inclujobs

MANUAL PARA EDUCADORES ESPECIALES COMO PROMOTORES DEL EMPLEO INCLUSIVO

aiju Technological Institute for children's products & leisure
Austrian Association of Inclusive Society
VITECO elearning solutions
puzzle
Co-funded by the European Union

CC BY NC SA

Contenido

1. Enfoques para la enseñanza de personas con discapacidad intelectual 3
Introducción 3
Enfoques comunes 3
Conclusión 8
2. Apoyo al comportamiento positivo 9
Planificación centrada en el personal 9
Enfoque personalizado 9
Cooperación - Creación de equipos 9
Preparación de la recepción - Enfoque proactivo Preparación - Enfoque proactivo 9
Recompensa 10
Métodos de evaluación de recompensas para potenciar al empleado Métodos de evaluación de recompensas para potenciar al empleado 10
3. Planificación de la transición para personas con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo 11
Programa de Educación Individual (PEI) para Personas con Discapacidad Intelectual 11
Plan Individual de Transición (PIT) para Personas con Discapacidad Intelectual 14
4. Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el lugar de trabajo 19
Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el mundo laboral en Austria 19
Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el lugar de trabajo en Grecia 22
Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el mundo laboral en Italia 24
Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el mundo laboral en España 25
5. Identificar aptitudes e intereses laborales 28
Introducción 28
Cómo identificar aptitudes e intereses laborales 28
Conclusión 30
6. Desarrollar habilidades de preparación para el empleo 31
Introducción 31
Formación para el empleo 31
Enfoque metodológico de la formación 32
Enfoque de formación personalizado 32
7. Colaborar con los empresarios y otros profesionales para apoyar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. 35

Austria 35
Grecia 38
Italia 39
España 44
8. ¿Cómo abordar los retos y barreras a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el lugar de trabajo? 48
PBS (Apoyo al comportamiento positivo) 48
Talleres preparatorios 48
Consultores de apoyo 49
Actividades de creación de equipos 49
Metodologías de liberación de tensiones 49
Desarrollo de las capacidades interpersonales de las PWID 50
Desarrollo de herramientas inclusivas 50
Conclusiones 51
Referencias 53

1. Enfoques para la enseñanza de personas con discapacidad intelectual

Introducción

¿Cómo es enseñar y trabajar con personas con DI y por qué es importante adaptar el enfoque en función de cada persona?

Enseñar a personas con discapacidad intelectual requiere un profundo conocimiento de sus necesidades y capacidades únicas de aprendizaje. Es una tarea difícil pero gratificante que exige paciencia, empatía y adaptabilidad por parte de educadores y cuidadores. Cada persona con discapacidad intelectual es un individuo único, con su propio conjunto de puntos fuertes, puntos débiles y estilos de aprendizaje. Por lo tanto, es esencial abordar su educación con un enfoque personalizado y adaptado que tenga en cuenta sus necesidades específicas.

Reconocer la importancia de los enfoques individualizados es vital para crear experiencias de aprendizaje significativas para las personas con discapacidad intelectual. Al personalizar los métodos de enseñanza en función de sus capacidades, intereses y objetivos, los educadores pueden proporcionarles el apoyo necesario para ayudarles a alcanzar todo su potencial. Un enfoque individualizado reconoce que un método de talla única no es adecuado para esta población tan diversa. Por el contrario, trata de atender las necesidades específicas de cada alumno, permitiéndole aprender a su propio ritmo y de una manera que se adapte a sus preferencias de aprendizaje.

Enfoques comunes

Enfoque centrado en la persona

Uno de los enfoques más aceptados en la enseñanza a personas con discapacidad intelectual es la planificación centrada en la persona. El enfoque centrado en la persona es un método muy valorado y ampliamente aceptado en el trabajo con individuos con discapacidad intelectual. Hace hincapié en la importancia de reconocer y respetar las necesidades, deseos, preferencias y objetivos únicos de cada individuo. Este enfoque desplaza la atención de un enfoque único a un enfoque más individualizado y holístico que considera a la persona como un todo.
En el contexto de la educación, los educadores que trabajan con personas con discapacidad intelectual pueden aplicar el enfoque centrado en la persona mediante la planificación centrada

en la persona. Este proceso de planificación implica la colaboración entre la persona, su familia, los educadores y otros profesionales pertinentes para crear un Plan Educativo Individualizado (PEI). El PEI es una hoja de ruta exhaustiva en la que se esbozan objetivos y estrategias de aprendizaje específicos adaptados a las necesidades y aspiraciones de la persona.
Existen varios ejemplos prácticos basados en este enfoque que los educadores pueden considerar aplicar con personas con discapacidad intelectual.
Establecer objetivos significativos: Entablar conversaciones abiertas y sinceras con el individuo y su familia para identificar sus aspiraciones, intereses y puntos fuertes. Estas conversaciones pueden ayudar a los educadores a establecer metas significativas que estén en consonancia con las motivaciones personales y los objetivos a largo plazo del individuo. Por ejemplo, si un alumno con discapacidad intelectual expresa un gran interés por el arte, el educador puede incorporar actividades relacionadas con el arte en el plan de estudios o crear oportunidades para que el alumno muestre sus habilidades artísticas.

Estrategias de aprendizaje individualizadas: Adaptar los métodos de enseñanza y los materiales didácticos al estilo de aprendizaje y las capacidades de cada persona. Algunas personas pueden necesitar más ayudas visuales, actividades prácticas o indicaciones personalizadas para mejorar su comprensión y compromiso. Por ejemplo, si un alumno con discapacidad intelectual aprende mejor a través de estímulos visuales, el educador puede utilizar ayudas visuales como gráficos, imágenes o vídeos para apoyar su comprensión de un tema o concepto específico.

Fomentar la participación activa y la autodefensa: Fomentar un entorno inclusivo y de apoyo que favorezca la participación activa de las personas con discapacidad intelectual en su propio proceso de aprendizaje. Fomentar las habilidades de autodefensa ofreciéndoles oportunidades para expresar sus opiniones, hacer elecciones y participar en la toma de decisiones. Durante los debates en clase o las actividades en grupo, los educadores pueden crear un espacio inclusivo en el que se anime a todos los alumnos, incluidos los que tienen discapacidad intelectual, a aportar sus pensamientos e ideas. Este enfoque ayuda a las personas a desarrollar sus habilidades comunicativas y la confianza en sí mismas.

Construir relaciones positivas: Cultivar relaciones sólidas entre los educadores, las personas con discapacidad intelectual, sus familias y los profesionales de apoyo. Las asociaciones de colaboración fomentan la confianza, la comunicación abierta y una red de apoyo, que son esenciales para una planificación eficaz centrada en la persona. Los educadores pueden programar reuniones periódicas con la familia de la persona y los profesionales de apoyo para hablar de los progresos, abordar las preocupaciones y reunir información valiosa sobre los puntos fuertes y los retos de la persona. Trabajando juntos, los educadores pueden garantizar un enfoque coherente y cohesivo para apoyar la trayectoria educativa de la persona.

Promover la inclusión en la comunidad: Ofrecer oportunidades a las personas con discapacidad intelectual para que participen en actividades y experiencias más allá del aula. Fomentar la integración en la comunidad ayuda a fomentar las habilidades sociales, la independencia y el sentido de pertenencia.
Los educadores pueden organizar excursiones, oportunidades de voluntariado o colaboraciones con empresas u organizaciones locales para exponer a las personas a situaciones de la vida real y promover su participación activa en la comunidad.

El enfoque centrado en la persona hace hincapié en la importancia de reconocer las capacidades y aspiraciones únicas de las personas con discapacidad intelectual. Al aplicar la planificación centrada en la persona e incorporar ejemplos prácticos como el establecimiento de objetivos significativos, estrategias de aprendizaje individualizadas, el fomento de la participación activa y la autodefensa, el establecimiento de relaciones positivas y la promoción de la inclusión en la comunidad, los educadores pueden crear un entorno de aprendizaje solidario e inclusivo que capacite a las personas para alcanzar su pleno potencial.

Análisis aplicado de la conducta

Además del enfoque centrado en la persona, otro método muy utilizado para trabajar con personas con discapacidad intelectual es el Análisis Conductual Aplicado (ABA). El ABA es una técnica de intervención basada en pruebas que aprovecha los principios conductuales para enseñar nuevas habilidades y reducir los comportamientos problemáticos. Este enfoque se centra en dividir las tareas complejas en pasos más pequeños y manejables y en utilizar el refuerzo positivo para fomentar y reforzar los comportamientos deseados. Mediante un proceso sistemático de refuerzo del comportamiento positivo, los educadores pueden ayudar eficazmente a las personas con discapacidad intelectual a desarrollar nuevas habilidades y superar los retos. El Análisis Conductual Aplicado se basa en el principio de que los comportamientos están influidos por sus consecuencias. Al identificar los comportamientos específicos que se deben tratar, los educadores pueden diseñar intervenciones que promuevan cambios positivos en el comportamiento. Estas intervenciones implican analizar cuidadosamente los antecedentes (acontecimientos o estímulos que preceden al comportamiento), el propio comportamiento y las consecuencias que le siguen. Este análisis permite a los educadores comprender la relación funcional entre los comportamientos y sus factores ambientales.

Un ejemplo para ilustrar cómo puede aplicarse el ABA en la práctica sería el de un alumno con discapacidad intelectual al que le cuesta hacer los deberes. El educador, empleando técnicas ABA, empezaría por dividir la tarea de completar los deberes en pasos más pequeños y manejables. Establecería expectativas claras y proporcionaría los materiales y el apoyo necesarios para facilitar el éxito.

Durante la realización de cada paso, el educador proporcionaría un refuerzo positivo, como elogios, fichas o pequeñas recompensas, para reforzar el comportamiento deseado. Por ejemplo, si el alumno completa con éxito la primera tarea, el educador puede elogiarlo verbalmente y darle una ficha que más tarde podrá canjear por una actividad preferida o una recompensa.

Si el alumno tiene comportamientos desafiantes, como frustrarse o evitar la tarea, el educador aplicará estrategias para abordar estos comportamientos de forma eficaz. Esto podría implicar darle más indicaciones, modificar la dificultad de la tarea o eliminar temporalmente las distracciones del entorno. Con el tiempo, a medida que el alumno demuestra progresos en la realización de las tareas, el educador puede ir reduciendo gradualmente el nivel de apoyo prestado. Este proceso consiste en reducir sistemáticamente las indicaciones o la ayuda, manteniendo al mismo tiempo un refuerzo constante de la conducta deseada. Con el tiempo, el alumno será más independiente a la hora de realizar las tareas y dependerá menos del apoyo externo.

Las técnicas ABA también pueden utilizarse para enseñar una amplia gama de habilidades, como comunicación, interacción social, autocuidado y conceptos académicos. Por ejemplo, si una persona con discapacidad intelectual está trabajando en el desarrollo de habilidades sociales, el educador podría utilizar técnicas ABA para enseñarle a saludar adecuadamente, a tomar turnos durante las conversaciones o a reconocer señales sociales. Mediante la aplicación sistemática del refuerzo positivo, las personas con discapacidad intelectual pueden adquirir y generalizar nuevas habilidades en diversos entornos y contextos. Este enfoque se centra en promover conductas positivas, aprovechar los puntos fuertes individuales y abordar eficazmente las conductas problemáticas. Requiere coherencia, paciencia y colaboración entre educadores, familias y profesionales de apoyo para garantizar los mejores resultados posibles para las personas con discapacidad intelectual.

Mientras que el enfoque centrado en la persona hace hincapié en las necesidades y aspiraciones únicas de los individuos, el Análisis Aplicado de la Conducta complementa este enfoque proporcionando estrategias y técnicas específicas para enseñar nuevas habilidades y abordar las conductas desafiantes. Combinando estos dos enfoques, los educadores pueden crear una experiencia educativa integral y adaptada que maximice el potencial de crecimiento y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual.

Historias sociales

Otro enfoque valioso en el trabajo con personas con discapacidad intelectual es el uso de historias sociales. Las historias sociales son narraciones sencillas que sirven como herramientas eficaces para enseñar a las personas situaciones sociales y respuestas de comportamiento adecuadas. Utilizan un lenguaje claro y elementos visuales para proporcionar a los individuos

pautas para entender y navegar por las interacciones sociales, así como para comprender las expectativas sociales. Las historias sociales son especialmente beneficiosas para las personas que tienen dificultades de comunicación social y necesitan una enseñanza explícita en este ámbito. Estas historias pueden crearse y adaptarse para abordar situaciones o comportamientos sociales específicos que puedan suponer un reto para las personas. Al presentar la información en un formato estructurado y fácilmente comprensible, las Historias Sociales ayudan a las personas con discapacidad intelectual a comprender mejor las normas sociales y el comportamiento adecuado en distintos contextos.

Al elaborar una historia social, los educadores pueden seguir una estructura coherente. La historia debe comenzar con una introducción a la situación social o al comportamiento que se está tratando. Esto establece el contexto y capta la atención del individuo. La narración continúa utilizando un lenguaje conciso y concreto para describir los distintos aspectos de la situación, incluidas las personas implicadas, sus acciones y las respuestas esperadas.
Los apoyos visuales desempeñan un papel crucial en las Historias Sociales, ya que ayudan a las personas a comprender y retener mejor la información. Pueden incorporarse fotografías, imágenes o dibujos sencillos para ilustrar los elementos clave de la historia y proporcionar pistas visuales para el comportamiento deseado. Estos apoyos visuales mejoran la comprensión del individuo y le ayudan a generalizar el comportamiento adecuado a situaciones de la vida real. Para garantizar la eficacia de las Historias Sociales, es importante crear narraciones personalizadas y relevantes para las necesidades y experiencias específicas del individuo. Los educadores pueden colaborar con la persona, su familia y los profesionales pertinentes para recopilar información y puntos de vista sobre las situaciones sociales o los comportamientos que requieren atención. Este enfoque colaborativo garantiza que las Historias Sociales se adapten para abordar los retos y puntos fuertes únicos de la persona.

Un ejemplo de cómo puede utilizarse una historia social en la práctica. Supongamos que una persona con discapacidad intelectual tiene dificultades para expresar adecuadamente su enfado cuando se enfrenta a situaciones frustrantes. El educador puede crear una historia social dirigida específicamente a este comportamiento. La historia comenzaría presentando la situación, como una tarea difícil o un problema con el que se encuentran. A continuación, la narración describiría las emociones y reacciones del individuo de forma clara y objetiva. Se esbozarían estrategias alternativas y respuestas conductuales adecuadas para expresar la ira de forma constructiva, como respirar hondo, buscar el apoyo de un adulto de confianza o utilizar técnicas tranquilizadoras.

Se incorporarían apoyos visuales, como imágenes de diferentes expresiones faciales o ilustraciones paso a paso de técnicas de tranquilización, para reforzar la información y ayudar a que el individuo comprenda y retenga el comportamiento deseado. Repasando y reforzando regularmente la historia social, los educadores pueden ayudar a los individuos a interiorizar y

aplicar los comportamientos apropiados en situaciones de la vida real. Además, los educadores pueden proporcionar oportunidades para que los individuos practiquen los comportamientos deseados en un entorno de apoyo, ofreciendo orientación y refuerzo cuando sea necesario.

El uso de Historias Sociales fomenta la comprensión social, la comunicación y el comportamiento adecuado en personas con discapacidad intelectual. Al proporcionar instrucciones explícitas y directrices claras a través de narraciones y apoyo visual, las Historias Sociales ofrecen a los individuos herramientas valiosas para desenvolverse en situaciones sociales y mejorar sus interacciones sociales. Combinadas con el enfoque centrado en la persona y otras estrategias, las Historias Sociales contribuyen a una experiencia educativa integral e individualizada para las personas con discapacidad intelectual.

Conclusión

Enseñar a personas con discapacidad intelectual exige un enfoque individualizado y flexible que reconozca y celebre su singularidad. Al incorporar la planificación centrada en la persona, el ABA y las historias sociales en el proceso de enseñanza, los educadores pueden crear entornos de aprendizaje inclusivos y de apoyo que fomenten el crecimiento, la independencia y el éxito general de las personas con discapacidad intelectual.

2. Apoyo al comportamiento positivo

Planificación centrada en el personal

Es muy importante organizar el espacio, el contexto y el tiempo de empleo de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Es importante la estabilidad del puesto de trabajo, el apoyo con una persona de referencia en la formación y la organización del área de trabajo y la adaptación al entorno laboral. El tiempo total de presencia en el lugar de trabajo e incluso durante las pausas o permisos debe adaptarse a las necesidades específicas y a las fuerzas físicas y mentales del empleado con discapacidad intelectual. El marco, es decir, el calendario laboral con las horas de trabajo y el tiempo de las pausas, debe estar claro. Además, debe tener una idea clara de la tarea que está realizando y, si es posible, instrucciones individualizadas, escritas y en un lenguaje sencillo.

Enfoque personalizado

Las necesidades educativas especiales definen el enfoque del trabajador. Su fuerza física, su perfil mental, su sociabilidad y sus aptitudes deben aprovecharse al máximo tanto en la elección del puesto de trabajo como en la colocación y la organización del mismo. Debe poder hacer frente hasta cierto punto a sus responsabilidades o ser capaz de mejorarlas con el tiempo. Con una adaptación lenta, con la supervisión suave de una persona de referencia, con consejos para evitar errores, con la organización de un plan de trabajo individual todo puede mejorar cada día para mejor. También es importante la solidaridad colegial, la retroalimentación positiva y la recompensa.

Cooperación - Creación de equipos

La empresa debe organizarse con un plan claro para que el resto de la plantilla reciba formación en materia de aceptación e inclusión en lugares de trabajo para personas con discapacidad. Es importante que exista cooperación y espíritu de equipo entre los empleados. La rivalidad y la competencia entre empleados no ayuda al empleado con discapacidad intelectual. Es aconsejable crear un grupo, que será el interlocutor directo de ayuda y comunicación para la persona con discapacidad y el asesor o asesores que ayuden a la persona con discapacidad a integrarse en el entorno laboral.

Preparación de la recepción - Enfoque proactivo Preparación - Enfoque proactivo

Con cada nueva persona que se incorpore al lugar de trabajo debe haber una nueva sesión informativa sobre sus necesidades individuales. Es importante que el personal sepa cómo gestionar determinados comportamientos o errores en el lugar de trabajo, que tenga paciencia y empatía con las personas con discapacidad. La empresa informa a todo el personal y establece

una política para acoger a un nuevo empleado con discapacidad intelectual. También incluye en sus objetivos y planificación el trabajo con personas con discapacidad para que todo el personal conozca, comprenda y ayude a integrar al empleado.

Recompensa

Debemos conocer las necesidades y dificultades de la persona con discapacidad antes de integrarla en un puesto de trabajo. Debemos averiguar sus puntos fuertes y débiles y también ayudarle a centrarse y a idear las cosas que le harán más independiente y competitivo. Además, la recompensa específica y definida de completar un reto en el trabajo es algo que le ayudará a mantenerse centrado en lo que está haciendo.

Métodos de evaluación de recompensas para potenciar al empleado Métodos de evaluación de recompensas para potenciar al empleado

Es bueno hacer uso de métodos de recompensa y evaluación para los elementos de trabajo cubiertos por el empleado con discapacidad intelectual. El sistema de recompensas también se utiliza como motivación para mejorar el rendimiento, pero sobre todo para superar los miedos y la inseguridad, ya que a menudo en las personas con discapacidad existe la inseguridad de que no pueden realizar ninguna tarea por sí mismas porque no tienen las habilidades necesarias.

Por lo tanto, con las recompensas hay un reconocimiento moral de su utilidad y el aprovechamiento de su potencial en el trabajo.

3. Planificación de la transición para personas con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo

Las transiciones son muy importantes en la vida humana. Una transición puede referirse al cambio de roles, lugares o relaciones. La transición de la escuela al trabajo tiene que ver con elecciones, con opciones profesionales, de vida y sociales, con opciones económicas que pueden tener largas consecuencias en la vida de cada uno. Para las personas con discapacidad intelectual este tipo de transición es muy difícil, debido a varias limitaciones impuestas por la visión que otros tienen de la discapacidad y por la complejidad de los servicios destinados a apoyar esta transición en Europa y en todo el mundo (Williams Diehm & Lynch, 2007).
Esto se hace más evidente cuando se considera el porcentaje de personas con discapacidad empleadas.

El proceso de planificación de la transición de las personas con discapacidad intelectual debe comenzar pronto para ayudarles a desarrollar las habilidades que necesitan para alcanzar con éxito sus objetivos laborales. Con una planificación de la transición integral, eficaz y continua, los alumnos están preparados para alcanzar el éxito después de la secundaria.

Hoy en día, la planificación de la transición está respaldada por una serie de leyes y políticas europeas que definen cómo debe ser el proceso de transición de la escuela al trabajo para maximizar el éxito.

Programa de Educación Individual (PEI) para Personas con Discapacidad Intelectual

La transición "de la escuela al trabajo" se refiere al período crítico de cambio de la vida socioeconómica entre los 15 y los 24 años de edad aproximadamente, un período en el que los jóvenes desarrollan y construyen habilidades, basadas en su educación y formación iniciales, que les ayudan a convertirse en miembros productivos de la sociedad. (Banco Mundial, 2009)

Hay que distinguir entre un programa educativo individual (PEI) y un plan de transición individual (PIT). El apoyo a la transición de la escuela al trabajo es un modelo frecuente, iniciado y utilizado principalmente por las escuelas. El objetivo es garantizar un paso fácil de los jóvenes con discapacidad entre los dos entornos desde su trayectoria educativa.

Durante mucho tiempo, las personas con discapacidad intelectual fueron consideradas sujetos para los que el aprendizaje, tanto en edad de desarrollo como aún más en edades posteriores,

podía ser especialmente limitado. Las personas con discapacidad intelectual tienen muchas oportunidades de aprender, y en particular de aprender habilidades útiles para el desempeño de futuras actividades laborales, pero los modos tradicionales de enseñanza basados en clases magistrales y estudio sobre textos siguen siendo obviamente problemáticos para las personas que precisamente en la lectoescritura, el razonamiento abstracto y el procesamiento de símbolos el lenguaje y las matemáticas presentan las principales vulnerabilidades.

Lo que marca la diferencia es la forma de enseñar, la adopción de estrategias pedagógicas adecuadas, el uso de herramientas compensatorias.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad intelectual se prepara ya en los años escolares de dos maneras:

> La educación desempeña un papel decisivo en la creación de competencias útiles para el futuro laboral ;
>
> Los años de infancia y adolescencia vividos fuera y dentro del entorno escolar son fundamentales en el desarrollo de la identidad personal, haciendo aflorar preferencias, intereses y pasiones que pueden ayudar a orientar la elección de carrera.

La función de orientación y preparación para futuras opciones laborales puede producir efectos y ser un beneficio para las personas con discapacidad intelectual.

En primer lugar, podemos identificar tres directrices fundamentales que parecen desprenderse del marco general esbozado:

(a) La escuela es importante para el futuro empleo y, por lo tanto, es un requisito previo obvio, pero fundamental para la eficacia, aumentar la presencia de jóvenes con discapacidad en la enseñanza escolar superior y universitaria;

(b) El tiempo escolar y las actividades extraescolares deben fructificar mediante la adopción de apoyos y herramientas educativas específicas que faciliten la participación y el aprendizaje de competencias básicas y transversales. Una acción decidida de reconocimiento de sus derechos (advocacy) allí donde no esté garantizado el acceso efectivo a una educación de calidad;

(c) La transición a la edad adulta y las opciones laborales deben planificarse a tiempo a través de la mediación de figuras educativas que sepan llevar a cabo un "coaching" y un "counselling" dirigidos y personalizados.

La escuela es y sigue siendo el tiempo y el espacio cruciales en los que hay que estar como condición previa para el desarrollo de las aptitudes necesarias para el futuro lugar de trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 1993)

Deben realizarse todos los esfuerzos necesarios para llevar a cabo una auténtica educación inclusiva que respete el perfil neuropsicológico y adaptativo de los jóvenes con discapacidad intelectual. La inspiración fundamental de estas intervenciones, asume correctamente una perspectiva ecológica de la condición de discapacidad también vinculada al modelo bio-psico-social de la discapacidad promovido por la OMS y hace hincapié en la necesidad de preparar acciones apropiadas intervenciones personalizadas, compensatorias y dispensatorias para asegurarse de que el tiempo escolar se puede utilizar al máximo, con intensidad, con una fuerte orientación a la consecución de objetivos relevantes para la persona.
Además, para la adquisición de determinadas habilidades para la vida, es absolutamente necesario que los jóvenes estudiantes con discapacidad intelectual tengan acceso a una formación específica. Entre las más conocidas, documentadas en la literatura e importantes se encuentra la formación en habilidades sociales.

La transición a funciones adultas y la inclusión social y laboral requieren **asesoramiento** y **coaching**. No se trata simplemente de "descubrir", tal vez a través de "hecho en el escritorio" percepciones textuales, las vocaciones y las posibles coincidencias entre las personas con discapacidad y las oportunidades de formación o las oportunidades de empleo tanto como se trata de estimular activamente la exploración de intereses y preferencias, apoyar las elecciones y decisiones, cuidar la dirección de las intervenciones de apoyo para el aprendizaje de habilidades, recomponer en un marco lo más coherente posible y compartido con las personas con discapacidad su proyecto de vida, tales como enfoques de "**desarrollo de carrera"** inspirados en el principio de diseño de vida.

Por lo tanto, es necesario un **programa educativo individual** para este proceso de transición, que puede resumirse así:

> **Un documento amplio**. Abarca todos los aspectos relacionados con la educación del individuo (estrategias, disposiciones, resultados), centrándose específicamente en la educación. Los aspectos personales y sociales no siempre parecen desempeñar un papel importante, pero deben tenerse en cuenta;
>
> **El profesor es la clave.** Es el profesional encargado de crear un PEI, en estrecha colaboración con el alumno, su familia y todos los demás profesionales implicados.

Los jóvenes, junto con los especialistas en empleo y los profesores, investigan diferentes climas laborales, durante cortos periodos de tiempo. La escuela hace un convenio con el empresario, para asegurar la formación. Se necesita un especialista en empleo, uno por cada lugar de trabajo.

El personal de educación especial está disponible para proporcionar asistencia en asesoramiento, identificación de intereses, planificación educativa y profesional, formación en habilidades prevocacionales, formación académica y garantizar los vínculos con diversos programas y servicios.

También se ponen a disposición diversos recursos comunitarios para apoyar el proceso de transición, como programas de empleo juvenil, programas de trabajos de verano para jóvenes, programas de asociaciones para la transición, centros locales de formación profesional, programas de educación para adultos, programas educativos individuales, etc.

Plan Individual de Transición (PIT) para Personas con Discapacidad Intelectual

El plan de transición individual se formaliza como un documento en el que se condensan el pasado, el presente y el futuro de una persona; también debe contener información vital relativa a las circunstancias familiares, el historial médico, el tiempo libre, el contexto y los valores culturales, la educación y la formación. Los resultados deben aumentar las posibilidades de que una persona encuentre un empleo sostenible; adecuar los intereses, motivaciones, habilidades, actitudes y competencias de un joven a las exigencias de una profesión, lugar y entornos de trabajo; aumentar la autonomía, motivación, autopercepción y autoestima del joven; crear una situación en la que ambas partes, el empleado y el empleador, salgan ganando.

Uno de los más interesantes es el Plan Individual de Transición (PIT) desarrollado por EADSNE en 2006 en 19 países de la UE (EADSNE, 2006). En estos países europeos ya es una práctica habitual ayudar a los adolescentes y jóvenes con discapacidad intelectual al final de la escolarización, para el paso de la escuela al trabajo y a la vida. La construcción del apoyo a la transición debe incluir la participación continua del joven y su familia, la coordinación de todos los servicios responsables y una estrecha cooperación con el sector del empleo.

El plan individual de transición debe elaborarse entre dos y tres años antes de que finalice la educación obligatoria. Tiene que incluirse en una **carpeta**, el mismo tipo de documento que el de los programas educativos individuales, siendo primero el alumno, y después el estudiante, el propietario de dicho documento individual, garantizando así la confidencialidad de la información incluida.

Los planes de transición individuales deben incluir y centrarse en estas características:

- Se centra en cuestiones de transición relacionadas con el empleo y la vida adulta. Debe tener en cuenta las **condiciones laborales del entorno**. Debe proporcionar un análisis claro de las posibilidades del joven y un plan de carrera consecuente, preparándole para una situación laboral real;

- En su desarrollo participan profesores de **educación secundaria inferior y superior,** junto con el joven, la familia y otros profesionales externos (no necesariamente relacionados con la escuela);

- Debe incluir herramientas y métodos que garanticen un proceso individual de transición y faciliten la **capacitación del joven**;

- Debe garantizar la **igualdad de oportunidades** con respecto a las diferencias de género, cultura o situación geográfica;

- Debe garantizar un **proceso de seguimiento**, a través de un profesional designado a tal efecto;

- Una planificación eficaz de la transición sigue los principios acordes con los objetivos de la transición, **respetando las diferencias** relacionadas con las características y los valores de las familias.

Los **principios rectores básicos** de un proceso de planificación del PIT son:

- La persona con necesidades especiales debe participar activamente en la planificación de su PIT;

- Las familias deben participar;

- La planificación debe incluir la cooperación y colaboración entre organismos;

- La planificación debe ser flexible y responder a los cambios de valores y experiencias.

Los jóvenes con necesidades especiales deben tener todas las oportunidades y el apoyo necesarios para desempeñar un papel clave en la planificación de su propio PIT, ya que son los más preocupados por su propia vida. Las habilidades que deben adquirirse implican un análisis claro de las posibilidades del joven, la evaluación de sus capacidades actuales, la identificación, discusión de sus deseos y planificación, y la preparación de un plan de carrera consecuente con él y su familia. Los jóvenes y las familias deben conocer el contenido de los **programas de formación profesional**. Las cualificaciones que se obtengan deben reflejar los logros del joven y

deben tener un valor real, incluso en el caso de certificados "no formales" expedidos por centros educativos o empleadores (Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial, 2002).

Todas las partes implicadas deben aclarar, establecer y aceptar sus responsabilidades y funciones. Un profesional, como un orientador profesional o un profesor, debe actuar como persona de contacto durante el proceso de desarrollo, aplicación y evaluación del PIT. Sin embargo, es importante identificar sus cualificaciones y responsabilidades. Las posibilidades y experiencias laborales implican preparar al joven para una situación laboral real y un seguimiento en el lugar de trabajo, al menos durante un periodo de tiempo.

El joven, su familia y la persona de contacto deben conocer bien las demandas y requisitos del mercado laboral. Validación del proceso, todas las partes implicadas como profesionales, jóvenes, familias necesitan participar en la evaluación continua del progreso y desarrollo del joven, lo que asegurará y ayudará a controlar la calidad del proceso. La evaluación debe realizarse periódicamente como parte de un contrato entre el joven y la persona de contacto designada.

Un plan de transición individual debe garantizar un proceso óptimo para que los jóvenes obtengan el asesoramiento y el apoyo que necesitan **antes, durante** y **después del periodo de transición**.
Las familias también deben participar activamente, ya que se convertirán en defensores y socios de apoyo. Para ello, los profesionales deben tener en cuenta la situación familiar, sus valores culturales y sus recursos.

El trabajo también se desarrolla dentro de una red de **relaciones sociales**. El éxito en el empleo depende ciertamente de la capacidad de realizar correctamente la tarea asignada, pero corolarios de este éxito son sin duda, al mismo nivel, las **buenas relaciones con los compañeros**, las reacciones positivas en caso de problemas técnicos u organizativos y la capacidad de hacer frente a ritmos de trabajo a veces variables en relación con el proceso productivo y económico.

Las habilidades para la vida de la OMS constituyen también una referencia importante para un proceso de aprendizaje activo y para facilitar una transición eficaz al trabajo. Las habilidades para la vida son capacidades para un comportamiento adaptativo y positivo que permiten a las personas afrontar eficazmente las exigencias y los retos de la vida cotidiana. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

La Organización Mundial de la Salud había enumerado diez de estas habilidades que deben utilizarse al tener en cuenta un plan de transición:

- Toma de decisiones
La toma de decisiones ayuda a afrontar de forma constructiva las decisiones sobre nuestras vidas. Esto puede tener consecuencias para la salud si los jóvenes toman activamente decisiones sobre sus acciones en relación con la salud, evaluando las distintas opciones y los efectos que pueden tener las diferentes decisiones.

- *Resolución de* problemas
Del mismo modo, la resolución de problemas nos permite afrontarlos de forma constructiva. Los problemas importantes que no se resuelven pueden causar estrés mental y provocar tensiones físicas.

- Pensamiento creativo
Contribuye tanto a la toma de decisiones como a la resolución de problemas al permitirnos explorar las alternativas disponibles y las diversas consecuencias de nuestras acciones o de nuestra falta de acción. Nos ayuda a mirar más allá de nuestra experiencia directa, e incluso si no se identifica ningún problema, o no hay que tomar ninguna decisión, el pensamiento creativo puede ayudarnos a responder de forma adaptativa y con flexibilidad a las situaciones de nuestra vida cotidiana.

- Pensamiento crítico
Es la capacidad de analizar la información y las experiencias de forma objetiva. El pensamiento crítico puede contribuir a la salud ayudándonos a reconocer y evaluar los factores que influyen en las actitudes y el comportamiento, como los valores, la presión de grupo y los medios de comunicación.

- *Comunicación* eficaz
Significa que somos capaces de expresarnos, tanto verbal como no verbalmente, de forma adecuada a nuestras culturas y situaciones.

- Habilidades para las relaciones interpersonales
Ayúdanos a relacionarnos de forma positiva con las personas con las que nos relacionamos.

- Autoconocimiento
Incluye el reconocimiento de nosotros mismos, de nuestro carácter, de nuestros puntos fuertes y débiles, de nuestros deseos y aversiones.

- Empatía
La capacidad de imaginar cómo es la vida de otra persona, incluso en una situación con la que no estamos familiarizados.

- Afrontar las *emociones*
Implica reconocer las emociones en nosotros mismos y en los demás, ser conscientes de cómo las emociones influyen en el comportamiento y ser capaces de responder a las emociones adecuadamente.

- Afrontar el *estrés*
Reconocer las fuentes de estrés en nuestras vidas, reconocer cómo nos afecta y actuar de forma que nos ayude a controlar nuestros niveles de estrés.

Inevitablemente, los factores culturales y sociales determinarán la naturaleza exacta de las habilidades para la vida. Por ejemplo, el contacto visual puede fomentarse en los niños para una comunicación eficaz, pero no en las niñas en algunas sociedades, por lo que surgirán cuestiones de género a la hora de determinar la naturaleza de las aptitudes para la vida activa para la competencia psicosocial. Por lo tanto, el contenido exacto de la educación para la vida activa debe determinarse a escala nacional, o en un contexto más local. Sin embargo, descritas en términos generales, las habilidades para la vida se enseñan en una variedad tan amplia de países que parecen tener relevancia en todas las culturas.

En resumen, podemos afirmar que la **planificación de la transición** debe ser un proceso sistemático y estructurado en el que las partes interesadas, los familiares, los profesores y las agencias colaboren para proporcionar un continuo de servicios individualizados a la persona. Las **escuelas orientadas a la transición** se centran también en la participación sistemática de la comunidad en el desarrollo de las opciones educativas, las oportunidades de aprendizaje basadas en la comunidad, la inclusión sistemática de los alumnos en la vida social de la escuela y el aumento de las expectativas relacionadas con las capacidades, los valores y los resultados de todos los alumnos.

4. Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el lugar de trabajo

Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el mundo laboral en Austria

Introducción

El enfoque proactivo de Austria para hacer realidad los principios de la Convención de la ONU queda patente en el Plan Nacional de Acción para las Personas con Discapacidad, establecido en 2012. Esta estrategia integral esboza ambiciosos objetivos y medidas en materia de discapacidad. Este artículo profundiza en la evolución de la política austriaca en materia de discapacidad, destacando las principales leyes e iniciativas que han configurado el camino hacia una sociedad más inclusiva y equitativa. La concienciación sobre las leyes austriacas y el "Inklusionspaket 2017" es fundamental para lograr este objetivo.

Evolución de la política de discapacidad en Austria

El panorama de la política en materia de discapacidad ha experimentado profundas transformaciones en las últimas décadas, con un giro significativo hacia un enfoque basado en los derechos humanos y la igualdad. Austria ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2008, un paso monumental que estableció nuevas normas para los derechos de las personas con discapacidad. Esta perspectiva de derechos humanos también se refleja en la Estrategia de la UE sobre Discapacidad 2021-2030.

Austria se ha mostrado proactiva en la aplicación de la Convención de la ONU, como demuestra el Plan de Acción Nacional para las Personas con Discapacidad establecido en 2012. Esta estrategia integral esboza objetivos y medidas políticas a largo plazo en materia de discapacidad. Para más información y el último Plan de Acción Nacional para las Personas con Discapacidad 2022-2030, consulte el Plan de Acción Nacional para las Personas con Discapacidad.

La discapacidad, al ser una cuestión transversal, está supervisada a nivel federal por el Ministerio de Asuntos Sociales, que desempeña un papel de coordinación en asuntos relacionados con la discapacidad y dirige importantes iniciativas para las personas con discapacidad. El Ministerio se

centra en promover la participación profesional y la igualdad de las personas con discapacidad. Tres instrumentos jurídicos fundamentales contribuyen a este esfuerzo: la Ley de Empleo de las Personas con Discapacidad, la Ley Federal de Discapacidad y la Ley Federal de Igualdad de las Personas con Discapacidad.

Un recurso clave para las personas con discapacidad es el Servicio del Ministerio Social, que opera a través de nueve oficinas regionales repartidas por las capitales austriacas. Una de las funciones cruciales del Servicio del Ministerio Social es potenciar la inclusión profesional de las personas con discapacidad. Aunque muchos aspectos importantes relativos a las personas con discapacidad son competencia del gobierno federal, numerosas responsabilidades, como la vivienda y la estructura cotidiana (terapia ocupacional), son competencia de las autoridades regionales.

Introducción a "Inklusionspaket 2017"

El *Inklusionspaket 2017 (Paquete de Inclusión 2017 - Plena participación para todos)* es un conjunto de normas austriacas destinadas a promover la inclusión social, especialmente en el lugar de trabajo. es una iniciativa pionera del gobierno federal austriaco, centrada en establecer condiciones de trabajo dignas para las personas con discapacidad y promover su integración social y económica integral. Este amplio conjunto de medidas, desarrolladas en estrecha colaboración con organizaciones de discapacitados y diversos socios, es un importante motor de transformación del mundo laboral. En particular, amplía la protección jurídica y aumenta significativamente los recursos financieros para mejorar la integración profesional. Un aspecto destacado de este enfoque holístico es su consideración de las perspectivas de género. Los principios fundamentales de este empeño engloban un enfoque multilateral y el principio básico de "No dejar a nadie atrás". Estas características hacen que la aplicación y el impacto de esta iniciativa sean especialmente significativos.

Introducción a la "Behinderteneinstellungsgesetz
(Ley sobre el empleo de las personas con discapacidad)

La *Behinderteneinstellungsgesetz (Ley sobre el empleo de personas con discapacidad)* es la ley austriaca sobre el empleo de personas con discapacidad. Esta ley impone normativas relacionadas con el empleo de personas con discapacidad en Austria. Los puntos clave incluyen la obligación de empleo para los empresarios con un determinado número de empleados, las definiciones de los beneficiarios, el cálculo de las contrataciones obligatorias, los ajustes razonables y el principio de igualdad de remuneración. Estas disposiciones están diseñadas para promover la inclusión de las personas con discapacidad en la mano de obra y garantizar que tengan las mismas oportunidades de empleo.

En el artículo II de la Ley se establecen los siguientes requisitos:

- **Obligación de empleo**

  Las empresas con 25 o más empleados están obligadas a contratar al menos a una persona discapacitada por cada 25 empleados. Esta ley se aplica a todos los empleadores excepto a las organizaciones internacionales definidas en la ley de 1977 sobre privilegios e inmunidades de las organizaciones internacionales.
  El Ministerio de Trabajo, Sanidad y Asuntos Sociales está facultado para ajustar el número de contrataciones exigidas para determinadas industrias a una persona discapacitada por cada 40 empleados. Este ajuste es permisible cuando la estructura única de estas industrias hace que sea inviable contratar según el requisito estándar, incluso con todos los recursos técnicos y de apoyo posibles.

- **Elegibilidad de los beneficiarios**

  Los beneficiarios de esta ley son los ciudadanos austriacos con un grado de discapacidad de al menos el 50%. También se consideran beneficiarios los ciudadanos de la Unión, los ciudadanos de países signatarios del Acuerdo EEE, los ciudadanos suizos y los miembros de sus familias, así como los refugiados a los que se haya concedido asilo y determinados nacionales de terceros países, si cumplen los criterios especificados.

- **Cálculo de las contrataciones necesarias**

  La ley establece la definición de trabajadores por cuenta ajena utilizada para calcular las contrataciones obligatorias, incluidos los que trabajan por cuenta ajena, los aprendices y los trabajadores a domicilio.
  Para calcular el requisito se utiliza el número total de empleados, incluidos los discapacitados y otras personas.

- **Adaptaciones razonables y medidas de apoyo**

  Los empresarios deben tener en cuenta las condiciones de salud de las personas discapacitadas a la hora de contratarlas y deben crear condiciones adecuadas para su empleo.
  La ley subraya la importancia de adoptar medidas adecuadas para facilitar el empleo de las personas con discapacidad, con ayudas económicas disponibles para ayudas técnicas, creación de lugares de trabajo adecuados y cobertura de los costes relacionados con su empleo.

- **Igualdad de retribución**

  La remuneración de las personas empleadas en virtud de esta ley no debe reducirse debido a su discapacidad.

"Esta normativa pretende garantizar que las personas con discapacidad tengan oportunidades equitativas en el lugar de trabajo, fomentando su inclusión social y económica al tiempo que exige a los empresarios que se comprometan activamente en la creación de un entorno laboral inclusivo."

Conclusión

En Austria, el paradigma de la política en materia de discapacidad ha experimentado cambios notables, impulsados por los principios de derechos humanos e igualdad. La ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el establecimiento del Plan Nacional de Acción ejemplifican el compromiso de Austria de transformar su panorama en materia de discapacidad. Mediante leyes como la Behinderteneinstellungsgesetz e iniciativas como el Inklusionspaket 2017, Austria está abriendo camino hacia una sociedad en la que se reconozcan plenamente las capacidades y contribuciones únicas de las personas con discapacidad. Mientras Austria sigue allanando el camino hacia un futuro más inclusivo, su trayectoria sirve de inspiración a las naciones que luchan por una sociedad en la que todas las personas, independientemente de su capacidad, puedan prosperar en igualdad de condiciones.

Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el lugar de trabajo en Grecia

Talleres preparatorios

Los talleres preparatorios son sesiones de formación organizadas y diseñadas para dotar a las personas con discapacidad intelectual de las habilidades y conocimientos esenciales necesarios para el lugar de trabajo. Estos talleres pueden abarcar una amplia gama de temas, como habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas y etiqueta profesional. También pueden incluir sesiones sobre el fomento de la confianza en uno mismo y la autodefensa, que son cruciales para tener éxito en un entorno laboral.

Los talleres deben adaptarse a las necesidades y capacidades específicas de los participantes, centrándose en actividades prácticas para mejorar el aprendizaje. Además, estos talleres pueden brindar a los participantes la oportunidad de aprender unos de otros, compartir experiencias y crear una comunidad de apoyo.

Simulación de un entorno de trabajo

La creación de un entorno de trabajo simulado puede ser una forma eficaz de preparar a las personas con discapacidad intelectual para los retos que pueden encontrar en lugares de trabajo reales. Esta simulación puede tener lugar en un entorno controlado que se asemeje a un lugar de trabajo real, como un centro de formación o un programa de formación profesional.

Durante la simulación, los participantes pueden realizar tareas y actividades relacionadas con los empleos a los que aspiran. Esta experiencia práctica les ayuda a desarrollar habilidades específicas relacionadas con el trabajo y aumenta su nivel de comodidad en un entorno laboral. Además, permite a los formadores y al personal de apoyo observar los puntos fuertes de los participantes y las áreas que pueden necesitar más mejoras, lo que facilita la formación específica.

Actividades de gestión del tiempo

La gestión del tiempo es una habilidad crucial para tener éxito en cualquier trabajo. Las personas con discapacidad intelectual pueden tener dificultades para organizar su tiempo y realizar las tareas con eficacia. Por lo tanto, las actividades de gestión del tiempo deben incorporarse a su preparación para el lugar de trabajo.

Estas actividades pueden incluir la creación de horarios, el establecimiento de prioridades y el uso de herramientas como calendarios o listas de tareas. Los participantes pueden aprender a dividir las tareas más grandes en pasos más pequeños y manejables y practicar el cumplimiento de los plazos. La práctica regular y el refuerzo de las habilidades de gestión del tiempo pueden aumentar su confianza y ayudarles a mantener la productividad en un entorno de trabajo real.

Simulación de una entrevista

Las entrevistas de trabajo pueden intimidar a cualquiera, y las personas con discapacidad intelectual pueden necesitar apoyo y práctica adicionales para sentirse seguras durante las entrevistas. Realizar simulacros de entrevistas en un entorno de apoyo y aliento puede ser enormemente beneficioso.

Durante estos simulacros, los participantes pueden practicar las respuestas a preguntas habituales en las entrevistas, aprender el lenguaje corporal y las habilidades de comunicación adecuadas, y recibir comentarios constructivos de los formadores o mentores. Esta preparación les ayuda a comprender qué esperar durante una entrevista real, reduce la ansiedad y aumenta sus posibilidades de obtener buenos resultados cuando busquen oportunidades de empleo.

Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el mundo laboral en Italia

Talleres preparatorios

El taller preparatorio pretende poner en práctica un conjunto de herramientas para dotar a las personas con discapacidad de habilidades útiles para la empleabilidad y la integración en el mundo laboral mediante el desarrollo de capacidades como el pensamiento crítico, las relaciones con los compañeros, pero también de habilidades funcionales para el trabajo diario.

En Italia hay muchos talleres financiados por la UE a través de diversos proyectos dirigidos a la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Simulación de un entorno de trabajo

Un lugar de trabajo simulado debe reproducir las condiciones reales del lugar de trabajo para permitir la demostración de las pruebas de rendimiento en los requisitos del puesto. La simulación del entorno de trabajo permite a las personas con discapacidad sumergirse en un entorno laboral que podría llegar a ser real, poniendo a prueba sus puntos fuertes y débiles. Estas simulaciones también son importantes para que los empresarios tomen conciencia de la necesidad de crear un entorno de trabajo más inclusivo y estimulante.

Actividades de gestión del tiempo

La gestión del tiempo es un reto para todos. Las personas con trastorno por déficit de atención con hiperactividad, dislexia y otras discapacidades lo tienen aún más difícil que los demás. El propio concepto de tiempo puede resultar especialmente difícil. La gestión del tiempo es una habilidad muy importante, que a menudo puede determinar el éxito académico.

Un buen punto de partida para mejorar la gestión del tiempo es el análisis de tareas. Es un ejemplo de una habilidad que muchas personas no desarrollan intuitivamente, pero que es un elemento esencial para desarrollar una gestión eficaz del tiempo. El análisis de tareas es el proceso de identificar lo que hay que hacer para terminar una tarea determinada, ya sea una tarea para casa o un proyecto a largo plazo como un trabajo de investigación. Calcular con precisión el tiempo necesario para completar las tareas es esencial para la planificación a largo plazo.

Simulación de una entrevista

La entrevista de trabajo es un paso importante hacia el éxito en el empleo y, a menudo, un reto importante para las personas con discapacidad intelectual. Los especialistas en rehabilitación profesional pueden beneficiarse de un enfoque sistemático para entrenar las habilidades de la entrevista de trabajo. Hoy en día es posible crear un entrenamiento simulado de la entrevista de trabajo a través de un software que proporciona una experiencia de realidad virtual con la que los alumnos pueden mejorar sistemáticamente sus habilidades para la entrevista de trabajo, reducir sus miedos y aumentar su confianza a la hora de acudir a entrevistas de trabajo.
Aunque este tipo de software no sustituye en modo alguno al contacto clínico, la formación por ordenador puede amplificar la eficacia de dicho contacto y ayudar a las personas con discapacidad a estar mucho más preparadas en situaciones reales.

Preparar a las personas con discapacidad intelectual para el mundo laboral en España

En España existen normativas y medidas legales específicas para promover la preparación e inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Esta normativa se enmarca principalmente en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que es la norma más relevante en este ámbito. Además, existen otras leyes y disposiciones que apoyan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Algunas de las más destacadas son:

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre: Aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Esta ley establece las bases para la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluido el laboral.

- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad: Esta ley regula las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, incluyendo los aspectos relacionados con el empleo.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI): Aunque esta ley ha sido derogada, en su momento fue relevante para el fomento del empleo de las

personas con discapacidad, y algunas de sus disposiciones siguen vigentes y recogidas en otras normativas.

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Aunque no es una norma española, España es firmante de esta convención, que reconoce y protege los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos el derecho al trabajo y a la inclusión laboral.

Estas leyes y reglamentos establecen los principios fundamentales para la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo. Además, las comunidades autónomas en España también pueden tener normativas específicas adicionales para complementar estas normativas nacionales y adaptarlas a sus contextos regionales.

Además de la información anterior, la preparación de las personas con discapacidad intelectual para el lugar de trabajo en España requiere un enfoque inclusivo adaptado a las necesidades individuales. A continuación se ofrecen algunas directrices para facilitar este proceso:

- Educación y formación: Es fundamental que las personas con discapacidad intelectual tengan acceso a una educación y formación adecuadas. Esto puede incluir programas de educación especial, formación en habilidades sociales, habilidades laborales específicas y desarrollo de habilidades laborales.

- Orientación profesional y apoyo vocacional: Proporcionar orientación y asesoramiento sobre las opciones profesionales disponibles para las personas con discapacidad intelectual. Esto puede incluir la identificación de áreas de interés y aptitudes, así como de oportunidades de empleo adecuadas para cada persona.

- Programas de prácticas: Las prácticas son una excelente oportunidad para que las personas con discapacidad intelectual adquieran experiencia en un entorno laboral real. Esto les permitirá familiarizarse con las rutinas de trabajo y desarrollar habilidades prácticas.

- Adaptación del puesto de trabajo: Es esencial adaptar el entorno de trabajo y las tareas en función de las necesidades individuales. Esto puede implicar ajustes en las herramientas y equipos de trabajo, el establecimiento de horarios flexibles o la prestación de apoyo adicional en el lugar de trabajo.

- Sensibilización y formación de empresarios y compañeros: Es importante concienciar y sensibilizar a los empresarios y compañeros de trabajo sobre la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el entorno laboral. Esto puede contribuir a crear un entorno laboral más acogedor y solidario.

- Apoyo continuo en el lugar de trabajo: Proporcionar apoyo continuo en el lugar de trabajo es esencial para garantizar el éxito de las personas con discapacidad intelectual. Esto puede incluir la tutoría o la asignación de un compañero de trabajo que ofrezca orientación y asistencia.

- Red de apoyo externo: Poner en contacto a las personas con discapacidad intelectual con organizaciones y servicios externos que ofrecen apoyo, asesoramiento y recursos adicionales puede ser beneficioso tanto para los empleados como para los empresarios.

- Fomentar la inclusión en el lugar de trabajo: Es fundamental fomentar una cultura de inclusión en el lugar de trabajo. Esto implica garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, sean valoradas y respetadas por su contribución al equipo.

- Seguimiento y evaluación: Es importante hacer un seguimiento periódico de los progresos de la persona en el trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de apoyo aplicadas. Esto permitirá hacer ajustes si es necesario para mejorar su experiencia laboral.

En España, existen diferentes organismos y recursos que pueden prestar apoyo y asesoramiento en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, como el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la Fundación ONCE o entidades locales y autonómicas especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

5. Identificar aptitudes e intereses laborales

Introducción

A la hora de ayudar a las personas con discapacidad intelectual en su búsqueda de empleo, es fundamental identificar sus aptitudes e intereses laborales para garantizar una buena adecuación a las posibles oportunidades de empleo. Al comprender sus habilidades y preferencias únicas, los educadores pueden guiar a las personas hacia carreras que se alineen con sus puntos fuertes y sus pasiones. Este capítulo explorará estrategias eficaces para identificar las habilidades e intereses laborales de las personas con discapacidad intelectual, capacitándolas para buscar un empleo satisfactorio y significativo.

Cómo identificar aptitudes e intereses laborales

Autoevaluación:

Anime a las personas a reflexionar sobre sus capacidades, puntos fuertes y preferencias. Entable conversaciones abiertas para explorar sus intereses, aficiones y actividades que les gustan. Tenga en cuenta sus logros académicos, sus actividades extraescolares y cualquier talento o habilidad especial que posea. Esta autoevaluación ayuda a las personas a comprender mejor sus propias capacidades y sienta las bases para identificar posibles aptitudes e intereses laborales.

Evaluación de competencias:

Llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las habilidades para identificar las capacidades de la persona en diversos ámbitos. Evalúe las capacidades cognitivas, de comunicación, de resolución de problemas, motoras y sociales, así como las aptitudes profesionales específicas adquiridas a través de experiencias o formación previas. Obsérveles realizando diferentes actividades y tareas para comprender mejor sus capacidades y áreas de desarrollo. Esta evaluación permite identificar las competencias transferibles que pueden aplicarse en distintos entornos laborales.

Seguimiento laboral y prácticas:

Ofrecer a las personas la oportunidad de seguir de cerca la evolución de su trabajo o de realizar prácticas en distintos sectores. El aprendizaje por observación permite a las personas

observar y experimentar de primera mano distintos entornos de trabajo, lo que les ayuda a comprender mejor las distintas funciones y sectores. Las prácticas proporcionan experiencia práctica y la oportunidad de desarrollar habilidades específicas del trabajo. Estas experiencias ayudan a las personas a explorar sus intereses y a comprender las habilidades y tareas asociadas a las distintas profesiones.

Evaluaciones profesionales:

Colabore con servicios de rehabilitación profesional o agencias de colocación que ofrezcan evaluaciones vocacionales. Estas evaluaciones utilizan pruebas y actividades estandarizadas para evaluar las capacidades, intereses y aptitudes de una persona para trabajos específicos. Las evaluaciones profesionales proporcionan datos objetivos sobre los puntos fuertes, las limitaciones y las posibles trayectorias profesionales de una persona. Utilice los resultados para orientar el proceso de búsqueda de empleo e identificar aptitudes e intereses laborales adecuados.

Inventarios de intereses profesionales:

Aplicar inventarios o evaluaciones de intereses profesionales diseñados para identificar los intereses de una persona en campos laborales o sectores específicos. Estos inventarios suelen consistir en cuestionarios o encuestas que miden las preferencias por determinadas tareas, entornos o estilos de trabajo. Los resultados proporcionan información valiosa sobre las preferencias de una persona y pueden orientar la búsqueda de oportunidades laborales adecuadas a sus intereses.

Comunicación y colaboración:

Mantener una comunicación abierta y continua con la persona, su familia y los profesionales de apoyo. Hable regularmente de sus intereses, puntos fuertes y aspiraciones. Colabore con otros profesionales implicados en su cuidado, como terapeutas ocupacionales o formadores vocacionales, para recabar ideas y perspectivas adicionales. La puesta en común de recursos y conocimientos le permitirá comprender mejor las capacidades e intereses de la persona.

Participación comunitaria:

Anime a las personas a participar en actividades comunitarias relacionadas con sus intereses. El compromiso con la comunidad expone a las personas a diversas experiencias y les ayuda a desarrollar habilidades relevantes para sus posibles intereses laborales. Ponga a las personas en contacto con oportunidades de voluntariado, clubes u organizaciones relacionadas con sus pasiones. Participar en estas actividades permite a las personas explorar más a fondo sus intereses y descubrir posibles oportunidades de empleo en esos campos.

Conclusión

Identificar las habilidades y los intereses laborales es un paso crucial para apoyar a las personas con discapacidad intelectual en su búsqueda de empleo. Mediante la realización de autoevaluaciones, evaluaciones de habilidades, observación del trabajo, evaluaciones vocacionales e inventarios de intereses ocupacionales, los educadores pueden obtener información valiosa sobre las capacidades y preferencias de la persona. La comunicación y la colaboración continuas con la persona y su red de apoyo, así como la participación de la comunidad, contribuyen a una comprensión global de sus capacidades e intereses. Armados con este conocimiento, los educadores pueden guiar a las personas hacia oportunidades de empleo adecuadas que se ajusten a sus puntos fuertes y pasiones, capacitándolas para lograr carreras significativas y satisfactorias.

6. Desarrollar habilidades de preparación para el empleo

Introducción

Es importante subrayar que la preparación para el mundo laboral, incluidas las aptitudes y competencias previas al empleo, es crucial antes de entrar en la esfera profesional. Se ha demostrado que las principales dificultades para mantener el empleo no están tan relacionadas con la realización de tareas específicas, sino más bien con la capacidad de comportarse adecuadamente en el entorno laboral.

Las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a importantes limitaciones en su repertorio de habilidades sociales, especialmente las necesarias en entornos complejos como el lugar de trabajo. Estas limitaciones se deben en gran medida a que han sido excluidas de dichos contextos y no han tenido la oportunidad de desarrollar estas habilidades necesarias para tener éxito en el entorno profesional.

Formación para el empleo

El objetivo es proporcionar una estructura formativa que dote al futuro trabajador de las competencias personales, sociales y laborales imprescindibles para afrontar con éxito su futuro puesto de trabajo. Para ello, es imprescindible planificar acciones formativas específicas que respondan a las necesidades de una preparación funcional y adecuada.
Durante este proceso de formación, hay que centrarse en proporcionar a los futuros trabajadores una experiencia principalmente práctica y funcional para alcanzar los siguientes objetivos:

1. Desarrollar un nivel de madurez adecuado que les permita afrontar con éxito los retos y exigencias profesionales de la vida adulta.
2. Orientar sus intereses y aspiraciones profesionales de forma realista, alineándolos con las opciones disponibles en su contexto mediante una orientación profesional eficaz.
3. Ampliarán su repertorio de habilidades adaptativas, fomentando así una mayor autonomía en su vida familiar, social y laboral. Además, adquirirán estrategias cognitivas que les ayuden a tomar decisiones, resolver problemas y establecer relaciones causales, desarrollando así su inteligencia práctica y social".

Enfoque metodológico de la formación

Para alcanzar nuestros objetivos, hemos optado por una metodología que se rige por los siguientes criterios:

a) La formación debe personalizarse y abordarse de forma integral. Cada programa se adaptará a las necesidades, capacidades, expectativas y ritmo de aprendizaje de cada alumno, lo que fomentará su autonomía y permitirá una intervención más precisa y eficaz.

b) El objetivo debe ser una formación práctica y aplicable en la vida cotidiana de los futuros trabajadores, fomentando su desarrollo en entornos reales siempre que sea posible.

c) La formación adquirirá sentido para el sujeto escuchando y considerando sus opiniones y demandas, permitiendo su participación activa en todo el proceso formativo. Además, se explicará la relevancia de cada contenido y su utilidad en su vida cotidiana.

d) Se ajustará a la edad cronológica del alumno, centrándose en un aprendizaje motivador y pertinente para los adultos con discapacidad intelectual, excluyendo los contenidos infantiles o excesivamente académicos. Esto suele implicar la creación de materiales de aprendizaje específicos y adecuados a su nivel cognitivo.

e) Se abordarán contenidos transversales, evitando la fragmentación y adoptando un enfoque interdisciplinar que abarque aspectos personales, sociales y laborales.

f) La formación incluirá elementos actitudinales y sociopersonales esenciales para el desarrollo autónomo en la vida adulta, como la toma de decisiones, la autoestima, los valores éticos y la capacidad de reconocer y resolver problemas relacionados con el trabajo.

g) Se dará prioridad a la formación centrada en componentes prácticos y que favorezca la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

Enfoque de formación personalizado

En el campo de la formación existe una gran variedad de modelos, y la elección dependerá del objetivo específico que se persiga. Es fundamental diseñar los contenidos en función de los aspectos observados durante la evaluación inicial de los usuarios, centrándose en abordar las dificultades comunes a las que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual. De este modo, se garantiza que se ofrece una formación personalizada y relevante para cada individuo.

a) **Orientación laboral**. El objetivo principal es proporcionar conocimientos, recursos, habilidades y estrategias que faciliten el acceso con éxito a un puesto de trabajo. Para lograrlo, es crucial centrarse en una adecuada orientación vocacional, que permita alinear los intereses profesionales de cada individuo con sus capacidades y limitaciones. También es necesario abordar conceptos laborales básicos, como el funcionamiento de una empresa, aspectos relacionados con los contratos y las nóminas, y fomentaremos actitudes laborales positivas, entre otros aspectos relevantes para alcanzar el éxito en el mundo laboral.

b) **Habilidades preprofesionales.** El objetivo principal de este módulo es proporcionar una formación que facilite el desarrollo de las capacidades necesarias para llevar a cabo diversas tareas.

c) **Conocimientos informáticos.** La mayoría de los trabajos accesibles a las personas con discapacidad intelectual no implican el uso de ordenadores. Sin embargo, hoy en día, tener conocimientos básicos de informática se ha convertido en algo esencial para la adaptación en la sociedad. El objetivo es garantizar que cada persona desarrolle los conocimientos informáticos necesarios para mejorar su integración social.

d) **Habilidades sociales.** En la formación, trabajar las habilidades sociales es una de las áreas más importantes, ya que las personas con discapacidad suelen tener mayores dificultades en este aspecto. El objetivo es dotar a los alumnos de los recursos y habilidades necesarios para percibir, comprender, interpretar y responder adecuadamente a los estímulos sociales, lo que les permitirá desenvolverse con autonomía tanto en sus actividades laborales como en su vida diaria. Las habilidades sociales abarcan un amplio espectro, y algunos ejemplos relevantes sobre los que trabajar ***son***:

- Habilidades sociales básicas, como la escucha activa, el contacto visual y la distancia interpersonal adecuada.
- La capacidad de pedir ayuda. Esta habilidad es crucial, ya que su carencia puede dar lugar a la realización incorrecta o incompleta de tareas, lo que podría afectar negativamente al rendimiento laboral.
- Adaptarse a situaciones y personas diferentes, así como comprender los distintos papeles dentro de una empresa. Para una persona con discapacidad intelectual, puede ser un reto entender las diferencias entre un amigo y un colega, y cómo varían las interacciones con jefes y compañeros. Por lo tanto, es necesario realizar un trabajo específico en estas situaciones sociales.

e) **Autonomía personal.** Es esencial que las personas que optan por un empleo demuestren cierto grado de independencia y autonomía personal. Por este motivo, es de gran importancia abordar cuestiones relacionadas con el autocuidado, el comportamiento saludable y la autonomía en el hogar. Los trabajadores que no tienen responsabilidades fuera del entorno laboral tienden a reproducir estos comportamientos una vez que disminuye el apoyo del preparador laboral. Por eso, además de trabajar con las personas

con discapacidad intelectual, es fundamental que las familias tomen conciencia de la importancia de fomentar en el hogar el mismo papel de adulto que se les exigirá en el entorno laboral.

f) **Recursos comunitarios**. El objetivo es profundizar en el conocimiento y comprensión del entorno comunitario, facilitando así la participación activa de los alumnos en su entorno y reforzando el uso adecuado de los recursos disponibles. Deben abordarse todos los recursos accesibles, desde los sanitarios hasta los de ocio, deportivos, culturales y otros solicitados por nuestros usuarios.

g) **Aprendizaje instrumental.** Se trata de proporcionar a los alumnos aprendizajes instrumentales básicos, como las competencias lingüísticas, así como competencias matemáticas básicas que fomenten su autonomía. Por ejemplo, se puede trabajar la gestión del tiempo y del dinero, lo que les permitirá desenvolverse con soltura en su vida cotidiana. También priorizamos la mejora de la expresión y el vocabulario, la comprensión de instrucciones y el manejo de los medios de comunicación, lo que contribuye significativamente a su capacidad para comunicarse eficazmente en diferentes contextos.

h) **Entrenamiento cognitivo*.*** El entrenamiento cognitivo se basa en la estimulación de los procesos fundamentales del pensamiento, que serán de gran utilidad tanto en la vida cotidiana como en el entorno laboral. Se puede trabajar la comparación, la clasificación, la organización, la orientación y la flexibilidad ante las situaciones.

i) **Resolución de problemas.** El trabajo sobre la resolución de problemas pretende dotar a nuestros alumnos de las habilidades y estrategias necesarias para enfrentarse adecuadamente a las situaciones que puedan surgir tanto en su vida laboral como en su vida cotidiana. Por ello, es fundamental introducir y reforzar los procesos y pasos necesarios para resolver problemas de forma eficaz en su vida diaria:

1. Identificar claramente cuál es el problema y definir sus características.
2. Proponer diferentes opciones para resolver el problema, fomentando la creatividad y el pensamiento flexible.
3. Analizar las ventajas e inconvenientes de cada opción para tomar decisiones con conocimiento de causa.
4. Elija la opción más adecuada en función de la valoración de los aspectos evaluados anteriormente.
5. Aplicar la opción seleccionada y evaluar su eficacia.

j) **Entrenamiento personal.** El entrenamiento personal se basa en la idea de la promoción de la salud mental en las personas con discapacidad intelectual. El empleo ordinario es un reto muy exigente y muchas de las personas con discapacidad que van a integrarse en él pueden carecer de estrategias personales de afrontamiento para asumir un nuevo rol más exigente y complejo.

7. Colaborar con los empresarios y otros profesionales para apoyar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Austria

Introducción

Ayudar a las personas con discapacidad a incorporarse y prosperar en el mercado laboral es crucial para fomentar la inclusión y la igualdad en la sociedad. La colaboración con empresarios y profesionales desempeña un papel fundamental en la creación de entornos de trabajo accesibles y favorables. En Austria, varias organizaciones, programas e instituciones se dedican a esta causa, con el objetivo de capacitar a las personas con discapacidad para llevar una vida profesional satisfactoria. Este capítulo explorará algunas de estas iniciativas y recursos, destacando sus contribuciones a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Diakonie: Participación y compromiso significativos

Los Talleres Diakonie ofrecen a las personas con discapacidad oportunidades significativas de empleo y desarrollo en diversos campos, adaptadas a sus capacidades, talentos y aspiraciones. Estos talleres establecen espacios abiertos y públicos, facilitando la integración social y la participación. Al ofrecer rutinas diarias normalizadas, mejoran las habilidades prácticas al tiempo que fomentan las competencias sociales y de comportamiento, aumentando la autoestima a través de interacciones sociales, reconocimiento y afirmación.

Ofrendas de apoyo del Servicio de Pastoral Social

El Servicio de Pastoral Social ha venido proporcionando una amplia gama de mecanismos de apoyo a la participación profesional a través de diversas opciones de financiación basadas en proyectos e individuales.

Financiación de proyectos de inserción profesional para jóvenes con discapacidades

- **Red de Asistencia Profesional (NEBA)**
  La Red de Asistencia Profesional (NEBA) ofrece programas como "Coaching Juvenil", "AusbildungsFit" (antes Escuela de Producción) y Asistencia a la Formación Profesional. Estas iniciativas atienden a jóvenes con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado laboral, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

- Entrenamiento **de jóvenes**
  El Coaching Juvenil se centra en orientar a los jóvenes mediante asesoramiento, apoyo y gestión de casos para ofrecerles perspectivas. Su objetivo es evitar que acaben en la calle y salgan del sistema social, facilitándoles una transición con éxito a futuras carreras.

- **AusbildungsFi**t
  Este programa se dirige a jóvenes con necesidades de apoyo, con el objetivo de dotarles de las habilidades necesarias para una formación profesional o educativa avanzada, superando los retos que plantean las competencias de base.

- **Ayuda a la formación profesional (BAS**)
  BAS apoya a los jóvenes con discapacidades y otras barreras durante la formación profesional, garantizando una orientación sostenida tanto en el lugar de trabajo como en la escuela para asegurar itinerarios educativos viables.

- **Formación Profesional Integrada (IBA)**
  Los jóvenes con discapacidad u otras limitaciones pueden necesitar adaptaciones en cuanto al contenido de la formación o tiempo adicional para superar con éxito sus exámenes finales. La Formación Profesional Integrada (FPI) aumenta las probabilidades de éxito de la cualificación profesional al ofrecer condiciones óptimas a los jóvenes discapacitados y apoyarles en su camino. En el marco de la IBA, existen opciones como la formación de cualificación parcial o la ampliación de la duración de la formación. El Ministerio de Asuntos Sociales austriaco evalúa individualmente la posibilidad de acogerse a estas opciones.

- **Asistencia durante la formación profesional**
  Austria ofrece asistentes especializados para ayudar a los jóvenes desfavorecidos antes, durante y después de la formación integrada. Estos asistentes actúan como puntos de contacto competentes y útiles para cualquier duda que surja durante el periodo de formación. También facilitan la comunicación entre el centro de formación y el alumno, interviniendo si surgen problemas. Los asistentes también pueden acompañar a los jóvenes discapacitados a las escuelas de formación profesional o a los centros de formación cuando sea necesario.

Facilitar la incorporación y el apoyo de la mano de obra

- **Coaching laboral**
  La preparación para el empleo proporciona asistencia personalizada y directa a las personas con mayores necesidades de apoyo, mejorando sus capacidades técnicas e interpersonales para que puedan cumplir los requisitos del puesto de trabajo de forma independiente.

- **Servicio NEBA para empresas**
  El Servicio Empresarial de NEBA se centra en atender las necesidades de los empresarios. Se compromete de forma proactiva con las empresas, creando redes, proporcionando información específica y sensibilización sobre "Trabajo y discapacidad", ofreciendo asesoramiento completo sobre diversas prestaciones de financiación y orientando la contratación para motivar a las empresas a contratar a personas con discapacidad.

- **Asistencia personal en el lugar de trabajo**
  La Asistencia Personal en el Lugar de Trabajo ofrece apoyo a medida para que las personas discapacitadas desempeñen trabajos o realicen cursos de formación. El objetivo es permitir una participación equitativa y autodirigida en la vida profesional.

- **Fit2work: Uniendo salud y empleo**
  Fit2work es un servicio gratuito de consulta para trabajadores y empresas. Ayuda a las personas con bajas prolongadas por enfermedad o problemas de salud, previniendo la salida anticipada de la población activa y facilitando una reintegración sostenible.

- **Fonds Soziales Wien: Apoyo inclusivo a la carrera profesional**
  Todo individuo, independientemente de su capacidad, aspira a realizar un trabajo significativo. Para que esto sea una realidad para los jóvenes desfavorecidos que se incorporan al mercado laboral, se creó el Fondo Social de Viena (Fonds Soziales Wien). Su misión es proporcionar apoyo personalizado a las personas con discapacidad para que encuentren el aprendizaje adecuado. El Fonds Soziales Wien promueve la integración profesional y las cualificaciones para el aprendizaje. El principal punto de contacto en la zona de Viena es el Centro de Asesoramiento para la Asistencia a la Discapacidad, donde se comunican las ofertas y las posibilidades de financiación. También se presta asistencia para solicitar financiación y se ofrecen amplias consultas al respecto.

- **myAbility.jobs: Oportunidades de empleo a medida**
  myAbility.jobs es una plataforma de empleo diseñada para personas con discapacidad y enfermedades crónicas, que presenta ofertas adaptadas a estos candidatos.

- **Mejores prácticas**
  El Ministerio de Asuntos Sociales ha recopilado más de 100 ejemplos de buenas prácticas de integración profesional de personas con discapacidad. Estas prácticas abarcan

distintos sectores y ofrecen información valiosa para adaptar las estrategias de inclusión a diversas discapacidades e industrias.

Conclusión

La colaboración con empresarios y profesionales es crucial para garantizar el éxito de la integración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo en Austria. El conjunto de iniciativas, programas e instituciones analizados en este capítulo muestra el compromiso de Austria con la creación de un entorno laboral inclusivo y el fomento del crecimiento profesional de las personas con discapacidad. Al aplicar estos mecanismos de apoyo y aprender de las mejores prácticas, Austria sigue allanando el camino hacia un mercado laboral más diverso y accesible.

Grecia

En cuanto al apoyo, la organización y la integración de las personas con discapacidad en Grecia, existen los siguientes sectores, organizaciones y organismos públicos que participan activamente en ello, ya sea por separado o en cooperación.

a) Para una mejor organización, supervisión y promoción de la formación profesional y la integración de las personas con discapacidad, hace muchos años, con la iniciativa privada, se creó un organismo sindical secundario y terciario, en el que se incluyen estas organizaciones, todas las instituciones primarias del país. Es decir, asociaciones de padres, asociaciones de discapacitados y otras microorganizaciones. El órgano secundario se denomina federación panhelénica de asociaciones de personas con discapacidad, mientras que el órgano terciario y supremo se llama Confederación Nacional de Personas con Discapacidad. Estos dos organismos tienen el papel en un eje específico de reivindicación, la consulta y discusión con cada gobierno, sobre los términos y condiciones relativas a la integración laboral de las personas con discapacidad, y luego organizan y promueven programas a las asociaciones más pequeñas que implementan.

b) Pero también hay asociaciones de padres o sindicatos formados por juntas directivas con formación científica, que en los últimos 15 años, a través de diversos programas europeos y nacionales, han conseguido crear talleres protegidos en los que emplean a los beneficiarios que se matriculan en ellos, los forman, los apoyan y los integran en el mercado laboral, y supervisan su comunicación y enlace con los empresarios. Estas asociaciones organizan talleres científicos en los que informan y forman a otras asociaciones sobre cómo pueden hacer algo similar.

c) Otra estructura organizativa que en Grecia asume el papel de mediador para la integración laboral de las personas con discapacidad son las cooperativas sociales que, a través de la legislación y la cultura aportada por la economía social y solidaria, consiguen

realizar una gran labor. Así, grupos de ciudadanos, ya sean profesionales sanitarios o padres de familia, están creando cooperativas sociales con trabajo en restauración, comercio y educación, sectores en los que intentan integrar a personas con discapacidad. En estos casos, o bien actúan como "colmena" de formación, preparando a las personas con discapacidad para el mercado laboral, o bien como observadores y animadores durante su trabajo en otra empresa. Por supuesto en muchos casos , bien trabajando en la propia cooperativa con los apoyos correspondientes dependiendo de la funcionalidad de la persona.

d) En cuanto a las empresas sociales, se ha creado un registro especial en el Ministerio de Trabajo que colabora directamente con ellas, para que haya ayuda y apoyo a través de programas y desarrollo de empresas sociales -cooperativas que emplean a personas con discapacidad-. También registran a las personas con discapacidad y envían los datos a las organizaciones locales para que se conozca el número de personas con discapacidad.

e) Por último, el Ministerio de Trabajo, en cooperación con el Ministerio de Hacienda, ha definido algunos pilares relacionados con la integración laboral de las personas con discapacidad y el apoyo a los talleres protegidos, con leyes y subvenciones periódicas anuales, pero también programas a través de leyes de desarrollo que se actualizan y renuevan ocasionalmente. Esto último, es decir, la cooperación con los ministerios, es de hecho en los últimos años algo que me incentiva y ayuda a las instituciones a incluir a las personas con discapacidad en su trabajo, pero lleva mucho tiempo y es muy difícil de comunicar y esto a menudo impide que las instituciones se ocupen de la integración laboral de las personas con discapacidad o no eligen esta forma de hacerlo.

Iniciativas de integración laboral:

"*ErgAxia*" es un servicio para la inclusión laboral de personas con trastornos intelectuales y del desarrollo y trastornos del espectro autista Funciona desde 1997 y hasta la fecha ha colocado a 205 personas en el mercado laboral abierto.
Se creó con el fin de satisfacer el derecho fundamental de toda persona a tener un empleo y facilitar la eliminación de la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral.
La Sociedad Helénica de Trabajo con Apoyo (EL.ET.YP.E.) es una asociación sin ánimo de lucro, fundada en 1997 como organización nacional de Trabajo con Apoyo. Su objetivo es promover el Empleo con Apoyo en centros, servicios e instituciones que se ocupan de la búsqueda de trabajo para grupos vulnerables y personas con discapacidad. Promueve la inclusión social a través del trabajo.

Italia

Las personas con discapacidad necesitan recibir apoyo adecuado, desde las etapas más tempranas y a lo largo de toda su vida, para poder expresar todo su potencial, para que se les garantice el derecho a formar parte de la inversión de la sociedad en oportunidades de crecimiento, inclusión social y remuneración.

Trabajar es, para toda persona, un derecho-deber que asume un valor fundamental no sólo desde un punto de vista puramente económico y remunerativo, sino también por sus implicaciones sociales y psicológicas, con un impacto decisivo en la calidad de vida. Una inserción laboral efectiva puede ser muy importante para que las personas con discapacidad aumenten su sentido de autoeficacia, autoestima y autorrealización, orienten sus actividades hacia algo "útil" y "productivo", mejoren sus habilidades, autonomía y sentido de la edad adulta, promuevan el enriquecimiento personal y relacional y, al mismo tiempo, representa uno de los pasos fundamentales y centrales en el proceso de inclusión social.

IPC: Centros de empleo

En Italia, los centros de empleo prestan servicios a las personas que buscan trabajo y a las personas con discapacidad intelectual, acompañándolas y siguiéndolas en su inserción laboral. Estos centros se ocupan de evaluar adecuadamente la capacidad laboral de las personas con discapacidad, lo que incluye el análisis de los puestos de trabajo, las formas de apoyo que deben activarse, la eliminación de barreras arquitectónicas, la facilitación de la comunicación y las relaciones sociales.
La persona interesada en buscar empleo debe presentar una solicitud de inscripción en las categorías protegidas en los Centros de Empleo, en la oficina territorial competente según su domicilio, con su código fiscal, documento de identidad y certificación de capacidad laboral residual. Para cada persona discapacitada, se describen la capacidad laboral, las aptitudes, las habilidades, las predisposiciones, el tipo y el grado de discapacidad.

Los Centros de Empleo cruzarán las solicitudes de las empresas con las de la lista de desempleados discapacitados inscritos. Se prevé una lista única de clasificación. La lista y el ranking de desempleados discapacitados son públicos. Los trabajadores discapacitados que hayan sido despedidos por causa justificada o por reducción de plantilla conservan la posición en la lista de clasificación adquirida en el momento de su contratación (ACMT-Rete. Per la malattia di Charcot-Marie-Tooth, 2023).

Los criterios y propuestas de empleo específico serán:

- Camino de colaboración e intercambio interinstitucional hacia un sistema de inclusión laboral que pueda ser más eficiente y orgánico en todo el país.

- Provisión de un marco de referencia unificado con respecto a principios, intervenciones y metodologías de aplicación.

- Apoyo a las acciones de capacidad administrativa, con vistas a la colaboración interinstitucional, favoreciendo la adopción de intervenciones innovadoras en materia de ordenación del territorio y apoyando el refuerzo de lo que ya proporcionan los servicios territoriales para el empleo selectivo.

- Promoción y consolidación de la gestión sistemática de los datos administrativos referidos a la Colocación objetivo, actualización constante y regular de los flujos de información, desarrollo de la colaboración aplicativa orientada a la plena interoperabilidad entre los sistemas de referencia sobre discapacidad, en el marco de la gobernanza regional y en sinergia con las necesidades de uniformidad expresadas a nivel nacional, también a efectos de su adecuado análisis y evaluación.

- Plataforma informática accesible y dinámica para la recopilación sistemática de buenas prácticas de inclusión laboral con el fin de contribuir, a través de la difusión de experiencias positivas y eficaces, a la elevación de los estándares de gestión del sistema de empleo objetivo y asegurar la disponibilidad en todo el territorio nacional de modelos replicables de actuaciones, procedimientos y proyectos.

- Seguimiento anual de la aplicación de las Directrices, por parte del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales con la colaboración de las administraciones regionales competentes, haciendo uso también del repertorio razonado de buenas prácticas expresado por los territorios y contenido en la Plataforma IT.

- Propuesta de adopción de la transversalidad de la discapacidad para un sistema de análisis y evaluación de las políticas impulsadas por las administraciones autonómicas que considere el impacto potencial en el mundo de la discapacidad de las medidas elaboradas, no sólo en términos de equidad sino también de crecimiento económico.

- Propuesta de evaluación previa de género del impacto de las medidas adoptadas por las administraciones en materia de empleo específico.

- En un plazo de 18 meses, los servicios están llamados a realizar una encuesta entre los inscritos para comprobar la permanencia anormal en las listas de empleo obligatorias de las personas inscritas durante más de 24 meses, identificando: las causas predominantes de su persistente estado de desempleo; el número de ofertas de empleo que se les han hecho en el mismo periodo.

- Promoción de campañas de comunicación y potenciación de la responsabilidad social corporativa que garanticen buenos resultados cuantitativos y cualitativos en términos de empleo y produzcan los cambios culturales necesarios sobre la cuestión de la discapacidad en los contextos organizativos y productivos.

- Introducción o consolidación, por parte de las administraciones responsables del empleo dirigido, de mecanismos y cláusulas de recompensa en los contratos públicos a favor de las empresas y organismos que hayan instituido la figura del responsable de integración laboral en el puesto de trabajo.

- Recurrir a la figura del responsable de la inserción laboral en el lugar de trabajo también en calidad de asesor de las PYME aprovechando las competencias disponibles en la zona.

El papel de las asociaciones del tercer sector

Las asociaciones del Tercer Sector también tendrán su protagonismo y deberán implicarse en la colaboración entre la empresa, el centro de empleo y el trabajador; de hecho, los representantes de las asociaciones de personas con discapacidad y sus familias también podrán integrarse en la red territorial disponible para la colaboración con el Centro de Empleo, cuyas organizaciones podrán colaborar con la red.

ANFFAS: Asociación Nacional de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y/o Relacional

En Italia, el camino de la inclusión laboral de las personas con discapacidad tiene una larga historia, empezando por la ausencia de legislación específica hasta los años 60, pasando por una primera ley específica en 1968, hasta el establecimiento de un marco normativo más definitivo y completo sólo en 1999 con la Ley nº 68/99. Entrando en el meollo de la cuestión, los destinatarios de la obligación y la colaboración en materia de contratación en Italia son los empresarios públicos y privados, que están obligados a emplear a trabajadores pertenecientes a las categorías de personas desfavorecidas, en la medida prevista por las denominadas cuotas de reserva.
A pesar de estas obligaciones, varios organismos, asociaciones y empresas colaboran con los empresarios para apoyar indirectamente la contratación y el acompañamiento de personas con discapacidad mental.

Anffas es la Asociación Nacional de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y/o Relacional, fundada en Roma el 28 de marzo de 1958 por un grupo de padres de niños con discapacidad intelectual.

Esta asociación trabaja para construir un mundo en el que las personas con discapacidad intelectual y trastornos del neurodesarrollo, y sus familias, puedan ver respetados sus derechos y hacerlos plenamente exigibles.

Desde hace más de 15 años Anffas organiza cursos de formación como cursos de actualización, conferencias, seminarios, mesas redondas, masters, cursos de perfeccionamiento profesional, eventos de sensibilización dirigidos a profesionales que trabajan en diversas capacidades en el mundo de la discapacidad y del tercer sector y que pretenden actualizar sus competencias profesionales. Los cursos de formación están estructurados para que el profesional que trabaja con personas con discapacidad intelectual pueda aplicar las competencias adquiridas en el entorno laboral y, al mismo tiempo, pueda actualizarse invirtiendo en su propio crecimiento profesional.

El objetivo de los cursos propuestos es solicitar y promover, de forma organizada y estructurada a través de una sólida experiencia, la investigación, prevención, habitabilidad y rehabilitación de la discapacidad intelectual y del neurodesarrollo, proponiendo toda la información útil también de carácter normativo, sanitario y social a todos los implicados en el proceso de hacerse cargo de la persona con discapacidad y de su familia en todas las fases del ciclo vital. Todo ello flanqueado por una formación específica y una consultoría altamente personalizada llevada a cabo en todo el país y adaptada a las necesidades organizativas específicas del contexto (Anffas, 2020).

ANDEL: Agencia Nacional de Discapacidad y Empleo

ANDEL es una agencia sin ánimo de lucro que basa sus actividades en el principio de subsidiariedad y, por tanto, opera con un espíritu no competitivo ni alternativo al de quienes ya participan en el sistema de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Promueve actividades culturales, formativas y de servicios, suscribiendo acuerdos de colaboración, convenios, protocolos y empresas mixtas con cualquier entidad, tanto pública como privada, que actúe en el ámbito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de las políticas activas de empleo (Web ANDEL, 2023).

Para empresas privadas y públicas, ANDEL ofrece:

- Evaluación del potencial de empleo de la empresa
- Personalización del proyecto de conformidad
- Elección de las herramientas más adecuadas para cumplir las obligaciones

- Utilización de buenas prácticas en uso en los distintos territorios
- Valorización de las herramientas de reducción de costes y facilitación
- Formación del personal responsable y de los compañeros del personal discapacitado en función de las soluciones elegidas para el cumplimiento de las obligaciones.

A los Centros de Empleo que ofrece la ANDEL:

- Promoción de la Ley 68/99 con empresas y otros sujetos obligados del territorio
- Promoción de vías de acompañamiento laboral
- Difusión de buenas prácticas
- Formación y actualización del personal
- Apoyo a la difusión de la cultura inclusiva y la mediación empresarial

Sindicatos y cooperativas sociales

Los sindicatos de trabajadores y empresarios comparativamente más representativos a nivel nacional, las cooperativas sociales, las asociaciones de personas con discapacidad y sus familias, y otras organizaciones relevantes del tercer sector, con el fin de promover el empleo de las personas con discapacidad, firmarán acuerdos territoriales con funciones de propuesta, verificación y evaluación en relación con las directrices políticas que se basan en los principios del empleo dirigido sobre una base territorial.

Las Regiones italianas crearán estos lugares de concentración sobre la aplicación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Los acuerdos identificarán las necesidades del territorio y propondrán líneas de acción trienales en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad (Handylex, 2022).

España

En España existe un programa para la integración laboral de personas con discapacidad intelectual: [1]

Este programa lo lleva a cabo la Fundación Mapfre, que facilita la unión de empresas dispuestas a apoyar la inclusión de personas con discapacidad y mejorar su competitividad, y personas

[1] https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/

dispuestas a incorporarse al mundo laboral. Una simbiosis que prospera; las pruebas lo corroboran.

Además, para corroborarlo con evidencias, a continuación se muestran algunos ejemplos de casos de éxito recogidos a través de esta iniciativa; en los que se reflejan las vivencias y motivaciones para la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual, tanto por parte de la empresa como de los propios miembros de este colectivo, con sus experiencias vitales.

Maletín Decathlon Lugo[2]

Decathlon es una empresa comprometida con la inclusión de personas con diversidad funcional como parte de su filosofía de llegar a todas las personas, tanto como clientes como empleados. El equipo de Decathlon Lugo, del que ahora forma parte Marcos, una persona con discapacidad intelectual, es un grupo de personas que comparten la idea de la necesidad de integrar a quienes pueden sufrir cierto grado de exclusión social. Se trata, por tanto, de un equipo comprometido y favorable a la inserción de Marcos o de cualquier otra persona con discapacidad.

La integración de Marcos, como la de cualquier persona con discapacidad intelectual, es diferente a la de otras personas, ya que requiere un poco más de atención al principio. En Decathlon se esfuerzan para que sus vendedores sean autónomos desde el principio, y con Marcos esto ha supuesto un reto adicional. Sin embargo, ha sido sin duda una experiencia gratificante en la que todo el personal está creciendo como empleados y como seres humanos.

Marcos también se ha beneficiado mucho de trabajar en esta empresa: ha ganado confianza en sí mismo, experimenta satisfacción personal, se ve recompensado económicamente y ha ganado independencia. Aunque siente que aún está en proceso de integración, está aprendiendo y siente que está en el camino hacia una mayor inclusión. El proceso inicial de integración en la empresa fue complejo pero muy satisfactorio. Cabe destacar la excelente relación tanto con sus compañeros como con sus superiores, debido a la cultura de trabajo en equipo que fomenta este tipo de relaciones.

Caso Carrefour Campanas[3]

La principal razón de Carrefour Campanas para contratar a una persona con discapacidad intelectual es su firme compromiso con la responsabilidad social corporativa. Sin duda, en Carrefour Campanas reconocen la importancia de contribuir a dos aspectos fundamentales: a nivel social, fomentando la inclusión y la diversidad, y a nivel empresarial, generando valor y competitividad.

[2] Inserción laboral en Decathlon Lugo - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

[3] Inserción laboral en Carrefour - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)
Inserción laboral en Carrefour - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

El proceso de integración de las personas con discapacidad intelectual en la empresa está asistido en todo momento por la figura del preparador laboral. Esta persona acompaña y orienta al trabajador para una adaptación eficaz al puesto, a la vez que asesora al equipo de trabajo.

Un aspecto destacable para Carrefour Campanas es el valor que se manifiesta en tres ámbitos. En primer lugar, el valor de la integración efectiva de las personas con discapacidad, proporcionándoles oportunidades para formar parte del mundo laboral. En segundo lugar, el valor de colaborar con entidades que apoyen una adecuada integración. Por último, el valor a nivel empresarial, al contribuir de forma competitiva al desempeño de un puesto de trabajo y aportar valor y un ambiente positivo al equipo de trabajo.

María Bellver tiene síndrome de Down y es cajera en Carrefour Campanas. Gracias a este trabajo tiene dinero y puede trabajar, y además está contenta de tener compañeros. También considera positiva la integración con sus compañeros, ya que dice que le ayudan mucho y ya conoce las tareas, aunque quiere mejorar siendo más rápida en su realización.

Caso Calidad Pascual4

En el caso de Calidad Pascual, la razón para promover la integración de personas con discapacidad intelectual es también la responsabilidad social corporativa y su compromiso con la sociedad. La integración de personas con discapacidad intelectual en la sección de yogures no ha supuesto una dificultad en ningún momento, cumplen con sus responsabilidades al igual que el resto de trabajadores. En este caso, el empleo de personas con discapacidad intelectual tiene un gran impacto en la sociedad, especialmente en lo que se refiere a la integración de personas que tienen mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo.

La colaboración con entidades expertas en el apoyo a personas con discapacidad intelectual ha sido considerada por Calidad Pascual como esencial para definir los puestos de trabajo que mejor se adapten a cada persona con discapacidad intelectual.

El trabajo principal de las personas con discapacidad intelectual en esta empresa se centra en controlar el paletizado de yogures y proporcionar a las máquinas el material que necesitan para trabajar. También limpian las máquinas y realizan tareas de control de calidad de los yogures.

Los trabajadores con discapacidad intelectual de esta empresa valoran muy positivamente el hecho de poder ocupar su tiempo disponible con un trabajo, que además les permite ser autosuficientes económicamente. Además, el empleo les ha permitido ampliar su abanico de amistades, lo que les hace sentirse más integrados y emocionalmente más estables.

En conclusión, el programa "Juntos Podemos" de la Fundación Mapfre es una iniciativa que tiene como objetivo promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral en España. A través de este programa, se busca colaborar con diferentes entidades sociales y

[4] Inserción laboral en Calidad Pascual - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

empresas para crear oportunidades de empleo para personas con discapacidad, facilitando su integración en el mundo laboral. Además, se ofrece formación y asesoramiento tanto a los trabajadores como a las empresas participantes para promover una cultura inclusiva y diversa en el lugar de trabajo. El programa se centra en el desarrollo de habilidades y competencias de las personas con discapacidad para mejorar sus posibilidades de conseguir un empleo digno y sostenible.

8. ¿Cómo abordar los retos y barreras a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el lugar de trabajo?

PBS (Apoyo al comportamiento positivo)

El apoyo al comportamiento positivo (APP) es un planteamiento proactivo que se centra en comprender la función y el contexto del comportamiento y en aplicar estrategias para promover comportamientos positivos y reducir al mismo tiempo los comportamientos problemáticos.

Principios y estrategias, incluida la evaluación funcional de la conducta y la intervención conductual:

Un lugar de trabajo inclusivo debe:

> Impartir formación exhaustiva sobre las PBS en materia de planificación y métodos de recopilación de datos.
>
> Crear planes de apoyo al comportamiento adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual (DI) en el lugar de trabajo, que describan estrategias para promover comportamientos positivos y abordar los comportamientos problemáticos.
>
> Colaborar con analistas del comportamiento o especialistas en PBS para desarrollar y aplicar planes eficaces de apoyo al comportamiento.

Talleres preparatorios

Un empresario puede organizar talleres preparatorios para formar e informar a empresarios, compañeros de trabajo y supervisores sobre el trabajo con personas con discapacidad, en particular con discapacidad intelectual.

- Personalizar el contenido de los talleres para abordar los retos y obstáculos específicos a los que pueden enfrentarse las personas con DI en el lugar de trabajo.

- Incluye sesiones sobre sensibilización ante la discapacidad, estrategias de comunicación, adaptaciones razonables y creación de un entorno laboral integrador.

- Proporcionar ejemplos prácticos, estudios de casos y actividades interactivas para mejorar la comprensión y la empatía entre los participantes.

Consultores de apoyo

- Contrate a consultores de apoyo o expertos en inclusión de la discapacidad para que ofrezcan orientación y apoyo continuos en el lugar de trabajo. Estos consultores pueden ayudar a supervisar los cambios y desafíos en el espacio de trabajo, identificar áreas de mejora y ofrecer recomendaciones para fomentar la inclusión.

- Colaborar con organizaciones de apoyo con experiencia en el apoyo a personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

- Los consultores también pueden ayudar a desarrollar políticas y procedimientos, realizar auditorías de accesibilidad e impartir formación a los empleados.

Actividades de creación de equipos

Una empresa o lugar de trabajo que aspira a ser inclusivo desarrolla un entorno coproductivo mediante:

Organizar actividades de trabajo en equipo que fomenten la inclusión y refuercen las relaciones entre todos los empleados, incluidos los que tienen discapacidad intelectual.

- Incluir una variedad de actividades que fomenten la colaboración, la comunicación y el apoyo mutuo. Promover objetivos y tareas compartidos que requieran las diversas habilidades y puntos fuertes de los miembros del equipo. Programar actividades que sensibilicen sobre las diferencias individuales y fomenten una cultura de respeto y aceptación dentro del equipo.

Metodologías de liberación de tensiones

Introducir metodologías de liberación de tensiones para ayudar a los empleados, incluidos los con DI, a hacer frente al estrés y mantener un entorno de trabajo saludable.

- Ofrezca técnicas como ejercicios de atención plena, ejercicios de respiración profunda, relajación guiada o ejercicios de estiramiento.

- Anime a los empleados a hacer pequeñas pausas y a participar en actividades que reduzcan el estrés durante la jornada laboral.

- Proporcionar recursos e información sobre la gestión del estrés, el autocuidado y los servicios de apoyo a la salud mental disponibles en el lugar de trabajo o en la comunidad.

Desarrollo de las capacidades interpersonales de las PWID

- Diseñar programas de formación o talleres específicamente adaptados al desarrollo de habilidades interpersonales en personas con discapacidad intelectual.

- Se centra en áreas como las habilidades de comunicación, la resolución de problemas, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo, la autodefensa y la etiqueta en el lugar de trabajo.

- Utilizar métodos de aprendizaje interactivos y basados en la experiencia, incluidos los juegos de rol, las simulaciones y los escenarios del mundo real.

- Ofrecer apoyo y formación continuos sobre las habilidades aprendidas en el lugar de trabajo.

Desarrollo de herramientas inclusivas

Colaborar con consorcios de la UE, como la Estrategia Europea sobre Discapacidad, para acceder a recursos y herramientas que faciliten la adaptación de las personas con discapacidad, incluida la intelectual, al espacio de trabajo.

- Explore soluciones tecnológicas inclusivas, dispositivos de asistencia y aplicaciones de software que mejoran la productividad, la comunicación y el funcionamiento independiente.

- Proporcionar formación y apoyo a las personas con DI para que utilicen eficazmente las herramientas inclusivas, garantizando la igualdad de acceso y oportunidades.

- Colaborar con expertos en accesibilidad para garantizar que todas las herramientas y tecnologías cumplen las normas y directrices de accesibilidad pertinentes.

Conclusiones

En general, enseñar y trabajar con personas con discapacidad intelectual es una tarea compleja pero gratificante que requiere que los educadores y cuidadores posean cualidades como la paciencia, la empatía y la adaptabilidad. Cada persona con discapacidad intelectual es única, con sus propios puntos fuertes, puntos débiles y estilos de aprendizaje. Por lo tanto, nunca se insistirá lo suficiente en la importancia de adaptar los enfoques pedagógicos a cada persona. Reconocer la necesidad de métodos personalizados es crucial para garantizar experiencias de aprendizaje significativas para estas personas, ya que reconoce la inadecuación de los enfoques de talla única. Al adaptar la educación a sus capacidades, intereses y objetivos, los educadores pueden proporcionar el apoyo necesario para que las personas con discapacidad intelectual prosperen y alcancen todo su potencial. Algunos de los enfoques más comunes para enseñar a las personas con discapacidad intelectual son el enfoque centrado en la persona, el análisis conductual aplicado y las historias sociales.

En lo que respecta al apoyo conductual positivo en el lugar de trabajo, esta práctica hace hincapié en la planificación con canter personal, el enfoque personalizado, la cooperación, la creación de equipos, la preparación de la acogida, la recompensa y los métodos de evaluación de la recompensa para capacitar al empleado. Estos principios pretenden crear un entorno laboral inclusivo y de apoyo que permita a las personas con discapacidad intelectual sobresalir y prosperar. Las transiciones, por otro lado, son una parte crucial en la vida de los seres humanos, por lo que abarcan cambios de papeles, lugares y relaciones. Sin embargo, para las personas con discapacidad intelectual, esta transición es especialmente difícil debido a las percepciones sociales de la discapacidad y a la complejidad de los servicios de apoyo, un reto que se refleja en las bajas tasas de empleo de este colectivo. Para abordar este problema, es esencial una planificación temprana y exhaustiva de la transición. Es importante destacar que las leyes y políticas europeas hacen ahora hincapié en la importancia de una planificación eficaz de la transición, proporcionando un marco para maximizar el éxito de la transición de la escuela al trabajo para las personas con discapacidad intelectual.

Además, el proceso de identificación de habilidades e intereses laborales desempeña un papel fundamental a la hora de ayudar a las personas con discapacidad intelectual en su búsqueda de empleo. Mediante diversas evaluaciones y una comunicación continua, los educadores pueden obtener información valiosa sobre las capacidades y preferencias de una persona. Esta información permite a los educadores guiar a las personas hacia oportunidades de empleo adecuadas que se ajusten a sus puntos fuertes y sus pasiones, lo que, en última instancia, les capacita para desarrollar carreras profesionales significativas y satisfactorias.

Además, preparar a las personas, especialmente a aquellas con discapacidad intelectual, con habilidades y competencias previas al empleo es crucial para el éxito en el lugar de trabajo.

En este informe se recogen ejemplos de Austria, Italia, Grecia y España de instituciones y buenas prácticas de colaboración con empresarios y otros profesionales para apoyar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Estos ejemplos pueden servir para fomentar el empleo de dichas prácticas, con el resultado de una mayor inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La identificación de las habilidades e intereses laborales, así como el desarrollo de estas habilidades de las personas con discapacidad es crucial para encontrar oportunidades de empleo. Por último, los retos y barreras a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el lugar de trabajo deben abordarse mediante soluciones integrales, como contar con un apoyo positivo al comportamiento, asesores de apoyo y actividades de creación de equipos en el entorno laboral.

En conclusión, la inclusión de la discapacidad es una situación beneficiosa para todos los implicados. Las personas con discapacidad poseen habilidades y talentos valiosos que pueden aprovecharse en la mano de obra, y un lugar de trabajo inclusivo reconoce y valora los puntos fuertes de todos sus empleados. Ofrece igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad tengan éxito, aprendan, reciban una remuneración justa y avancen en sus carreras. La verdadera inclusión implica celebrar la diversidad y beneficiar no sólo a las personas con discapacidad, sino también fomentar un entorno de mayor aceptación y apoyo para todos los empleados.

Referencias

ACMT-RETE. *Collocamento mirato dei disabili.* https://www.acmt-rete.it/diritti/collocamento-mirato-dei-disabili

Additional Support Services For People With Intellectual Disabilities And Their Families: Community Supports. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/additional-support-for-people-with-and-their-families/

ANDEL: Agenzia Nazionale Disabilità e Lavoro. La missione. https://andelagenzia.it/servizi-agli-uffici-del-collocamento-mirato/

ANFFAS. Inclusione Lavorativa. http://www.anffas.net/it/cosa-facciamo/supporto-alle-persone-con-disabilita/inclusione-lavorativa/

Beyer, S. Opportunities and Barriers of Different Employment Models. Retrieved from https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf

Boletín Oficial del Estado (1982). Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Link: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983

Boletín Oficial del Estado (2007). Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Link: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293

Boletín Oficial del Estado (2013). Real Decreto Legislativo 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. Link: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632

Cabezas, D. y Pérez, L: Programa PENTA. Aprendo a resolver problemas por mí mismo. ICCE (2006)

Cameto, R., Levine, P. & Wagner, M. (2004, November). *Transition Planning for students for disabilities. A Special Topic Report of Findings from the National Longitudinal Transition Study-2*. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496547.pdf

Citizen Network. SDS and System Design. Retrieved from https://citizen-network.org/library/sds-and-system-design.html

Disability:IN. (2021). Disability Inclusion Employment Best Practices. Retrieved from https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf

European Agency for Development in Special Needs Education (2006). *I Piani Individuali di Transizione. Sostenere il Passaggio dalla Scuola al Lavoro.* https://www.european-agency.org/resources/publications/individual-transition-plans

European Commission. Persons with disabilities. Employment, Social affairs and Inclusion. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137

Fundación Mapfre (s.f.). Proyecto Juntos somos Capaces. Link: https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/

Greek Ministry of Labour and Social Affairs. Persons with Disabilities. https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/

Intellectual Disabilities And Supportive Rehabilitation: Developing An Individualized Support Plan (ISP). (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/and-supportive-rehabilitation-developing-an-individualized-support-plan-isp/

Intellectual-disabilities Applied Behavioral Analysis (ABA) And Intellectual Disabilities. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/applied-behavioral-analysis-aba/

Intellectual-disabilities Effective Teaching Methods For People With Intellectual Disabilities. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/

Intellectual-disabilities Effective Teaching Methods For People With Intellectual Disabilities. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/

International Labour Organization. Disability Inclusion in Employment: A Review of the Literature. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf

Kauffman, J. M., & Hung, L. Y. (2009). Special education for intellectual disability: current trends and perspectives. Current Opinion in Psychiatry, 22(5), 452–456. https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832eb5c3

La discriminazione delle persone con disabilità. HandyLex: Norme e diritti sulla disabilità. 16/01/2023. https://www.handylex.org/

Lory, C., So Yeon, K., Soo Jung, K., & Gregori, E. (2021, April). *Teaching Academic Skills to People with Intellectual and Developmental Disability*. ResearchGate. https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832eb5c3 https://www.researchgate.net/publication/351204179_Teaching_Academic_Skills_to_People_with_Intellectual_and_Developmental_Disability

Uher, A. M., Josol, C. K., & Fisher, M. H. (2021). Behavioral Approaches to Teaching Decision Making to Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities. In Springer eBooks (pp. 499–517). https://doi.org/10.1007/978-3-030-74675-9_21

United Nations (2006). Convention On The Rights Of Persons With Disabilities. Optional Protocol. Link: https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd

Williams-Diehm, K. L., & Lynch, P. (2007). *Student Knowledge and Perceptions of Individual Transition Planning and Its Process.* The Journal for Vocational Special Needs Education. https://www.semanticscholar.org/paper/Student-Knowledge-and-Perceptions-of-Individual-and-Williams-Diehm-Lynch/a3a072d621c0056625b65f03d991e4e6811eab58

World Health Organization (1997). Life skills education for children and adolescents in schools. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization (2020, May). Life skills education school handbook. Prevention of non-communicable diseases. https://www.who.int/publications/i/item/9789240005020 Yeka.gr.https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f

INCLUJOBS - Holistic Learning for Job Inclusion of People with Intellectual Disabilities.
Project N°.: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612

El proyecto "INCLUJOBS" está cofinanciado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados en este documento son los de sus autores (AIJU, VITECO, PUZZLE, APFAR y AIS) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la Agencia Nacional SEPIE son responsables de los mismos.