



Empleo Público y el apoyo en el puesto de trabajo: Una garantía de derechos, para las personas con discapacidad intelectual

Guía elaborada por la Red de Empleo de Plena inclusión.
Fecha: diciembre de 2021.

Edita: Plena inclusión España.
Madrid. 2021.
Avenida General Perón, 32. Planta 1.
Código postal 28020. Madrid
info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual 2.5 España
CC BY-SA 2.5 ES

Agradecimientos: agradecemos especialmente su colaboración y aportaciones para la elaboración de esta guía a las siguientes personas, así como a las administraciones públicas y sindicatos en los que trabajan.

José Antonio Otero, Equipo de coordinación de procesos selectivos y movilidad, Dirección General de Función Pública, de la Junta de Andalucía.

Antonio Parralo, Subdirector de Ordenación y Regulación, Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, de la Junta de Andalucía

Nieves García, Personal Técnico de la Secretaría de Políticas Sociales, Vivienda y Memoria Histórica, de UGT Andalucía.

Ana María Trillo, del Área de Ordenación de Personal y Puestos de Trabajo, de La Junta de Castilla la Mancha.

Reyes Pérez, Jefa del Servicio de Autonomía Personal y Atención a Personas con Discapacidad, de la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León.

Sonia Postigo, Asesora Vocal, Dirección General de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Guadalupe Moreno, Subdirección General de Recursos Humanos, de la Dirección General de Servicios e Inspección del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Amalia Gómez, Subdirectora de Selección de Personal, Consejería de Hacienda y Administración Pública, de la Junta de Extremadura.

Carmen María Paz, Servicio de Selección, Consejería de Hacienda y Administración Pública, de la Junta de Extremadura.

Ana M^a Gómez, Subdirectora de Selección y Provisión de Personal Estatutario Fijo, Dirección General de RRHH y AAGG, del Servicio Extremeño de Salud.

Financiado por:



Índice

Resumen	5
Resumen en lectura fácil	6
Introducción	10
¿Cómo contribuyen los trabajadores con discapacidad intelectual a generar organizaciones inclusivas?	13
La Función Pública como palanca para la inclusión.	14
El apoyo en el puesto de trabajo	16
Apoyos naturales en la administración	17
Formación continua	21
Apoyos formales o externos: Preparadores laborales y Gestores de casos.	22
Ajustes razonables en el puesto de trabajo ¿Cuáles son los más empleados? y ¿los que dan mejores resultados?	25
¿Cómo conseguir apoyos en el puesto de trabajo?	27
Funciones y roles de apoyo	27
Aprendizajes de la práctica	31
Glosario	34
Bibliografía y Recursos Adicionales	37
Anexo	39

Resumen

Las personas con discapacidad intelectual, están accediendo a trabajar en las administraciones públicas. Cada vez hay más convocatorias específicas para que estas personas también puedan trabajar en la administración y los procesos de acceso se están adaptando.

Esto es importante, pero también es importante que las personas con discapacidad intelectual que se incorporan a la función pública, tengan apoyo y adaptaciones cuando comienzan a trabajar y durante determinados periodos de su vida laboral.

En este documento hablamos sobre, como sensibilizar a los futuros compañeros de trabajo de estas personas. Es importante porque en muchos casos pueden no conocer a personas con discapacidad intelectual y tener miedos o prejuicios que dificulten la adaptación al puesto de trabajo. También hablamos de la importancia de adaptar la formación y que esta se ofrezca a lo largo de toda la carrera profesional de la persona.

Se explica la importancia del empleo con apoyo y en concreto de la figura profesional de los/as preparadores/as laborales, como apoyo fundamental en la adaptación al puesto, el aprendizaje de tareas y la comprensión de la cultura del centro de trabajo. También se dan orientaciones sobre los ajustes razonables que podrían ser requeridos por las personas trabajadoras con discapacidad intelectual y como conseguir apoyo por parte de las administraciones, de servicios de empleo con apoyo y orientación sobre ajustes razonables.

Como ya existen experiencias de algunas administraciones públicas que están ofreciendo apoyos en el puesto de trabajo a personal laboral o funcionarios/as con discapacidad intelectual, ofrecemos un análisis de diferentes tareas o roles que se están diseñando para favorecer estos apoyos. Estos roles son tanto internos de la propia administración, como externos y de las organizaciones del tercer sector. Es fundamental la coordinación de ambos. También basándonos en estas experiencias, ofrecemos algunas claves y experiencias para ofrecer el apoyo en el puesto de trabajo a estas personas trabajadoras con discapacidad intelectual.

Resumen en lectura fácil

Cada vez más personas con discapacidad intelectual trabajan en las administraciones públicas.
Por ejemplo: ayuntamientos o ministerios.

Para conseguir este tipo de trabajo, deben hacer un examen al que llamamos oposición.

Cada vez hay más oposiciones adaptadas y fáciles de entender, pensadas para personas con discapacidad.
Por ejemplo: el examen en lectura fácil.

Esto es importante.
Pero también es importante que las personas que consiguen estos trabajos tengan apoyos y adaptaciones:
Cuando empiezan a trabajar.
En otros momentos del trabajo en los que necesiten apoyos.

En este documento hablamos sobre:
Sensibilización.
Formación.
Empleo con apoyo.
Ajustes razonables.
Estudio de tareas y consejos para apoyar.
Ahora explicamos cada punto.

Sensibilización

Hablamos de cómo sensibilizar a los futuros compañeros de trabajo de estas personas.

Es importante porque en muchos casos pueden no conocer a personas con discapacidad intelectual y tener miedos o prejuicios que dificulten la adaptación al puesto de trabajo.

Formación

Es muy importante que esté adaptada. Es decir, que sea fácil de entender.

También debe ofrecerse formación durante de toda la carrera profesional de la persona.
No dar formación solo en los primeros pasos.

Empleo con apoyo

Es el trabajo de una persona con discapacidad que cuenta con el apoyo continuo de un preparador o preparadora laboral.

Explicamos por qué es importante y cómo es esa figura profesional del preparador.

Esta persona es un apoyo fundamental para:
Adaptar el puesto de trabajo.
Aprender las tareas.
Comprender la cultura y los valores del sitio donde trabajas.

Ajustes razonables

Cambios y adaptaciones para asegurar que las personas con discapacidad pueden acceder a todos sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

En este documento, explicamos qué ajustes razonables pueden necesitar las personas trabajadoras con discapacidad intelectual.

También explicamos cómo las administraciones pueden conseguir apoyo y orientaciones de servicios de empleo sobre ajustes razonables.

Los servicios de empleo están por ejemplo en las organizaciones de personas con discapacidad y les ayudan a conseguir trabajo y a entender sus tareas.

Estudio de tareas y consejos para apoyar

Ya existen experiencias de administraciones públicas que apoyan en el trabajo a personas con discapacidad intelectual. Hemos estudiado qué tareas tienen estas personas con discapacidad y qué apoyos les están dando.

Estos apoyos los puede dar:
La propia administración.
Organizaciones de la discapacidad.

Es importante que las 2 partes estén coordinadas y trabajen juntas.

Gracias a este estudio,
damos claves y consejos
para apoyar en su puesto de trabajo
a personas con discapacidad intelectual.

Introducción

Plena inclusión es la organización que representa en España a las personas con [discapacidad intelectual](#) o del desarrollo. Desde hace más de 50 años, contribuimos a la plena inclusión de estas personas y de sus familias en la sociedad.

Defendemos sus derechos y fomentamos la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia. Luchamos por una sociedad más justa y solidaria.

Plena inclusión está formada por 17 federaciones autonómicas (más Ceuta y Melilla) y más de 900 entidades en toda España.

Nuestro objetivo con esta guía, es el de ofrecer un documento sencillo para administraciones y empresas públicas que cuenten con personas con discapacidad intelectual entre su personal y quieran garantizar la mejor adaptación al puesto de trabajo y a la cultura de la organización; este documento, podría considerarse la segunda parte del [Protocolo para administraciones públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual](#), elaborado también por la Red de empleo de Plena inclusión.

Esta guía tiene una visión global en la que se tienen en cuenta, no solo los aspectos laborales, sino también aquellos del entorno de la persona que influyen en la adaptación al puesto: las relaciones, el ocio, la vivienda, etc.; tal y como se propone en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, en su primer objetivo estratégico, se ha de promover un enfoque centrado en las personas, acompañando de manera personalizada y a lo largo de toda la vida laboral. Esta guía habla de ese acompañamiento personalizado.

Como marco de esta guía, contamos con algunas normas y políticas a las que nos referimos continuación:

La primera es la [Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad](#).

Esta Convención se finalizó en el año 2006 y fue ratificada por España en 2008. La ratificación implica la revisión de las legislaciones nacionales. Los artículos que consideramos que dan marco a esta guía son el 19 (vida independiente) y el 27 (empleo). La relación entre el empleo y la vida independiente es bidireccional, por lo que generando apoyos para favorecerla se influirá en el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo y viceversa.

El artículo 19 expone que “Los estados parte reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes

para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad”.

El artículo 27 dice “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

También queremos hacer referencia a [los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) que se proponen a través de la Agenda 2030 y en concreto al Objetivo 8 en el que se apuesta por conseguir Trabajo Decente y Crecimiento Económico. En concreto a la meta 8.5 que indica lo siguiente:

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Consideramos también importante resaltar el Pilar Europeo de Derechos Sociales y creemos que este documento y las recomendaciones del mismo, pueden influir en dos de sus 20 principios, hablamos del principio 3 de Igualdad de oportunidades y el principio 17 sobre inclusión de las personas con discapacidad.

En el ámbito nacional, hacemos una mención especial al Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el [Empleo con Apoyo](#); esta es una metodología que cuenta con sobrada evidencia y que ha demostrado su eficacia en el acceso al empleo de las personas con [discapacidad intelectual](#), así como en el mantenimiento del mismo. Nos parece fundamental que esta metodología y sobre todo el aspecto relacionado con el apoyo en el puesto de trabajo, se tenga como referencia en este documento. Aunque el RD 807/2007 especifica que bajo el mismo no se contempla el empleo público, nos parece muy importante señalar dos cuestiones:

El empleo con apoyo es una metodología que principalmente se orienta a personas con discapacidad intelectual y que cuenta con evidencia que avala su efectividad en múltiples ámbitos, de hecho en el anexo de este documento presentamos experiencias de empleo con apoyo en administraciones públicas.

La primera convocatoria de empleo público para personas con discapacidad intelectual, a nivel estatal se lanzó en el año 2012; fue posterior a la aprobación del RD 807/2007.

Por último, también hacemos referencia al RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que en su artículo 59 establece la obligación de la adaptación del puesto de trabajo. Cuestión también fundamental para garantizar un efectivo cumplimiento del derecho al empleo.

En este documento planteamos, el proceso de apoyo en el puesto de trabajo y hablamos tanto de los apoyos naturales, como del apoyo externo de preparadores/as laborales, formación continua... en varios epígrafes se habla de la necesidad de la coordinación interadministrativa, incorporando también a los Servicios sociales. Esto está basado en la experiencia de la Junta de Castilla y León, es una forma de prestar estos apoyos de manera integral y hacia la que nos gustaría caminar en el ámbito del empleo público para personas con [discapacidad intelectual](#). La Consejería de Servicios Sociales (o sus equivalentes con otras denominaciones) se coordina con sus homólogos en Función Pública, con el Tercer Sector y con la Administración en la que se da la incorporación, para que la persona con discapacidad intelectual que accede a un puesto de trabajo en las Administración Pública pueda tener acceso a [apoyos](#) que promuevan su vida independiente acompañados de un empleo estable, a través de itinerarios personalizados e integrales, no solo en el empleo.

En cualquier caso, los [apoyos naturales](#) dentro del puesto de trabajo se pueden prestar también en experiencias de incorporación de personas con discapacidad intelectual a la función pública, en los que no se han producido estos procesos de coordinación y siempre es importante que se planifiquen por adelantado.



¿Cómo contribuyen los trabajadores con discapacidad intelectual a generar organizaciones inclusivas?

Es importante indicar que cada persona con [discapacidad intelectual](#) cuenta con sus talentos y habilidades y por lo tanto podrá contribuir de un modo único, a la organización en la que trabaje.

Teniendo esto en cuenta, hay algunas cuestiones que si pueden verse afectadas de manera genérica en las empresas y administraciones que contratan a personas con [discapacidad intelectual](#) y que hacen una buena gestión de la diversidad.

Estas cuestiones tienen que ver con el tipo de [apoyos](#) que pueden necesitar las personas con discapacidad intelectual y que pueden beneficiar a la organización en su conjunto.

En este sentido indicamos tres conceptos que nos parecen muy relevantes en este punto, son los conceptos de [Ajustes Razonables](#), [Accesibilidad Universal](#) y [Diseño para Todos](#).

Gracias a estos conceptos se crean soluciones, que en ocasiones son muy beneficiosas para todas las personas independientemente de que tengan una discapacidad. Por ejemplo, un texto legal en [Lectura Fácil](#) puede ser útil también para empleados que no tienen formación jurídica.

Una figura importante a la hora de la incorporación de personas con discapacidad intelectual (y en general de cualquier persona a un nuevo puesto de trabajo), es la figura del mentor/a o tutor/a o de otros [apoyos naturales](#). Esta figura de mentora tiene la función de acompañar a la persona para que conozca la cultura de la organización, le pueda ayudar a resolver pequeños problemas cotidianos... Un estudio de Bryan (2001) indica que, las personas trabajadoras de la empresa que habían sido formadas para ser mentoras de trabajadores con discapacidad y habían podido ejercer esa función, mostraban una mayor satisfacción laboral que antes de haber realizado esa formación y de haber sido mentoras.

La Accesibilidad Universal, el Diseño para Todos, los Ajustes Razonables, la promoción de los Apoyos Naturales... son medidas que contribuyen a la inclusión laboral de las personas con [discapacidad intelectual](#) en la función pública, pero que también pueden ser beneficiosas para el resto de empleados y empleadas.

La Función Pública como palanca para la inclusión.

Las personas con discapacidad intelectual tienen menores tasas de empleo que el resto de la población (ODISMET, 2020). El empleo estable promueve proyectos de vida en la comunidad en los que la persona tiene control, confianza, conexiones y contribución (Plena inclusión 2021).

El acceso al empleo dentro de las administraciones públicas es una palanca de inclusión. Para que la inclusión se produzca es necesario que existan sistemas que la generen, no suele ocurrir sin un trabajo previo.

En el sistema que describimos se debería producir una coordinación interadministrativa y con el tercer sector, existiendo diversos agentes, cada uno con un papel definido. En este caso reflejamos una versión simplificada ya que somos conscientes de que en la Administración puede haber más agentes implicados.



Los itinerarios de inclusión socio laboral implican dar respuestas integrales a las necesidades de las personas y estas necesidades pueden estar relacionadas con la vivienda, el ocio y otras cuestiones de la participación en la comunidad que aparecen reflejadas en el artículo 19 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. Este sistema es más completo desde el punto de vista de la inclusión.

Cuando el objetivo de la Administración es la gestión de la diversidad, –que el personal laboral o funcionario con discapacidad intelectual, pueda desarrollar y mantener su puesto de trabajo–, y no tanto el ofrecer itinerarios socio laborales integrales, siguen siendo fundamentales la formación inicial, el apoyo en el puesto de trabajo, los [apoyos naturales](#) y los [ajustes razonables](#).

● El apoyo en el puesto de trabajo

Es importante que la administración defina su propia política de inclusión laboral. Esta política debe establecer unos objetivos y estar adecuadamente financiada, de modo que no dependa de la disponibilidad de fuentes de financiación externas, sino que se asuma como un gasto estructural. Esta política podría incorporar la coordinación interadministrativa y con el tercer sector propuesta (a través de itinerarios integrales de inserción socio laboral) o limitarse a la gestión exclusiva del ámbito laboral, pero en cualquier caso ha de estar adecuadamente financiada y contar con objetivos. Existen diversos manuales que dan indicaciones sobre cómo crear estas políticas. Por ejemplo, la guía desarrollada por la Comisión de Derechos Humanos de Canadá ([Canadian Human Rights Commission, 2006](#)), habla sobre cómo debe ser una política de una organización que quiere ser inclusiva e indica 17 elementos a la hora de crear dicha política, también facilita un protocolo que ayuda a identificar prácticas poco inclusivas y por último, da 6 indicaciones a tener en cuenta frente a [ajustes razonables](#) requeridos de manera individual por trabajadores.

Toda política de inclusión debe tener objetivos relacionados con el apoyo en el puesto de trabajo y a continuación, nos vamos a centrar en los elementos relacionados con este apoyo, así como en los aspectos que hay que tener en cuenta para que la adaptación al puesto de trabajo y el mantenimiento del mismo sean lo más efectivos posible. En nuestra legislación el RD 807/2007 expone de manera clara en que consiste el apoyo en el puesto de trabajo.



Apoyos naturales en la administración

Los **apoyos naturales**, como se puede ver en el glosario de este documento son "... cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que [...] facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y que incrementan la Calidad de Vida de la persona". (Jordán de Urries, 2003).

Existen diferentes opciones para las administraciones que contratan a personas con discapacidad intelectual, pero es fundamental que se piense con antelación cómo se va a preparar el apoyo natural. Una de las opciones puede ser la de designar a un/a profesional de la administración como persona de referencia, mentora o responsable, para la persona con discapacidad intelectual, quien se encargará de su acompañamiento. La selección de esta persona de referencia, mentora o responsable puede ser muy diversa según las organizaciones. Quien ejerce el papel de persona de referencia en la administración obtiene un salario emocional por esta tarea y, normalmente, se incrementa su satisfacción en el trabajo y su orgullo de pertenencia a la administración (Bryan, 2001). Se recomienda que sean personas que lo eligen de manera voluntaria. Posibles funciones pueden ser:

- dar apoyo en la acogida y la adaptación al puesto.
- apoyar la inclusión con el resto de compañeros.
- facilitar y reforzar el aprendizaje de las tareas.
- en momentos de acumulación de tareas, proponer un cambio de las funciones. De esta manera se favorecería una adecuada gestión de este tipo de situaciones.
- estar pendientes si hay alguna situación excepcional.
- supervisión de aquellos problemas que puedan surgir y dar apoyo en la resolución de los mismos.

Estas funciones son tan importantes que algunas administraciones públicas (DG. de Función Pública de la Xunta de Galicia), las han dividido entre dos roles profesionales diferentes, el de tutor/a (compañero/a de trabajo) y el de responsable (superior en el organigrama).

Es fundamental que haya una comunicación permanente entre la persona de referencia de la administración y el/la [preparador/a laboral](#) de la entidad de referencia porque si esta comunicación es fluida la incorporación laboral de la persona con [discapacidad intelectual](#) será más fácil. (Plena inclusión, 2018)

La Junta de Castilla y León cuenta con una experiencia que es una práctica muy facilitadora de los apoyos naturales. Se comienza a trabajar con los [apoyos naturales](#) antes de que la persona con discapacidad se incorpore al puesto de trabajo y se continúa cuando la persona se incorpora, las actividades se hacen en coordinación entre la Gerencia de Servicios Sociales y Plena inclusión Castilla y León:

Antes de que la persona se incorpore al puesto de trabajo:

Se ofrece formación/sensibilización destinada a todos los profesionales del centro de trabajo al que se incorporará la personas con discapacidad: el objetivo es facilitar un espacio donde se sensibilice sobre las capacidades de las personas trabajadoras con discapacidad en el desarrollo de su rol como trabajadoras, se analicen necesidades de apoyo del equipo, se detecten cuestiones que fallaron en anteriores experiencias, se posibilite que los trabajadores compartan dudas, sentimientos... Se propone una sesión de una hora y media de duración.

Se proporciona formación específica: una de las claves de éxito del proceso de inclusión será que la persona con discapacidad cuente con un círculo de apoyo que le proporcione información clara sobre el desarrollo de sus tareas, le facilite

el conocimiento del centro, sus instalaciones, normas de funcionamiento, le apoye en la gestión de situaciones ante las cuales la persona con discapacidad manifieste dificultades para resolver por sí mismo... y, en definitiva, esté atento y preste los **apoyos** necesarios ante aquellas necesidades que puedan surgir, no solo durante el proceso de inclusión, sino durante todo el tiempo en el que la persona con discapacidad permanezca trabajando en el centro. No obstante, la intensidad de los **apoyos** se irá minimizando en la medida en que las personas trabajadoras con discapacidad adquieran las competencias necesarias siendo lo idóneo que finalmente el apoyo se realice de manera intermitente, únicamente en situaciones puntuales que así se requiera.

Se plantea una formación de una duración aproximada de 3 horas con el objetivo de preparar el acompañamiento del trabajador con discapacidad (análisis del puesto en Lectura Fácil, apoyo en la comunicación, apoyo en la toma de decisiones...).

A continuación, se proponen posibles integrantes del **círculo de apoyo**. No obstante, será fundamental partir del componente de voluntariedad y buena disposición para asumir las tareas que implica la participación en este equipo:

Responsable de personal: podrá coordinar el grupo, recibir la información de los compañeros y del trabajador con discapacidad y derivar al profesional más acorde para resolver la cuestión.

Técnicos del equipo del centro (aquellos que se consideren oportunos). Su función será recoger cuestiones relativas a motivación del trabajador con discapacidad en el puesto de trabajo y abordar posibles dificultades que surjan en las relaciones interpersonales. También se puede incidir especialmente en el abordaje de aspectos sociales del trabajador con discapacidad: vinculación a un grupo de referencia o asociación, tiempo libre, relación con compañeros, etc.

Responsable o encargado de trabajo: Podrá supervisar los trabajos a realizar y los realizados, así como las posibles dificultades que puedan aparecer en sus funciones.

Cuando la persona se incorpora al puesto de trabajo y como parte del proceso de acogida:

Conocimiento de los espacios del centro por parte el trabajador, recomendamos entregar hoja de funciones en Lectura Fácil.

Presentación al círculo de apoyo, alguno de cuyos miembros puede acompañar en todo el proceso de presentación y acogida.

Prestación de apoyo tanto dentro como fuera del puesto de trabajo.

Entrenamiento necesario, de acuerdo con el análisis de tarea realizado previamente, para que el trabajador adquiera las habilidades que le posibiliten la

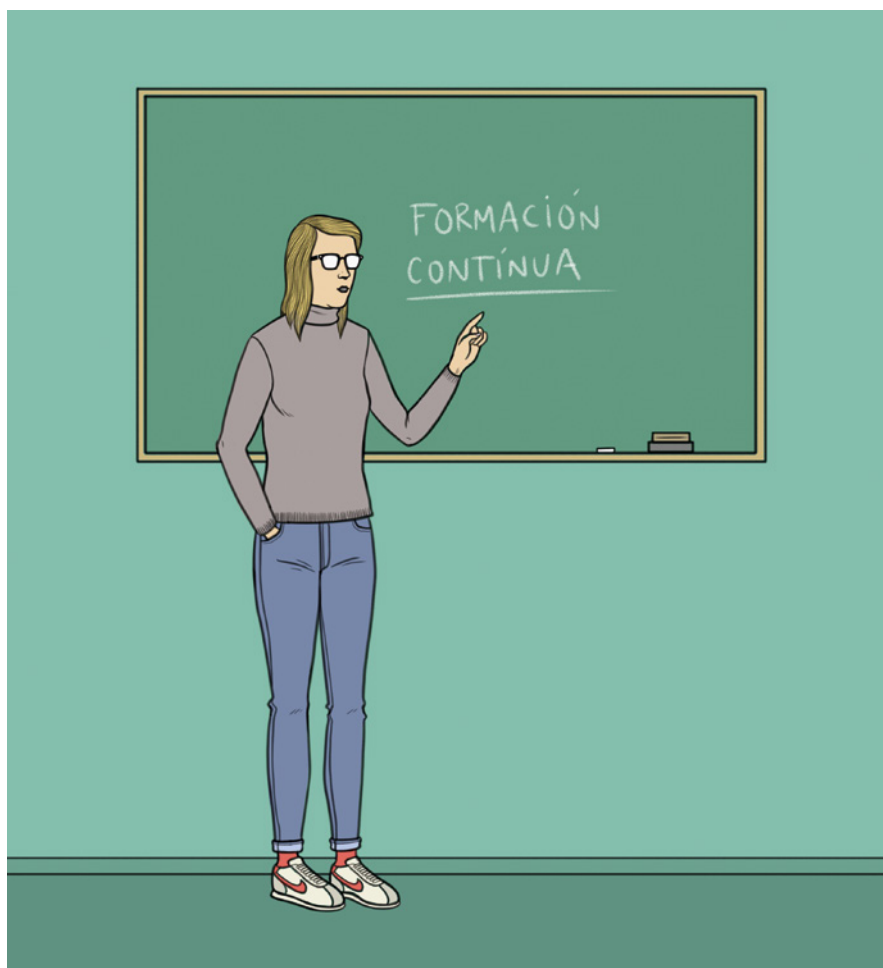
suficiente competencia personal y profesional para adaptarse a los requisitos del puesto de trabajo y realizarlo por sí solo.

Los **apoyos** directos en el puesto de trabajo se irán reduciendo progresivamente, según la evolución y necesidades, cambiándose por una supervisión de las tareas y una persona de referencia para poder preguntar dudas.

Incorporar un seguimiento periódico, a través de evaluaciones de la satisfacción del trabajador, el responsable del centro y el resto de compañeros. Se valorará la calidad, cantidad y organización de tareas; el ritmo, rendimiento y habilidades socio laborales; clima del entorno laboral; detección, prevención e intervención sobre situaciones críticas; funcionamiento de los apoyos naturales, etc.

Se puede establecer una periodicidad de seguimiento en función de las necesidades de la persona o de su demanda.

Con respecto a los **apoyos naturales** se ha constatado que algunas administraciones públicas cuentan con sistemas de reconocimiento, que pueden pasar por la retribución económica a las personas que prestan estos apoyos, o la consecución de méritos profesionales. No existe consenso con respecto a la conveniencia de articular este tipo de sistemas de reconocimiento. En cualquier caso, la recomendación sería que estos sistemas de reconocimiento, en el caso de que la administración decida ponerlos en marcha, se rijan por lo que se propone en la definición de apoyos naturales y es que “se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona”. Es decir, que sean sistemas de reconocimiento que se activen para apoyar a cualquier trabajador, no solo para el apoyo a personas con discapacidad intelectual.



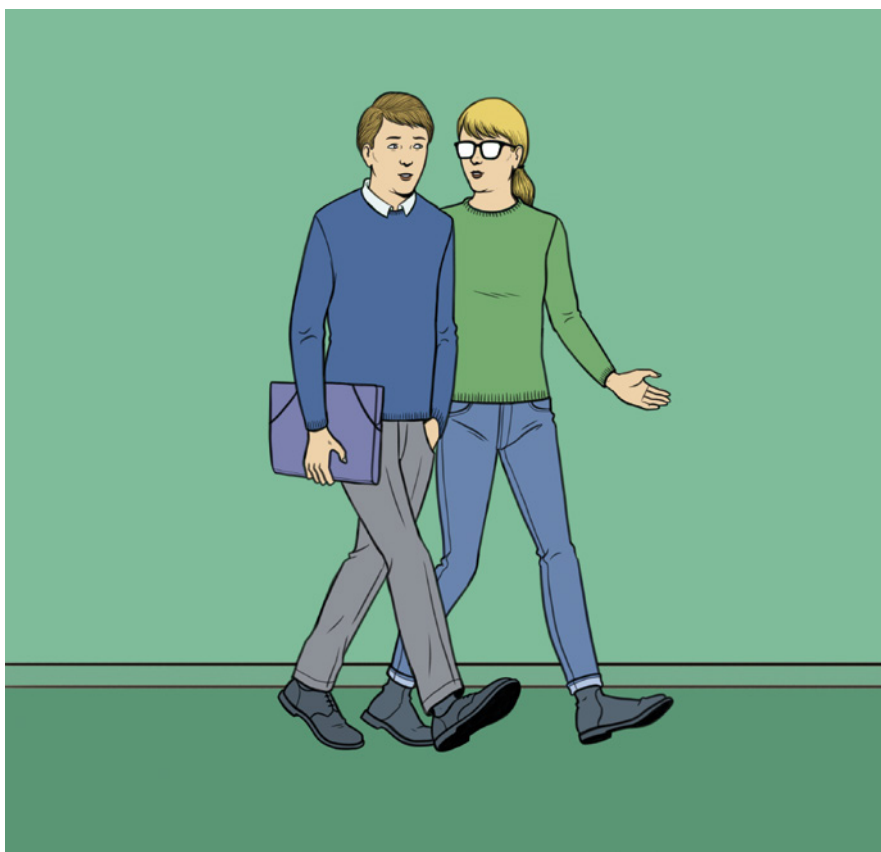
Formación continua

Las personas con discapacidad intelectual, necesitan un tiempo para aprender su nuevo trabajo.

La formación inicial debe extenderse hasta que la persona haya afianzado los conocimientos necesarios. Tras esta formación inicial, las personas con discapacidad intelectual, deberían contar con las mismas oportunidades de formación que sus compañeros/as.

La formación, debe tener contenidos accesibles y adaptados, en el caso de las personas con [discapacidad intelectual](#) puede ser útil hacer adaptaciones de los contenidos a [Lectura Fácil](#).

Las entidades del tercer sector, pueden asesorar sobre cómo llevar a cabo esta formación continua, así como prestar apoyos durante la misma. Como ya se ha explicado al hablar de [empleo con apoyo](#) el/la [Preparador/a Laboral](#) es un profesional que puede asesorar para que este periodo sea lo más satisfactorio posible.



Apoyos formales o externos: Preparadores laborales y Gestores de casos.

El Empleo con Apoyo es una metodología de trabajo que resulta muy positiva a la hora de promover el empleo para las personas con discapacidad intelectual. Existe evidencia cualitativa que indica que este tipo de metodología, facilita la incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual. (Inge, 2017) (Knowledge Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health, 2017).

La [Caja de Herramientas de la EUSE](#) (2010), de la que forma parte la Asociación Española de [Empleo con Apoyo](#) (AESE) nos da una buena explicación de estos apoyos formales. Dentro del Empleo con Apoyo existen figuras profesionales que tienen la función de prestar [apoyos](#) tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, hablamos fundamentalmente de Preparadores Laborales, definidos en el Real Decreto 807/2007 en el que se define el empleo con apoyo. Incluye apoyo instrumental, informativo, emocional y también de evaluación.

Es importante que se dé un apoyo personalizado y sistemático tanto para aprender las tareas del puesto de trabajo como para integrarse en el equipo.

También puede ser necesario que se necesiten [apoyos](#) para llegar al centro de trabajo o acostumbrarse a ciertas rutinas necesarias para ir a trabajar.

El Empleo con Apoyo apoya a los compañeros para que enseñen y apoyen al nuevo empleado/a en todo lo posible, apoya a la organización para que adapte sus procedimientos a las personas con discapacidad, y apoya al empleado/a para que pueda asumir su nuevo papel profesional y desarrolle su potencial. A menudo se necesita más apoyo al empezar un nuevo empleo y después se va reduciendo sistemáticamente, pero debería darse un apoyo continuado siempre que el empleado o el empleador lo necesitaran.

Hay empleados que necesitan más apoyo para aprender las nuevas tareas que se les confían y prefieren que el [preparador laboral](#) les atienda de modo regular en el lugar de trabajo. Otros en cambio disponen de una gran preparación, pero necesitan apoyo para asumir su nuevo rol profesional o para resolver los problemas de relación con los compañeros. Éstos últimos prefieren recibir el apoyo fuera del entorno laboral. El apoyo en el entorno laboral cubre tanto las necesidades de la organización como las del empleado con discapacidad, lo cual, en ocasiones, conduce a un conflicto de intereses. De manera equilibrada hay que reconocer las necesidades de la empresa y dar orientación en cuanto a las adaptaciones y cambios que faciliten la integración laboral de las personas con diferentes capacidades. (EUSE, 2010).

Basándonos en la experiencia, el trabajo que se ha venido haciendo por los/as preparadores/as laborales en el ámbito del empleo público ha sido:

- 1 Sesiones de sensibilización con compañeros y responsables de cada persona, para que puedan exponer sus miedos, ideas... y dotarles de herramientas.
- 2 Acompañamiento por el edificio y presentación de compañeros/as de trabajo.
- 3 Apoyo al aprendizaje de tareas y conocimiento de los compañeros/as en mayor profundidad.
- 4 Apoyo intermitente, según el puesto.
- 5 Contacto con la persona de referencia o mentora del centro de trabajo, preferentemente presencial.
- 6 Contacto con el área de Salud Laboral para la resolución de problemas puntuales.¹

¹ En este sentido es importante no "patologizar" todos los problemas de trabajo que se encuentren las personas con discapacidad intelectual, pero es cierto que estas áreas tienen unos conocimientos que son útiles para el mantenimiento del puesto de trabajo.

Es importante señalar que las familias de las personas con discapacidad intelectual han tenido, tradicionalmente un rol decisivo en el acceso al empleo de sus familiares, dentro del apoyo informativo y emocional que lleva a cabo el preparador/a laboral, también se incorporan cuestiones relacionadas con la información a la familia y el apoyo emocional. El preparador laboral puede tener una función de mediación y recoger las demandas, preguntas, etc. de las familias, para trasladarlas al centro de trabajo y poder dar respuesta.

Las personas con discapacidad intelectual también deberían tener la posibilidad de promocionar o de cambiar de empleo, el preparador laboral es un apoyo fundamental en estas situaciones de cambio.

Cómo hemos adelantado en el apartado de Introducción de este documento, la Función Pública es una palanca de inclusión para las personas con discapacidad intelectual y puede ser más potente si el empleo se alinea con otros objetivos y resultados personales, como la vivienda, el ocio y la participación en la comunidad. Desde esa perspectiva, también se está desarrollando la figura del “responsable de la entidad” o “gestor de casos” que es un profesional de las entidades del tercer sector, que coordina tanto los apoyos que la persona con discapacidad recibe en su puesto de trabajo y los apoyos naturales, como los apoyos que recibe en otros ámbitos de su vida y que se definen a través de los resultados personales que la persona desea conseguir. Esta figura profesional aparece dentro del programa de itinerarios socio laborales que se ha identificado como práctica de la Junta de Castilla y León. Es una figura que no se da en todas las Comunidades Autónomas pero que nos parece interesante para promover itinerarios socio laborales integrales.



Ajustes razonables en el puesto de trabajo ¿Cuáles son los más empleados? y ¿los que dan mejores resultados?

Puede ser necesario que en el puesto de trabajo se realicen algunos cambios y adaptaciones, [ajustes razonables](#) para la administración. Además de ser un requisito legal en muchos países de la Unión Europea, los ajustes razonables son medidas que pueden ser imprescindibles para una correcta gestión de la diversidad. Igual que algunas empresas hacen una aportación económica para los gastos de las gafas de sus empleados que trabajan con pantallas, puede ser necesario que otras personas necesiten algunas adaptaciones en su puesto de trabajo, sin las cuales no podrá desempeñarlo.

En los últimos años, desde Plena inclusión se ha venido colaborando con diferentes agentes que promueven el uso de la tecnología para que los [ajustes razonables](#) también puedan ser tecnológicos.

Es muy importante que se realice un trabajo previo de sensibilización en los centros de trabajo con los apoyos naturales, para que los ajustes razonables no se perciban como [cargas desproporcionadas](#).

Teniendo en cuenta las características genéricas de las personas con discapacidad intelectual, podemos encontrarnos que necesitan ajustes razonables en el puesto de trabajo en ámbitos relacionados con la comprensión, la comunicación y/o la toma de decisiones. Siempre con una variabilidad enorme en función de la persona. En la [Guía de Acceso a la Justicia de Araoz \(2018\)](#) podemos encontrar información específica sobre [apoyos](#) en la comunicación, en este documento se refleja que, no es inusual que las personas con [discapacidad intelectual](#) puedan necesitar más

tiempo para procesar o elaborar la información o para expresar lo que quieren, para mejorar la comunicación y se ofrecen algunas pautas a tener en cuenta para una mejor comunicación.

Con respecto a la comprensión, también se pueden seguir unas pautas básicas para mejorar la participación de la persona con discapacidad intelectual y que se podría considerar como un [ajuste razonable](#) al puesto de trabajo. El nivel de comprensión lectora de las personas con discapacidad intelectual es variable, pero encontramos mayores porcentajes de personas con un bajo nivel de comprensión lectora. Esto puede tener mucha importancia, por ejemplo, a la hora de que comprendan las condiciones de su contrato. Para superar esta barrera se puede utilizar la [Lectura Fácil](#) (Norma UNE 153101:2018 EX Lectura Fácil e Información para Todos. Pautas Europeas de Lectura Fácil) o los [Sistemas de Comunicación Alternativos y Aumentados](#). Plena inclusión cuenta con servicios de [accesibilidad cognitiva](#) a través de su red de accesibilidad cognitiva creada en colaboración con sus Federaciones autonómicas, el catálogo de servicio está disponible en la web de Plena inclusión www.plenainclusion.org

Con respecto al apoyo en la toma de decisiones, las personas con discapacidad pueden tener dificultades a la hora de tomar decisiones, pueden necesitar [apoyos](#) para comprender la información necesaria para tomar la decisión o no comprender las consecuencias de algunas elecciones. Esto puede suponer que tomen decisiones no informadas, por todo esto tienen derecho a contar con los **apoyos** necesarios a la hora de tomar decisiones. En este sentido, en contextos de empleo la figura profesional de la persona de apoyo o el preparador laboral cobra una gran importancia, ya que entre sus funciones se puede encontrar la de dar apoyo en la toma de decisiones en el ámbito del empleo.

Las personas con discapacidad intelectual, también pueden tener problemas de orientación espacial y comprensión de los usos de los entornos, en este caso las medidas de accesibilidad cognitiva en el entorno pueden ser una adaptación útil no solo para estas personas sino para el resto de personas que empleen el entorno. La guía de evaluación de la accesibilidad cognitiva de entornos (Plena inclusión, 2018b) y la red de accesibilidad cognitiva de Plena inclusión, a la que hemos hecho referencia, pueden dar orientaciones en este ámbito.

Toda esta información es interesante que se ofrezca a los equipos en los que se van a incorporar a trabajar personas con discapacidad intelectual. El/la [preparador/a laboral](#) puede ofrecer esta información en cada caso, o se pueden organizar sesiones de sensibilización, algo que sería más eficiente para administraciones públicas que van a incorporar a varias personas con [discapacidad intelectual](#) en sus plantillas.



¿Cómo conseguir apoyos en el puesto de trabajo?

Consideramos que se deben constituir acuerdos de colaboración entre Plena inclusión y las administraciones públicas para poder explicitar en qué consisten estos apoyos y qué se puede esperar de cada una de las partes. En algunas de las experiencias que se presentan en el Anexo, se puede ver como hay administraciones públicas que están trabajando con convenios de colaboración con el tercer sector.

Desde Plena inclusión podemos orientar a las administraciones públicas sobre cómo conseguir estos **apoyos**. <https://www.plenainclusion.org/conocenos/nuestra-organizacion/donde-estamos>

Funciones y roles de apoyo

En este apartado se recogen las figuras y funciones de apoyo que se han ido identificando a lo largo del documento. Las diferenciamos entre figuras de la administración y figuras de las entidades del tercer sector. Estas figuras y funciones, recogen el trabajo que se ha venido realizando hasta el momento por las diferentes administraciones públicas y entidades del tercer sector que están pudiendo prestar el apoyo en el puesto de trabajo. Se han indicado de manera separada las figuras y funciones de la administración que se corresponden a un modelo centrado en la prestación de apoyo en el puesto de trabajo, de las figuras y funciones del modelo de itinerarios socio laborales.

Es importante señalar que al ser este un proceso que se ha ido desarrollando de manera independiente por cada administración, los roles de apoyo descritos

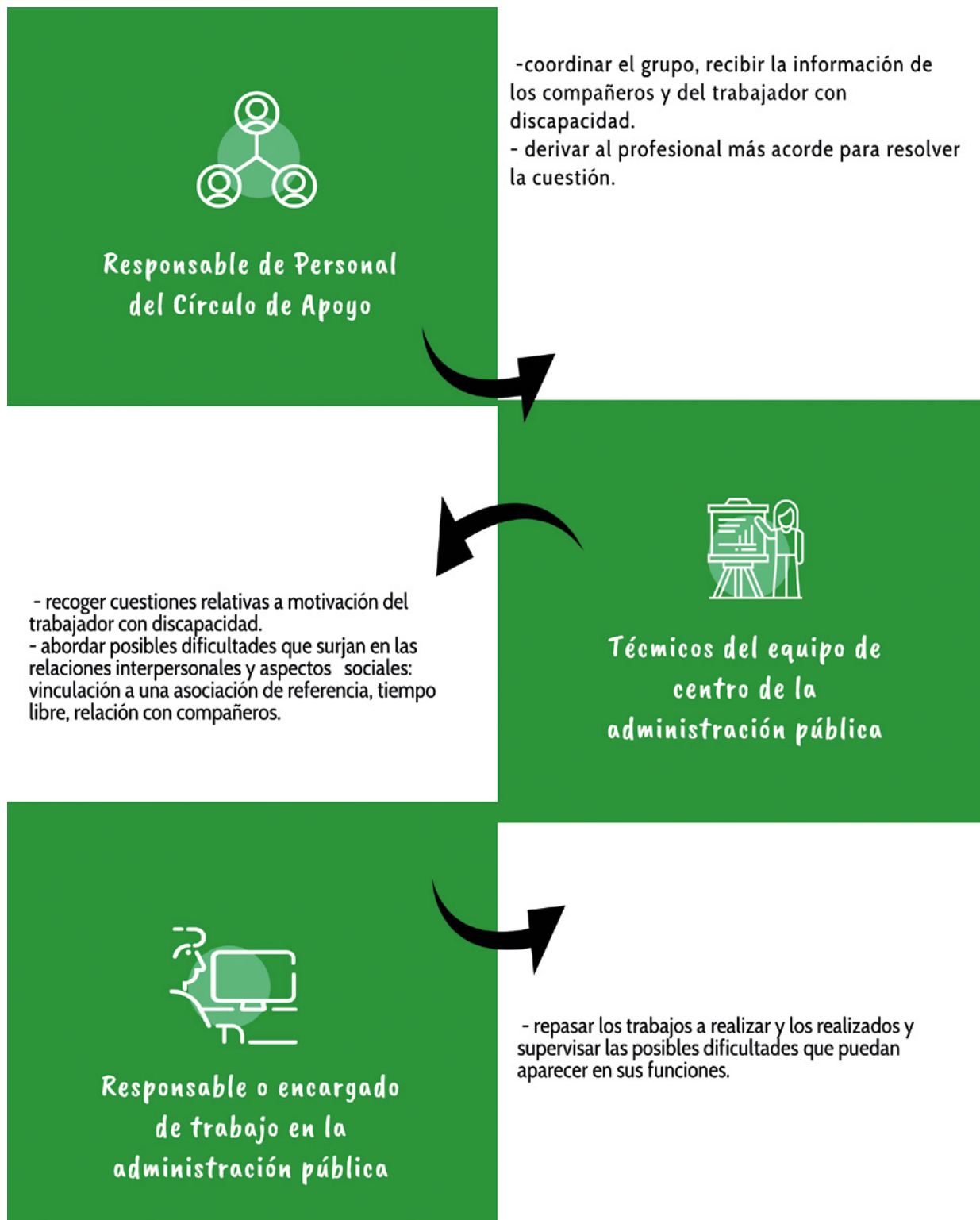
pueden solaparse entre ellos. Se mantienen los roles tal y como se están desarrollando por las diferentes administraciones ya que, al ser un tema con un desarrollo limitado, puede ser útil reflejar los diferentes modelos seguidos por las diversas administraciones públicas. En este documento no se propone un modelo único porque requeriría un proceso de reflexión mayor y podría no adaptarse a las realidades de las diferentes administraciones.

Funciones de la administración:

En Galicia el modelo propuesto incorpora las figuras de tutor/facilitador y del responsable de la administración pública. La figura del mentor/tutor/facilitador también se da en otras administraciones públicas, con funciones similares a estas.



En Castilla y León el modelo propuesto de itinerarios socio laborales, incorpora los siguientes profesionales de la administración:



Figuras profesionales de las entidades del tercer sector:

En esta imagen se exponen las dos figuras profesionales que han aparecido en el documento que pertenecen a entidades del tercer sector. Ambas figuras se producen dentro de los programas/áreas o servicios de empleo de las entidades y cuentan con más roles profesionales, que en este documento no aparecen reflejados pero que son imprescindibles para el desarrollo de dichos programas. La figura del Responsable de entidad es la que se incluye dentro de la propuesta de itinerarios socio laborales de Castilla y León.



● Aprendizajes de la práctica

En Plena inclusión, contamos con experiencia en el apoyo en el puesto de trabajo, tanto en la empresa privada como en las administraciones públicas. En los Anexos a este documento, se pueden ver experiencias que reflejan nuestro bagaje. En este apartado, hemos querido señalar algunas de las claves que identificamos de esta experiencia.



La primera clave es desarrollar itinerarios socio laborales en los que se promueva la coordinación interadministrativa y con el tercer sector, para garantizar los derechos de las personas a través de procesos de apoyo y acompañamiento.



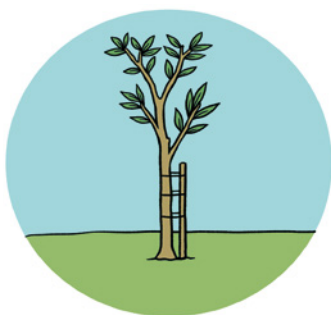
La segunda clave que identificamos es la de formalizar la relación entre la administración pública y la entidad del tercer sector que presta el apoyo. Se puede realizar a través de convenios de colaboración u otros acuerdos formales. Estos acuerdos, van a permitir que ambas partes conozcan sus funciones y facilitará mucho el apoyo en el puesto de trabajo.



La tercera clave, tiene que ver con la formación inicial que recibe el personal laboral o funcionariado con discapacidad intelectual. Es clave que esta formación esté adaptada y para ello se puede contar con la colaboración de entidades de Plena inclusión.



La cuarta clave que identificamos es la importancia de la figura del preparador laboral y de los servicios de [empleo con apoyo](#) en los que esta figura desempeña su labor profesional. Esta figura además de formar a la persona, también es una asesora para la administración y puede ejercer como mediadora, además de ser una garantía para la adaptación.



Una quinta clave tiene que ver con la importancia de los apoyos naturales y de cómo se capacita al entorno de trabajo de la persona con discapacidad intelectual, para que sea un entorno que favorezca el mejor desarrollo y la mayor contribución de cada persona empleada. La inclusión no se produce de manera casual, hay que planificarla y trabajar para conseguirla.



La sexta clave en el proceso es la accesibilidad cognitiva y otros ajustes razonables que se ponen en marcha tanto en el acceso al puesto de trabajo como en el mantenimiento del mismo.

Queremos compartir como reflexión final el impacto que produce el empleo público cuando va unido al apoyo en el puesto de trabajo formal. Las personas con discapacidad intelectual y sus familias, mejoran su bienestar emocional, además de (evidentemente) el bienestar económico, y esto influye en una mejora general de la calidad de vida individual y familiar. Un empleo y un buen proceso de apoyo en el puesto de trabajo tienen impacto en más de una persona, influye a todo su entorno familiar.



6 claves

para el apoyo en el puesto de trabajo en el empleo público para personas con discapacidad intelectual.

ODS 8

Trabajo decente y crecimiento económico.

6. Ajustes razonables y accesibilidad cognitiva

Importantes en el acceso al puesto de trabajo pero también en el mantenimiento del mismo.

1. Itinerarios sociolaborales..

Garantía de derechos subjetivos de las personas a través de procesos de apoyo y acompañamiento.

5. Apoyos naturales

Capacitar al entorno de trabajo de la persona con discapacidad intelectual, para favorecer el mejor desarrollo y la mayor contribución de cada persona empleada.

2. Convenios de colaboración.

Formalizar la relación entre la administración pública y la entidad del tercer sector que presta el apoyo.

6 CLAVES

4. Empleo con Apoyo

Además de preparar y acompañar a la persona, también se asesora a la administración y se hacen funciones de mediación.

3. Formación inicial adaptada

Formación adaptada, para ello se puede contar con la colaboración de entidades de Plena inclusión.

CDPD Art.19

Derecho a la vida independiente

CDPD Art.27

Derecho al empleo

EBEP

Art. 59 Adaptación del puesto de trabajo.

Pilar Europeo

Igualdad de oportunidades

Inclusión de las personas con discapacidad

Glosario

A continuación, vamos a describir algunos conceptos que nos parecen relevantes para cualquier administración pública que promueva el acceso a la función pública de las personas con discapacidad intelectual y una adecuada adaptación a sus puestos de trabajo. La mayor parte de estos conceptos han ido apareciendo ya en este documento.

Apoyos: “Estrategias y recursos que pretenden promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar de una persona y mejoran el funcionamiento individual” (AAIDD, 2010)

Accesibilidad Cognitiva: La **accesibilidad cognitiva** es la propiedad de entornos, edificios, procesos, bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos que resultan fáciles de entender. Belinchón, M., Casas, S., Díez, C., y Tamarit, J., (2014)

Apoyos naturales: Siguiendo a Jordán de Urries (2003) Los apoyos naturales son una estrategia básica de desarrollo del empleo con apoyo por medio de la utilización de aquellos elementos de apoyo que se encuentran de manera natural en la empresa. Los apoyos naturales son cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la Calidad de Vida de la persona.

Ajustes razonables: Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada² o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; (CDPD, 2006).

² Para determinar si una carga es o no desproporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda. (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.)

Accesibilidad universal: Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. (BOE, 2013).

Carga desproporcionada: La Ley 51/2003 especifica un número de criterios que se han de tener en cuenta al considerar si un ajuste razonable es una carga desproporcionada incluyendo: “el coste de la medida, el efecto discriminatorio en la persona con discapacidad si la medida no se toma, las características de la persona, la entidad u organización que lo ha de poner en práctica y la posibilidad de obtener alguna ayuda pública o de otro carácter.

Discapacidad intelectual: La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años. (AAIDD, 2010)

Diseño para Todos: Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño para todos” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. CDPD, 2006.

Empleo con Apoyo: El Empleo con Apoyo (en adelante ECA) es un modelo de integración laboral basado en el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas para personas con discapacidad mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

Lectura Fácil: La Lectura Fácil es un método para hacer los documentos más fáciles de entender a las personas con dificultades de comprensión lectora. (Plena inclusión, 2019) La Lectura Fácil no solo afecta a los textos. También tiene

que ver con las ilustraciones y maquetación. Desde el año 2019, existe una norma UNE que explica en que consiste la Lectura Fácil y cómo se debe realizar.

Preparador Laboral: La persona que apoya a personas con discapacidad a encontrar y mantener un puesto de trabajo, a través de un servicio de empleo con apoyo.

Pictogramas: Según la definición de la RAE un pictograma es un “Signo de la escritura de figuras o símbolos” **Los sistemas pictográficos** se aplican a personas que no están alfabetizadas a causa de la edad o la discapacidad. Tienen la ventaja de permitir desde un nivel de comunicación muy básico, que se adapta a personas con niveles cognitivos bajos o en etapas muy iniciales, hasta un nivel de comunicación muy rico y avanzado, aunque nunca tan completo y flexible como el que se puede alcanzar con el uso de la lengua escrita (ARASAAC).

Sistemas Alternativos de la Comunicación (SAAC): Son formas de expresión distintas al lenguaje hablado, que tienen como objetivo aumentar (aumentativos) y/o compensar (alternativos) las dificultades de comunicación y lenguaje de muchas personas con discapacidad. La Comunicación Aumentativa y Alternativa incluye diversos **sistemas de símbolos**, tanto gráficos (fotografías, dibujos, pictogramas, palabras o letras) como gestuales (mímica, gestos o signos manuales) y, en el caso de los primeros, requiere también el uso de **productos de apoyo**. Los diversos sistemas de símbolos se adaptan a las necesidades de personas con edades y habilidades motrices, cognitivas y lingüísticas muy dispares. (ARASAAC).

Bibliografía y Recursos Adicionales

AAIDD (2010). *Discapacidad Intelectual, Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Undécima edición. Psicología Alianza Editorial.

Araoz de, I. (2018). *Guía de Acceso a la Justicia*. Plena inclusión España.

Belinchón, M., Casas, S., Díez C., Tamarit, J., (2014). *Accesibilidad cognitiva en los centros educativos*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Ed.). Madrid, Colección Guías prácticas de orientaciones para la inclusión educativa.

BOE (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*. Boletín Oficial del Estado.

Bryan, F. Stancliffe, R. (2001) *The co-worker training model outcomes of an open employment pilot project*. Journal of Intellectual & Developmental Disability. Vol . 26 , No. 2, pp. 143–159

Canadian Human Rights Commission (2006). *A Place for all. A guide for creating an inclusive workplace*. Minister of Public Works and Government Service.

Change (2015) *NHS Learning Disabilities Tools & guidance*. NHS England, Strategy Group and NHS Employers. Recuperado de [https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/\(02/08/2019](https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/(02/08/2019)

European Business Test Panel (2008) *Diversity Management in 2008*. Recuperado de <http://www.iegd.org/pdf/Task%201-%20EBTP.pdf> (05/08/2019)

Euse (2010). *Euse toolkit*. Recuperado de <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf> (05/08/2019)

Fundación Adecco. (2015) *IV Informe sobre el absentismo laboral*. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/el-absentismo-entre-los-trabajadores-con-discapacidad-es-inferior-a-la-media/> (05/08/2019)

Griffin, M.A., Hammis, D., et al (2007). *The Job Developer's Handbook: Practical Tactics for Customized Employment*. Brookes Publishing; Edition: 1 (17 July 2007).

Inge, K. Graham, C. et al (2017) *Defining customized employment as an evidence-based practice: The results of a focus group study*. Special Section: Papers from the State of the Science Conference on the Employment of People with Physical Disabilities, Richmond, VA, USA, September 26 and 27, 2017

Keil, M., Amershi, B., et al (2007). *Training Manual for Diversity Management*. Recuperado de International Society for Diversity Management <http://idm-diversity.org/files/EUo7o8-TrainingManual-en.pdf> (21/07/2019)

Jordán de Urries B.J, Verdugo, M.A. (2003) *Variables del Apoyo, la Persona y el Empleo*. Breve exposición de la investigación desarrollada. Investigación, Innovación y Cambio.

Jornadas Científicas de investigación sobre personas con discapacidad. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=721786> (05/08/2019)

Knowledge Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health (2017) *Supported Employment for People with Disabilities: A Systematic Review*. Oslo, Norway: Knowledge Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health (NIPH); 2017.

Naciones Unidas (2006). *Convención de derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas.

NHS, (2015). *NHS Learning Disabilities Tools & guidance*. NHS England, Strategy Group and NHS Employers. Recuperado de [https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/\(02/082019\)](https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/(02/082019))

Odismet, (2020). *Informe General nº 6*. F. ONCE. Recuperado de <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>

Red acoge (2018). *El Plan de gestión de la diversidad en la empresa*. Red acoge.

Planeta Fácil (2019). *Qué es la lectura fácil*. Plena inclusión. Recuperado de 05/08/2019 <http://planetafacil.plenainclusion.org/que-es-la-lectura-facil/>

Plena inclusión (2015). *El sobreesfuerzo económico que genera la discapacidad intelectual en la familia en España*. Plena inclusión.

Plena inclusión (2018). *Empleo personalizado: El papel de las empresas*. Plena inclusión.

Plena inclusión (2018b). *Guía de evaluación de la accesibilidad de entornos*. Plena inclusión.

Plena inclusión (2021). *Apoyos 2030*. Plena inclusión Recuperado de https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/06/Libro_Apoyos_-2030.pdf

Anexo

En este apartado recogemos algunas experiencias en las que se está prestando apoyo en el puesto de trabajo, para que se puedan ver los beneficios que este apoyo tienen tanto para la persona como para la administración. No es un listado exhaustivo de experiencias, hay más comunidades autónomas en las que se está prestando apoyos en el puesto de trabajo dentro de la administración pública, pero consideramos que estas experiencias pueden ilustrar el trabajo que se realiza.

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
Aexpainba Extremadura. Plena inclusión Extremadura.	Sistema Extremeño de Salud.	Contrato con Aexpainba, por el servicio por parte de la administración.	Apoyo en la fase previa (elección de plaza, firma de contrato, etc...). Análisis del puesto, formación y sensibilización a personal del entorno, en el centro de trabajo y familia. Plan de entrenamiento, evaluación y seguimiento.

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
APCOM Murcia. Plena inclusión Murcia.	Administración Regional, Servicio Murciano de Salud y Ayuntamiento.	Convenios de colaboración para la realización de prácticas pre-laborales, entre la asociación y las entidades locales. Convenio de colaboración firmado entre la administración autonómica y Plena Inclusión R. Murcia para la realización de prácticas formativas en centros de trabajo.	Apoyo en la realización de las tareas. Formación en el desarrollo de tareas. Identificar apoyos naturales en el puesto de trabajo. Apoyo en desplazamientos al puesto. Mediación con compañeros y superiores para conseguir el mayor grado de adaptación al puesto de trabajo.

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
APNABI Autismo Bizkaia. FEVAS Plena inclusión Euskadi.	Diputación Foral de Bizkaia (Servicios generales, Palacio Foral, Hacienda) Gobierno Vasco (Osakidetza, UPV).	Diputación Foral y Ayuntamiento de Bilbao: Convenio de colaboración marco para personas con Discapacidad Intelectual. Gobierno Vasco Osakidetza: Convenio de Empleo con Apoyo (ECA) por medio de la dirección de salud laboral o comunicándolo la propia persona a RRHH.	Charlas de sensibilización inicial a las personas del entorno de trabajo. Apoyos al trabajador/a en el propio puesto y fuera de él. Comunicación con compañeros/as de trabajo. Reuniones de seguimiento con los jefes/as directos/as...

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
ASIDO Cartagena. Plena inclusión Murcia.	Agencia Tributaria (Delegación de Hacienda Cartagena).	No hay convenio de colaboración.	Acompañamiento el primer día y presentación del proceso de apoyo mediante Empleo Con Apoyo, que sigue la entidad. Apoyo intermitente al trabajador/a durante año y medio (dependiendo de la persona). Reporte mensual al responsable de RRHH sobre la evolución de las tareas y desempeño de la trabajadora, en lectura fácil. Reuniones con la trabajadora, y su responsable directo en la AEAT. Expresión de necesidades. Apoyos para aprender tareas nuevas o adaptar procesos en las tareas. Apoyo en la comunicación con compañeros de trabajo. Sensibilización aprovechando las visitas a la empresa.

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
ASTRAPACE Murcia. Plena inclusión Murcia.	Ministerio De Transporte, Movilidad Y Agenda Urbana. Dirección General De Tráfico. Servicio Público De Empleo Estatal. Consejería De Empleo, Empresas Y Universidades. Asamblea Regional De Murcia	No hay convenio de colaboración. Se presenta el servicio de la entidad a los Directores Generales o responsables del área donde está implicado el trabajador/a.	Formación de habilidades relacionadas con la actividad y cultura laboral, adquisición de normas de trabajo, horarios, descansos, relaciones interpersonales.... Habilidades de la vida diaria, como aprender a trasladarse desde el domicilio al lugar de trabajo. Informar, sensibilizar y formar el entorno laboral, dirigidas a los compañeros/as de trabajo: información sobre las características de la persona, orientación de los compañeros de trabajo sobre cómo relacionarse con la persona con discapacidad, o entrenamiento en la adquisición de tareas.

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
CEOM Murcia. Plena inclusión Murcia.	Concejalía De Calidad Y Modernización de la Administración. Consejería de Mujer, Igualdad, Lgtbi, Familias Y Política Social. Consejería De Transparencia, Participación Y Administración Pública. Demarcación de Costas del Estado Ministerio De Agricultura, Alimentación Y Medio Ambiente. Confederación Hidrográfica Del Segura, Ministerio Para La Transición Ecológica.	No cuentan con un convenio de colaboración, pero si pueden llevar a cabo Empleo con Apoyo en las Administraciones mencionadas. .	Apoyo y seguimiento en su puesto de trabajo. Adaptación, secuenciación y planificación de las tareas. Intermediación con los compañeros directos. Identificación de apoyos naturales. Desarrollo de habilidades sociales y laborales que faciliten la integración.

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
FADEMGA Plena inclusión Galicia.	Xunta de Galicia	No hay convenio de colaboración. Coordinación fluida.	Figura del tutor: apoyo directo al trabajador durante el proceso de inclusión. Proporcionar al trabajador herramientas para la solución de problemas de forma permanente. Figura del responsable de personal: asigna las tareas del trabajo diario, resolverá las dudas que puedan surgir dirigiéndose al tutor, y supervisará las posibles dificultades que puedan aparecer. Formación dirigida a los profesionales de los centros de destino al que se incorporan los nuevos trabajadores.

Entidades de Plena inclusión.	Administración en la que se presta el apoyo.	Modelo de colaboración.	Tipo de apoyos.
Fundación Personas. Plena Inclusión CYL.	Ayuntamiento de Laguna de Duero. Valladolid.	Convenios de colaboración con la corporación local, para la realización de prácticas de Auxiliar de Conserje.	Análisis del puesto, formación y sensibilización al personal del entorno y en el centro de trabajo. Información a familias. Formación en el desarrollo de tareas. Identificación de apoyos naturales en el puesto de trabajo. Adaptación del puesto. Apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo, tanto en la acogida como a lo largo de todo el proceso formativo. Evaluación de las competencias adquiridas.

Tabla 1 elaboración propia: experiencias de apoyo en el empleo público a personas con discapacidad intelectual parte 1.

Entidades de Plena inclusión.	Beneficios de contar con el apoyo.	Duración de los apoyos.
Aexpainba Extremadura	Mejora la acogida e integración socio-laboral de la persona con discapacidad intelectual, así como, su bienestar emocional. Por otro lado, favorece el clima laboral y relaciones con el resto de trabajadores.	Este apoyo debe mantenerse a lo largo de toda la inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual dada la necesidad de apoyos de carácter intermitente. Varía la frecuencia e intensidad del apoyo.
APCOM Murcia	Dotar de más seguridad a la persona y crear un enlace con el entorno próximo de trabajo. Este apoyo sirve de mediador entre los compañeros, superiores, puesto de trabajo y la persona con discapacidad para lograr un entorno de trabajo favorable para su mejor adaptación al puesto de trabajo.	En un principio es un apoyo continuo en el puesto de trabajo. Según la evolución de la persona y su adaptación al puesto el apoyo se va reduciendo, pero nunca desaparece. El apoyo pasa de ser continuo a ser puntual o esporádico según necesidades.
APNABI Autismo Bizkaia	Dotar de más seguridad, tanto la persona con discapacidad como las personas que van a trabajar con ella, se facilita la interacción entre ambos. Desde el servicio se apoya en el proyecto de vida que la propia persona quiere junto a su entorno (familia, amigos/as,...), facilitando y apoyando en el acceso a la vivienda, la formación continua, el ocio, etc...	La duración del apoyo es continuada a lo largo de toda la trayectoria laboral, lo que varía es la intensidad del mismo, se da en el lugar de trabajo y es mayor al inicio y a progresivamente va disminuyendo porque la persona necesita un menor apoyo para realizar sus tareas o relacionarse con sus compañeros/as.

Entidades de Plena inclusión.	Beneficios de contar con el apoyo.	Duración de los apoyos.
ASIDO Cartagena		El apoyo debe durar lo que necesite la persona. Se va retirando el apoyo a medida que la persona gana autonomía. Ante los cambios en la administración, tareas, personal... se puede contar ampliar el apoyo si es necesario.
ASTRAPACE Murcia	Dotar de más seguridad a la persona trabajadora con discapacidad. A la administración le ha permitido mantener una toma de contacto con el trabajador con mayor conocimiento de cuál es su papel y de manera más fluida.	Los primeros días el/la preparador/a laboral permanece en contacto directo (prácticamente toda la jornada). Posteriormente se realiza una visita semanal durante los primeros 2 meses. Posteriormente se hace un seguimiento mensual o bimestral. Esta estimación es aproximada, depende de las necesidades de la persona y la administración.
CEOM Murcia	Generación de sinergias entre la persona y el entorno en la fase inicial y se convierte en el nexo de unión ante cualquier incidente a lo largo del proceso.	Los apoyos se mantienen a lo largo de la vigencia del contrato. La graduación de los mismos depende de la adaptación e integración de la persona en su puesto de trabajo. Se establecen tres tipos de apoyos según la necesidad de la persona y el desarrollo de sus habilidades laborales, estos son: Apoyo directo: El preparador laboral está la jornada completa con la persona en su puesto de trabajo (fase inicial), Apoyo indirecto: se va haciendo un despegue progresivo dependiendo de la persona e incidiendo en aquellos aspectos que aún lo precisen (fase intermedia), Apoyo natural: la persona está plenamente integrada a nivel social y laboral, y son los propios compañeros los que resuelven cuestiones del día a día, el preparador laboral hace seguimientos puntuales (fase final).

Entidades de Plena inclusión.	Beneficios de contar con el apoyo.	Duración de los apoyos.
FADEMGA Plena inclusión Galicia.	Contribuye a conseguir la plena inclusión laboral en la Administración Pública de las personas con discapacidad intelectual y a su realización a nivel profesional y personal generando autonomía, confianza y seguridad.	No hay apoyos iguales por lo que todo va a depender de las necesidades de cada persona. La intensidad de los apoyos disminuirá a medida que el trabajador adquiera las competencias necesarias, dándose apoyo puntual posteriormente en las situaciones que así se requiera. Es recomendable realizar seguimientos periódicos temporales en función de las necesidades de la persona.

Tabla 2 elaboración propia: experiencias de apoyo en el empleo público a personas con discapacidad intelectual parte 2.