

EMPLEO CON APOYO: UNA ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Rubén Vidal E.

rvidal@ucm.cl

Carolina Cornejo V.

ccornejo@ucm.cl

Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad Católica del Maule

Talca - Chile

[Recibido: 22 mar. 2012 / Aceptado: 30 ago. 2012]

RESUMEN

El presente trabajo expone el desarrollo de una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual y jóvenes de alta vulnerabilidad social; revisa conceptualizaciones del Empleo con Apoyo y describe algunas experiencias exitosas realizadas al respecto en la comunidad internacional.

Basados en lo anterior, proponemos implementar en Chile un modelo de Empleo con Apoyo, como solución para un segmento de la población que requiere de urgente remedio a su problema de inserción laboral.

Palabras clave: jóvenes, discapacidad intelectual, empleo, apoyo.

ABSTRACT

This article states the development of a strategy of job placement for young people with intellectual disabilities, as well as young people in situation of high social vulnerability; it reviews conceptualizations about Supported Employment and describes some successful experiences regarding this matter in the international community.

Based on the previous premises, we propose to implement in Chile a model of Supported Employment, as a solution for population segment that needs urgent answers to its job-placement problems.

Key words: young people, intellectual disabilities, job, support.



INTRODUCCIÓN

La formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en Chile, se rige por los Planes y Programas del Ministerio de Educación (MINEDUC) de 1990, el que contiene un marco conceptual y estrategias para la inserción laboral para esas personas que no está en sintonía con las concepciones y corrientes teóricas más actuales, como por ejemplo, el paradigma de los apoyos de la Asociación Americana de Retardo Mental (AAMR) (Luckansson et al. 2002) o la nueva conceptualización de discapacidad intelectual de la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) (Schalock et al. 2010).

Del mismo modo, no toma en cuenta la evidencia investigativa y bibliográfica generada en los últimos tiempos.

Al respecto, el estudio más completo realizado en Chile sobre la formación para el trabajo de los jóvenes con discapacidad intelectual es el *Informe sobre la Situación Laboral en Educación Especial en Chile* (CEAS Ltda. 2002). En este informe se señala claramente que los modelos de formación laboral existentes no siguen, en general, una concepción teórica definida. La mayoría de estos modelos se desarrollan anclados en el paradigma clínico-rehabilitatorio, que tradicionalmente trata a la discapacidad como una enfermedad y a la diferencia como una desviación de lo normal, reduciendo a la persona a un rol muy pasivo, con su atención en las características negativas de las personas más que en los puntos fuertes.

En los tiempos actuales y bajo el paradigma social, que considera el fenómeno de la discapacidad principalmente como un problema social, donde la finalidad es que los jóvenes logren su plena integración social y que centra su solución en la necesidad de equiparar las oportunidades para la participación en las mejores condiciones de igualdad, se desarrollan modelos de formación e inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual totalmente vinculados con el entorno, modalidad que responde a demandas de los puestos de trabajo de una empresa o simplemente a las necesidades del mercado.

El objeto del presente trabajo es exponer una estrategia de formación e inserción laboral sustentado en el paradigma social, con amplia evidencia basada en resultados, denominado Empleo con Apoyo (Eca), de alta difusión en los Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil, Venezuela y en Europa que surge de manera experimental muy ligado a la investigación y a las universidades en los Estados Unidos, y su desarrollo y mejora ha ido siempre estrechamente ligado a la investigación.

EL PROBLEMA Y FUNDAMENTACIÓN

El empleo es una actividad muy trascendental para todo ser humano en el desarrollo de su diario vivir, aportándole sentido y significado en su realización personal y calidad de vida. Para los jóvenes que presentan discapacidad intelectual, el empleo contribuye a configurar la vida adulta, favoreciendo los procesos de la participación social y de estándar de vida (Pallisera y Rius, 2007), siendo de vital importancia el acceso a un mercado laboral regular, digno y de calidad cuando egresan de su proceso formativo entregado en el nivel laboral de un establecimiento de educación especial.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2009), demuestra que existe una carencia de empleo o de mantenimiento del mismo, existiendo altos índices de desempleo en países desarrollados como España, Alemania y Francia, presentando tasas del 10%, donde el porcentaje superior se da en personas que tienen menor nivel de educación, jóvenes y discapacitados; en Chile, la tasa de desempleo no supera el 7.3 %, según datos entregados por el Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE, 2011).

Al profundizar en la población más afectada, se ha demostrado que entre los egresados los establecimientos educacionales que forman laboralmente a los jóvenes que presentan discapacidad, la mayoría no logra insertarse adecuadamente al mercado laboral y los empleadores, a su vez, no encuentran en los postulantes los perfiles de calificación requeridos (Bravo, Peirano, Sevilla y Weintraub, 2001).

De manera específica, en el ámbito de las personas con discapacidad intelectual, esto se evidencia en el primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC- CIF, 2004), donde se señala que en el país:

1 de cada 3 jóvenes y adultos con Discapacidad Intelectual leve realiza un trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con Discapacidad Intelectual moderada lo hace y, en el caso de la Discapacidad Intelectual severa, sólo uno de cada 8 personas trabaja remuneradamente (p.51).

Al respecto Ortiz y Vidal (2010) y de acuerdo al estudio del ENDISC-CIF, (2004) señalan que en Chile:

Existen 2.068.072 de personas con una discapacidad, de una población total de 15.998.873, representando el 12,9%; en la Séptima Región del Maule, se encuentra la tasa más alta de personas con discapacidad a nivel país con un 17,7% (168.251), seguida por la Región Metropolitana con un total de 747.017

personas, es decir un 11,5%. Asimismo, plantean que entre las personas con discapacidad mayor de 15 años, solo 569.745 realiza un trabajo remunerado, representando el 29,2%. Al revisar los datos en la Región del Maule, se encuentra un dato similar al porcentaje nacional, ya que solo el 28,2% (45.799) de las personas tiene un empleo pagado. Se destaca que estos porcentajes contienen a la población que presenta todo tipo de discapacidad (p. 57).

Entre las diversas causas que permiten explicar y comprender el problema de la baja inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en el país, se pueden mencionar las siguientes: a) formación de escuelas y centros de educación especial que no se ajustan a las necesidades de las empresas para una adecuada inserción laboral; b) falta en el país de cuerpos legales, normativas y reglamentos más específicos que regulen el empleo de las personas con discapacidad; c) necesidad de mayores fuentes de financiamiento a nivel de país, para el apoyo a la inserción laboral, en la empresa, de jóvenes con discapacidad intelectual; d) mayor compromiso social de la empresa privada; e) carencia de programas eficaces para apoyar la inserción laboral en la empresa de los jóvenes con discapacidad intelectual; y f) alto nivel de desempleo general a nivel nacional: 7,0 % (INE, febrero-abril 2011).

Concretamente, en el ámbito de la Educación Especial, el tipo de formación laboral para los jóvenes con Discapacidad Intelectual es realizada en los talleres laborales (Nivel laboral), los que aparecen estipulados en el Decreto N° 87/1990 del MINEDUC y tienen como objetivo “proporcionar formación laboral y desarrollar habilidades polivalentes de acuerdo a los intereses, aptitudes y posibilidades laborales del medio a través de programas aprobados por el Ministerio de Educación” (p.40). Otra mirada sobre el rol que desempeñan los talleres laborales de acuerdo a Mundaca (2002), citado por Gómez, Navarro y Rojas (2005), se traduce en:

Procesos de enseñanza-aprendizaje cuya finalidad, de preferencia, es el desarrollo de destrezas y dominios que permitan su posterior inserción laboral. La clave de las intervenciones está en preparar al joven de manera de facilitar su acceso al mercado laboral, habilitándolo para que desempeñe alguna actividad productiva: La respuesta es preparar y fortalecer al joven para que sepa enfrentar al mundo (p.32).

Ambos planteamientos ponen énfasis en la inserción laboral de estas personas, sin embargo, esta instancia se ejerce dentro del mismo establecimiento, lo que no permite una formación que se encuentre más focalizada y contextualizada en las área social y laboral reales, dentro de las cuales se pretende insertar al joven.

En este mismo sentido, uno de los principales estudios realizados en Chile sobre la formación laboral en las escuelas especiales (CEAS Ltda., 2002), se sustenta en dos paradigmas teóricos: el social y el clínico, siendo este último el más utilizado en el país, por basarse en la normativa vigente, y se encuentra enmarcado en el siguiente modelo:

El Taller intraescuela no vinculado con el entorno, es la acción más recurrente en las estrategias de formación laboral que se desarrollan. Esta situación es explicable por la larga tradición que tiene esta estrategia en la Educación Especial, transformándolos muchas veces en un arquetipo para el sentido común, de las variadas manifestaciones que se realizan en este ámbito (p.27)

En relación a la formación laboral las acciones han apuntado al desarrollo de habilidades sociales en la escuela y a la formación laboral con práctica en la empresa, sin llegar a implementar de modo abierto, en la Educación Especial, programas como la Formación Dual, o el EcA (CEAS Ltda., 2002).

El MINEDUC (2005), en consonancia con la Política Nacional de Educación Especial ha iniciado la implementación, en el año 2007, de una Fase Experimental del proyecto de Educación para la Vida y el Trabajo en Escuelas Especiales y Liceos con Proyecto de Integración Escolar (PIE), y una Fase II, en el año 2008, dirigida a apoyar la Transición a la Vida Adulta (TVA) y al trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual que estudian en establecimientos regulares con proyectos de integración escolar y en escuelas de educación especial (MINEDUC, 2009).

Así, la educación formal, en el contexto de la Educación Especial, no evidencia una real inserción laboral; en respuesta a esta problemática de nivel mundial, países como Estados Unidos, Canadá, la Comunidad Europea, Argentina y recientemente, en el año 2010, en Brasil, han implantado una estrategia de inserción laboral que desde la investigación cuenta con evidencia que promisoriamente ha entregado resultados satisfactorios (Kaye 2003).

Esta estrategia es denominada Empleo con Apoyo (EcA), que responde, según Jordán de Urríos y Verdugo (2007), a la nueva concepción de la discapacidad, fundamentado en los sistemas de apoyo planteados por la Asociación Americana de Retardo Mental (AAMR) en el año 2002 (Verdugo y Jenaro, 2006) y, actualmente, en la AAID (Schalock, R. L. et al, 2010); asimismo, demuestra ser apropiado no sólo para jóvenes con discapacidad intelectual, sino también para jóvenes con discapacidad auditiva, visual, física, autismo, parálisis cerebral o enfermedad mental y jóvenes en procesos de exclusión social (Jordán de Urríos y Verdugo, M. A., 2011).

Entre los diversos aspectos positivos de esta modalidad, se encuentra el favorecimiento no solo a personas con discapacidad, sino también a otros grupos desventajados, al brindarles la oportunidad de asegurar un empleo en el mercado libre; es decir, el EcA es un enfoque centrado en la persona que ofrece igualdad de oportunidades, puede ser aplicado a diversos colectivos, otorgando apoyo a la persona como al empleador y se observa el empleo pagado e integración total como una de sus características más relevantes (Evans, 2009).

Por tanto, al constituirse en un modelo que cuenta con aspectos consensuados a nivel de países europeos y de acuerdo a la metodología que desarrolla, es posible de aplicarlo a la realidad nacional, realizando las adecuaciones y adaptaciones necesarias para asegurar su viabilidad y permanencia en el tiempo.

Sobre los planteamientos anteriores se sustenta el presente trabajo, que se propone indagar y profundizar en la conceptualización de un modelo que permita la inserción laboral de jóvenes que presentan discapacidad intelectual y así comenzar a construir una sociedad más equitativa e igualitaria.

ANTECEDENTES GENERALES DEL EMPLEO CON APOYO (EcA)

El EcA es una metodología de inserción laboral para personas con discapacidad con amplia evidencia basada en resultados (Jordán de Urríes, 2008); modelo que empezó a desarrollarse en los Estados Unidos y Canadá en los años 70 y 80, desde donde se extiende paulatinamente al resto de los países occidentales (Fullana, Pallisera y Vilà, M., 2003; Pallisera y Rius, 2007) y que surge ante la necesidad de buscar alternativas para acceder al mundo del trabajo para aquellas personas con discapacidad que, incluso dentro del propio colectivo, mostraban mayores dificultades para acceder al empleo (Jordán de Urríes, 2010). En el estado español se considera al estadounidense Paul Wheman el teórico inspirador de esta metodología de trabajo (Fullana, Pallisera y Vilà, 2003).

Así, se encuentra la Asociación de Personas para el Empleo con Apoyo (APSE) que, durante la década de los años 80, se formó en Estados Unidos para orientar y apoyar a las personas con distintos tipos de discapacidad.

Con los años, esta modalidad se fue extendiendo a muchos países de Europa, formándose en 1993 la Organización de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), con el propósito de facilitar el desarrollo del EcA en toda Europa, en ayuda de todas las personas con discapacidades significativas brindando oportunidades de empleo pagado y los apoyos necesarios y pertinentes para una adecuada integración al mundo laboral. Además,

genera vínculos con otras organizaciones y asociaciones para intercambiar información y conocimientos sobre las buenas prácticas que se obtienen en el proceso de ejecución del modelo de EcA.

Esta estrategia se encuentra totalmente validada a nivel de la comunidad internacional y ha sido definido y estudiado por múltiples autores, tales como: Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987; Wehman, Sale y Parent, 1992; Verdugo y Jenaro, 1993; Bellver, 1998; Fullana, Palisera y Vilà, 2003; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003; Jordán de Urríes, 2005; Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005; Pallisera y Rius, 2007; Jordán de Urríes y Verdugo, 2006; Jordán de Urríes y Verdugo, 2007; Jordan de Urríes y Verdugo, 2008; Evans, 2009; Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2009; Jordán de Urríes, 2010; Verdugo, 2010; Jordán de Urríes, Verdugo, 2011, asimismo, es impulsado por numerosos países, organismos internacionales, organizaciones científicas y humanitarias, y normativas legales y políticas públicas que, explícita o implícitamente, lo avalan. Así, se encuentran una serie de conceptualizaciones y caracterizaciones sobre este modalidad que a continuación se presentan.

La Unión Europea lo define como una estrategia para ayudar a personas con discapacidades importantes (físicas, intelectuales, psíquicas, sensoriales y ocultas) a acceder, por elección propia, a un empleo real en un entorno integrado y con apoyos apropiados, con el fin de que pasen a ser ciudadanos económica y socialmente activos dentro de su propio ámbito local (EUSE, 2005).

Por la Fundación Emplea (2010), este modelo es entendido como un sistema de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a los jóvenes con discapacidades y los apoyos necesarios para que tengan éxito en el mantenimiento de su trabajo en el mercado laboral abierto.

La asociación Galesa (2011), señala que el EcA es un empleo remunerado que debe tener el precio de mercado abierto para las personas que tienen una discapacidad; es una actividad en un lugar de trabajo habitual en la comunidad y que una persona sin discapacidad realizaría.

En el Reino Unido, el EcA, es definido como una estrategia asociada, que permite a personas discapacitadas acceder y mantenerse a lo largo del tiempo en un trabajo o negocio que emplea a trabajadores bien valorados (BASE, 2009). A su vez, Evans (2009), Presidente de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), lo define como el otorgamiento de apoyo a personas con discapacidad o a otros grupos desaventajados para asegurar y mantener un empleo pagado en el mercado laboral abierto.

Los elementos centrales que considera el EcA en la Unión Europea son los siguientes: a) compromiso con el cliente para asegurar un acuerdo entre empresa y trabajador; b) prestación de ayuda en la identificación de las capacidades y preferencias laborales del sujeto; c) ubicación de la persona en un puesto de trabajo satisfactorio para ella; d) análisis del lugar de trabajo, características del mismo y apoyos disponibles; e) soporte en el empleo; f) determinación y entrega de información y ayudas suficientes para garantizar el éxito laboral; g) desarrollo de la independencia con la ayuda de los apoyos naturales; h) sustento profesional al empleado y a la empresa para asegurar la progresión laboral del trabajador (Jordán de Urríes y Verdugo, 2006).

La creación de la EUSE tenía diversos objetivos, uno de ellos era desarrollar este modelo en toda Europa, estableciendo vínculos y redes con otras asociaciones europeas, trabajar con organizaciones a nivel mundial, crear nuevas asociaciones nacionales asistiendo y apoyando a otras organizaciones en la creación de ellas en cada país. Actualmente, son miembros de la EUSE asociaciones tales como: Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), Asociación Británica de Empleo con Apoyo (BASE), Asociación Galesa de Empleo con Apoyo (WASE), Unión de Escocia de Empleo con Apoyo (SUSE), Integración Profesional de Austria (DABEI), Unión de Empleo con Apoyo de República Checa (CZECH), Fundación Vates Finlandia, Asociación Irlandesa de Empleo con Apoyo (IRISH) y Asociación Italiana de Empleo con Apoyo (IASE).

En Europa el EcA ha tenido un enorme desarrollo y su vigencia e importancia se manifiesta en la realización de conferencias periódicas organizadas por EUSE o por otras asociaciones (*X Simposio de Empleo con Apoyo* y la Asociación Británica del Empleo con Apoyo en el 2009 – Conferencia de octubre de 2010 de la Asociación Española de Empleo con Apoyo).

Importante de destacar es la instalación de este modelo en Iberoamérica, y es la Fundación DISCAR la que en 1991 se convierte en pionera al ocuparse de las personas con discapacidad intelectual, entregando herramientas que favorezcan el desarrollo de sus potencialidades para su plena integración social o laboral. Esta fundación también gestiona y realiza Seminarios que permitan los intercambios y el conocimiento de las distintas experiencias que se han ido implementando en algunos países del continente; por ejemplo, es el *II Simposio Iberoamericano de Empleo con Apoyo: Transitando el camino hacia la inclusión laboral*, realizado en Argentina en el 2010 y, en Brasil, los días 31 de mayo y 1 de junio de 2010, en la ciudad de Sao Paulo, el *I Seminario Internacional de Empleo con Apoyo*, con el título “*Desafíos y perspectivas*”, organizado por el Instituto de Tecnología Social ITS. En Venezuela la Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial Complementaria (ASODECO) desarrolla desde el 1992, entre otras acciones, un programa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual.

En relación a las normativas que sustentan el EcA, en Estados Unidos se han generado diversos documentos legales, tales como el Americans with Disabilities Act, de 1990 (U.S. Department of Justice, 1990), el Rehabilitation Act Amendments, de 1992 (Weber, 1994) que tiene como finalidad mejorar el acceso a los servicios otorgados y expandir la participación de las personas discapacitadas en la elección de los mismos, y el Rehabilitation Act Amendments, 1998 (U.S. Department of Education, 1998), que contiene normativas para la rehabilitación de los discapacitados. Asimismo, en España, el EcA está sustentado por el Real Decreto 870/2007 que regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

ALGUNAS EXPERIENCIAS DEL DESARROLLO DEL EMPLEO CON APOYO

En España, se encuentra una experiencia que data de hace aproximadamente 20 años y se adjudica como la primera iniciativa de empleo con apoyo, focalizado en la integración social y laboral de personas con Síndrome de Down en el mercado laboral abierto y competitivo. Esta acción se enmarca en el Proyecto Aura de Barcelona, utilizando la metodología del EcA extendido por Europa (Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998).

Para participar en el proyecto se requiere de la motivación del participante para trabajar en un entorno laboral normalizado y la creencia de la familia en las posibilidades del joven, que permita efectivamente llegar a convertirse en un adulto lo más autónomo posible. El ingreso al Proyecto Aura se realiza a través de un programa individualizado, centrado en desarrollar al máximo las capacidades, y en la preparación para su incorporación a un puesto de trabajo pertinente y adecuado a sus características. Del equipo responsable se releva la figura del preparador laboral, como la persona encargada de realizar el proceso de inserción laboral, cuando el joven se encuentre preparado para ello y continúe mostrando interés por el trabajo y haya obtenido un grado óptimo de autonomía personal (Ortiz y Vidal, 2009).

Otra experiencia que da cuenta de la utilización del modelo de EcA, fue iniciada en Mallorca (España) en 1991, coordinada por el Consell Insular de Mallorca, que otorga servicios de instrucción, apoyo y seguimiento a PcD para encontrar, aprender y mantener un empleo. El proyecto es cofinanciado por el Fondo Social Europeo, el Consell Insular de Mallorca, el Govern Balear y los Ayuntamientos de Palma y Lluçmajor y su ejecución es efectuada con la cooperación de siete entidades públicas y privadas de la Isla, a saber: la Federación Coordinadora de Minusválidos de Baleares, la Asociación de Padres y Amigos del Sordo, la Gestión Sanitaria de Mallorca, los Ayuntamientos de Palma y de Lluçmajor, la Asociación Mallorquina para Personas con Discapacidad Psíquica, y el Consell Insular de Mallorca.

Martínez (1998), consigna una experiencia del EcA en España en el Centro de Recursos de Empleo de Benejúzar (Alicante), que entrega diversos tipos de servicios y niveles de apoyos a las personas que presentan discapacidad; su determinación se efectúa a partir del proceso de evaluación y permite establecer las vías de acceso al mercado laboral ordinario, y los apoyos son diferenciados y en consonancia con las necesidades individuales. Así, comprenden los tres niveles de apoyo que se otorgan individualmente: el primero de ellos da el acceso directo al puesto de trabajo y apoyo intermitente circunscrito al ámbito laboral, pero de mediaciones entre el empresario y la PcD; en el segundo nivel, se entrega un apoyo estructurado en la empresa a través de la metodología del EcA con sus diferentes fases y desarrollado a través de la figura del preparador laboral, luego se inicia la búsqueda de un trabajo, se instruye en las tareas a realizar y se media en el mantenimiento de él, con la entrega de apoyos que oscilan entre intermitentes y limitados, abarcando los entornos laboral, familiar y social de la persona. En el último nivel se realiza una transición al mercado laboral y se efectúa en entornos cercanos al Centro, con orientaciones para la habilitación funcional de las destrezas adaptativas de habilidades sociales, de la vida diaria, comunicación, hábitos prelaborales, habilidades funcionales y otras, así como la atención de problemas emocionales o afectivos que se puedan presentar; los apoyos fluctúan entre limitados y extensos, abarcando los diferentes entornos de la persona: familiar, social y centro de servicios. Los resultados del programa han mostrado que, en su mayoría, son pequeñas y medianas empresas las que se han acogido al proyecto formativo.

Jordán de Urríes y Verdugo (2007) indican que en España, a finales del 2004, al menos 3.532 personas con discapacidad trabajaban mediante la fórmula del EcA.

Estos mismos investigadores, en su *Informe EcA 2011, Evolución del empleo con apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los estándares de calidad de la EUSE*, señalan que actualmente 5.538 personas se encuentran trabajando. De ellos, el mayor subgrupo está compuesto por personas con discapacidad intelectual (2.572 personas, lo que corresponde a un 46 %), seguido de las personas con discapacidad auditiva (1.469 personas, es decir, un 27,0 %), con discapacidad física o de movilidad (623 personas, 11,0 %) o con enfermedad mental (441 personas, es decir, un 8 %) (Jordán de Urríes y Verdugo, 2011).

CONCLUSIONES

La inserción laboral de jóvenes con discapacidad es un tema que se viene desarrollando, implementando y evaluando su puesta en práctica desde hace décadas. Sin embargo, en las distintas iniciativas que se han producido, principalmente en países de Europa, se observan avances significativos en los conceptos de inclusividad y equidad, permitiendo efectivamente ejecutar iniciativas de Empleo con Apoyo para las personas que presentan discapacidades significativas, en el contexto laboral, con puestos de trabajos remunerados y que pueden ser también ocupados por una persona sin discapacidad, evitando, así, situaciones de discriminación o de asistencialidad.

En Chile, la implementación del modelo de EcA requiere de la modificación o generación de nuevas normativas en el ámbito de la educación, salud, previsión social y trabajo, de tal modo que se pueda preparar a los jóvenes con discapacidad lo más tempranamente junto a su familia en orientaciones, apoyos y compromiso formativo que permitan transitar al mundo laboral a partir de un trabajo integrado y sistemático, desarrollando habilidades sociales y conductas adaptativas que potencien su autonomía y vayan maximizando el desarrollo de todas sus capacidades.

A la luz de los antecedentes revisados, se observa que la metodología del empleo con apoyo puede ser instalada como una respuesta efectiva a una parte de la población chilena, que a pesar de asistir a instituciones educativas, centros formativos, talleres laborales, no logra insertarse con puestos de trabajo remunerados y en igualdad de condiciones con un joven sin discapacidad.

Por tanto, los desafíos actuales de la política pública deben ir en consonancia con la Ley General de Educación N° 20.370 del 2009 del MINEDUC y la Ley de Igualdad de Oportunidades N° 20.422/2010 y todas las normativas referenciadas por subvención preferencial como especial, otorgando recursos y fuentes de financiamiento para comenzar la implementación y ejecución del modelo de EcA en Chile.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aese (2011). Excelente trabajo para la caja de herramientas de la EUSE. Recuperado de <http://feeds.feedburner.com/aese>.
- Asea (2011). What exactly is meant by supported employment?. Recuperado de <http://www.learningdisabilitywales.org.uk/supported-employment.php>
- Base (2009). Supported employment.working for inclusion. Manchester Metropolitan University. Recuperado de: www.base-uk.org
- Bellver, F. (1998). El Empleo con apoyo en Mallorca. Una experiencia innovadora de inclusión en la comunidad. Consell Insular de Mallorca.
- Bravo, P., Peirano, C., Sevilla, M. y Weintraub, M. (2001). Formación dual un desafío para Chile. Santiago.
- Consultora en Estudios, Asesorías y Planificación en Desarrollo Local (CEAS, Ltda) (2002). Informe final de la situación de la formación laboral en educación especial. Recuperado de: http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Situacion_formacion_laboral_educespecial.pdf
- Department of Justice (1990). *Americans with disabilities Act f 1990 104 STAT.327*. Washington. D.C. United States.
- Department of Education. (1998). *Q&A: Title IV Rehabilitation Act Amendments of 1998. Section 508: Electronic and Information Technology*. Washington. D.C. United States.
- Endis-Cif (2004). Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile. Resumen de resultados. Recuperado de: <http://212.170.234.89/ccd/estudios/estudio11.pdf>
- Euse (2005). Folleto informativo y modelo de calidad. Recuperado de: <http://www.actas.cat/docs/indicadors%20qualitat.pdf>
- Evans, M. (2009). Supported employment methodology theme. 9th Conference of the European Union of Supported Employment 2009. Praga. Recuperado de: <http://www.euseconference2009.org>

Fullana, J.; Pallisera, M.; Vilà, M. (2003). La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario. Un estudio de casos cualitativo". *Revista de Investigación Educativa*, 21,2.

Fundación Emplea (2010). Memoria de actividades. Recuperado de:
<http://www.fundacionemplea.org/sites/default/files/MEMORIA%20DE%20ACTIVIDADES%202010.pdf>

Fundación Discar (1991). Empleo con apoyo de fundación DISCAR: Alianza con sector empresario para la inclusión laboral de personas con discapacidad mental (Buenos Aires, Argentina). Recuperado de <http://habitat.aq.upm.es/bpal/onu06/bp0855.html>

Gómez, M., Navarro, I. y Rojas, L. (2005). *Inserción laboral de personas con retardo mental de la ciudad de Talca*. Tesis inédita para optar al título de Profesor de Educación Especial y Diferenciada, Universidad Católica del Maule, Talca, Chile.

Instituto Nacional de Estadística (2011). Publicaciones, boletines: *Empleo (Diciembre 2010, Febrero 2011)*. Recuperado de : <http://www.ine.cl/home.php>

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. A. (2006). Principios éticos y estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante empleo con apoyo. El modelo de la EUSE . *Intervención Psicosocial*, 14 (3), 343-354.

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. A. (2007). El futuro del empleo con apoyo. ¿Hacia dónde nos dirigimos? *Revista de Servicios Sociales*, 41, 145-152.

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. A. (2007). Aportaciones significativas recientes en empleo con apoyo desarrolladas desde el INICO. Recuperado de:
http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO18865/2007_Congreso_Valencia_ECA_INICO.pdf

Jordán de Urríes, F. (2008). Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental. *Intervención Psicosocial*, 17(3). Madrid.

Jordán de Urríes, F. (2010). Fundamentos del empleo con apoyo. Recuperado de:
http://sid.usal.es/idocs/F8/FD020918/fedace_fundamentos_eca.pdf

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. A. (2011) Informe EcA 2011. Evolución del empleo con apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los estándares de calidad de la EUSE. Recuperado de: <http://sid.usal.es/idocs/FB/FDO25916/Informe-ECA-2011.pdf>

- Kaye, H. (2003). *Improved employment opportunities for people with disabilities*. Disability Statistics Center, Institute for Health and Aging. Recuperado de: <http://dsc.ucsf.edu/pdf/report17.pdf>.
- Luckansson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W., Coulter, D., Craig, E., Reeve, A., & Tassé, M. (2002). *Retraso mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.
- Martínez, T. (1998). Programa de empleo con apoyo en la mancomunidad Bajo Segura. Empleo con apoyo guía de buenas prácticas. Recuperado de: <http://sid.usd.es/idocs/F8/8.1-2024/8.1-2024.doc>
- Ministerio de Educación (1990). Aprueba planes y programas de estudios para personas con deficiencia mental. Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/biblio/documento/20070328194703.Decreto N87.pdf>
- Ministerio de Educación (2005). Nuestro compromiso con la diversidad. Política Nacional de Educación Especial. Santiago de Chile: Autor.
- Ministerio de Educación (2006). Discusión de tres Marcos referenciales que contribuyan a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para la vida y el trabajo de los jóvenes que presentan discapacidad intelectual. Santiago de Chile: Autor
- Ministerio de Educación (2011). Transición para la vida adulta. Recuperado de: http://www.mineduc.cl/index2.php?id_portal=20id&_seccion=3007
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009). España fue el país con mayor tasa de desempleo en Europa según la OCDE. Recuperado de: www.esmitv.com/wfDetalleNoticia.aspx?Noticia=29103
- Ortiz, H. y Vidal, R. (2009, Noviembre). *Empleo con apoyo: Un camino para la Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. Ponencia presentada en el 6to. Encuentro Internacional de Educación Especial y Psicopedagogía, Talca, Chile.
- Ortiz, H. y Vidal, R. (2010) Empleo con apoyo: Un camino para la inserción laboral De personas con discapacidad intelectual en Chile. *UCM Maule – Revista Académica*. 39, 53 - 74.
- Pallisera, M. y Rius, M. (2007) ¿Y después del trabajo qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad? *Revista de Educación*, 342, 329 - 348.

Real Decreto 870 (2007). Que regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín oficial del estado (BOE) núm. 168, 14 de julio 2007.

Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V., Buntix, W. H. E., Coulter, M. Craig, & Teager, M. H. (2010). *Intellectual disability. Definition, classification, and systems of supports*. 11th Edition. Washington, D.C.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, B. y Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. *Siglo Cero*, 29. (125), 23 - 31.

Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (2006). *Retraso mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.

Weber, M. (1994). Towards Access, accountability, procedural regularity and participation: The rehabilitation act amendments of 1992. *The Journal of Rehabilitation*, 60.

Convergencia Educativa