro publicado al respecto y referenciado en la bibliografía de este trabajo (FIGUERA; FREIXA y PAULA, 2008).

pretendía conocer cómo se trabajaba y que actuaciones se llevaban a término en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

A partir de **septiembre de 2007** la situación del SISL cambia. **Actualmente**, el SISL ya no es un Organismo Autónomo. Su *estructura actual* se integra en el Área de Desarrollo Económico de la Diputación de Barcelona>Servicios de Desarrollo Económico>Servicio de Mercado de Trabajo, tal y como se muestra en la imagen que sigue:



Organigrama de la Diputación de Barcelona. Área de Desarrollo Económico.

FUENTE: http://www.diba.cat/directori/directori_detall.asp?id=62

Físicamente también ha cambiado sus dependencias. Actualmente en el recinto de Flor de Maig (Cerdanyola del Vallès) donde antes estaba ubicado el SISL y funcionaba como Organismo Autónomo sólo queda la sección de logística y la Escuela, servicio u organismo que depende del Departamento de Educación del Generalitat de Cataluña.

¿Qué más cambios se producen como consecuencia de esta nueva situación estructural?:

- La bolsa de trabajo del servicio de inserción y de orientación pasa a ser competencia de los servicios locales de ocupación de los diferentes Ayuntamientos. Es decir, se produce un traspaso de las personas usuarias de la bolsa de trabajo del SISL a las bolsas de trabajo en los Ayuntamientos en función de la población de residencia.
- Los programas de integración del SISL se incorporan a los programas financiados por el Área de Desarrollo Económico de la Diputación de Barcelona. Cabe atender a que todos los programas financiados por la Diputación de Barcelona se desarrollan como programas a través de los diferentes entes locales de la provincia de Barcelona.
- Para el seguimiento de los procesos de integración de las personas con inteligencia límite y el asesoramiento relacionado con esos procesos en los diferentes municipios se pretende la creación de una *Unidad de Personas con Discapacidad*.
- El SISL pasa a ser el responsable de *coordinar los proyectos* para la integración laboral de personas con discapacidad en la provincia de Barcelona. Esta nueva función del SISL pasa a complementar los servicios que hasta el momento completaban el Servicio del Mercado de Trabajo del Área de Desarrollo Económico de la Diputación de Barcelona como: la unidad de personas en riesgo de exclusión social (donde se integran las OTL), o la red XALOC (base de datos e instrumentos de trabajo de los servicios locales de ocupación).

- Los *proyectos* que actualmente el SISL tiene en marcha son:
 - Seguimiento del Estudio ADAPTA (estudio iniciado en 2006). En este proyecto intervienen Ayuntamientos como Sabadell o Granollers.
 - El proyecto *XARXA DE MERCATS MUNICIPALS*. Proyecto en el que colaboran Ayuntamientos como Hospitalet de Llobregat, Esparraguera, Sant Celoni o Vilanova i la Geltrú. La finalidad del proyecto es trabajar los *perfiles profesionales en los mercados municipales* para la inserción laboral en estos puestos de trabajo de las personas con inteligencia límite. En breve se pondrá en marcha una prueba piloto del proyecto. Con la colaboración y el trabajo conjunto de los servicios de ocupación de las áreas de promoción económica de los diferentes Ayuntamientos, los mercados municipales con disponen entre 50-100 paradas, y los paradistas de esos mercados se pretende trabajar la incorporación de personas con discapacidad en puestos de trabajo reales y estables en los mercados municipales.
 - Estudios en el marco de la *economía social*. Ejemplos:
 - Estudio de las empresas de inserción laboral en Berguedà i Anoia.
 - Estudio de las cláusulas sociales para la inserción.
 - Estudio que continúe trabajando en materia de RSA (Responsabilidad Social de las Administraciones).

¿Qué valoración se hace la nueva situación del SISL, y qué ventajas o inconvenientes supone respecto a los procesos de integración sociolaboral del colectivo de personas con inteligencia límite?:

- Una mayor implicación de las entidades locales, así como una mayor concienciación respecto al colectivo de personas con inteligencia límite, hasta el momento un colectivo bastante desatendido en los servicios locales de ocupación. No obstante, existe la probabilidad de una posible recesión inicial en la atención directa al colectivo de personas con inteligencia límite, así como en el grado de inserción de este colectivo si estos servicios de ocupación no elaboran un protocolo de actuación correcto y adecuado que responda a las necesidades específicas de las personas con inteligencia límite.
- Es un proceso de cambio y transición que supone la apertura de nuevas vías de actuación y estudio bastante interesantes, sobre todo en el marco de la economía social.

Más información del SISL de las personas con IL de la Diputación de Barcelona en:

<http://www.diba.cat/promoeco/projectes/cil.asp>
(qué es, objetivos, productos y servicios ofrecidos).

<http://www.diba.cat/promoeco/projectes/ressort.asp>
(proyecto RESSORT para la promoción de la responsabilidad social empresarial)

REGISTRO DE INFORMACIÓN DE LA ENTREVISTA¹¹

Servei d'Intermediació Laboral – Vapor Llonch (Ayuntamiento Sabadell)

***Personas Entrevistadas: Cap de servei d'intermediació y
Técnica responsable del programa ECA***

03/12/2008

RESPONSABLE DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Vapor Llonch: Frábica de Oportunidades representa el Área, Departamento o Servicio de Promoción Económica del Ayuntamiento de Sabadell.

Desde su origen en el año 1991; en el año 2006 celebraron el 15º aniversario; el trabajo que lleva a término Vapor Llonch persigue un *objetivo claro y definido*: el desarrollo de políticas activas de empleo en las que participan todos los agentes sociales y económicos del municipio de Sabadell (ciudadanos, empresas, emprendedores, personas en situación de desempleo, personas en activo y personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo).

De manera genérica, las *principales acciones* desarrolladas desde este servicio son:

- Acciones de orientación.
- Acciones de inserción.
- Acciones de ocupación.
- Acciones de formación.
- Análisis estadísticos y socioeconómicos de la ciudad.
- Fomento de iniciativas emprendedoras y apoyo a las empresas trabajando coordinadamente con otras administraciones y agentes socioeconómicos.

Un *pilar básico y clave* de su trabajo es el fomento de la igualdad de oportunidades, lo que lleva a dirigir muchas de sus actividades a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo como son las mujeres, *jóvenes* o mayores de 45 años.

A través de todas sus actividades y propuestas, Vapor Llonch trata de favorecer aspectos como la innovación, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como la *responsabilidad social corporativa*.

La exigencia en su trabajo les lleva a desarrollarlo siguiendo los criterios marcados con la consecución del certificado de calidad ISO 9001:2000, disponiendo de un *servicio de gestión de calidad interno* que vela por el cumplimiento de los criterios de calidad.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la propuesta de todos los servicios alternativos que Vapor Llonch presenta y ofrece, evoluciona y se adapta a las necesidades del contexto. Por ejemplo, Sabadell es una población que en Octubre de 2008 ha visto incrementar su población en un 200%, lo que exige de Vapor Llonch iniciativas que faciliten el acceso a toda persona (entre 15 y 65 años) que desee hacer uso de los servicios. Para ello ha tenido que agilizar el funcionamiento de la bolsa de trabajo y lo ha hecho mediante dos vías:

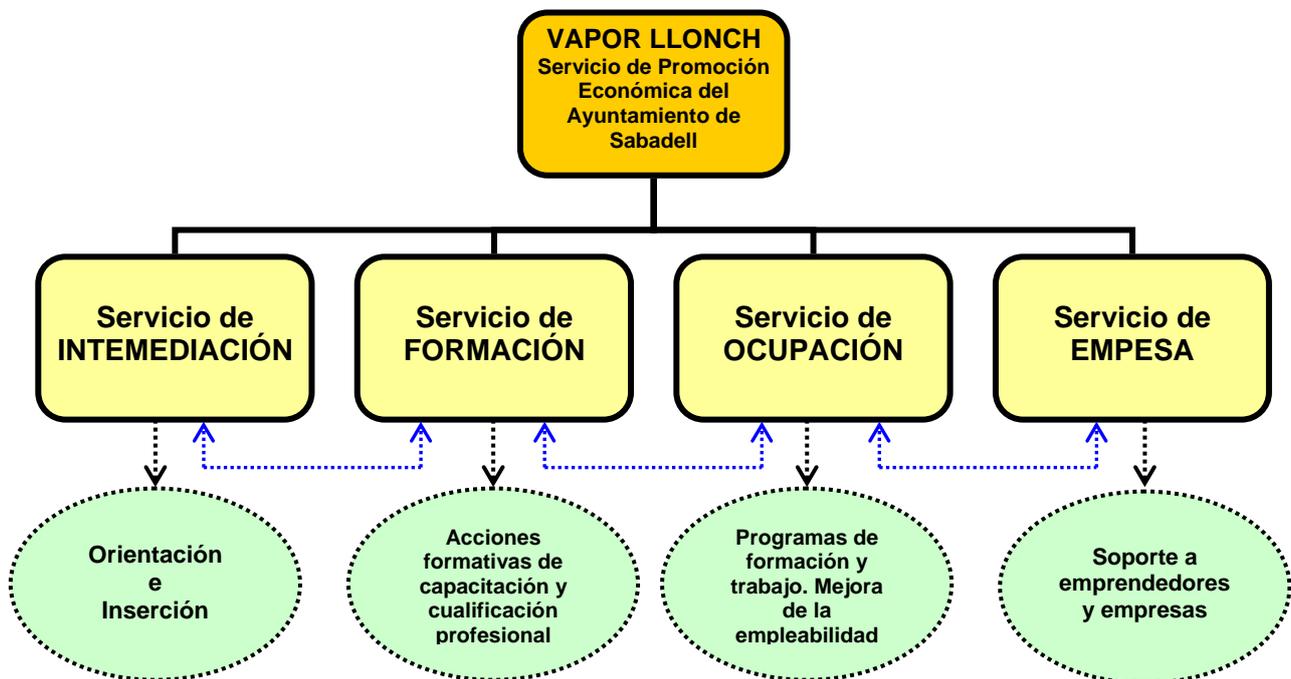
- A. Poniendo a disposición de las personas usuarias del servicio una bolsa de trabajo en línea.
- B. Modificando la metodología de trabajo de la bolsa de empleo personalizada, de manera que cuando una persona se dirige al servicio de intermediación para darse de alta en el mismo realiza una primera entrevista de acogida, de aproximadamente 15 minutos, con personal técnico especializado en la que se definen los datos profesionales y se determina el tipo de itinerario a seguir pudiendo ser:

¹¹ La información que aparece ha sido contrastada y cumplimentada con los documentos analizados referentes al propio servicio.

- a. Derivación a una entrevista ocupacional de 60 minutos donde se trata de conocer mejor el perfil de la persona usuaria y definir el itinerario personalizado y las estrategias más adecuadas a seguir para la inserción (Orientación Laboral).
- b. Derivación directamente al uso de la bolsa de trabajo disponible.
- c. Derivación a otros servicios disponibles.

La primera entrevista de acogida ha permitido reducir la lista de espera para inscribirse en el servicio de intermediación. Hay que atender también a otro aspecto. Los usuarios de Vapor Llonch no es sólo población residente en el municipio de Sabadell. Personas residentes en el Vallès Occidental también pueden dirigirse al servicio y hacer uso del mismo.

Si atendemos a su estructura y/o composición general, Vapor Llonch divide cuatro grandes áreas de actuación encargadas de desarrollar los servicios, programas y actuaciones:



Cada uno de estos servicios lleva a término toda una serie de programas, actuaciones e iniciativas. A continuación se describen los servicios de Intermediación, formación y ocupación por ser los que están directamente relacionados con el objetivo del estudio y la finalidad de la entrevista:



Todos los servicios que ofrece Intermediación cuentan con el apoyo y asesoramiento de personal técnico especializado:

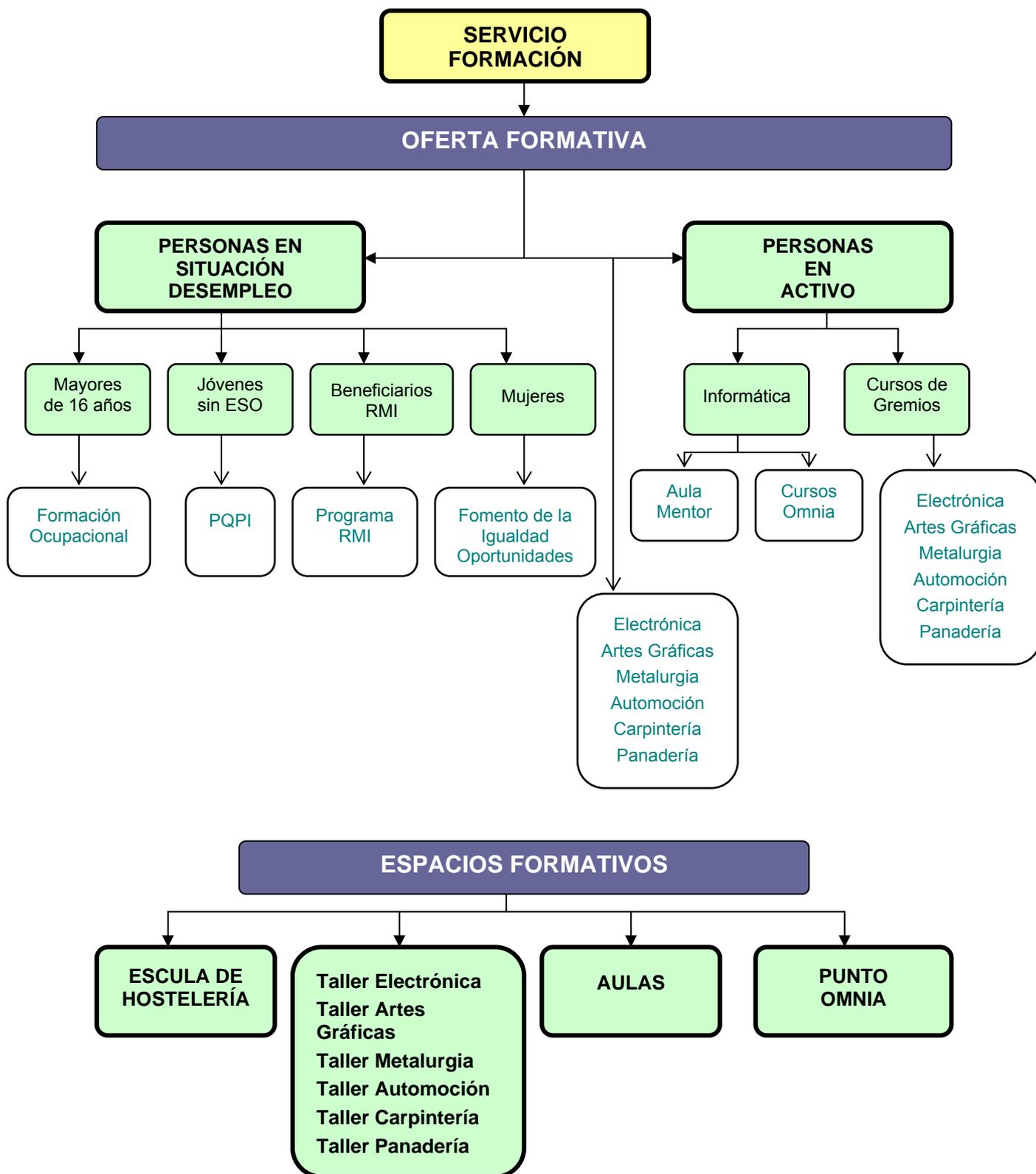
- *Bolsa de trabajo en línea* (www.sabadelltreball.net). Un portal de Internet que ofrece bolsa de trabajo donde casan las ofertas laborales con las demandas, bolsa de profesionales, información y consejos para la búsqueda de trabajo, información sobre formación, y orientación en línea con el compromiso de respuesta en un máximo de 48 horas.
- *Bolsa de trabajo personalizada*. Para acceder a aquellas ofertas de trabajo que no se publican en el portal de Internet y recibir asesoramiento de personal técnico especialista en procesos de selección de personal. Es preciso realizar una entrevista personal. A través de este servicio se realizan preselecciones de personas candidatas que se ajustan al perfil profesional solicitado.
- *Orientación laboral*. Servicio de información y orientación profesional que tiene como objetivo asesorar y acompañar a las personas usuarias del servicio en la mejora de su desarrollo profesional. A través de una entrevista de ocupación, se realiza un diagnóstico del perfil profesional y se define el itinerario personalizado y las estrategias más adecuadas para afrontar satisfactoriamente el proceso de incorporación en el mercado de trabajo.
- *Orientación para el desarrollo profesional*. Servicio que ofrece el asesoramiento especializado y personalizado a trabajadores/as con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional y la mejora de la *adaptabilidad* al cambio y a los nuevos entornos laborales.
- *“Feinateca”*. Espacio de consulta para llevar a término la búsqueda activa y autónoma de trabajo, así como acciones formativas que faciliten la inserción al mercado laboral y/o la mejora profesional.
- *Prácticas en empresas*. Estancias de aprendizaje práctico realizadas a través de convenios con el propósito de dar a conocer el potencial de los trabajadores y trabajadoras y para aumentar las posibilidades de éstos en el mercado de trabajo mediante formación a medida.

- *Formación a medida*. Diseño y ejecución de pequeñas acciones formativas, sesiones monográficas, cuyo objetivo es la cualificación profesional de personas trabajadoras en ocupaciones que las empresas precian cubrir. ¿Cómo?. Detectado y dando respuesta a las necesidades formativas que esos trabajadores potenciales presentan en relación al perfil profesional que las empresas precisan cubrir.
- **Plan “Joves a la feina”**. Conjunto de acciones que sirven de puente y facilitan la transición entre el sistema educativo y el mundo del trabajo para los jóvenes que finalizan la ESO. Las acciones dirigidas a los alumnos escolarizados son:
 - *Coneguem el mercat de treball*. Charlas y conferencias dirigidas a alumnos, padres, madres y profesores de los centros educativos sobre temas como las alternativas después de la ESO, el mercado de trabajo, los sectores profesionales, o la búsqueda de trabajo. También incluyen visitas guiadas a empresas para conocer los perfiles profesionales emergentes.
 - *Coneixement d'oficis*. Proyecto que pretende, mediante el conocimiento práctico de diferentes oficios, facilitar la definición del itinerario formativo profesional de los alumnos de 4º de ESO. Se organizan una serie de talleres profesionales para que los alumnos participantes descubran y practiquen los diferentes oficios en las instalaciones disponibles de Vapor Llonch.
 El proyecto se lleva a término con la colaboración de los Institutos de Educación Secundaria (IES) de Sabadell (los talleres se integran en la programación académica), y con la colaboración de gremios y asociaciones profesionales más representativas de la comarca.
 Los grupos de trabajo se componen de un máximo de 12 alumnos. Los alumnos son seleccionados por cada IES siguiendo unos criterios definidos (deben haber cumplido los 16 años al finalizar el proyecto (junio 2009), desconocimiento hacia que ocupación y/o formación quieren orientar su futuro, jóvenes que obteniendo o no el graduado no quieren seguir estudiando y quieren incorporarse al mercado laboral).
 Todos los grupos deben participar en todos los talleres. Cada taller tiene una duración de 12 horas, distribuidas en tres sesiones de trabajo en el periodo comprendido entre diciembre 2008 y junio 2009.
 Actualmente hay un total de 7 talleres organizados (carpintería, panadería, hostelería, metal, electricidad, automoción y artes gráficas) y cada uno tiene definido su plan de trabajo (objetivo general, objetivos específicos, programa formativo, temporalización, responsable y experto/a).
 Los resultados valoran satisfactoriamente este proyecto, ya que tras su finalización, coincidiendo con el curso académico, el 84% de los alumnos participantes en los talleres obtienen el graduado y deciden seguir formándose profesionalmente.
 - *Busco feina (CD)*. Juego multimedia e interactivo que introduce a los jóvenes en un proceso de búsqueda de trabajo ficticio facilitando la reflexión y dando a conocer la importancia de las competencias profesionales, los recursos y las herramientas necesarias para superar con éxito los procesos de selección. Actualmente este programa se encuentra en revisión, para adaptarlo a las nuevas exigencias, necesidades y perfiles profesionales emergentes del mercado de trabajo.
 - *Prácticas en alternancia*. Desde Vapor Llonch se gestionan las prácticas de los alumnos que cursan CFGM, CFGS y Bachillerato que quieren realizarlas en el Ayuntamiento de Sabadell.
 - *Ocupación a medida*. Programa basado en la motivación de aquellos jóvenes que, o bien desconocen los servicios normalizados de inserción laboral o no les motiva participar. Se ofrece la posibilidad de conocer diferentes ocupaciones y de practicar hábitos laborales mediante estancias en empresas. Durante ese periodo de prácticas el joven recibe una beca como elemento incentivador y cuenta con el soporte de un tutor que realiza el seguimiento antes, durante y después de la estancia en la empresa.

- **Empleo con Apoyo (ECA).** Servicio para la integración laboral de las personas con discapacidad que disponen de un nivel mínimo hábitos laborales. Se pone a disposición de las empresas la figura del preparador laboral que lleva a término el proceso de formación y entrenamiento práctico en el mismo lugar de trabajo (*ver información complementaria en el presente anexo, apartado de **notas de entrevista a la técnica responsable del programa ECA***).
- **OTL.** Dispositivo que favorece el proceso de inserción laboral de personas que poseen problemas de salud mental, y están en tratamiento, mediante itinerarios personalizados. Esta oficina técnica laboral está ubicada en Vapor Llonch desde el año 2002. Desde entonces, y también derivados del hospital Taulí de Sabadell, se dirigen al servicio las personas que quieren acceder al mercado de trabajo. La OTL ofrece un soporte específico a través de una fase de valoración inicial donde se establece un diagnóstico psicosocial, una fase de preparación y orientación prelaboral, y una fase de soporte y seguimiento de la inserción laboral. La metodología de trabajo se basa en actividades grupales y entrevistas individualizadas para poder elaborar un itinerario personal en función de las capacidades, habilidades, formación, experiencia laboral e intereses profesionales de la persona. Durante la fase de inserción, la OTL trabaja en estrecha relación con el servicio ECA, ya que pone en práctica la metodología de empleo con apoyo y deriva a sus personas usuarias.
- **Colaboración con la Fundación ECOM.** Vapor Llonch acoge una oficina del servicio de integración para personas con discapacidad física, oficina que actúa a nivel del Vallès Occidental.
- **Colaboración con la Fundación Secretariado Gitano.** Vapor Llonch acoge una oficina de intermediación laboral (*Acceder*) gestionada por la Fundación Secretariado Gitano.

Desde el servicio de formación de Vapor Llonch se ofrece un amplio abanico de acciones y oferta formativa dirigida tanto a trabajadores en situación de desempleo que desean acceder a un empleo, como a trabajadores en activo que desean mantener, mejorar o cambiar su puesto de trabajo.

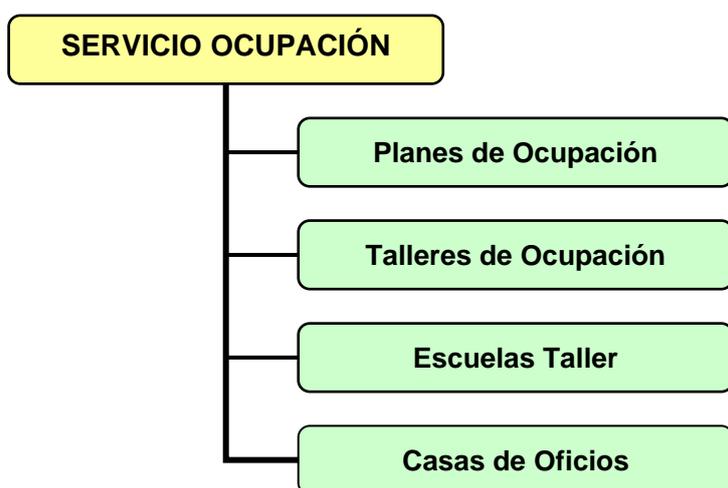
Toda la oferta formativa queda representada en el organigrama que sigue a continuación:



Atendiendo a algunas de las propuestas formativas enunciadas:

- *Escuela de Hostelería.* Que forma desde hace años profesionales de la restauración (camareros/as y cocineros/as) y pone a disposición de los alumnos sus infraestructuras ubicadas a Vapor Llonch donde realizan la formación profesionalizadora y las prácticas formativas en un entorno real de trabajo.

- *Formación Ocupacional.* Formación destinada a personas en situación de desempleo que proporciona el conocimiento y las habilidades necesarias para acceder a un lugar de trabajo en ocupaciones demandadas por el mercado laboral. Incluyen de prácticas reales en empresas. Las familias profesionales más usuales son: administración y oficinas, automoción, comercio, fabricación de equipos electromecánicos, industria de la madera y el corcho, industria alimenticia, sanidad, servicios a la comunidad y a las personas, servicios a empresas, producción, transformación y distribución de energía y agua, y turismo y hostelería.
- *Profesionalización del sector servicios de atención a las personas.* Vapor Llonch dedica toda una línea de actividad formativa a este sector emergente. Perfiles profesionales: técnico de ocupación, auxiliar de cocina de colectividades, auxiliar de geriatría, alfabetizador digital y monitor de tiempo libre infantil y juvenil.
- *Soporte a la Igualdad de Oportunidades.* Acciones formativas para facilitar la inserción laboral de personas en sectores en los que habitualmente no están representadas. El último curso ha sido de *conductora de autobús*.
- *PQPI (Programes de Qualificació Profesional Inicial).* Dirigidos jóvenes entre 15 y 24 años que han abandonado la ESO sin obtener la titulación. A través de estos cursos proporcionan a los jóvenes los recursos personales y profesionales para mejorar sus expectativas de acceso al mercado de trabajo y de continuidad formativa. Incluye un periodo de prácticas en empresas. Familias profesionales: Automoción, turismo y hostelería, mantenimiento y reparación, y auxiliar de panadería y pastelería.
- *Punto Omnia.* Organiza monográficos o cursos formativos de alfabetización digital. También potencia el autoaprendizaje poniendo a disposición de alumnos la sala digital.
- *Aula Mentor.* Modalidad formativa a distancia a través de Internet con una amplia oferta de cursos. Los alumnos pueden seguir la formación desde sus casas o desde el Aula Mentor. Para cada curso el alumno dispone de un tutor especializado que hará el seguimiento del aprendizaje y resolverá las dudas a través del correo electrónico.



Desde el servicio de ocupación se llevan a desarrollar toda una serie de programas de formación y trabajo destinados a personas en situación de desempleo y con dificultades socioeconómicas con el objetivo de mejorar la *empleabilidad* mediante la adquisición de conocimientos y habilidades laborales que les capaciten profesionalmente y posibiliten su inserción laboral posterior. Con un contrato laboral de carácter temporal, los asistentes a estos programas consiguen una experiencia profesional y a la vez aprenden un oficio o se les ofrece otros recursos formativos.

Los principales programas de ocupación son:

- *Planes de Ocupación.* Programa de formación y trabajo que tiene como objetivo la contratación de trabajadores (desempleados y con especiales dificultades de colocación) para la realización de obras y servicios de interés general y social durante un periodo de 6 meses. Durante este tiempo adquieren los conocimientos y habilidades laborales que capacitan a las personas beneficiarias de estos programas profesionalmente y posibilitan la inserción laboral posterior. En el marco de estos programas Vapor Llonch, desde el año 2006, lleva a término un **plan de ocupación para personas con discapacidad intelectual**. Durante un periodo de 6 meses, el Ayuntamiento de Sabadell incorpora a su plantilla un total de 6-8 trabajadores con discapacidad intelectual para la realización de tareas profesionales relacionadas con la atención al ciudadano y el mantenimiento de las dependencias municipales.
- *Talleres de Ocupación.* Programa de formación y trabajo para mejorar la *empleabilidad* de las personas mayores de 25 años en situación de desempleo y con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Con un contrato de 6 meses, prorrogable a un año, las personas que participan en el taller de ocupación realizan obras y servicios de utilidad pública e interés social, y reciben la información teórica y práctica del oficio desarrollado. Además se les da el soporte preciso para la inserción laboral posterior.
- *Escuelas Taller y Casas de Oficios.* Programa de formación y trabajo para la cualificación profesional de jóvenes menores de 25 años, con el propósito de potenciar las habilidades precisas para conseguir una integración sociolaboral plena.

TÈCNICA RESPONSABLE DEL PROGRAMA ECA

El servicio de Intermediación de Vapor Llonch también trabaja la metodología del empleo con apoyo a través de un servicio específico para ello.

Mediante el ECA trabajan la integración laboral de las personas con discapacidad y con un nivel suficiente de habilidades laborales.

A través del ECA, Vapor Llonch pone al servicio de las empresas la figura del preparador laboral que lleva a término el proceso de formación y de entrenamiento práctico en el mismo lugar de trabajo, y el seguimiento posterior.

El ECA garantiza por parte de la persona candidata del programa la adquisición y ejecución de las tareas específicas que debe desarrollar en el puesto de trabajo, así como el desarrollo de las competencias y habilidades laborales específicas que mejoren su rendimiento y su adaptación al lugar de trabajo (*empleabilidad y adaptabilidad*).

El *perfil de personas usuarias* del servicio ECA son personas entre 18 y 45 años con *inteligencia límite y/o con retraso mental ligero*. Recordemos que muchas de las personas usuarias vienen derivadas del servicio de la Oficina Técnica Laboral

La *metodología de trabajo* seguida por la técnica ECA (preparadora laboral) es la siguiente:

1. Por una parte, la técnica ECA realiza una entrevista inicial de acogida para conocer a la persona candidata y personalizar e individualizar el proceso de orientación y de inserción. Este proceso le permitirá seleccionar para un puesto de trabajo la persona adecuada en función de los requisitos del lugar de trabajo.
Uno de los instrumentos que la técnica utiliza para conocer el perfil de la persona candidata es el cuestionario QUACBA, un cuestionario elaborado en el año 2007 para la detección de necesidades a través de la autopercepción de las competencias básicas de las personas con inteligencia límite. Esta herramienta le permita dibujar un perfil orientativo de la persona y detectar cuáles son sus necesidades reales para poder trabajarlas.
2. Por otra parte, la técnica ECA también realiza la valoración de los puestos de trabajo para conocer y definir las tareas a realizar, así como las competencias básicas y específicas requeridas.
3. Una vez definido el puesto de trabajo, y seleccionado a la persona más adecuada al mismo, se lleva a término la incorporación del trabajador a la empresa mediante la formalización de un convenio de prácticas a jornada parcial que posteriormente podrá derivar en un contrato laboral indefinido o temporal a jornada completa.
4. Incorporada la persona al puesto de trabajo se lleva a término la instrucción sistemática y el entrenamiento del trabajador en el mismo puesto de trabajo mediante la figura del preparador laboral.
5. Se lleva a cabo el entrenamiento y técnicas para la modificación de la conducta siempre y cuando sea necesario.
6. Se establecen las pautas de interacción social para los compañeros de trabajo y los supervisores que ayudarán a mejorar el rendimiento y el clima laboral. Al final serán ellos los soportes naturales.
7. Finalmente se realiza el proceso de seguimiento a largo plazo respetando la decisión de la empresa. Hay empresas que solicitan un mayor seguimiento que otras.

Actualmente el 90% de las personas beneficiarias del programa ECA se insertan en empresas ordinarias, donde se realiza el entrenamiento y seguimiento por parte del preparador laboral. Los principales sectores laborales representados son:

- *Limpieza.*
- *Industria*
- *Atención al público* (en menor porcentaje de representación).

De estos sectores, el de limpieza es el que realiza mayor número de contratos indefinidos a tiempo completo. Los sectores de industria y atención al público establecen un mayor número de contratos de carácter temporal.

El 10% restante de las personas beneficiarias del programa ECA se derivan a centros especiales de trabajo, donde el preparador laboral se limita a hacer el seguimiento ya que el entrenamiento lo reciben en el mismo CET.

Para la empresa, participar en este programa le otorga:

- Beneficios fiscales y bonificaciones previstas por la normativa vigente para determinados tipos de contratos.
- Reconocimiento social e institucional en el marco de la RSE (*responsabilidad social empresarial*).

Finalmente y en relación al instrumento QUACBA; instrumento que también utilizan otros centros que colaboran con Vapor Llonch como Institutos de Educación Secundaria, Centros de Educación Especial o la misma OTL; la técnica ECA enuncia toda una serie de indicadores para su revisión y mejora:

- Es un instrumento largo que debe realizarse bajo la supervisión de la figura del tutor. Generalmente se destinan tres días.
- Hay cuestiones que resultan de difícil comprensión para las personas con inteligencia límite debido al grado de abstracción de los temas que tratan las preguntas, o a las dobles negaciones que presentan. En estos casos el tutor debe realizar la interpretación pertinente de la cuestión pudiendo condicionar la respuesta de la persona. También hay que considerar que la dificultad en la comprensión de las preguntas está estrechamente relacionada con el nivel formativo del joven.
- Resulta difícil valorar el grado de autopercepción de las competencias de la persona en función de los resultados obtenidos, y también contrastar la información si no el tutor no conoce previamente a la persona, generalmente jóvenes.
- A pesar de que las competencias que se valoran y consideran son correctas y están bien definidas por el instrumento, resulta difícil obtener una valoración real del nivel de adquisición de esas competencias por parte de la persona que realiza el cuestionario.
- Apuntar también que a través del cuestionario a la persona le resulta difícil ser consciente y entender el proceso de autoevaluación seguido.

A pesar de estas propuestas de revisión y mejora del instrumento, el servicio ECA de Vapor Llonch lo valora como un instrumento positivo que le permite una primera aproximación a su colectivo de incidencia.

Estudi sobre

LA INTEGRACIÓ SOCIAL I LABORAL
DE LES PERSONES DISCAPACITADES
DES DE LA MIRADA DELS ENS LOCALS DE
LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

Eina de recerca: Qüestionari

Gener de 2006

INTRODUCCIÓ AL QÜESTIONARI

1. Objectiu:

Aproximar-nos a les diferents realitats dels ens locals, de les seves iniciatives, serveis i recursos per promoure la inserció laboral de persones discapacitades.

2. Estructura:

Aquesta eina està dividida en 3 apartats:

- A. Dades descriptives del municipi/comarca o altres organitzacions territorials.
- B. Dades organitzatives de l'ens local.
- C. Valoració i prospectiva.

3. Respostes:

- En moltes de les qüestions, **les respostes no són excloents** i cal respondre marcant diverses opcions.
- És possible que per respondre el qüestionari calgui la col·laboració de diversos professionals de diferent nivell de responsabilitat.
- És important que s'identifiquin totes les persones que hagin respost algun ítem del qüestionari en el quadre que apareix en aquesta plana.

En finalitzar l'estudi es lliurarà una còpia de l'informe als ens i persones participants i es plantejaran vies de treball amb els tècnics i les tècniques interessades diferents propostes i models d'actuació i gestió.

Agraïm la vostra col·laboració

Si us plau, retorneu aquest qüestionari emplenat **abans del proper 15 de febrer de 2006, per correu a:**

Organisme Autònom Flor de Maig – Integració Sociolaboral
Av. Flor de Maig, s/n
Apartat de Correus 145
08290 Cerdanyola del Vallès

També ens ho podeu fer arribar **per fax (núm. 93 402 07 04)**, o bé **per correu electrònic (ofm.integracio@diba.es)**.

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA O PERSONES QUE RESPONGUIN EL QÜESTIONARI

Persona de responsabilitat política	Persona de responsabilitat tècnica
Càrrec REGIDORA SERVEIS SOCIALS	Categoria professional Regidoria, Àrea, Servei o Entitat a què pertany
Càrrec REGIDORA PROMOCIO ECONOMICA	Categoria professional Regidoria, Àrea, Servei o Entitat a què pertany
Càrrec	Categoria professional Regidoria, Àrea, Servei o Entitat a què pertany

A. DADES DESCRIPTIVES DEL MUNICIPI / COMARCA O ALTRES ORGANITZACIONS TERRITORIALS

a.1 Identificació

1. Tipus d'ens local que respon:

Ajuntament Consell Comarcal Mancomunitat Consorci

Altres Quin?

Comarca: _____ Nom del municipi: _____

2. En el cas de ser un ens local format per diversos ajuntaments o municipis, especifiqueu quins són:

a.2. Població:

NOMBRE D'HABITANTS		
Menys de 1.000 <input type="checkbox"/>	Entre 10.001 i 30.000 <input type="checkbox"/>	Entre 100.001 i 300.000 <input type="checkbox"/>
Entre 1.001 i 5.000 <input type="checkbox"/>	Entre 30.001 i 50.000 <input type="checkbox"/>	Entre 300.001 i 500.00 <input type="checkbox"/>
Entre 5.001 i 10.000 <input type="checkbox"/>	Entre 50.001 i 100.000 <input type="checkbox"/>	Més de 500.000 <input type="checkbox"/>

a.3. Dades de persones amb certificat de disminució

1. Coneixeu aproximadament el nombre de persones amb discapacitat que hi ha al municipi (territori)?

- No** ho coneixem **Només** coneixem aquelles que demanen algun tipus d'atenció o informació
 Sí, si tenen certificat de disminució **Sí**, tant si tenen certificat com si no

⚡ En cas de **resposta afirmativa**,

Quins canals d'informació, formals i informals, s'utilitzen per conèixer la realitat de les persones amb discapacitat del municipi (territori)?

- EAP IDESCAT Centre d'Atenció Primària
 Centres públics especialitzats en atenció a persones amb discapacitats
 Centres privats especialitzats en atenció a persones amb discapacitats
 Altres Quins?

B. DADES ORGANITZATIVES DE L'ENS LOCAL

b.1 Planificació

1. Quines de les següents eines de planificació estratègica inclouen alguna proposta per a les persones amb discapacitat?

- Pla d'Actuació Municipal (PAM) Pla Estratègic
 Pla de Desenvolupament Econòmic i Social Pla de Participació Ciutadana
 Projecte Educatiu de Ciutat Projecte Jove
 Pla de Transició Escola Empresa Plans de desenvolupament comunitari
 Pla Integral de
 Altres Quines?
 Cap

▲ En cas de **resposta afirmativa**, marqueu, en el següent quadre, amb una creu quina/es són?

Tipus de discapacitat	PROPOSTES						
	Mobilitat Accessibilitat	Inserció laboral	Habitatge tutelat	Atenció a la família	Participació ciutadana	Participació en els recursos esportius/lúdics	Altres
Física							
Sensorial							
Psíquica							
Intel·ligència límit							

b.2 Organització

1. Quines de les següents regidories atenen a les persones amb discapacitat?

- Promoció econòmica Benestar Social Joventut Educació
 Entitat externa Empresa Municipal / Organisme autònom dependent de
 Altres Quina?
 No es pot donar aquesta atenció

2. Quina figura professional atén les **qüestions relacionades amb la discapacitat**?

	Titulació acadèmica	Categoria laboral	Situació laboral	Anys d'experiència
Orientador/a		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliar <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Insertor/a		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliar <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Educador/a Social		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliar <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Treballador/a Social		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliar <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Tècnic/a d'Educació		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliar <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Altres		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliar <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Altres		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliar <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	

3. Quina àrea o regidoria (o altres) atén la **inserció laboral** dels ciutadans i ciutadanes?

- Promoció econòmica Benestar Social Joventut Educació
 Entitat externa Empresa Municipal / Organisme autònom dependent de
 Altres Quina?
 No es pot donar aquesta atenció

4. Quina àrea o regidoria (o altres) atén la **inserció laboral** dels ciutadans i ciutadanes amb discapacitat?

Promoció econòmica Benestar Social Joventut Educació

Entitat externa Empresa Municipal / Organisme autònom dependent de

Altres Quina?

No es pot donar aquesta atenció

5. Quina figura professional atén les qüestions relacionades amb la **inserció social i laboral** de les persones amb discapacitat?

	Titulació acadèmica	Categoria laboral	Situació laboral	Anys d'experiència
Orientador/a		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliari <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Insertor/a		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliari <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Educador/a Social		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliari <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Treballador/a Social		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliari <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Tècnic/a d'Educació		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliari <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Altres		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliari <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	
Altres		Tècnic/a Superior <input type="checkbox"/> Tècnic/a Mitjà <input type="checkbox"/> Tècnic/a Auxiliari <input type="checkbox"/>	Fix <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Professional extern <input type="checkbox"/>	

6. En el municipi (territori) hi ha accions específiques per promoure la inserció al mercat ordinari de persones amb discapacitat?

Sí Quines?

No, és un tema que encara no s'ha plantejat No, és un tema que s'està plantejant actualment

7. Hi ha persones amb discapacitat que treballen en l'empresa ordinària?

Sí No No sap o no contesta

Si la **resposta és afirmativa**, en quins sectors s'insereixen?

b.3 Actuacions

1. A l'ens local, es té coneixement de la normativa sobre inserció laboral de persones amb discapacitat?

Sí No Parcialment

2. L'Ajuntament o ens local té contractades persones amb discapacitat?

- o Física Sí No Quins llocs de treball ocupen?
- o Sensorial Sí No Quins llocs de treball ocupen?
- o Psíquica Sí No Quins llocs de treball ocupen?
- o Intel·lectual Sí No Quins llocs de treball ocupen?

3. L'Ajuntament o ens local compleix la quota del 5% estipulada per la normativa actual?

Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Sí , perquè s'ha fet oferta pública i s'han cobert el nombre de places que corresponen <input type="checkbox"/>	No , perquè s'ha fet oferta pública i encara no s'han cobert el nombre de places que corresponen <input type="checkbox"/>
Sí , perquè estan contractades en el Centre Especial Treball el nombre de persones corresponents <input type="checkbox"/>	No , és un tema que encara no s'ha plantejat <input type="checkbox"/>
Sí , perquè no hi ha persones contractades però es fa l'aportació econòmica estipulada (donacions i accions de patrocini) <input type="checkbox"/>	No , és un tema que s'està plantejant actualment <input type="checkbox"/>
Sí , perquè han contractat a un Centre Especial de Treball o treballador/a autònom/a amb discapacitat per subministrar béns o prestar serveis <input type="checkbox"/>	No , perquè
Sí , perquè han constituït un enclavament laboral <input type="checkbox"/>	
Sí , perquè	

4. Com a ajuntament o ens local, plantegeu altres fórmules per promoure la integració laboral de les persones amb discapacitat?

Sí No

A En cas de **resposta afirmativa**, marqueu quines

- o Oferta pública de places adequades o adaptades a persones amb intel·ligència límit
 - o Clàusules socials en els plecs de condicions per a la contractació de serveis
 - o Desenvolupament d'empreses d'economia social
 - o Altres fórmules d'economia social
 - o Promoció de la Responsabilitat Social Corporativa de les empreses
 - o Promoció de consorcis, fundacions, etc.
- Altres Quines?

5. Com a ajuntament o ens local, s'ha plantejat el tema de la Responsabilitat Social Corporativa?

Sí No

A En cas de **resposta afirmativa**, quins aspectes s'estan treballant?

C. VALORACIÓ I PROSPECTIVA

1. A partir de l'experiència d'integració social i laboral que fins ara té el municipi, com valoreu cadascun d'aquests apartats en relació al grau de necessitat o importància (marqueu amb una creu):

	Molt	Bastant	Mitjà	Gens
Complexitat de les respostes que es requereixen				
Coordinació i acord polític				
Suficiència i adequació de recursos				
Formació específica dels i de les professionals				

2. Pensant en els recursos, una forma d'optimització seria:

- o Incrementar o endegar treball transversal intramunicipal
- o Incrementar o endegar des de l'Ajuntament plataformes de coordinació amb altres agents del territori
- o

3. Pensant en la formació dels professionals, quin tipus de formació penseu que caldria?

- o Formació vinculada a l'àmbit administratiu, de planificació i gestió
 - o Aspectes legals i normatius
 - o Fonts de recursos
 - o Planificació i optimització de recursos
 - o
- o Formació vinculada amb els agents econòmics (empreses, sindicats i altres entitats)
 - o Responsabilitat Social Corporativa
 - o Com captar i relacionar-se amb les empreses i altres agents econòmics
 - o Concertació amb empreses i altres agents econòmics
 - o Treball amb suport
 - o Economia social
 - o
- o Formació vinculada al treball amb la persona
 - o Característiques del col·lectiu
 - o Processos biogràfics d'inserció (orientació, tutoria i seguiment)
 - o Treball amb la família i entorn proper
 - o

4. Quines altres accions considereu que caldrien per millorar la inserció sociolaboral de les persones discapacitades?

COMENTARIS O SUGGERIMENTS AL QÜESTIONARI

GRÀCIES PER LA VOSTRA COL·LABORACIÓ

Sí us plau, retorneu aquest qüestionari emplenat **abans del proper 15 de febrer de 2006**, per correu a:

Organisme Autònom Flor de Maig – Integració Sociolaboral
Av. Flor de Maig, s/n
Apartat de Correus 145
08290 Cerdanyola del Vallès

També ens ho podeu fer arribar **per fax** (núm. **93 402 07 04**), o bé **per correu electrònic** (**ofm.integracio@diba.es**).

LISTADO DE EMPRESAS y ENTIDADES COLABORADORAS
Facilitado por el SISL Flor de Maig (situación anterior septiembre 2007)

- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**
- Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès
 - Consorcio del Parc de Collserola – Centro de Educación Ambiental de Can Coll
 - Consell Comarcal del Vallès Oriental
 - Diputación de Barcelona

- EMPRESA ORDINARIA**
- Abacus, SCCL
 - Acabados Pintura Industrial, SA
 - Ainfar, SL
 - Altra Cuina
 - Blanquerna – Universidad Ramon Llull
 - Broquetas, SL
 - Bugaderia Cerdanyola, SL
 - Centre Reproducció a Color, SA
 - CINESA – Compañía de Iniciativas y Espectáculos, SA
 - Clinicsports
 - Colmado La Lionesa
 - Copistería Tècnica, SA
 - Dau – Gestió de serveis per l'ensenyament, SLL
 - Diode España, SA
 - Discomania, SCCL
 - El Corte Inglés, SA (Barcelona)
 - El Corte Inglés, SA (Montornès del Vallès)
 - El Tiner, Arts gràfiques, edicions i produccions, SAL
 - Entorn, SCCL
 - EROSKI, S. Coop (EROSKI Sant Cugat del Vallès)
 - Fundació Agbar
 - Fundació Indústries Gràfiques
 - GP Aluminios, SL
 - Hertor, SA
 - Expo Hoteles & Resort (Hotel Princesa Sofia)
 - Ikea Ibérica, SA
 - Industria Ilpea España, SA (Divino Tubos)
 - Serveis gràfics Copistería Imatge, SL
 - INters & R, SL
 - Intiam Ruai, SL
 - Jaurena, SA
 - Punto FA, SL (Mango)
 - Manufacturas PALS, SA
 - Marc Hom Florenza
 - Medirest, SL
 - Mercadota, SA
 - Parc Esportiu Guiera
 - Pepo Hernando
 - Salvesen Logística, SA
 - Selmarsa (Penauille Polyservices)
 - Serunión, SA
 - Teinser (Técnicas Industriales Serra, SA)
 - Televisió Espanyola a Catalunya
 - Universitat Politècnica de Catalunya
 - Verd disseny gràfic

- CENTROS ESPECIALES DE TRABAJO (CET)**
- CIPO FLISA, SL
 - D'Argent Ekol
 - Fundosa Lavaderías Industriales (FLISA)
 - Grupo FAE
 - Guido Simples, SA
 - Muticopy Gràfic, SCCL

- EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL**
- Associació Social Andròmines
 - Fundació Engrunes