



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY

 **Facultad de
Psicología**
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO

Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual: análisis comparativo entre metodologías posibles, Empleo con Apoyo y Enfoque de Competencia Laboral.

Estudiante: Pamela Dahiana Avila Recalde

CI: 4.987.070-7

Tutor: Rossina Machiñena

Montevideo, 15 de Febrero de 2017

Índice

1. Resumen.....	1
2. Introducción.....	2
3. Discapacidad.....	4
3.1 Discapacidad Intelectual.....	7
4. Apoyos.....	10
5. Metodologías a considerar.....	14
5.1 Empleo con Apoyo.....	14
5.2 Enfoque de competencias.....	21
6. Discusión.....	25
7. Conclusiones.....	31
8. Referencias bibliográficas.....	35

1. Resumen

El presente texto, de corte monográfico, se enmarca en la propuesta de Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Psicología.

A través de la recopilación bibliográfica, se coloca el foco en dos metodologías de trabajo, las cuales tienen como finalidad el logro de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Para tal motivo, se plantea la temática de la discapacidad y sus concepciones y específicamente la temática de la discapacidad intelectual, por centrarse específicamente en este tipo de discapacidad.

Además, se pone de relieve el paradigma de Apoyos, como herramienta distintiva entre las metodologías en cuestión: el Empleo con Apoyo y el Enfoque de Competencia laboral. A raíz del análisis y discusión de ambas, procura postular el Empleo con Apoyo como la metodología más adecuada para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Palabras clave: Discapacidad intelectual – Apoyos – Competencias – Inclusión laboral.

2. Introducción

En el mundo actual al acceso al mercado laboral no es tarea sencilla. Poder acceder y mantener un empleo remunerado es un proceso difícil, con barreras y obstáculos a los cuales se deben enfrentar las personas cuando se emprenden a buscar un empleo. Este proceso se torna más complejo si es pensado desde la óptica de una persona con discapacidad, donde las barreras y obstáculos se multiplican.

El acceso a un empleo, no solo le otorga a la persona una remuneración, la cual podrá ser, en la mayoría de los casos, su sustento económico. Si no que, además, a través del mismo se despliegan y entran en juego otras dimensiones o entramado de relaciones importantes para cualquier persona. Al ser seres sociales, que dependemos de un otro para poder desarrollarnos, el empleo otorga a la persona la posibilidad de crear lazos con otros, amistades, desencuentros, diferencias y acuerdos; situaciones que le permiten a cualquier persona adquirir o entrenar habilidades necesarias para la vida diaria. También, éste, pone a la persona frente a una obligación, de forma tal que pueda interiorizar habilidades de responsabilidad y compromiso, siendo éstas de suma importancia para aprender a convivir y funcionar en el día a día.

Poder desempeñarse dentro de un contexto laboral le otorgará a la persona un sentido de pertenencia, sentir que pertenece a determinado lugar y el status y reconocimiento que muchas veces conlleva esto. Reafirmando estas nociones, y el rol de un empleo en la vida de personas con discapacidad, Pallisera & Rius (2007) hacen referencia a un estudio realizado entre 1998 y 2000, realizado por Pallisera et al. (2004), donde se constata que el acceso a un empleo a “incidido positivamente en el autoconocimiento, autoestima e identidad de sus protagonistas, contribuyendo a crear nuevas expectativas y demandas” (p.334).

Si se piensa en personas con discapacidad, específicamente personas con discapacidad intelectual, y en la adquisición y entrenamiento de las diversas habilidades y capacidades que se desprenden del acceso a un puesto de trabajo; el empleo sería una de las vías más importantes a la hora de pensar en la mejora del desarrollo y funcionamiento de estas personas.

Uruguay, en el año 2013 presenta su primer informe ante el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el fin de dar conocimiento al mismo, sobre el cumplimiento de los postulados y medidas que establece la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En este informe se ofrecen datos estadísticos sobre la situación de la discapacidad en el país. Allí explicita que según las encuestas de la Comisión Honoraria de la Discapacidad (CNHD) y del Instituto Nacional de Estadística (INE), la prevalencia de la discapacidad es del 7.6%, ascendiendo a 9.2% en el año 2006. Por otro lado en este mismo informe se explicita que en el año 2011 se toma en cuenta por primera vez la variable discapacidad para la realización del Censo Nacional, de donde se obtiene que un 15.9% de la población está conformada por personas con discapacidad, lo que se corresponde a 517.771 habitantes, de un total de 3.251.654.

En agosto del año 2016, el Comité sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, aprueba las observaciones finales sobre el informe enviado por Uruguay en el año 2013. En ellas, y con respecto al empleo, se recomienda al país que diseñe e implemente las estrategias necesarias para aumentar el nivel de empleabilidad de dichas personas, para que de esa forma cada vez sean menos las personas con discapacidad desempleadas.

En este sentido son variadas las estrategias o metodologías que se pueden adoptar para que cada vez sean más las personas con discapacidad intelectual que accedan a un empleo remunerado en el mercado laboral abierto. Por tal motivo a continuación se desarrollarán dos de ellas, con el fin de analizarlas y destacar, la que por sus principios, sea la más beneficiosa para implementar en esta población.

3. Discapacidad

Para poder conceptualizar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, se torna imprescindible comenzar por la noción misma de discapacidad, y el enfoque que se tomará como horizonte.

El concepto de discapacidad ha sufrido variadas modificaciones, que acompañaron la evolución misma de la humanidad. Estos diferentes constructos se correspondieron con las diferentes épocas y las concepciones o creencias que en ellas prevalecían, dando lugar a términos como minusvalía, invalidez, capacidades diferentes, discapacitados, entre otras.

El camino que se ha recorrido para llegar a las concepciones y términos que se manejan hoy en día ha sido largo y debatido, Agustina Palacios (2008) plantea tres modelos, que reflejan estas distintas concepciones a través de la historia, “modelo de prescindencia”, “modelo rehabilitador” y el “modelo social” (p.26)

En el *modelo de prescindencia*, según la autora, como lo dice la palabra se prescinde de las personas con discapacidad ya que se consideran innecesarias e improductivas para la sociedad. Desde una concepción religiosa se pensaba que la llegada de una persona con discapacidad provenía del enojo de los dioses, a causa de algún pecado, especialmente de los padres. Frente a estas características se utilizaban diferentes métodos para no convivir con estas personas, principalmente a través de prácticas eugenésicas, recurriendo también a la marginación quedando de esta forma excluidas.

El *modelo rehabilitador* surge en los inicios del siglo XX, en éste las causas de la discapacidad ya no se consideran religiosas, sino científicas. Las personas con discapacidad no son vistas como innecesarias o improductivas, siempre y cuando pudiesen rehabilitarse, a través de lo cual se buscaba la normalización de las personas con discapacidad. Frente a esta nueva premisa de la rehabilitación surgen herramientas para llevarla cabo, como la educación especial, la institucionalización, empleos protegidos, etc,. A pesar de lo cual la persona con discapacidad sigue teniendo un rol pasivo y una mirada asistencialista.

El *modelo social*, surge aproximadamente a fines de la década de los años 60, mayormente en Estados Unidos e Inglaterra, como consecuencia de la lucha de colectivos de personas con discapacidad en busca del reconocimiento de sus derechos. En este modelo se considera que las causas que originan la discapacidad son mayormente sociales, no tomando en consideración las limitaciones de la persona, sino las limitaciones y barreras impuestas por la sociedad, dichas barreras claramente identificables en los modelos antes descritos. En cuanto a la productividad para la sociedad, se sostiene que una persona con discapacidad puede ser tan productiva y necesaria como una persona sin discapacidad, no poniendo énfasis en lo que no puede hacer, sino en sus habilidades, intereses y aspiraciones, fomentando una vida en base a la autonomía, la autodeterminación, el respeto, la igualdad y la no discriminación.

Como se puede apreciar pasaron muchos años para poder llegar al modelo social y a la forma en que este ve a la discapacidad y en especial a la persona con discapacidad, otorgándole un rol más activo a la persona, destacando ante todo su posición como sujeto de derecho.

En consonancia con lo anterior, la Organización Mundial de la Salud (2001), desde un modelo bio-psico-social, en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), define la discapacidad como “un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (p.227). Según esta definición la discapacidad es un término amplio y dinámico, en el cual el acento está puesto en la relación negativa entre el déficit de la persona (problemas en las funciones o estructuras corporales) y el entorno, lo que puede provocar limitaciones en la actividad (dificultad para el desempeño de actividades) o restricciones en la participación (inconvenientes para participar de situaciones cotidianas). Al poner el acento en la interacción de la persona con el entorno, el objetivo sería lograr un equilibrio entre ese déficit y las barreras provenientes del contexto, para de esa forma disminuir o eliminar las limitaciones y restricciones, y por lo tanto la situación de discapacidad.

Acompañando estos avances en el campo de la discapacidad, en el año 2006 Naciones Unidas, aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito era promover y garantizar los derechos de dichas personas. Uruguay fue partícipe de esta aprobación y ratifica la Convención en el año 2008 a través de la Ley N° 18.418. En su Artículo n° 1 la Convención (2006) aclara el concepto de discapacidad, reafirmando lo postulado por el modelo social y el concepto de discapacidad brindado por la CIF, al poner el acento en las barreras provenientes del entorno, que al interactuar con la persona le impiden participar y desempeñarse en iguales condiciones que las demás personas.

Por otra parte en el año 2010, en Uruguay se aprueba la Ley 18.651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad, la cual en su Artículo n°2 explicita que

se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. (p.1)

3.1 Discapacidad intelectual

Como se desprende de lo antedicho, la discapacidad intelectual forma parte de uno de los tipos de discapacidad; al igual que éste último, es un concepto que ha sufrido variadas modificaciones en cuanto al contenido de la definición y a la terminología utilizada, cambios que también han acompañado el paso de los años.

Según la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, 2010)

la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años (p.25).

Directamente relacionadas con esta definición la AAIDD (2010) explicita una serie de premisas básicas del concepto, que se desprenden y explican detalladamente la definición:

- ✓ En primer lugar se hace referencia a la noción de “limitaciones significativas” explicitada en la definición de discapacidad intelectual, aclarando que las mismas deben ser tomadas en cuenta en el entorno inmediato donde se desarrolla y funciona la persona, a la vez que este funcionamiento debe ser tomado en consideración con personas de su misma edad y cultura. Es decir que a la hora de poder valorar si existen o no limitaciones en el funcionamiento intelectual nunca se debe perder de vista el contexto donde funciona habitualmente la persona.
- ✓ Una segunda premisa establece que “una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y conductuales” (p.34); esto nos indica que para poder realizar una evaluación es importante tener presente cuestiones relacionadas a las costumbres de cada persona, como la forma de comunicarse, si esto no se tiene en cuenta ciertos comportamientos o acciones de las personas pueden actuar como limitaciones falsas en su funcionamiento.

- ✓ La tercera premisa a la que se hace referencia, en relación al concepto de discapacidad intelectual, es que no se debe olvidar que las limitaciones que tiene una persona, generalmente coexisten con capacidades o habilidades. Muchas veces se hace hincapié en lo que la persona no puede o tiene dificultades para hacer, dejando de lado aquello que si sabe hacer, sus habilidades y destrezas, características sobre las que hay que trabajar y entrenar. Esta posición resulta muy útil a la hora de pensar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que entrenando las habilidades que poseen y trabajando sobre las limitaciones con los apoyos necesarios, se pueden lograr inclusiones laborales beneficiosas y acordes a las preferencias y habilidades de la persona.
- ✓ En la premisa número cuatro, se hace referencia a las necesidades de apoyo. En este sentido, la AAIDD (2010) indica que el trabajar sobre las limitaciones, aporta para poder detectar las necesidades de apoyo de la persona, desarrollando un “perfil de necesidades de apoyo” (p.34), de esta forma al establecer que apoyos necesita la persona se ayuda a mejorar su funcionamiento en general, un paso muy importante a la hora de pensar una inclusión laboral.
- ✓ La quinta y última premisa indica que si los apoyos son continuados en el tiempo, seguramente el funcionamiento de la persona mejorará, promoviendo actitudes de autonomía, autodeterminación y empoderamiento, las cuales podrá poner en práctica en un entorno laboral, como en las diferentes situaciones de la vida. Estas actitudes o comportamientos, como se verá más adelante, son principios fundamentales para unos de los modelos de intervención para la inclusión laboral de personas con discapacidad, el Empleo con Apoyo.

Como se puede apreciar y como lo establece la AAIDD (2010), el concepto de discapacidad intelectual que ofrece hace referencia a un “estado de funcionamiento y no a una condición” (p.42). Este funcionamiento humano es el que se ve influido por el desequilibrio entre las limitaciones de la persona y el entorno en el que se desarrolla, tal y como lo plantea la definición de discapacidad de la CIF (2001). En este sentido la AAIDD (2010) propone un “modelo multidimensional del funcionamiento humano”, explicitando las

dimensiones que se ponen en juego a la hora de pensar en términos de funcionamiento de la persona, aportando una visión global de la misma.

En este modelo se destaca que la discapacidad intelectual, “supone la interacción recíproca y dinámica entre habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación, contexto y apoyos individualizados” (p.43). Según esta definición para poder hablar de discapacidad intelectual se debe tener en cuenta todas estas dimensiones, poniendo nuevamente el foco en la relación de la persona-entorno, aportando una mirada global y dinámica. La interacción más equilibrada entre estas dimensiones, la dan los apoyos individualizados, que actúan con un rol fundamental en la mejora del funcionamiento de la persona.

A partir de lo expuesto en cuanto al concepto de discapacidad intelectual, podemos cuestionarnos y reflexionar acerca de los diversos obstáculos que se les presentan a estas personas, al ser la mayor característica de este tipo de discapacidad las limitaciones en el desarrollo de las conductas adaptativas (conductas necesarias para desenvolverse en la vida diaria y en su entorno más inmediato en su comunidad, en su barrio, en su familia). En este sentido tener la posibilidad de acceso a un empleo, con los apoyos necesarios, podría constituirse en una herramienta muy útil donde entrenar distintas habilidades y disminuir las limitaciones en sus conductas adaptativas.

En base a lo anteriormente descrito cabe destacar que el presente trabajo tomará como referente el modelo social desarrollado por Palacios (2008), apoyándose también en el modelo bio-psico-social brindado por la CIF; al considerar que atiende y se corresponde con la definición de discapacidad intelectual, y con el modelo multidimensional del funcionamiento que postula.

4. Apoyos

El tema de los apoyos es muy importante a la hora de hablar de discapacidad intelectual y más específicamente a la hora de analizar distintos procesos o metodologías para lograr la inclusión laboral de este colectivo.

Como se vio anteriormente, la propia definición de discapacidad intelectual hace hincapié en este concepto, al destacar que la descripción de un perfil de necesidades de apoyo, aporta al mejor funcionamiento de la persona.

De este modo, Luckasson (2002), citado por AAIDD (2010), define los apoyos como “recursos y estrategias cuyo propósito es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal, y que mejoran el funcionamiento individual” (p.167). En este sentido, se entiende que los apoyos podrían actuar como una herramienta para lograr un equilibrio entre las limitaciones en el funcionamiento y la relación negativa que estas puedan tener con el entorno, logrando que se disminuyan las situaciones de discapacidad y se mejore el funcionamiento de la persona. Para poder llevar a cabo esto, se torna necesario poder determinar cuáles son los apoyos que necesita la persona, poniendo el acento en que cada persona tiene unas necesidades distintas y por lo tanto necesita unos apoyos distintos, en este sentido el enfoque de apoyos tiene como principal característica la individualidad y singularidad.

A raíz de esto, se utiliza en este enfoque otro concepto clave, el de “necesidades de apoyo”, el cual según Thompson (2009), citado por AAIDD (2010) sería “un constructo psicológico que hace referencia al patrón e intensidad de apoyos que son necesarios para que una persona participe en actividades relacionadas con un funcionamiento humano estándar” (p.167). Luego de detectadas estas necesidades de apoyo, se pueden establecer estrategias de apoyo individualizadas, de forma tal de buscar mejorar el funcionamiento humano.

Estas necesidades y estrategias de apoyo establecidas ayudarán a mejorar el funcionamiento en general, pero más específicamente y atendiendo los objetivos del presente trabajo, promoverán y favorecerán también procesos de inclusión laboral, al

abogar por disminuir el desajuste “persona-ambiente”, muchas veces determinante del fracaso, y la frustración que conlleva el no acceso al mercado laboral.

Al hacer frente al desajuste entre la persona y el ambiente, el modelo de apoyos pone nuevamente el foco en la persona y especialmente en sus necesidades de apoyo, atendiendo la deficiencia pero no como centro. Esto promueve a que no se tenga en consideración únicamente la deficiencia desde lo biológico, como una especie de modelo rehabilitador, sino que se mire más allá de ello, considerando a la persona en su totalidad, es decir desde su funcionamiento; estas cualidades del modelo de apoyos están en consonancia con el modelo social, desarrollado anteriormente y el modelo bio-psico-social, propuesto por la CIF.

En el modelo de apoyos, y pensando específicamente en la discapacidad intelectual, luego de identificado el desajuste entre las limitaciones en el funcionamiento intelectual de la persona y el entorno, da lugar a que surjan o se hagan más visibles las necesidades de apoyo de la persona en cuestión, las cuales se corresponden con un tipo e intensidad de apoyos determinados, determinados según la persona, ya que cada persona tiene unas necesidades de apoyo distintas. Estos apoyos individualizados, finalmente, promoverán una mejora en el funcionamiento de la persona, y por lo tanto en cada ámbito donde la misma se desarrolle.

En términos más prácticos, los apoyos son herramientas que se pueden adquirir del propio entorno de la persona, en este sentido tendríamos apoyos de tipo tecnológico, técnico, humanos, o cualquier recurso que le facilite a la persona el diario vivir. Además, dentro de los apoyos humanos, se podrían diferenciar los apoyos naturales, que son las personas relacionadas con el entorno más inmediato de la persona. Como lo dice la palabra, son los apoyos que por naturaleza tiene la persona en su vida diaria, familiares, amigos o vecinos. “Los apoyos naturales respaldan las opciones de un individuo y proveen una red de seguridad cuando las cosas no van bien”¹. Más específicamente en el entorno laboral, los apoyos naturales podrían ser cualquier persona, compañeros de trabajo o empleadores, que acompañen y apunten el desarrollo de la persona en su puesto de trabajo (EUSE, 2010). Alomar & Cabré (2005), agregan que dentro de los apoyos naturales también se encuentran los “recursos formativos” que tenga la empresa.

¹ Recuperado de: Los apoyos naturales... ¡están a nuestro alrededor!, s.f, p.2.

Según la AAIDD (2010) los apoyos en la discapacidad intelectual, en cuanto a intensidad y duración, necesitan ser continuados en el tiempo, ya que al ser una de las características, de este tipo de discapacidad, las limitaciones en las conductas adaptativas, los apoyos serán necesarios en las actividades típicas de todos los días, como ir al supermercado, ir a estudiar, cocinarse, entre otras. Por ende en este tipo de discapacidad los apoyos cobran su mayor relevancia. James R. Thompson et al. (2010), al hablar sobre el desajuste persona-ambiente, agrega que “dirigir esta congruencia (...) implica comprender los múltiples factores que conforman el funcionamiento humano, determinar el perfil y la intensidad de las necesidades de apoyo para una persona en concreto y proveer los apoyos necesarios para mejorar el funcionamiento humano” (p.9); por lo que a la hora de hablar de discapacidad intelectual no sería beneficioso prescindir de estas herramientas.

Como se mencionó, los apoyos y estrategias que se establezcan deben ser individualizados, es decir acordes a la persona. Cada persona es distinta una de otra, por lo tanto sus necesidades de apoyo también serán diferentes, en este sentido es importante que a la hora de trabajar en ellas se utilice una **Planificación Centrada en la Persona** (en adelante PCP).

La PCP, es una herramienta útil e importante a la hora de establecer los apoyos que pueda necesitar una persona. Como se desprende de este concepto, lo que se trata es que la persona misma planifique sus cosas, ya sea un día típico, un paseo, ir de compras, o cualquier acción que la persona desee realizar, lo importante en esta herramienta es que siempre se tenga el foco en la persona implicada. El hecho de planificar se vuelve tal, solo si la persona es la protagonista del proceso, teniéndola como referencia en todo momento (FEAPS, s.f).

La PCP es un proceso de colaboración para ayudar a las personas a acceder a los apoyos y servicios que necesitan para alcanzar una mayor calidad de vida basada en sus propias preferencias y valores. Es un conjunto de estrategias para la planificación de la vida que se centra en las elecciones y la visión de la persona y de su círculo de apoyo” (FEAPS, s.f, p.10)

Al igual que la definición de discapacidad intelectual de la AAIDD (2010), la PCP sostiene que las limitaciones de las personas conviven con capacidades y habilidades, por lo que se debe trabajar sobre esas capacidades, para entrenarlas y potenciarlas, atendiendo además las preferencias de la persona. De esta forma le permite a la persona crear una visión de su vida, lo que quiere y desea. Para esto se nutre del enfoque de apoyos, ya que establece junto con la persona “mapas de apoyos” o “grupos de apoyos”, conformados por las personas más cercanas o relevantes para el implicado, quienes serán los que acompañen en el proceso y actúen como una red de contención para la persona.

También destaca la premisa de que los apoyos deben ser continuados en el tiempo, para que la persona pueda seguir desarrollándose y cumpliendo metas que tenga previstas.

Como se puede apreciar, estas herramientas, los apoyos y la PCP, podrían ser útiles para trabajar con personas con discapacidad intelectual, ya que un conocimiento de sí mismo, de las habilidades, capacidades, obstáculos, preferencias y deseos, permitirá que la propia persona y su entorno conozcan, entiendan y determinen cuales son las necesidades de apoyo que le permitan lograr a la persona un equilibrio entre el desajuste de sus limitaciones con el entorno, y de esa forma mejorar su funcionamiento.

A raíz de esto y pensando en procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, se vuelve imprescindible que el modelo que se tenga como referencia utilice el enfoque de apoyos y la herramienta planificación centrada en la persona a la hora de pensar en sus estrategias y en su ejecución.

5. Metodologías de trabajo a considerar

5.1 Empleo con Apoyo

El Empleo con Apoyo, de aquí en adelante ECA, es un modelo de trabajo para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad o en situación de desventaja. Sus comienzos datan a partir de una serie de trabajos originarios de Norteamérica, los cuales ponían de relieve que personas con discapacidad intelectual se desarrollaban sin inconvenientes en tareas laborales complejas. Se desarrolló en Canadá y Estados Unidos entre los años 1970 y 1980, época en la que comienza a expandirse al evidenciarse los logros y el éxito de la metodología.

Mediante el Empleo con Apoyo se busca que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado laboral abierto, de manera tal que se desempeñen y puedan mantener un empleo remunerado.

La definición que ofrece la Unión Europea de Empleo con Apoyo, indica que el ECA consiste en “dar apoyo a las personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto” (EUSE, 2010, p.9).

En esta definición se explicitan elementos básicos del modelo, que guían y marcan características distintivas con respecto a otros modelos, y que más allá de ciertas modificaciones de la definición deben estar presentes y funcionar como directrices del mismo. Estas características son remarcadas por la EUSE (2010) como elementos claves a la hora de hablar de esta metodología, entre ellas se indica que cuando se habla de ECA, se debe tener presente que la persona que acude e ingresa al servicio debe ser incluida laboralmente en el mercado laboral abierto, es decir tener las mismas posibilidades de acceso al mundo laboral, en cualquiera de sus sectores, privado o público, así como también en las mismas condiciones de trabajo que el resto de sus compañeros, sin ningún tipo de diferenciación. Dentro de estas mismas condiciones de trabajo para todos, se encuentra el derecho de recibir un salario por la tarea realizada, salario que además debe ser acorde y reflejar el trabajo que realiza la persona, teniendo

en cuenta que si un país tiene establecido un salario mínimo se debe respetar por parte del empleador, constituyéndose esto en otra de las características del ECA.

Otra de las directrices del modelo, y personalmente considerada fundamental y distintiva con otras metodologías, es la utilización de apoyos a la hora de realizar un proceso de inclusión laboral mediante ECA. Posteriormente se desarrollará un apartado para este punto, para entender claramente esta herramienta. Pero es de importancia resaltar en este momento el papel que juegan los apoyos en este tipo de procesos. Más adelante se verá que el Empleo con Apoyo cuenta con una serie de fases para poder llevarse a cabo, una de ellas es referida a los apoyos dentro y fuera del entorno laboral. Considero esta fase crucial en el proceso, ya que lo abarca desde el inicio, desde que la persona consulta por primera vez en el servicio.

Es relevante mencionar también, una de las premisas básicas del Empleo con Apoyo, la cual también lo diferencia y hace de la metodología una vía regia para la inclusión laboral de personas con discapacidad, al hacer hincapié en que “todo el que quiere trabajar puede hacerlo, siempre y cuando se le proporcione un nivel adecuado de apoyo” (EUSE, 2010, p.13). De esta manera no excluye a ninguna persona de acceder a un servicio de ECA y por ende de poder acceder y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto, sea cual sea el tipo de discapacidad o su nivel. En este punto se vuelve a visualizar la importancia de los apoyos en este tipo de procesos, al actuar como el elemento que permite que cualquier persona pueda trabajar, y desempeñarse en la vida diaria.

Por otra parte Jordan de Urríes & Verdugo (2006) destacan la importancia del ECA, ya que consideran que esta metodología puede servir como un intento, para que el empleo actúe como el paso previo para la inclusión social. Por lo que podría conformarse en una herramienta cuyos resultados abarquen más allá del ámbito laboral.

Como se dijo anteriormente el Empleo con Apoyo se desarrolla a través de un proceso que cuenta con una serie de fases, las cuales pueden ser utilizadas como guía a la hora de comenzar un proceso de inclusión laboral a través de esta metodología. La EUSE, en su documento “Caja de Herramientas de la EUSE” 2010, indica que estas fases

son: 1) Compromiso con el cliente, 2) Perfil Profesional, 3) Búsqueda de Empleo, 4) Compromiso con el empresario y 5) Apoyo dentro y fuera del entorno laboral.

- 1) Compromiso con el cliente: este es el primer acercamiento de la persona con un servicio de ECA. En este momento se procura brindar toda la información necesaria a la persona demandante de empleo para que pueda tomar decisiones informadas, de forma tal que pueda elegir, si desea o no hacer uso y participar de un proceso de Empleo con Apoyo. Es importante que la persona se encuentre informada desde que ingresa a un servicio de ECA, para que desde el primer momento se fomente la toma de decisiones en base a la información, la autodeterminación y el empoderamiento. De esta forma se promueve que las personas pongan en práctica o desarrollen habilidades con respecto a la toma de decisiones según sus intereses, gustos o preferencias y a poder expresarse sobre ellos mismos.

Es importante que la información que se brinda en esta fase sea clara y fácil de entender, debiendo ser accesible para todas las personas. Teniendo en cuenta que esta fase es crucial para todo el proceso, ya que brindar la información necesaria y adecuada asegurará que el resto de las fases se desarrollen de la mejor manera posible, es importante respetar la individualidad de cada persona, en este sentido “(...) la organización de Empleo con Apoyo debe adoptar un enfoque centrado en la persona. Este enfoque garantizará que el interesado se implique, ejerza el control sobre esta fase y tome decisiones informadas” (EUSE, 2010, p.15). Este enfoque centrado en la persona es de importancia tenerlo en cuenta para las cinco fases, para que el proceso mediante Empleo con Apoyo se conforme como un proceso personalizado y singular, garantizando que cada persona desarrolle un camino particular y acorde a sus necesidades.

- 2) Perfil Profesional: En esta etapa también se utiliza un enfoque centrado en la persona, ya que el Perfil Profesional según la EUSE (2010), es una herramienta para poder recabar información sobre la persona, intereses, aspiraciones y sus habilidades, especialmente las habilidades laborales, para que de esta forma se pueda ir construyendo el perfil profesional, y así encontrar un empleo acorde al mismo. El encontrar un empleo acorde a la

persona implica, poder establecer una relación entre las habilidades y necesidades de la persona y los requisitos de los posibles puestos de trabajo, la EUSE (2010) denomina esto como un ajuste laboral.

Es importante en este momento del proceso que la persona se involucre y participe activamente del mismo, en este sentido el Compromiso con el Cliente sigue operando en esta fase, para que el Perfil Profesional no se torne solo en una herramienta que se aplica de forma pasiva sobre la persona demandante de empleo, sino que tenga las herramientas necesarias para implicarse en su propio proceso.

El Perfil Profesional es importante también para que la persona conozca sus habilidades y de esta forma ajuste sus expectativas o aspiraciones laborales. Es una herramienta que le permite a la persona conocerse, re-conocerse y empoderarse aún más para lo que vendrá. Si la persona no es capaz de conocerse y no se involucra plenamente en esta fase, el ajuste laboral puede no producirse y de esta forma se buscarán empleos que no serán acordes a la misma. Esto implicará que las demás fases del proceso también se desajusten, no concluyendo en un proceso beneficioso.

Una vez explicitadas las habilidades y necesidades de la persona, así como revisados los requisitos del empleo, es importante que en esta fase queden también establecidos los apoyos necesarios, así de esta forma quede diseñado un plan de acción laboral (EUSE, 2010).

- 3) La Búsqueda de Empleo: “Una vez evaluadas sus aptitudes y habilidades se buscan puestos de trabajo que sean compatibles, y de esta manera se llega a un ajuste entre las habilidades laborales de la persona candidata y los requisitos de empleador” (EUSE, 2010, p.27). En esta fase lo que se realiza es comenzar a buscar posibles empleos acordes a lo recabado en el perfil profesional, se comienza a poner en contacto con los empleadores para realizar las primeras aproximaciones y encontrar el empleo más acorde a la persona. Es importante en esta fase también atender las necesidades del empresario, para lograr buenos resultados.

Al momento de optar por un empleo u otro es importante poder pensar en las posibilidades de desarrollo de la persona, tanto a nivel personal como profesional.

En esta fase además de realizar los primeros contactos con los posibles empleadores, también se realiza con los compañeros de trabajo que pueda llegar a tener la persona. Realizar sensibilizaciones, brindar información e indicar los beneficios de contratar a una persona con discapacidad, son algunas de las acciones que se realizan en estos primeros contactos. En este sentido es imprescindible que la persona siga involucrada activamente en el proceso, para que en esta fase también se la coloque en un rol protagónico, y pueda identificar sus preferencias laborales, ya que no se debe olvidar que es un proceso de la persona, es ella quien se debe sentir cómoda y a gusto en el posible puesto de trabajo, así de esta forma asegurar aún más el éxito del proceso.

- 4) Compromiso con el Empresario: Al igual que el compromiso con el cliente, es necesario que el posible empleador este informado sobre el servicio, para que desde la otra parte también se tomen decisiones informadas y que se involucren de forma responsable en este proceso.

Es relevante que desde el servicio de Empleo con Apoyo, como por parte de la persona demandante de empleo, se conozca el mercado laboral y sus exigencias.

Nuevamente, y en esta fase en especial, se torna imprescindible que el empleador pueda ver los beneficios de contratar una persona con discapacidad, que desde el servicio se les pueda ayudar a ver qué contratando estas personas pueden alcanzar con sus objetivos y que desde el servicio de ECA se apoyará para ello. Una vez más una adecuada información, otorgada de forma clara, precisa y por los medios accesibles cobra un rol fundamental.

- 5) Apoyo dentro y fuera del entorno laboral: Última fase del proceso de Empleo con Apoyo, la cual le otorga la característica de ser un proceso distinto a cualquier otro modelo de intervención. Ya que no solo se encarga de la búsqueda del empleo y de la colocación de la persona, sino que sigue su trabajo una vez que la misma se encuentra desempeñándose en el puesto de trabajo, para poder asegurar el mantenimiento del empleo, objetivo del Empleo con Apoyo.

“El empleado recibe apoyo para poder, al igual que cualquier otro empleado, hacer su presentación, realizar el período de prueba, desempeñar su labor y participar en los cursos de perfeccionamiento.”(EUSE, 2010, pp. 36-37).

Estos apoyos necesarios son desempeñados por alguna persona del servicio de Empleo con Apoyo, a menudo llamado preparador laboral, quien acompañó a la persona en las fases anteriores.

Los tipos de apoyos varían según las necesidades de cada persona y también según las necesidades de la empresa contratante. Cabe destacar, que se utilizan no solo para la persona, sino también para sus compañeros de trabajo y la propia empresa, es importante no olvidar que los compañeros y la empresa también deben adaptarse al nuevo compañero y sus necesidades.

Por otra parte brindar los apoyos adecuados, aumenta las posibilidades de que en un futuro puedan ser los propios compañeros quienes actúen como apoyo para la persona, y así ayudarlo a que pueda seguir desarrollándose laboralmente, este tipo de apoyo se denomina apoyo natural.

La EUSE (2010), recuerda que el apoyo no solo implica las visitas del preparador laboral dentro del ámbito de trabajo, sino también apoyo a nivel informativo, emocional y también de evaluación. Este último es muy importante, ya que los apoyos deben también ser considerados como una herramienta para el aprendizaje y para poder seguir mejorando en el puesto de trabajo, al funcionar como un evaluador de la tarea que realiza la persona.

Muchas veces es pertinente poder realizar modificaciones y adaptaciones a la estrategia realizada, ya que una vez que la persona se encuentre trabajando pueden surgir nuevos apoyos y otros ir disminuyendo, la estrategia o plan de acción laboral que se realice no es uno para siempre, sino que se puede ir adaptando a las necesidades y vida diaria de la persona.

La intensidad y duración de los apoyos variará según cada caso, como se dijo estos procesos son singulares, su trayecto se torna particular en cada persona, lo importante es que fomenten la autonomía, autodeterminación y empoderamiento dentro del entorno laboral donde se desempeñe la persona.

Estas son las cinco fases que comprenden el Empleo con Apoyo, como se puede apreciar es un largo proceso, donde se encuentran varios actores implicados.

Personalmente considero que el Empleo con Apoyo no es un proceso lineal, donde cada

fase sigue a la otra, sino que cada una está presente en otra distinta, es un proceso a recorrer. Es necesaria la utilización de diferentes herramientas o estrategias según las necesidades de cada persona, con el procedimiento global de ECA, utilizando su estructura y postulados como guía (Verdugo & Jordán de Urríes, 2007), pero no de forma estricta y lineal, libertad que permite la metodología. El compromiso con el cliente es una fase necesaria, y que debe estar siempre presente al pensar en un proceso de inclusión laboral mediante ECA, las decisiones informadas son importantes en todo el proceso, así como el involucramiento activo de la persona demandante de empleo. El Perfil Profesional es una herramienta que puede ser revisada incluso luego de que la persona haya encontrado un empleo y se encuentre desempeñándose dentro del mismo, es una herramienta útil para que la persona siga conociendo sus habilidades, además de ir sumando las que vaya adquiriendo. Con respecto a la Búsqueda de Empleo, considero importante fomentar las habilidades de empleabilidad necesarias para que la persona siga desarrollándose profesional y laboralmente, que adquiera las herramientas que le permitan en un futuro poder realizar una búsqueda de empleo de forma autónoma; el Compromiso con el Empresario es algo que se desarrolla a partir de la fase de Búsqueda de empleo y que sigue durante la fase de apoyos, por lo que tampoco es una fase estática. Por último la fase de Apoyo fuera y dentro del entorno laboral, la cual considero que es algo que la persona se lleva para toda la vida, para aplicar en otros entornos laborales, en la vida diaria. El mismo proceso de Empleo con Apoyo funcionando como un apoyo sumamente importante para cualquier persona con discapacidad que hoy en día quiera acceder y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto.

En síntesis esta metodología pone

(...) a las personas en situación de poder avanzar en el mundo laboral desde sus propias elecciones, partiendo de sus necesidades, para alcanzar las metas que se planteen aumentando la capacidad de autodeterminación del trabajador usuario de los servicios de empleo con apoyo (Jordán de Urríes & Verdugo, 2003, p.27)

5.2 Modelo de Competencia Laboral

El Modelo de competencia laboral, es otra de las metodologías cuya finalidad es la inclusión laboral. Es un concepto que comenzó a ser utilizado a partir de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales trataban de identificar las variables que actúan para poder explicar el desempeño laboral de las personas, teniendo en cuenta sus comportamientos en el puesto de trabajo.

Fernando Vargas (2004), en “Las cuarenta preguntas más frecuentes sobre competencia laboral” ofrece variadas definiciones de competencia laboral, así como en el documento “El enfoque de competencia laboral: manual de formación” (Vargas, Casanova & Montaro, 2001), en este sentido se tomarán algunas definiciones citadas en estos textos. La primera de ellas proveniente de la Provincia de Quebec, la cual indica que “una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea” (Vargas, 2004, p.15). Esta definición es genérica y engloba bajo el concepto de competencias variados tipos de comportamientos, dejando en claro que la competencia no solo abarca lo cognoscitivo, sino que se ponen en juego otro tipo de habilidades para poder tener una competencia en determinada acción. Al hablar de competencia laboral, esta definición pone el acento en los atributos personales de una persona para desempeñarse en una tarea o función determinada.

Por otra parte Ibarra (2000) define que la competencia es

La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser. (Vargas Fernando 2001, p.24)

Esta definición pone nuevamente el acento en el conjunto de habilidades que pueda llegar a tener una persona, no solo en los conocimientos que esta posea, sino en lo que sabe hacer, como lo sabe hacer y la forma particular y personal de cómo lo sabe hacer. En esta definición, además, se suma un nuevo elemento, que es el contexto,

dejando en claro que esas formas, de saber, y de saber hacer dependen del contexto en donde se realicen.

En suma la competencia, o se podría especificar la competencia laboral, es la capacidad de desempeñarse de forma exitosa, en un determinado contexto laboral, a través de la conjunción entre las habilidades que posea una persona, ya sean psicológicas, cognoscitivas, afectivas, sensoriales o motoras, y los conocimientos y la experiencia que traiga consigo, movilizandolos todos los recursos que tenga, para lograr determinados objetivos (Vargas, Casanova & Montanaro, 2001).

El enfoque de competencias se desarrolla a través de 4 fases de aplicación, donde pone a la vista sus postulados y características. Vargas, Casanova y Montanaro (2001) indican que estas fases son la Identificación de competencias, la Normalización de competencias, Formación en competencias y la Certificación de Competencias. A continuación se desarrollarán cada una de ellas, con el fin de poder comprender más detalladamente este modelo.

- 1) La identificación de competencias: la identificación de competencias es un proceso mediante el cual se identifican las competencias que son puestas en juego por las personas para realizar determinada tarea o función laboral. Al hablar de las competencias puestas en juego, se hace referencia al conjunto de habilidades y conocimientos que el trabajador moviliza para llevar a cabo su trabajo. En este proceso es importante contar con la participación activa del trabajador que se desempeña en esa función estudiada, ya que se considera que es quien la conoce detalladamente. Lo que se realiza es analizar minuciosamente el puesto de trabajo, para de esta forma poder determinar que competencias y habilidades se requieren de una persona para poder desempeñar con éxito la/s tarea/s de dicho puesto.
A partir de esto se puede pensar que el resultado de este proceso sería una especie de perfil profesional, que detalle los requisitos para poder acceder a determinado puesto de trabajo, y además, al conocer cuáles son las habilidades necesarias para desempeñarse, desarrollar la tarea lo más exitosamente posible.

- 2) Normalización de competencias: Según los autores, una vez identificadas las competencias requeridas para desempeñar con éxito una tarea o función laboral, éstas pasan a ser una norma, de forma tal que se expresan como un modelo estándar para desempeñar determinada función laboral en cualquier contexto laboral.

El resultado es una norma o estándar de competencia que no es otra cosa que la expresión escrita y formalizada entre diversos agentes, de los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador debe movilizar para desempeñar con éxito una actividad laboral. (Vargas, Casanova & Montanaro, 2001, p.27)

- 3) Formación en competencias: Luego de haber identificado y normalizado las competencias, se realiza la formación sobre ellas. Esta formación es orientada hacia la norma anteriormente establecida, ya que “la formación orientada a generar competencias con referentes claros en las normas existentes, tendrá muchas más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial” (Vargas, 2004, p.30)

Lo que se realiza en esta fase es formar al trabajador sobre las competencias requeridas para desempeñar determinada función o tarea laboral. Según Vargas (2004) un trabajador que sepa con anterioridad lo que se espera de él, puede llegar a ser más eficiente que un trabajador que “no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización” (p.31).

- 4) Certificación de competencias: es el reconocimiento de las competencias que posee y demuestra el trabajador. Esta demostración se realiza a través de una evaluación de las mismas, la cual se realiza en relación a la normalización establecida en la fase 2.

Esta evaluación es de carácter formativo, para poder brindarle al trabajador las herramientas para mejorar o adquirir nuevas competencias que mejorarán su desempeño.

Esta certificación es formalizada a través de una acreditación, por parte de una institución autorizada para ello.

Como se puede apreciar el enfoque de competencias es un enfoque lineal y estructurado, donde existe una interdependencia entre sus fases, ya que necesita la finalización de una para poder comenzar con la otra.

Específicamente al considerar la discapacidad intelectual, Docampo y Morán de Castro (2014), indican que la utilización de instrumentos que evalúen las competencias de estas personas, serán un facilitador para determinar lo que “saben hacer” y de esta forma incluirse laboralmente. Postulan también que la formación y evaluación de las personas con discapacidad intelectual, debe basarse en las capacidades que posean para fomentar y mejorar su empleabilidad. Además utilizan la noción de ajustes razonables, considerándolos como la adaptación de los instrumentos de evaluación de competencias. Esto, según los autores, aumentaría las posibilidades de acceso a un empleo.

6. *Discusión*

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es un proceso que puede ser transitado de diversas formas, caminos o a través de la utilización de distintas metodologías. Como se pudo apreciar en este trabajo se desarrollaron dos de ellas, el Empleo con Apoyo y en Enfoque de Competencias, ambos con características y modos de trabajar particulares.

A simple vista parecería que estas metodologías tuvieran muchas diferencias, que de hecho si las hay. Pero a medida que nos adentramos en el análisis de cada una de ellas podemos ver que tienen puntos de encuentro y más aún puntos de complementariedad.

En primer lugar se puede observar explícitamente la estructura en fases de dichas metodologías, las cuales, si analizamos detenidamente, poseen variadas características similares como también grandes diferencias. Si se sigue de forma lineal cada una de las fases, encontramos el primer punto de encuentro en el hecho de que los dos modelos utilizan como herramienta la identificación de habilidades. La primera fase del enfoque de competencias tiene por objetivo establecer que habilidades están puestas en juego por parte del trabajador para desempeñarse de la mejor forma posible, es decir poder establecer que competencias son necesarias que tenga la persona para realizar la función de forma exitosa. Por otro lado ECA también realiza un proceso mediante el cual identifica que habilidades posee la persona que acude al servicio, para de esa forma poder elaborar el perfil profesional. De todas formas, la primera diferencia salta a la vista cuando se piensa ¿de qué forma logra cada metodología o sobre qué principios se basa cada una de ellas, para identificar estas habilidades? El servicio de Empleo con Apoyo identifica estas habilidades e intereses junto con la persona, otorgándole un rol activo, ya que es ella quien debe poder reconocer sus habilidades, como también sus debilidades. Como en todo el momento del proceso, en este punto toma como horizonte un enfoque de planificación centrado en la persona, herramienta importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, que le permite adquirir y entrenar habilidades de empoderamiento y toma de decisiones con respecto a sí mismo, que además de aplicarlas en el entorno laboral, le pueden ser útiles para los demás ámbitos de la vida. En contrapartida el enfoque de competencias pone más énfasis, en su primera fase, en

determinar las habilidades que una persona debe tener para desempeñar “x” tarea, ¿dónde queda la persona en este punto?, no se la pone en el foco de atención, sino más bien está puesto en la propia tarea. La persona queda remitida a pensarse sobre que necesita saber para desempeñarse en un puesto de trabajo, sin tener presente que es lo que le gustaría o desea hacer; desde otra perspectiva ECA realiza la identificación de habilidades para encontrar un puesto de trabajo acorde a la persona, sin hacer que ésta sea quien tenga que adecuarse al mismo, tratando de producir un equilibrio entre lo que sabe hacer y quiere hacer.

Otra de las diferencias que se pueden visualizar es en cuanto a la normalización de competencias que plantea el enfoque de competencia laboral. Al realizar consenso sobre las competencias requeridas para determinada función laboral, se deja de lado la individualidad de la persona, se deja de lado la característica de la singularidad de cada uno y la que se obtiene de cada proceso. Por otro lado, y pensando en la definición de discapacidad intelectual expresada anteriormente, la normalización de competencias postula unas pautas a seguir o determinadas habilidades a tener para el rendimiento exitoso, pero ¿puede rendir una persona con discapacidad intelectual, sin los apoyos necesarios, igual que una persona sin discapacidad intelectual?, la respuesta sería no. Intentar incluir laboralmente estas personas solo en base a determinadas habilidades necesarias para desempeñarse, debiendo ser ellos quienes se tengan que adecuar al medio, sin pensar en los apoyos y ajustes laborales, sería transitar por un proceso que no tendría buenos resultados, pudiendo causar la frustración que conlleva para cualquier persona no acceder a un empleo. Las personas con discapacidad intelectual para poder funcionar en la vida diaria necesitan de determinados apoyos, y dentro de esta vida se encuentra el empleo, por lo que si no se consideran los apoyos necesarios y los ajustes laborales, como se dijo, no se concluirán procesos plenamente inclusivos.

Además, la herramienta de Planificación Centrada en la Persona, no es tomada en cuenta en la normalización de competencias, ya que no es el principal objetivo de esta fase procurar que la persona planifique y elabore su propio proceso. Más bien en este momento adquiere un rol pasivo, ya que es la fase en la cual la persona tiene menos involucramiento y participación. Como se dijo en el apartado de Apoyos, la PCP es una herramienta útil a la hora de trabajar con personas con discapacidad intelectual, debido a que les permite tener un conocimiento de sí mismo, otorgándoles las herramientas

necesarias para empoderarse y ser sujetos autónomos, habilidades sumamente importantes para la vida de cualquier persona y más aún si pensamos en una inclusión laboral. A la hora de trabajar con personas con discapacidad intelectual, que desean encontrar un empleo, ¿aporta el establecimiento de habilidades para su normalización, en una población que su mayor característica son las limitaciones en su funcionamiento intelectual y de sus conductas adaptativas?. Considero que la respuesta nuevamente es negativa. Por naturaleza cada persona es distinta una de otra, por lo que cada persona con discapacidad intelectual también lo es. Como se dijo en personas con discapacidad intelectual, las limitaciones conviven con habilidades, las cuales también son muy diversas de acuerdo a la persona, entonces el normalizar, estandarizar y encajonar no es un camino viable en procesos de inclusión laboral, sino que funcionaría como una barrera más para tal fin. Además la adecuación del puesto de trabajo, es decir los ajustes laborales se vuelven necesarios a la hora de trabajar con personas con discapacidad intelectual, como mencionan Alomar & Cabré (2005), es de suma importancia el ajuste de la tarea al perfil profesional de la persona, como herramienta que favorece a resultados positivos en este tipo de procesos, por lo que la normalización de competencias no actuaría como beneficiosa al adoptar un modelo en el cual es la persona quien debe ajustarse a la norma establecida para el puesto de trabajo. La normalización de competencias podría actuar entonces como generadora de más situaciones de discapacidad para estas personas, que necesitan un proceso o herramientas más flexibles, adaptables y acorde a sus necesidades.

En síntesis la normalización de competencias deja el puesto de trabajo como algo mecánico y estático, no dando la posibilidad de que todas las personas puedan acceder al mismo. Sería beneficioso que esta fase se complementara con algunos de los principios de ECA, como el enfoque centrado en la persona, la individualidad, flexibilidad y accesibilidad, para que desde el enfoque de competencias esta herramienta se torne más productiva para la persona.

Otra de las fases que puede ser discutida, en relación al enfoque de competencia laboral, es la fase denominada Formación de competencias. Sin lugar a dudas que poder formar al trabajador sobre las competencias necesarias para realizar la tarea laboral sumará a que este se desempeñe de la mejor manera posible en la misma. De todas formas se vuelve a insistir, en que en este momento del proceso, se deja nuevamente de

lado la individualidad y sobre todo el enfoque centrado en la persona, perdiendo de vista las decisiones, preferencias o intereses del trabajador, tomando mayormente en cuenta lo que se necesita de la persona para que realice su tarea de forma exitosa. Considero que esta fase cobraría relevancia al poder complementarse con la herramienta de los apoyos, los cuales brinda ECA, de tal forma que no solo se forme a la persona previo al ingreso a su empleo, sino otorgarle la formación y apoyos necesarios dentro y fuera del entorno laboral de forma continuada, asegurando un mantenimiento del puesto como lo confirma Alomar & Cabré (2005), indicando específicamente que la utilización de apoyos naturales mejora la inclusión laboral de personas con discapacidad, resultando de esto empleos más estables. En relación a los apoyos Fernández, Martis & Iglesias (2013), manifiestan que esta herramienta actúa y es útil para disminuir la distancia entre discapacidad y autonomía, con los objetivos de conseguir una vida más independiente y autónoma.

La última fase del enfoque de competencia laboral, la Certificación de Competencias, podría ser una de las más discutidas en cuanto a las posibilidades de implementación, especialmente por su carácter de acreditación a través de una institución autorizada para tal fin. En Uruguay actualmente no se cuenta con una legislación que ampare esta certificación, por lo que la misma se realiza a través de cursos que brindan determinadas instituciones que no poseen reconocimiento. Desde este punto de vista en nuestro país quedaría en el debe esta fase del proceso, por lo que se tornaría en una barrera para su plena utilización e implementación.

Por otro lado, y en términos comparativos con ECA, se puede decir que la cualidad de que esta certificación sea con carácter formativo podría relacionarse con los apoyos que tiene el trabajador que acude al servicio de ECA. Como se mencionó anteriormente, los apoyos también actúan como retroalimentación o evaluación para que la persona pueda seguir mejorando y adquiriendo nuevas habilidades, por lo que esta herramienta, también se complementaría y podría ir de la mano como parte de los apoyos que una persona recibe en el servicio de ECA.

Estos puntos mencionados se desprenden de un análisis comparativo entre fases, comparación que aparece rápidamente al conocer ambas metodologías. Pero además surgen otros puntos de discusión o análisis si utilizamos una mirada más global.

Considero que una de las características que más realza sus diferencias es el enfoque o modelo desde donde se sitúa cada una de estas metodologías, para establecer sus principios y pasos a seguir. Desde la metodología de Empleo con Apoyo se trabaja con un enfoque centrado en la persona, donde se trata en todo momento de otorgarle las herramientas necesarias para que las personas tomen sus propias decisiones, conozcan sus oportunidades y se empoderen, no solo en el ámbito del trabajo, sino que estas habilidades puedan ser utilizadas en su vida. Respetando la individualidad de cada persona, la metodología misma de ECA, actúa como generadora de un proceso único y singular. En contrapartida, el enfoque de competencias pone el acento más en lograr desempeños exitosos de la persona, no centrándose tanto en ella, sino en el crecimiento profesional que pueda lograr, intentando que demuestre un desempeño competente de acuerdo con lo que requiere el mercado (Martínez, Espeleta & Alfonso, 2015), en este sentido es la propia persona quien debe demostrar y adecuarse al medio. Da la impresión de utilizar un vocabulario o modelo de actuación más “frío”, en relación al modelo que adopta el Empleo con Apoyo, el cual en todo momento apunta al respeto y a la no discriminación. Esto puede deberse a que el Empleo con Apoyo fue creado para poder dar apoyo, específicamente, a personas con discapacidad o colectivos en desventaja, mientras que el enfoque de competencias es una metodología más genérica en cuanto a su posible población.

Por otra parte, si se toma en consideración el modelo multidimensional del funcionamiento humano ofrecido por la AAIDD (2010), donde se plantea la discapacidad intelectual como un estado de funcionamiento y no como una condición de la persona, que se da por la interrelación de distintas dimensiones: habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación, contexto y apoyos individualizados, entiendo que desde el Empleo con Apoyo se atiende a esta multidimensionalidad, al tomar a la persona en su globalidad, atendiendo cada dimensión de su vida, desde sus intereses, deseos, expectativas, habilidades, debilidades, oportunidades, y dar el espacio de participación a su contexto para que actúen como sostén y red de apoyo en este proceso, camino arduo pero gratificante, como lo es lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

En relación a los modelos que adoptan las metodologías para trabajar, se puede decir que el enfoque de competencias, a través de su normalización de competencias,

busca una estandarización de los puestos de trabajo a través de la determinación de determinadas habilidades necesarias para desempeñarlos de forma exitosa, entonces, ¿esta normalización estaría actuando bajo un modelo rehabilitador de la discapacidad?. Personalmente considero que sí. Como se desarrolló anteriormente el modelo rehabilitador busca la normalización de las personas a través de procesos de rehabilitación, en consonancia, en el enfoque de competencia laboral se normaliza y estandariza los comportamientos o habilidades que una persona debe tener para realizar bien determinada función, de tal forma que para acceder a ese puesto se debe responder a esa normalización establecida, las personas deben adecuarse a ese puesto, deben normalizarse a él como un estándar de actuación para obtener el empleo. Vargas (2000), haciendo alusión a estas cuestiones agrega que esta metodología apunta a un sistema normalizado de formación y certificación. Si se piensa en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, esta forma de normalización no sería beneficiosa, debido a lo estático y mecánico de la herramienta. Sin embargo estas personas si se verían beneficiadas con un modelo que pueda establecer estrategias de trabajo acorde a cada persona, atendiendo sus necesidades y reconociendo los apoyos que necesita para poder funcionar y desarrollarse en un entorno laboral de la mejor manera posible y acorde a sus preferencias. Al realizar una normalización de competencias es la persona quien debe adaptarse y adecuarse al medio en todos los momentos en la búsqueda de empleo, como para su obtención y su mantenimiento, apuntando a una normalización de la persona. En cambio el Empleo con Apoyo, busca a través de los apoyos la adecuación del medio a las necesidades de la persona, respondiendo a un modelo social, y logrando intervenciones plenamente inclusivas

7. Conclusión

En el mundo actual existen diversas barreras para las personas con discapacidad, desde el propio acceso al trabajo, accesibilidad, pleno ejercicio de derechos y la principal, la que proviene de la sociedad. Como lo dice la propia definición, la discapacidad es generada por la relación negativa de la persona con su entorno, por lo que la principal barrera proviene desde nosotros, las personas, la sociedad.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual sucede lo mismo, la concepción de que sus limitaciones en el funcionamiento intelectual no le permiten desarrollarse y hacerse cargo de su propia vida aún siguen vigentes en estos tiempos. Considerados por la sociedad y muchas veces por las mismas familias como eternos niños incapaces de valerse por ellos mismos.

Considero que estas actitudes muchas veces provienen de la desinformación, del no saber de qué se trata la discapacidad intelectual, del no contacto con estas personas. En este sentido creo que el acceso a un empleo ayudaría a que se comience a dejar de invisibilizar la discapacidad. Entiendo que el Empleo con Apoyo, por sus fundamentos y principios, actúa como una herramienta de información, desde el contacto con las empresas hasta el ingreso del trabajador a la misma, donde cada compañero tendría la posibilidad de conocer y comprender la discapacidad. A su vez, el ingreso de personas con discapacidad intelectual al mercado laboral a través de ECA, podría actuar para que otras empresas imiten estas iniciativas, al entender los beneficios de contratar dichas personas, quitando los prejuicios o ideas preestablecidas sobre la temática.

El enfoque de competencias, también puede otorgar este carácter informativo, pero se resalta la metodología de Empleo con Apoyo por poner en el centro en la persona, recordar que se está trabajando con personas ante todo y apuntalar para que cada una pueda desarrollar su proceso particular. De todas formas se reconoce que variados aspectos de estas metodologías podrían complementarse, ya que utilizan herramientas útiles para lograr inclusiones laborales.

La familia cobra un rol muy importante en este tipo de procesos, quienes mejor pueden conocer a las personas sino ellos. En algunas ocasiones, las concepciones o

ideas que se puedan tener de la discapacidad intelectual, hacen que las familias sobreprotejan a las personas no facilitando los procesos de inclusión laboral, pero ECA da un espacio a las familias, las coloca como actores importantes, incluyéndolos en el proceso para que puedan informarse y conocer las habilidades o intereses de su familiar, conformándose como una herramienta facilitadora y no obstaculizante, con el objetivo de que pueda actuar como un apoyo natural en la vida cotidiana de la persona.

Por otro lado, los postulados y principios de ECA responden a las concepciones más actuales de discapacidad, al enmarcarse en el modelo social y bio-psico-social. En relación con esto cuestiono que beneficios le traería a la persona utilizar metodologías que buscan o apuntan a su normalización como lo hace el enfoque de competencias, al nutrirse sus principios de un modelo rehabilitador, cuyas bases se sientan en considerar a las personas solo en cuanto a su productividad para la sociedad y al intentar que actúen de acuerdo a una norma. Ningún tipo de beneficio podrían llevarse de todo esto, si no se consideran sus necesidades de apoyo, si se intenta que actúen de acuerdo a un estándar, como si cada uno de nosotros fuésemos iguales. Es necesario apuntar a metodologías que atiendan la individualidad, que le otorguen autonomía a la persona y que permitan seguir avanzando en estas cuestiones tan importantes como debatidas en el mundo de hoy, la inclusión, en este caso específicamente la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. ECA es una metodología con la flexibilidad suficiente para seguir creciendo e incorporando los avances que puedan venir, con el objetivo de sumar beneficios para estos colectivos y abriendo espacios para dar lugar a una inclusión plena.

Por otra parte, los resultados de investigaciones sobre la aplicabilidad del enfoque de competencia laboral en personas con discapacidad son escasos, la revisión bibliográfica no aporta información en este ámbito, lo que podría sugerir que no es la metodología más beneficiosa para este colectivo, o que no apunta al mismo. En cambio la revisión bibliográfica concluye que sus beneficios se han visto registrados en empresas u organizaciones con una estructura ya instalada, cuyos objetivos se centran en mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, con una clara estrategia competitiva (Vargas, 2000), en las cuales no se aborda en ningún momento la temática de la discapacidad.

No se deben olvidar las observaciones finales sobre el informe enviado por Uruguay en el año 2013, en las cuales se recomienda la utilización de estrategias que

aumenten la empleabilidad de las personas con discapacidad. Actualmente en el país el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), a través del Programa de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad (PROCLADIS), capacita a personas con discapacidad para la inclusión laboral a través de cursos, cuyos objetivos apuntan al incremento de las competencias de estas personas. Esto conlleva a cuestionar que estas estrategias, hasta el momento, no están logrando los resultados de empleabilidad para atender las recomendaciones realizadas por el Comité sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Esto lleva nuevamente a plantear el Empleo con Apoyo como un nuevo camino, una metodología con los principios y forma de trabajar necesarios para atender estas observaciones, tan importantes para cambiar la realidad de estas poblaciones.

La utilización del Empleo con Apoyo como una gran herramienta de información, también podría ayudar a poner en el tapete que la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual no debe responder a una obligación por parte de las empresas por cumplir con la legislación, la cual en algunos casos establece la obligatoriedad en la contratación de personas con discapacidad, sino que estas personas sean contratadas y accedan a puestos de trabajo por comprender los verdaderos beneficios que ello conlleva. En relación con esto Cabezas (2011) plantea que los empresarios muchas veces destacan en personas con discapacidad el compromiso y responsabilidad con su puesto de trabajo, aludiendo la autora que esto puede explicarse por el gran esfuerzo que implica para ellos el acceso al mercado laboral abierto.

El acceso a un empleo, como se dijo anteriormente, otorga diversos beneficios, se descubren nuevos horizontes y se aprenden y entrenan habilidades que pueden trasladarse y aplicarse en otros ámbitos de la vida, por lo que la vía laboral podría contribuir en un futuro, esperamos inmediato, como un facilitador para lograr el desarrollo de sociedades más inclusivas, y por lo tanto como un paso previo para la inclusión social como lo indican diversas investigaciones: Verdugo, Benito, Orgaz, Jordán de Urríes, Inglemo & Santamaría 2012; Fernández, Martis & Iglesias 2013; Cabezas 2011.

En este sentido, este trabajo apunta a atender esta problemática como un aporte para que se despliegan y creen espacios de análisis sobre estos temas, poder otorgar más información y que se pueda comprender que las personas con discapacidad

intelectual si pueden trabajar, solo es necesario utilizar los medios más adecuados, atender sus necesidades, sus preferencias, descubrir sus habilidades y capacidades, para que puedan desempeñarse, como todos deseamos, en un empleo en el que se sientan cómodos y a gusto.

8. Referencias bibliográficas

- Alomar, E & Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down* 22: 118-124, 2005.
Recuperado de <http://www.centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/05cb89c0fcccd67e1bdafcafe815678199dfa016.pdf>
- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (2010). *Discapacidad Intelectual. Definición, clasificación y sistema de apoyo*. 11ª edición
Madrid, Alianza Ed.
- Cabezas, D. (2011). Hacia una sociedad inclusiva: La incorporación al trabajo de personas con discapacidad. *Revista participación educativa*, Núm 18, 101-116.
Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/ART19371/cabezas_18.pdf
- Docampo Núñez, G. & Morán de Castro, M.C. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista española de discapacidad*, 2 (1): 71-96.
- EUSE (2010). Caja de Herramientas de la EUSE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo.
- FEAPS (s.f). Cuaderno de buenas prácticas FEAPS. Planificación Centrada en la Persona. Experiencia de la Fundación San Francisco de Borja para Personas con

Discapacidad Intelectual. Recuperado de

http://www.feaps.org/biblioteca/libros/documentos/planificacion_persona.pdf

Fernández, S., Martis, R., & Iglesias, M. (2013). Inserción de personas con discapacidad.

Desarrollo metodológico en la evaluación de programas de Empleo con Apoyo.

Revista española sobre Discapacidad Intelectual 44 (4), Núm 248, 4-54.

Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/ART20315/Insercion_laboral_248.pdf

Jordán de Urríes, B & 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. Recuperado de

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=gladnetcollect>

Jordán de Urríes, B & Verdugo, M.A. (2006). Principios éticos y estándares de calidad para la inserción en empleo ordinario mediante Empleo con Apoyo. Recuperado de

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1235&context=gladnetcollect>

Los apoyos naturales... ¿están a nuestro alrededor! (s.f). Como desarrollar los apoyos naturales. Recuperado de

<http://www.nlacrc.org/Modules/ShowDocument.aspx?documentID=234>

Martinez, A., Espeleta, M., & Alfonso, O. (2015). *ABC de la Normalización de*

Competencias laborales. Dirección del Sistema Nacional de Formación para el

Trabajo Grupo de Gestión de Competencias Laborales. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/abc_complab_sena.pdf

OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud*. C.I.F. Versión completa.

ONU (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

ONU (2016). *Convención sobre los derechos de la personas con discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de Uruguay*. Recuperado de http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/63937/1/crpd_c_ury_co_25062_s.pdf

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

Pallisera, M & Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, que? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de educación*. 342, 329-348. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf

Thompson, J et al., (2010). Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual. *Revista española sobre Discapacidad*

Intelectual. 41 (1), Núm 233, Pág. 7 - 22. Recuperado de
<http://sid.usal.es/idocs/F8/ART14280/233-1%20Thompson.pdf>

Uruguay. Poder Legislativo. (2008). Ley N° 18.418. *Convención de las personas con discapacidad*. 5 de noviembre de 2008, Montevideo, Uruguay. Recuperado de
<http://www.uncu.org.uy/downloads/documents/201301240256238162.pdf>

Uruguay. Poder Legislativo. Ley N° 18.651. *Protección integral de personas con discapacidad*. 19 de febrero de 2010, Montevideo, Uruguay. Recuperado de
<http://www.uncu.org.uy/downloads/documents/201301240305059425.pdf>

Uruguay. Ministerio de Desarrollo Social - Pronadis (s.f.). *Uruguay y la convención sobre derechos de las personas con discapacidad*: Texto completo + Primer informe país. Recuperado de
http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/33704/1/convencion_enero_2014.pdf

Vargas, F. (2000). *Aplicación del enfoque de competencia laboral en la Fábrica Nacional de Papel de Uruguay*. Boletín Cinterfor, Nro 149. Recuperado de
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/fanap.pdf

Vargas, F, Casanova, F & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral. Manual de formación. OIT/ CINTERFOR. Recuperado de
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_cl.pdf

Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. OIT/CINTERFOR.

Recuperado de

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel13.pdf

Verdugo, M.A. & Jordán de Urríes, B. (2007). El futuro del empleo con apoyo ¿hacia dónde nos dirigimos?. *Revista española sobre Discapacidad Intelectual*. 38 (3).

Núm 223, 39 - 50. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2335335.pdf>

Verdugo, M.A., Benito, M., Orgaz, B., Jordán de Urríes, B., Ingelmo, R., & Santamaría, M.

(2012). Influencia de un programa de Empleo con Apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios. *Revista española sobre Discapacidad Intelectual* 43 (2),

Núm 243, 69-83. Recuperado de

http://sid.usal.es/idocs/F8/ART19585/siglo_cero_ea.pdf