



**Cómo citar este artículo:**

Peña, M. T. & Santana-Vega, L.E. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo. *MLS Educational Research*, 4 (1), 90-105. doi: 10.29314/mlser.v4i1.321

## **TRANSICIÓN AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL EN CANARIAS: EL EMPLEO CON APOYO**

**María Teresa Peña**

Universidad de la Laguna (España)

[mterep1007@gmail.com](mailto:mterep1007@gmail.com) · <https://orcid.org/0000-0002-6644-2771>

**Lidia Esther Santana-Vega**

Universidad de La Laguna (España)

[lsantana@ull.es](mailto:lsantana@ull.es) · <https://orcid.org/0000-0002-2543-6543>

**Resumen.** Uno de los desafíos de las sociedades modernas es el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual. En este artículo: 1) Abordaremos las medidas existentes en Canarias en materia de atención educativa a los alumnos con discapacidad intelectual. 2) Analizaremos los recursos disponibles y los procesos de tránsito al empleo desde el sistema educativo y desde las entidades vinculadas a empleo. 3) Examinaremos el papel de los centros especiales de empleo y los centros ocupacionales, destacando los aspectos que allanan el camino hacia el empleo ordinario. 4) Analizaremos las características del modelo de Empleo con Apoyo para el acceso al empleo ordinario de personas con discapacidades significativas; este modelo, surgido en Estados Unidos en la década de los 70, ha demostrado su eficacia para la inclusión laboral de personas con discapacidades significativas. 5) Describiremos la situación del modelo de Empleo con Apoyo en Canarias, destacando algunos proyectos de buenas prácticas. El empleo de las personas con discapacidad intelectual en Canarias continúa siendo un hecho anecdótico a pesar de los recursos disponibles y de la trayectoria de distintas entidades especializadas. Es necesario documentar experiencias, fomentar la investigación, cuidar el proceso de tránsito a la vida adulta, igualar la inversión económica en los recursos de empleabilidad de carácter protegido con los de carácter ordinario. Finalmente, es necesario informar y crear conciencia sobre la capacidad de las personas con discapacidad para contribuir a la creación de empresas más rentables y sostenibles.

**Palabras clave:** Discapacidad intelectual, atención educativa, acceso al empleo, empleo con apoyo.

## **TRANSITION TO THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES IN THE CANARY ISLANDS: SUPPORTED EMPLOYMENT**

**Abstract.** One of the challenges of modern societies is the access to ordinary employment of people with intellectual disabilities. In this article: 1) We will present the existing measures in the Canary Islands regarding educational attention to students with intellectual disabilities. 2) We will analyze the resources available and the processes of transit to employment from the education system and from the entities linked to employment. 3) We will examine the role of special employment centers and occupational centers. 4) We will analyze the characteristics of the Supported Employment model for access to ordinary employment of people with significant disabilities. This model, created in the United States in the 70s, has demonstrated its effectiveness for the labor inclusion of people with significant disabilities. 5) We will describe the situation of the Employment with Support model in the Canary Islands, highlighting some good practice projects. The employment of people with intellectual disabilities in the Canary Islands remains an anecdotal fact, despite the available resources and the trajectory of different specialized entities. It is necessary to document experiences, encourage research, take care of the process of transition to adult life, match economic investment in employability resources of a protected nature with those of ordinary character. Finally, it is necessary to inform and raise awareness about the ability people with disabilities to contribute to the creation of more profitable and sustainable companies.

**Keywords:** Intellectual disability, educational attention, access to employment, supported employment.

### **Introducción**

Uno de los grandes retos políticos de los Estados de bienestar es el acceso al empleo y a la vida adulta de las personas con discapacidad intelectual; dicho reto ha de afrontarse con fórmulas originales y teniendo en mente las características del colectivo que va a ser insertado sociolaboralmente y que suele ser objeto de exclusión social (Santana, 2013; 2015; Santana, Feliciano y Jiménez, 2016; Santana, González y Feliciano, 2016; Bello, Santana y Feliciano, 2020; Garcés, Santana y Feliciano, 2020). En el caso de los jóvenes con discapacidad intelectual el desafío es especialmente significativo ya que conlleva la superación de estereotipos e ideas preconcebidas en relación a sus capacidades. También requiere metodologías de trabajo innovadoras y activas (Santana y del Castillo, 2016); la utilización de tales metodologías permitirá a los profesionales que trabajan con este colectivo poder atender a la diversidad y dar una respuesta educativa ajustada a sus necesidades.

A pesar de las directrices impuestas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en el plano nacional e internacional, el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual es una realidad poco visibilizada que alcanza a unos pocos. Sin embargo, en la práctica hay un abanico de oportunidades para hacerlo realidad.

El empleo de las personas con discapacidad intelectual en Canarias es visto y sentido de diferente modo por los agentes implicados. El Archipiélago Canario está compuesto por ocho islas denominadas, Lanzarote, Fuerteventura, La Graciosa, Gran Canaria, Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro, que constituyen la Comunidad Autónoma Canaria dentro del Estado español.

Las entidades dedicadas en nuestra región a la inclusión laboral de personas con discapacidad lo perciben como un gran reto para el que se necesitan medios y conocimiento; las familias lo ven como un sueño inalcanzable, ya que faltan recursos materiales y humanos que puedan dar respuesta a sus demandas de programas específicos para mejorar la calidad de vida de su familiar con discapacidad; el empresariado en su mayoría lo concibe como una amenaza más que como la oportunidad de descubrir un talento y unas capacidades diferentes que aportan valor a la empresa; la sociedad lo mira con ternura y como algo meramente anecdótico; los políticos parecen atender más las voces que reclaman plazas en centros asistenciales y la promoción de los entornos protegidos, situando en otro orden de prioridades los programas que promueven la inclusión en la comunidad; finalmente es difícil saber qué piensan las personas con discapacidad intelectual puesto que no es habitual pedir su opinión. Esta realidad es extrapolable a otras muchas discapacidades severas englobadas dentro del término diversidad funcional, tales como Trastorno del Espectro Autista, Parálisis Cerebral, Daño Cerebral, etc. Estas circunstancias invitan a realizar múltiples reflexiones que promuevan la toma de decisiones en materia de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En este artículo describimos los hitos existentes en Canarias sobre el tránsito al empleo de personas con discapacidad intelectual, partiendo del sistema educativo, y analizando las oportunidades de tránsito promovidas por las entidades con competencias en materia de empleo, así como desde los recursos asistenciales. Asimismo, haremos un breve repaso sobre la situación actual de los programas de empleo con apoyo centrados en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

### ***Atención educativa a la diversidad en Canarias: Situación actual***

De acuerdo con investigaciones recientes, la *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*, (2018) pone de manifiesto que:

- Una educación inclusiva es uno de los factores que incrementan que las personas con discapacidad sean empleadas
- La naturaleza del currículum puede incrementar o limitar las oportunidades de las personas con discapacidad en el empleo
- Programas de transición de alto nivel de calidad impartidos en la educación secundaria pueden incrementar la probabilidad de que las personas con discapacidad sean empleadas
- La inclusión educativa puede influir en el tipo de empleo que se consigue (empleo con apoyo, empleo abierto y autoempleo)

La legislación canaria en materia de educación, reconoce el derecho de todas las personas a una educación en igualdad de condiciones, que promueva el éxito y la excelencia de todos los alumnos y alumnas en un entorno común de aprendizaje donde convivan en la diversidad. Como no puede ser de otro modo, la legislación canaria sobre atención a la diversidad, está en consonancia con la legislación nacional e internacional al respecto (LOMCE, Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

La Ley 6/2014 de 25 de julio Canaria de Educación establece que los principios rectores del sistema educativo canario son: la atención pedagógica a cada alumno, la igualdad de oportunidades, la participación social y la eficacia en todos los centros para atender a las necesidades educativas del alumnado y alcanzar los mejores resultados de aprendizaje. Asimismo, el artículo 4 recoge que “el sistema educativo de Canarias se

configurará como un sistema inclusivo, orientado a garantizar a cada persona la atención adecuada para alcanzar el máximo nivel de sus capacidades y competencias”. Dicha Ley entiende la atención a la diversidad como “el conjunto de actuaciones educativas dirigidas a favorecer el progreso educativo del alumnado, teniendo en cuenta sus diferentes capacidades, ritmos y estilo de aprendizaje, motivaciones e intereses, situaciones sociales y económicas, culturales, lingüísticas y de salud”.

El artículo 4 del Decreto 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma Canaria, establece como medidas para atender a la diversidad: a) Medidas ordinarias destinadas a promover el desarrollo de las competencias correspondientes a los objetivos de cada etapa, mediante modificaciones en el contexto educativo. b) Medidas extraordinarias referidas a las adaptaciones en el currículum. c) Cuando las anteriores no se consideren suficientes se podrán establecer las medidas excepcionales que puede incluir fórmula de escolarización mixta, como la escolarización en centros ordinarios de atención educativa preferente, en aulas enclave o en cualquier otro programa propuesto. La escolarización en centros de educación especial se llevará a cabo cuando existan razones que justifiquen la imposibilidad de escolarización en centros ordinarios.

### ***El tránsito al empleo del alumnado con discapacidad***

Las aulas enclave son unidades de escolarización que se ubican en centros educativos ordinarios. En ellas se da respuesta al alumnado con necesidades educativas especiales que requieren de adaptaciones. Existen aulas enclave en los centros de infantil y primaria donde los alumnos pueden permanecer desde los 3 a los 14 años, y en las de secundaria desde los 14 a los 21 años.

Las concreciones curriculares adaptadas (Orden de 10 de Febrero de 2016) dan respuesta a las diferentes necesidades educativas de los alumnos y alumnas escolarizados en aula enclave y centros de educación especial. Dichas concreciones curriculares sirven de guía y apoyo a los profesionales y las profesionales que deberán, a su vez, llevar a cabo las adaptaciones necesarias para adecuar las materias que se incluyen en las concreciones a las características y necesidades del alumnado.

La Concreción Curricular para el Tránsito a la Vida Adulta es la que se propone para los alumnos de aulas enclave que están en Secundaria y centros de educación especial. Se ordena y organiza en torno a cuatro ámbitos que son: Autonomía personal, Autonomía social, Comunicación y Representación y ámbito laboral. Este último pretende preparar al alumno para su futura incorporación al mundo laboral, contribuyendo a su capacitación profesional y descubriendo posibilidades y expectativas laborales acordes con el perfil personal y profesional del alumnado.

El RD 127/2014 de 28 de febrero por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica, establece la implementación de programas formativos de formación profesional para los alumnos y alumnas con necesidades educativas específicas. Las administraciones educativas podrán ofertar formación profesional adaptada a las necesidades de los alumnos. Estos programas estarán orientados a la adquisición de una Cualificación Profesional de Nivel 1 y la consecución de las competencias necesarias que les faciliten la inserción laboral. Están dirigidos al alumnado escolarizado con necesidades educativas especiales, con un nivel de autonomía personal y social que les permita acceder a un puesto de trabajo. Han de tener edades comprendidas entre los 16 y 19 años. Actualmente los programas de formación profesional adaptada que se imparten en Canarias son:

- Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería
- Operaciones auxiliares de servicios administrativos generales
- Operación de grabación de datos y documentos
- Reparación de calzado y marroquinería

Fuera del ámbito educativo, los proyectos de Itinerarios integrados de inserción laboral, financiados por el Fondo Social Europeo y gestionados por el Servicio Canario de Empleo, tienen como objetivo la capacitación social y profesional de colectivos de difícil inserción, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. El propósito de los mismos, es mejorar su competitividad y proporcionarles apoyo para que obtengan los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para mejorar su empleabilidad. Las subvenciones para la realización de dichos itinerarios van para fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro (Servicio Canario de Empleo, s.f.).

En relación a los certificados de profesionalidad, la normativa que los rige establece que las administraciones públicas competentes podrán realizar ofertas formativas adaptadas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, las personas con discapacidad, minorías étnicas, parados de larga duración, mujeres víctimas de violencia de género y, en general, personas con riesgo de exclusión social. Dichas ofertas podrán incorporar módulos apropiados para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario (Servicio Canario de Empleo, s.f.).

Los certificados de profesionalidad de nivel 1 no exigen el título de Educación Secundaria Obligatoria. Contemplan la realización de prácticas en empresas que contribuyen a visibilizar las capacidades de las personas con discapacidad intelectual y añaden valor al currículum.

Numerosas investigaciones realizadas en España han profundizado en los procesos de tránsito de la escuela al empleo, incidiendo en la visión de los profesionales, familiares y los propios jóvenes con discapacidad intelectual (Pallisera, Fullana, Martín y Vila, 2013; Pallisera, Vilá y Fullana 2014; Fullana, Pallisera, Martín, Ferrer y Puyaltó, 2015). Aunque en Canarias no hay estudios al respecto, la experiencia de una de las autoras de este artículo, que lleva más de veinte años trabajando en el ámbito de la transición de jóvenes del sistema educativo al empleo, coincide con el resultado de muchas de estas investigaciones: necesidad de trabajar en el currículum, promover experiencias reales de trabajo y establecer una continuidad en los procesos de orientación a través de las distintas fases del proceso educativo, en particular al finalizar la educación secundaria (Pallisera, Vila, Fullana, Castro, Puyaltó y DiazGayolera, 2018).

Los jóvenes y sus familias adolecen de información sobre las alternativas de formación y/o empleo existente una vez culminan su etapa escolar (Beyer y Kaehne, 2008). Igualmente existe una clara desconexión entre los servicios escolares y postescolares (Pallisera, Vilá, Fullana, Martín y Puyaltó, 2014). No existe un trabajo sistemático del proceso de transición durante su estancia en la secundaria y la inclusión laboral no se observa como una prioridad durante este periodo (Vilá, Pallisera y Fullana, 2010). Así pues, el escenario es el de un alto número de jóvenes que han terminado su etapa escolar sin ningún plan de carrera, desorientados y sin información sobre sus opciones sociolaborales (Pallisera, Fullana, Martín y Vilá, 2013).

### ***Papel de los Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo en la transición al mercado laboral***

El Real Decreto 1/2013 de 29 de Noviembre, define los Centros Ocupacionales como aquel recurso cuya finalidad es “asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo”.

Los Centros Ocupacionales no tienen, en principio, un carácter finalista en la medida en que la Ley los sitúa en el plano de la preparación y formación para el empleo; sin embargo, el objetivo del empleo no parece darse en los mismos (Gómez Amago 2018). El documento titulado Transición de Centro Ocupacional a Centro Especial de Empleo (FSC Inserta, y Fundación Once, 2014), pone de manifiesto que sólo el 58% de los Centros Ocupacionales señalan que “el empleo forma parte del contenido del plan estratégico o de acción de su organización, y el porcentaje decrece al 45% entre quienes establecen objetivos de tránsito al empleo”. Por otro lado, en dichos centros las personas con discapacidad intelectual reciben entrenamiento en habilidades y destrezas de diverso tipo pero en entornos no inclusivos, puesto que todos los alumnos presentan algún tipo de discapacidad. Estas alternativas no parecen ser coherentes con la trayectoria de inclusión desarrollada durante la etapa escolar (Pallisera Vilá, Fullana, Martín y Puyaltó, 2014, Fullana, 2015)

La gestión de los Centros Ocupacionales está transferida a las Comunidades Autónomas. Es por esta razón por la que el modelo de Centro Ocupacional adquiere características diferentes. De esta manera, encontramos un modelo más orientado al empleo (País Vasco y Navarra) y otro más asistencial como es el caso del resto de Comunidades Autónomas, excepto Cataluña que se encuentra entre ambos. En los últimos años se ha apreciado como el modelo asistencial está intentando plantear nuevos horizontes (FSC Inserta, y Fundación Once, 2014).

En Canarias, son los Cabildos Insulares los que tienen las competencias transferidas en materia de creación y sostenimiento de Centros Ocupacionales, en virtud del Decreto 113/2002 de 9 de agosto, de traspaso de funciones a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias a los Cabildo Insulares.

Al igual que en otras Comunidades Autónomas, en Canarias se aprecia un interés por abrir horizontes en los Centros Ocupacionales proyectándolos hacia la promoción de la vida independiente y el empleo de sus usuarios. En esta línea la Asociación Adepsi (Las Palmas de Gran Canaria) está apostando por un “Nuevo Modelo de Ocupación” para personas con discapacidad intelectual. Este nuevo modelo aboga por recursos flexibles que se adapten a las necesidades de cada individuo y den seguridad a ellos y a sus familias. El objetivo es superar los compartimentos estancos de los Centros Ocupacionales que provocan que se rechace un empleo por el temor a perder la plaza en el Centro Ocupacional (Adepsi Asociación, 2017).

De acuerdo a la ley 1/ 2013 los Centros Especiales de Empleo, son “aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado. Tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los Centros Especiales de Empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas

trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”.

La plantilla de los Centros Especiales de Empleo ha de estar constituida por al menos un 70 por ciento de personas con discapacidad. Contemplan la existencia de “unidades de apoyo” cuyo objetivo es proporcionar servicios de “ajuste personal”. Pueden ser creados tanto por organismos públicos como privados. La Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 establece ayudas para los Centros Especiales de Empleo dirigidas al mantenimiento de los puestos de trabajo, asistencia técnica, bonificaciones a la seguridad social, subvenciones del salario mínimo interprofesional, adaptación de puestos de trabajo, unidad de apoyo, etc.

Los Centros Especiales de Empleo han crecido como consecuencia de una política que ha primado alternativas segregadoras por encima de las inclusivas (Jordán de Urríes 2010), hasta el punto de que existe una contratación de personas en Centros Especiales de Empleo que es superior a la existente en el empleo ordinario (Díaz Jiménez ,2016).

Aunque inicialmente los Centros Especiales de Empleo se crearon para promover el tránsito de los trabajadores al empleo ordinario, dicha realidad no se produce y en realidad no es sencillo llevar a cabo dicho tránsito (Díaz Velázquez, 2016).

Por otro lado, el grupo de trabajadores con discapacidades leves está desplazando al de las personas con discapacidades severas en los Centros Especiales de Empleo, de manera que estas últimas tienen cada vez menos representación (García y Salcedo, 2015).

En Canarias, la Administración Pública competente en materia de Centros Especiales de Empleo es el Servicio Canario de Empleo. En la actualidad Canarias cuenta con un total de 58 Centros Especiales de Empleo distribuidos entre las distintas islas del archipiélago, a excepción de la isla del Hierro, desarrollando distintas actividades del sector servicios.

### ***El modelo de empleo con apoyo para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual***

La metodología de empleo con apoyo se basa en la implementación de los apoyos que las personas con discapacidad necesitan para conseguir y mantener un puesto de trabajo en entornos ordinarios. Surgió en los años 70 como alternativa a los tradicionales recursos asistenciales y programas de día. Es una forma de ayudar a aquellas personas con discapacidad que no son capaces de conseguir y mantener un puesto de trabajo por sí mismos (Wehman, 2012). Se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona para que pueda desarrollar, por ella misma, una actividad laboral en un momento determinado de su trayectoria vital (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008).

El Empleo con Apoyo es una de las estrategias que ha obtenido un mayor éxito en la inserción laboral de las personas con discapacidades significativas. Asimismo, es una de las apuestas más complejas y necesarias para promover el desarrollo personal, y la auténtica integración social de las personas con discapacidad (Becerra, Montanero y Lucero, 2011). Es un modelo acorde con la legislación vigente en materia de inserción laboral y es una práctica de Responsabilidad Social Empresarial (Blanco, 2015). En términos de coste-beneficio, las investigaciones realizadas demuestran que es más ventajoso social y económicamente que el Centro Especial de Empleo (Jordán de Urríes, de León, Hidalgo, Martínez y Santamaría, 2014).

Existen numerosas definiciones de empleo con apoyo muy similares entre sí y que plantean diferencias sólo en matices. Vamos a asumir la establecida en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2013: Los servicios de Empleo con Apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo para la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Al objeto de unificar la práctica de Empleo con Apoyo, un grupo de expertos de toda Europa, vinculados a la EUSE (European Union of Supported Employment), crea la “Caja de Herramientas para la Práctica del Empleo con Apoyo” en el marco del Proyecto Leonardo 2008; su uso se ha extendido por toda Europa. La puesta en práctica de la metodología por otros grupos, planteó la necesidad de profundizar en el desarrollo de la Caja de Herramientas de manera que, en el marco de un nuevo proyecto Leonardo 2012-2014, se creó la “Caja de Herramientas de la EUSE para la diversidad” cuyo grupo objetivo se amplía a jóvenes en riesgo de exclusión social, ex-toxicómanos y ex-reclusos (EUSE 2015).

El Empleo con Apoyo se desarrolla en las siguientes fases (EUSE, 2015):

1. Compromiso de los clientes: Muchos potenciales usuarios de los servicios de Empleo con Apoyo son usuarios de centros de día, y reciben apoyo de recursos asistenciales o de salud mental. Las entidades que promueven el empleo con apoyo tratan de animar a dichas personas a que exploren el empleo como una vía para mejorar su calidad de vida.

2. Definición del perfil: Este es el proceso por el cual se identifica las aspiraciones, necesidades de aprendizaje, habilidades individuales, experiencias anteriores y preferencias de trabajo de los usuarios. Para su elaboración se cuenta con la implicación de familiares y otros profesionales que proporcionan apoyo a los usuarios.

3. Compromiso de los empresarios: El tercer elemento crucial es el proceso de marketing con los empresarios. Tiene como objetivo ayudarles a superar las barreras y prejuicios que tienen en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los técnicos se ponen en contacto con los empresarios para buscar ofertas de empleo o identificar ofertas de empleo que sean adecuadas a las personas con discapacidad intelectual.

4. Ajuste del puesto de trabajo: Una vez se asegura el compromiso del empresario, se lleva a cabo un análisis del puesto. Este análisis comprueba todo lo recogido en la descripción formal del mismo e investiga en profundidad diversos aspectos, incluidos los de salud y seguridad. Este análisis puede dar lugar a reconfigurar el puesto de trabajo, de manera que se adapte al perfil de los trabajadores, o bien, generar nuevos puestos que se ajusten a sus características y que sean rentables para el empresario.

5. Apoyo dentro y fuera del trabajo: El apoyo o entrenamiento en el puesto de trabajo, es individualizado y se proporciona cuando es necesario para asegurar un rendimiento adecuado y un buen uso de los recursos. Dicho apoyo es proporcionado generalmente por un preparador laboral. El apoyo no sólo va dirigido a conseguir unos niveles adecuados de rendimiento, sino que también tiene como objetivo mejorar su integración social, por lo que se puede dar dentro y fuera del trabajo. El apoyo dentro y

fuera del trabajo, se proporciona conforme a las necesidades del trabajador con discapacidad. Va más allá del propio trabajador puesto que se proporciona también a los compañeros de trabajo para que éstos asuman el papel de apoyos naturales. El papel de los apoyos naturales es de vital importancia, puesto que enseñan y ayudan al trabajador en todo el proceso y asumen un papel relevante, en particular cuando el preparador laboral comienza a retirarse.

6. Desarrollo de carrera: El modelo de Empleo con Apoyo animará al desarrollo de carrera de los trabajadores, promoviendo oportunidades de formación y la adquisición de mayores responsabilidades dentro de la empresa.

### **El empleo con apoyo en Canarias**

El Empleo con Apoyo se inicia en España a final de los años 80 con el proyecto Aura en Barcelona, dirigido por Gloria Canals y Montserrat Domenech. La celebración del I Simposium de Empleo con Apoyo en Mallorca en 1991 supuso un hito para su implementación y difusión en España.

Actualmente, el Empleo con Apoyo en Canarias se desarrolla desde distintas entidades especializadas en el campo de la integración laboral de personas con discapacidad.

#### ***Sinpromi: Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad (Tenerife)***

El Empleo con Apoyo llegó a Canarias en el año 1994 de la mano del Cabildo Insular de Tenerife. Los inicios del programa de empleo con apoyo, tienen que ver con la inquietud existente en el Cabildo por promover el acceso al empleo ordinario de personas que tradicionalmente habían sido usuarios de Centros Ocupacionales. Dicha inquietud dio lugar al desarrollo de un proyecto de carácter experimental de Empleo con Apoyo desarrollado desde el Cabildo, cuyo objetivo fue la inclusión laboral de un grupo de personas con discapacidad intelectual (algunos de ellos usuarios de Centros Ocupacionales) en empresas del sector turístico. El éxito de esta primera experiencia llevó a que esta entidad institucionalizara el programa de Empleo con Apoyo. Posteriormente fue encomendado a Sinpromi, empresa pública propiedad del Cabildo, creada en 1993, al objeto de promover la integración social y laboral de personas con discapacidad (Sinpromi, 2018). El programa pasó de ser un proyecto experimental a un servicio de carácter permanente con una plantilla fija de preparadores laborales y técnicos de empleo.

Desde sus inicios, Sinpromi ha promovido el acceso al empleo de más de 700 personas con discapacidad intelectual, así como numerosos proyectos de carácter local y europeo. Dichos proyectos han tenido como objetivo difundir la metodología de Empleo con Apoyo, además de sensibilizar a la sociedad y a las empresas sobre la necesidad de destacar los valores de inclusión, solidaridad y respeto a la diversidad como elementos estratégicos de gestión que incrementan su valor.

Las personas con discapacidad intelectual reconocidas oficialmente que desean conseguir un empleo, acuden al servicio de Empleo con Apoyo de Sinpromi; este servicio

les ayuda a diseñar su perfil profesional partiendo de sus expectativas, capacidades y demandas del mercado laboral. En base a dicho perfil se realiza una intensa labor de búsqueda y captación de puestos de trabajo. Aunque dicha búsqueda es llevada a cabo por los técnicos del servicio, también se promueve la búsqueda por los propios usuarios y familiares.

Una vez surge un puesto de trabajo, se procede a su análisis al objeto de recabar información detallada sobre sus demandas. Dicho análisis tiene como finalidad determinar los perfiles que se ajustan al puesto de trabajo. Estos usuarios son entrevistados por el empresario, quien decide cuál ha de ser el candidato definitivo contando con el asesoramiento del preparador laboral si así lo requiere. El candidato seleccionado se incorpora al puesto de trabajo junto con el preparador laboral que le enseña las tareas propias del puesto de trabajo, le apoya en su proceso de adaptación al entorno sociolaboral, permaneciendo con el trabajador el tiempo necesario hasta garantizar un desempeño adecuado del puesto. Durante este periodo de entrenamiento, el trabajador detecta entre los empleados posibles apoyos naturales que intervendrán en el proceso desde el principio y que asumirán, en la medida de lo posible, el papel del preparador laboral cuando éste ya se haya retirado. El preparador laboral llevará a cabo un seguimiento que se prolongará a lo largo de la vida laboral del trabajador, interviniendo cada vez que el trabajador o la empresa lo requieran.

### ***Adislan (Lanzarote)***

Esta organización sin ánimo de lucro surge en el año 1969 para atender a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. En 2009 se inicia en la gestión de proyectos de inserción sociolaboral. El Servicio de Integración laboral para personas con discapacidad intelectual (SI) tiene como objetivo último la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual de la isla de Lanzarote en un Centro Especial de Empleo o en una empresa de carácter ordinario, dependiendo de las necesidades de apoyo. Los servicios son:

- Diseño de un plan personalizado de formación y de ajuste sociopersonal
- Información sobre ofertas de empleo y formativas
- Información, orientación y asesoramiento sobre ayudas para personas con discapacidad así como compatibilidad laboral (empleo y prestaciones)
- Formación para la búsqueda activa de empleo y habilidades laborales
- Acompañamiento en la incorporación laboral
- Apoyos en el empleo una vez se inicia la relación laboral
- Información y orientación a las familias

El servicio que ofrece a las empresas es:

- Información y asesoramiento sobre normativa vigente en materia de empleo y discapacidad
- Captación de ofertas de empleo
- Análisis y valoración de puestos de trabajo
- Preselección de candidatos
- Seguimiento de la incorporación laboral

- Acciones Formativas y de sensibilización dirigidas a empresarios

Adislan está integrada dentro de la Asociación Española de Empleo con Apoyo y aplica el modelo siguiendo las fases y principios del mismo.

#### ***Down Las Palmas (Gran Canaria)***

Entidad sin ánimo de lucro creada en el año 1987 por un grupo de familiares de personas con Síndrome de Down. Su finalidad es “promover el desarrollo, la normalización y la plena integración de estas personas” (Down Las Palmas, 2019). La labor social la realizan a través de diversos programas de trabajo que abarcan todo el ciclo vital de las personas con Síndrome de Down. Entre ellos está el programa de Empleo con Apoyo. La asociación lleva a cabo convenios de colaboración con empresas tanto para realizar prácticas como para contratación, por tanto la metodología de empleo con apoyo la llevan en dos campos:

1. Alumnado en prácticas: Se trata de jóvenes que necesitan más formación y madurez para incorporarse a un puesto de trabajo, o bien no consiguen empleo, necesitan reciclarse y seguir aprendiendo, ampliar nuevos contenidos y aprender otros perfiles profesionales al objeto de ampliar su currículum.

2. Contrataciones: Jóvenes que consiguen un puesto de trabajo remunerado y ajustado a su perfil.

Los dos ámbitos de actuación llevan los mismos apoyos y seguimientos, poniendo énfasis en los apoyos naturales que proporciona el propio personal de la empresa. El apoyo comienza siendo intensivo, extendiéndose a la práctica totalidad de la jornada laboral, y va disminuyendo paulatinamente sin llegar a desaparecer, puesto que siempre se mantiene el contacto con las empresas, las familias y los propios jóvenes. El personal de la entidad proporciona formación a las empresas previa a la incorporación de los jóvenes.

#### ***Adepsi (Gran Canaria)***

La Asociación ADEPSI, es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es “la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y sus familias promoviendo mejoras en su calidad de vida” (Adepsi Asociación, 2017). Esta entidad: 1) valora los perfiles, aptitudes, y conocimientos de las personas con discapacidad para promover su incorporación al empleo; 2) ofrece formación ajustada a las necesidades de las empresas impartiendo diversos certificados de profesionalidad, así como formación de carácter transversal; 3) proporciona un servicio personalizado a las empresas para la contratación de personas con discapacidad que consiste en asesoramiento sociolaboral, (Legislación, subvenciones y bonificaciones a la contratación, medidas alternativas de empleo...), asesoramiento sobre Responsabilidad Social Corporativa, bolsa de empleo y seguimiento, y apoyo en el proceso de incorporación al puesto de trabajo.

La aplicación de la metodología de Empleo con Apoyo, se basa en acciones de acompañamiento profesional, orientación, intermediación laboral y formación en competencias para el empleo, para que el proceso de búsqueda, incorporación y mantenimiento de un puesto de trabajo tenga mayores garantías

La Asociación ADEPSI apuesta por el Modelo de Ocupación y Empleo propuesto por AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad). Dicho modelo está alineado

tanto con la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y la Constitución Española, como con los principios rectores del movimiento asociativo Plena Inclusión, centrados en el itinerario vital de la persona con discapacidad y en la adaptación del entorno a la persona y no de la persona al modelo (Asociación Adepsi, 2017).

### **Conclusiones**

El recorrido llevado a cabo en relación a la situación de la transición al empleo y el empleo de las personas con discapacidad intelectual, nos conduce a las siguientes reflexiones:

1) En Canarias apenas contamos con datos referidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos ordinarios. El Observatorio Canario de Empleo (OBECAN), cuenta con datos en relación al empleo de personas con discapacidad, desglosados por tipos entre los que no se incluye la discapacidad intelectual y del desarrollo (Gobierno de Canarias, s.f.). Se cuenta con información y datos sobre demandantes de plazas en Centros Ocupacionales y residencias; sin embargo, no es posible obtener datos sobre personas con discapacidad intelectual que demandan empleo, que podrían desempeñar un puesto de trabajo o que están actualmente trabajando.

2) Al igual que en otros muchos territorios, la imagen predominante sobre las personas con discapacidad es la de un receptor de pensiones o de cualquier clase de ayudas, con bajo potencial para el desempeño de un puesto de trabajo y con un nivel alto de desempleo (Mank, 2008). Esto es especialmente destacado cuando nos referimos a personas con discapacidad intelectual y especiales necesidades de apoyo, a quienes se les considera en su mayoría “demasiado discapacitados para trabajar” (Cimera, Burges, Novak y Avellone, 2014). Las expectativas de empleo es necesario promoverlas y reforzarlas dentro de la propia familia desde edades tempranas. De nada sirve concienciar a las instituciones y sociedad en general para fomentar políticas activas y oportunidades de empleo, si desde la familia no se fomenta el desarrollo de proyectos de vida en los que el empleo ocupa un lugar central.

3) Es necesario cuidar el periodo de tránsito a la vida adulta y al empleo de las personas con discapacidad intelectual. Para ello se requiere la formación de los profesionales y trabajar sus actitudes hacia los alumnos con discapacidades para que tanto los profesionales como las personas con discapacidad intelectual aprecien el valor de sus “capacidades diferentes”, y su contribución al crecimiento social y económico de su entorno.

4) Hay que reforzar la oferta formativa adecuándola a las características de las personas con discapacidad intelectual tanto en el ámbito escolar como postescolar. De esta forma las personas con discapacidad tendrán libertad para elegir lo que les gusta más que lo que está disponible. Además, dicha oferta es necesario adecuarla a las demandas del mercado laboral, lo contrario es una pérdida de tiempo, de recursos y una fuente de frustración para las propias personas.

5) Es necesario la realización de planes de transición desde edades tempranas independientemente de la severidad de la discapacidad. En dichos planes han de participar los profesionales de la educación, las entidades que trabajan en inclusión laboral, las familias y las propias personas con discapacidad intelectual; estos planes han de ser desarrollados más allá del periodo escolar.

6) Se ha de reforzar la evolución que están experimentando algunos centros ocupacionales en Canarias desde lo asistencial hacia lo formativo-laboral. De esta manera, estos centros podrán preparar a los usuarios para su inclusión laboral y se ubicarán dentro del mapa de recursos de empleabilidad. Es importante el papel de tránsito de los Centros Especiales de Empleo hacia el empleo ordinario. Éstos han de dar cabida a personas con discapacidades y mayores necesidades de apoyo. Además es necesario igualar la inversión económica en los Centros Especiales de Empleo a la realizada en los programas de acceso al empleo ordinario. No podemos olvidar que la finalidad última que establece la Convención de Naciones Unidas sobre Personas con Discapacidad es el acceso a un empleo en igualdad de condiciones.

7) Acceder a un programa de empleo con apoyo es una alternativa óptima. El problema es la escasez de programas y de personal (Fullana, 2015). En Canarias, y más en concreto en la isla de Tenerife, Sinpromi es la única entidad que tiene consolidado un programa de estas características. Ocurre algo similar en otras islas y en algunas aún no se ha implementado. Las entidades competentes en materia de empleo han de promover un programa de subvenciones, seguimiento y supervisión que estimule el desarrollo de los programas de Empleo con Apoyo para llegar al mayor número de beneficiarios.

8) Es importante documentar los programas, así como recopilar y sistematizar el mayor número de datos para impulsar la investigación en este campo, dirigida a incrementar los conocimientos en la materia, así como optimizar los procesos de toma de decisiones tanto en el plano técnico como político.

Las reflexiones contenidas en este trabajo nos permite pergeñar futuras líneas de investigación relacionadas con la temática del Empleo con Apoyo; por ejemplo, se podría llevar a cabo estudios empíricos sobre cómo este modelo de actuación profesional incide en el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual; también se podrían diseñar investigaciones, de naturaleza cuantitativa y cualitativa, al objeto de analizar la eficacia del modelo para una gestión óptima de la diversidad en la plantilla de las empresas.

### Referencias

- Adepsi Asociación (2017). Recuperado de <https://www.adepsi.org/adepsi/que-hacemos/personas/agencia-de-colocacion/>.
- Alonso, E., Santana, L. E., & Feliciano, L. (2020). Employability skills of unaccompanied immigrant minors in Canary Islands. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 9(1), 15-27. doi: 10.7821/naer.2020.1.433
- Asociación Española de Empleo con Apoyo. (2008). Recuperado de <http://www.empleoconapoyo.org/aese>.
- Becerra, M.T., Montanero, M., & Lucero, M. (2011). Empleo con Apoyo. Apoyo laboral a trabajadores con discapacidad intelectual en áreas que requieren autorregulación. *Campo Abierto*, 30(2), 43-63.
- Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1), 211-217.
- Beyer, S., & Kaehne, A. (2008). The transition of young people with learning disabilities to employment: What Works? *Journal of Developmental Disabilities*, 14(1), 85-94.

- Cimera, R.E., Burgess, S., Novak, J., & Avellone, L. (2014). Too disabled to work: A crossroad once thought passed. *Research and Practise for Persons with Severe Disabilities*, 39(3), 240-248.
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Decreto 113/2002, 9 agosto, de traspaso de funciones de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias a los Cabildos Insulares en materia de servicios sociales especializados a personas mayores, minusválidos y mujeres. BOC nº 110 de 16 de agosto de 2002m, pp.13857-13860.
- Decreto 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias. BOC nº 46 de 6 de marzo de 2018, pp.7805-7820.
- Díaz Jiménez, R.M. (2016). Centros Especiales de Empleo en tiempos de incertidumbre. El reto de la inclusión. En Universidad Internacional de Andalucía, Real Patronato sobre personas con Discapacidad (Ed.), I Congreso Nacional sobre el empleo de las personas con discapacidad, *Hacia la plena inclusión* (pp.30-36). Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía.
- Díaz Velázquez, E. (2016). El papel del empleo protegido en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Universidad Internacional de Andalucía, Real Patronato sobre Personas con Discapacidad (Ed.), I Congreso Nacional sobre el empleo de las personas con discapacidad *Hacia la plena inclusión laboral* (pp. 38-43). Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía.
- Down Las Palmas (2019). Recuperado de <https://www.downlaspalmas.com/quienes-somos/la-asociacion>.
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2018). *Evidence of the Link Between Inclusive Education and Social Inclusion: A Review of the Literature* (S. Symeonidou, ed.). Odense, Denmark.
- European Union of Supported Employment (2014). *Caja de herramientas para la diversidad de la Unión Europea*. Recuperado de <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>.
- Estrategia Europea sobre Discapacidad, 2010-2020, Recuperado de [https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_europea\\_discapacidad\\_2010\\_2020.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf)
- Fullana, J. (2015). Una investigación sobre la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Diagnóstico y propuestas de mejora. *Investigar con y para la sociedad*, 2, 75-783.
- Fullana, J., Pallisera, M., Martín, R., Ferrer, C., & Puyaltó, C. (2015). La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales. *Revista de Investigación en Educación*, 13(1), 53-68.
- FSC Inserta. (2014). Transición del Centro Ocupacional al Centro Especial de Empleo. Recuperado de <http://www.fsc-inserta.es/Convocatorias/2014/Septiembre/Documents/INFORME%20transicion%20CO%20a%20CEE%20.pdf>
- Garcés, Y., Santana, L. E., & Feliciano, L. A. (2020). Proyectos de vida en adolescentes en riesgo de exclusión social. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 149-165. <https://doi.org/10.6018/rie.332231>

- García, A.B., y Salcedo, C. (2015). *Centros Especiales de Empleo para personas con especiales dificultades de acceso al trabajo*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia.
- Gómez Amago, C. (2018). Centros de Apoyo a la Integración en Asturias ¿inclusión o institucionalización? *Revista Asturiana de Terapia Ocupacional*, 13, 32-34.
- Jordán de Urríes, F. B. (2010). Empleo con Apoyo. *Educación y Futuro*, 23, 31-42.
- Jordán de Urríes, F.B., De León, D., Hidalgo, F., & Martínez, S. (2014). Aproximación al análisis coste beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 33-50.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de Diciembre, para la mejora de la calidad educativa. BOE nº 295, 10 de Diciembre de 2013, pp.1-64
- Ley 6/2014 de 25 de Julio Canaria de Educación no Universitaria. BOC num. 152 de 7 de agosto de 2014, pp.1-53
- Mank, D. (2008). Alderbrook 2007. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29, 56-62.
- 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. BOE nº 279, de 21 de noviembre de 1998, pp. 38411-38414.
- Orden de 10 de febrero de 2016, por la que se establecen las concreciones curriculares adaptadas para el alumnado escolarizado en las aulas enclave y centros de educación especial de la Comunidad Autónoma de Canarias. BOC nº 33 de 18 de febrero de 2016, pp. 4105-4223.
- Pallisera, M., Fullana, J., Martín, R. & Vilá, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares. *Revista Española de Orientación Profesional*, 24(2), 100-115.
- Pallisera, M., Vilá, M., Fullana, J., Martín, R., & Puyaltó, C. (2014). ¿Continuidad o fragmentación? Percepción de los profesionales sobre la coordinación entre servicios en los procesos de tránsito a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. *Educatio Siglo XXI*, 32(2), 213-232.
- Pallisera, M., Fullana, J., Vilá, M., Jiménez, P., Castro, M., Puyaltó, C., Montero, M., & Martín, R. (2014). Análisis de los apoyos que reciben los jóvenes con discapacidad intelectual en su transición a la vida adulta en España. Una investigación a partir de experiencias de profesionales y personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (2), 27-43.
- Pallisera, M., Vilà, M. & Fullana, J. (2014). Transition to adulthood for young people with intellectual disability: Exploring transition partnerships from the point of view of professionals in school and postschool services. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 39(4), 333-341, <http://dx.doi.org/10.3109/13668250.2014.938032>
- Pallisera, M., Vila, M., Fullana, J., Castro, M., Puyaltó, C., & Diaz Garolera, G. (2018). Proposal for improving the transition process of young people with intellectual disabilities in Spain: inside from focus groups of professionals, young people and their families. *European Journal of Special Need Education*, 33(3), 287-301.
- Real Decreto 1/2013 de 29 de Noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE nº 289, 3 de diciembre de 2013, pp.95635-95673

- Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo. BOE N° 55 de 5 de Marzo de 2014, pp. 20155-21136
- Santana, L.E. (2015). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica* (4ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Santana, L.E. (2013). *Orientación profesional*. Madrid, España: Síntesis.
- Santana, L.E., Feliciano, L., & Jiménez, A.B. (2016). Perceived family support and the life design of immigrant pupils in secondary education. *Revista de Educación*, 372, 32-58. doi: [10.4438/1988-592X-RE-2015-372-314](https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2015-372-314).
- Santana, L. E, González, O., & Feliciano, L. (2016). Entrepreneurship and Adolescents. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 5(2), 123-129. doi: [10.7821/naer.2016.7.165](https://doi.org/10.7821/naer.2016.7.165). <https://naerjournal.ua.es/article/view/v5n2->
- Santana, L.E., & del Castillo, L. (2016). Another education is still possible: learning by doing, learning by reflecting. In Edmund Harvey (Editor). *Secondary Education: Perspectives, Global Issues and Challenges*. New York: Nova Science Publisher.
- Servicio Canario de Empleo. Proyectos de itinerarios integrados de inserción laboral. Recuperado de [https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido\\_web\\_estatico/contenidos\\_web\\_sce\\_formacion\\_proyectos\\_itinerarios\\_insercion](https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_formacion_proyectos_itinerarios_insercion)
- Servicio Canario de Empleo. Certificados de profesionalidad. Recuperado de [https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido\\_web\\_estatico/contenidos\\_web\\_iccp\\_certificados\\_de\\_profesionalidad](https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_iccp_certificados_de_profesionalidad).
- Sinpromi, (2018). Recuperado de <https://sinpromi.es/sobre-sinpromi>
- Vilá, M., Pallisera, M. & Fullana, J. (2010). ¿Contribuyen a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO? *Revista de Educación Inclusiva*, 3(3), 51-66.
- Wehman, P. (2012). Supported Employment: What is it. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37, 139–142. doi: [10.3233/JVR-2012-0607](https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0607).

**Fecha de envío:** 18/09/2019

**Fecha de revisión:** 12/11/2019

**Fecha de aceptación:** 16/03/2020