

IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS DE CALIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y VIAS DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN A FUTURO

Dolores Izuzquiza Gasset (Universidad Autónoma de Madrid)

Daniel Ondé Pérez; Teresa Rodríguez Segura (Fundación Prodis)

RESUMEN

La presente comunicación nace con un doble objetivo:

En primer lugar, se trata de dar a conocer los principales resultados obtenidos en el estudio “Identificación de procesos de calidad en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual” (2008), llevado a cabo por el Grupo de Investigación PR-005 “Inclusión social y laboral de jóvenes con discapacidad intelectual”, reconocido por la Universidad Autónoma de Madrid. Dicho estudio se basa en las actuaciones en materia de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual desarrolladas a partir del Programa Promentor “Formación para la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual” patrocinado por la Fundación Prodis y Título Propio de la Universidad Autónoma de Madrid desde 2009, y al Servicio de Empleo con Apoyo ofrecido por dicha Fundación a sus egresados.

En segundo lugar, se expondrán las futuras líneas de investigación en base a los siguientes objetivos:

1. Identificación de los principales factores de éxito y de riesgo que inciden directa o indirectamente en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual.
2. Fomentar y potenciar la sensibilización del empresariado de la Comunidad de Madrid respecto a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual.
3. Profundizar en las necesidades formativas específicas de los Mediadores Laborales con el fin de elaborar criterios y orientaciones para mejorar su competencia profesional y su capacitación.

Palabras Clave: Inclusión laboral, discapacidad intelectual, empleo con apoyo, evaluación de programas, mediador laboral

1. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, el Programa de “*Formación Laboral para la Inserción de Jóvenes con Discapacidad Intelectual*” (Programa Promotor) se lleva a cabo desde 2006 en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, en el marco del convenio Fundación PRODIS-UAM.

Desde el Programa Promotor nos hemos planteado continuar con nuestra labor de dar a conocer los principales resultados de las actuaciones que se vienen desarrollando desde hace años para la formación laboral de personas con discapacidad intelectual. En ediciones anteriores del Congreso Internacional Estrategias Didácticas Inclusivas, principalmente nuestra participación giró en torno a la exposición y presentación de la tipología de acciones relativas a la actividad del Programa Promotor, en su vertiente más *formativa* (utilizando una expresión que proviene de los contextos y metodologías de evaluación). Por esta razón, para la presente edición del Congreso, consideramos que nos encontramos en un momento idóneo para pasar a una propuesta más *sumativa*.

Ambos momentos evaluativos suelen ordenarse secuencialmente en función de la vida o ciclo de intervención particular de cada programa. Por este motivo, haciendo reflexión desde dentro del Programa Promotor, consideramos que ha llegado la hora de abrir el debate sobre los impactos generados, especialmente en materia de inserción laboral con personas con discapacidad intelectual.

No obstante, el objetivo de la presente comunicación tiene una doble intención: por un lado, se encuentra la inquietud de los autores por continuar transmitiendo los principales resultados encontrados fruto de las intervenciones realizadas y de su labor investigadora (como se ha comentado), y por otro lado, se trata de visibilizar las vías a futuro que delimiten el diseño y planteamiento de trabajo de las próximas investigaciones con el fin de superar las limitaciones de conocimiento existentes hasta la fecha.

En el primer caso, en la presente comunicación se van a desarrollar los principales resultados encontrados en el estudio “*Identificación de procesos de calidad en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual*” (2008), a partir de los cuales los autores inciden en los siguientes aspectos relacionados con la potenciación y la mejora de actuaciones en materia de inclusión en igualdad de condiciones en el mundo laboral:

1. La evaluación de las competencias instrumentales, personales y sistémicas de los trabajadores con discapacidad intelectual en cada puesto de trabajo.
2. La identificación del grado de satisfacción de los empleadores con los trabajadores.

3. La identificación del grado de satisfacción de los empleadores con los Mediadores Laborales.
4. La propuesta de unos estándares de calidad que puedan ser generalizados tanto a empresas (públicas y privadas), como a la formación de los y las mediadores/as laborales.

En el segundo caso, sobre las vías a futuro, existe una amplia literatura sobre el análisis de factores que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, pero no existen todavía investigaciones que aborden el tema de la permanencia de un trabajador en la empresa.

2. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA PROMENTOR: EL DEBATE SOBRE LOS IMPACTOS GENERADOS

2.1. Aspectos metodológicos del estudio “*Identificación de procesos de calidad en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual*”

La muestra del estudio estaba compuesta por la siguiente tipología de unidades y participantes: 18 jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años que componen la primera promoción del Programa Promentor (y que iniciaron su vida laboral en el curso 2007-2008 en 16 empresas y organismos de la Comunidad de Madrid), 18 compañeros de trabajo, 16 empleadores y directivos de empresas y organismos públicos y privados de la Comunidad de Madrid, un equipo de 5 mediadoras laborales.

El presente trabajo se enmarca dentro de la metodología no experimental, dado que no se ha tenido control sobre las variables independientes y en función de las hipótesis planteadas en su contraste se han utilizado diseños de tipo descriptivo para explorar las relaciones, asociar y comparar grupos de datos y diseños cuantitativos, descriptivos y correlacionales para identificar el grado de relación entre las variables.

La recogida de datos descriptivos se desarrolló con cuestionarios y los datos interpretativos en el contexto de entrevistas en profundidad, apoyado en análisis documental sobre la descripción y formación del equipo de mediación.

2.2. Valoración de los trabajadores con discapacidad intelectual por parte de los empleadores

Comenzamos con el análisis de los datos generales aportados por los empleadores en referencia a su satisfacción con los trabajadores. En líneas generales, prácticamente todas las valoraciones realizadas son superiores a 3 (en una escala de respuesta que oscila entre cero como el valor más bajo y 4), lo que implica una valoración altamente positiva de los trabajadores con discapacidad intelectual. Esto pone de manifiesto el alto grado de satisfacción de los empleadores con los trabajadores y su integración en el puesto de trabajo.

Los aspectos más valorados son los referidos a la mejora de la imagen de la empresa por integrar un trabajador con discapacidad –lo cual es corporativamente importante- y la puntualidad de estos trabajadores.

Respecto a la *imagen de la empresa*, conviene indicar que, en principio, resulta esperanzador comprobar que la presencia de una persona con discapacidad no parece despertar rechazo en la clientela de las empresas en cuestión, sino todo lo contrario. Parece que contratar personas con discapacidad es un motivo de sano orgullo para las empresas y, en consecuencia, comunican a terceros esta iniciativa de contratación convencidos de que la iniciativa misma mejora su imagen.

No obstante, nuestra reflexión no lleva a considerar que si bien resulta legítimo que uno de los motivos de la contratación sea la *imagen*, es preciso que la comunicación a terceros de la contratación dignifique al trabajador con discapacidad. En este sentido, se le dignificará presentándole esencialmente como lo que es: un trabajador de la empresa que ocupa un puesto y que desarrolla unas tareas con competencia y profesionalidad.

Por lo que se refiere a la alta valoración en *puntualidad*, se puede realizar un tipo de apreciación similar a la anterior: si bien es un síntoma también esperanzador, no es un asunto menor, en el sentido de que el primer logro hacia la dignidad de la contratación de personas con discapacidad es que las personas con discapacidad no sean tratadas de acuerdo con reglas excepcionales de corte paternalista.

Los aspectos menos valorados son “*El trabajador con discapacidad se muestra emocionalmente dependiente de algún/os compañero/s*”, con una puntuación media de 2 y “*El trabajador realiza las tareas por iniciativa propia*” con un 2,6.

Las dos puntuaciones anteriores merecen una consideración adicional, ya que la *dependencia emocional* y la falta de *iniciativa propia* sencillamente ponen de manifiesto características propias de las personas con discapacidad intelectual. El empleador, a medida que va profundizando (ampliando su experiencia, en otras palabras) en su relación con este

tipo de trabajadores, aumenta su conocimiento directo sobre el mundo de las personas con discapacidad intelectual.

Por otro lado, estos resultados indican que la figura del Mediador no puede ser meramente decorativa: el mediador debe tender los puentes que sean precisos y complementar la falta de iniciativa del trabajador, o su desajuste emocional, según el caso, con pautas que guíen el trabajo, cuando falte la iniciativa, y con recursos que permitan salir al paso de excesivas dependencias emocionales que vayan surgiendo.

Sobre las valoraciones de los directivos en relación a la propuesta presentada, en referencia al esfuerzo invertido y la valoración sobre el mismo, se han obtenido también resultados muy positivos. El valor de *“merece la pena el hecho de integrar a un trabajador con discapacidad”* alcanza su máxima nota en casi el total de los encuestados. Es la valoración más alta de todos los test y llena de satisfacción un proyecto como este ver la magnífica implicación de las partes.

En conjunto, los datos de los empleadores nos informan de una buena valoración final de los trabajadores, destacando para los directivos la experiencia de inclusión con el trabajador con discapacidad intelectual como un proceso de alto valor en sí mismo. Esta apreciación se puede vincular con otras, que interpretamos como especiales refuerzos de la posible continuidad de futuras experiencias de inclusión laboral y la permanencia y desarrollo profesional y personal del trabajador concreto en la empresa: la buena adaptación del trabajador a su puesto de trabajo, el buen cumplimiento de las tareas que se le encomiendan, el hecho de que no suponga una carga para los compañeros, de que realice su trabajo de un modo cada vez más autónomo, la mejora del clima laboral de la empresa desde la incorporación del trabajador y con sus compañeros en los momentos de trabajo y de ocio, las buenas relaciones del trabajador con proveedores y clientes y la repercusión de la integración del trabajador en la imagen de la empresa.

2.3. Valoración de los mediadores por parte de los empleadores

Al igual que ocurría con los trabajadores con discapacidad intelectual, una vez más se obtiene una valoración muy positiva de la intervención y labor de los mediadores, con una media de 3,6 sobre 4. Concretamente, los directivos y empleadores han entendido que este profesional ha evitado esfuerzo de la empresa para integrar al trabajador y ha facilitado esa misma integración de la persona con discapacidad en la empresa, mientras que ha contribuido a la creación de un ambiente de cooperación propicio.

El mediador ha desarrollado con calidad lo esencial de su trabajo, tanto por su propia inserción en el sistema de la empresa, porque se ha relacionado con fluidez con los trabajadores, ha facilitado la integración laboral de la persona con discapacidad en la empresa y en su puesto de trabajo, el trabajador ha contado con su apoyo, y concretamente le ha ayudado a gestionar su tiempo y a graduar las tareas que debe realizar según su dificultad.

Sobre las razones de los directivos por las que, si volvieran a contratar a una persona con discapacidad intelectual, solicitarían la ayuda de un mediador laboral, encontramos cuestiones agrupables en varias categorías:

- Razones centradas en la empresa: seguridad inicial, falta de tiempo para dedicar al trabajador discapacitado desde la propia empresa.
- Razones centradas en la relación empresa-trabajador con discapacidad: el mediado resulta un apoyo imprescindible (sobre todo al principio), garantiza una mejor integración de la persona con discapacidad a todos los niveles, contribuye a la mejora de la organización del trabajo de la persona con discapacidad, porque sabe cómo proceder, busca el modo más eficaz para el mejor entendimiento del trabajador con discapacidad.
- Razones centradas en el trabajador con discapacidad: el mediador conoce al trabajador y sabe cómo enseñarle tareas de forma gradual, porque le proporciona seguridad, porque sabe sugerir cambios, mejorando al resto de trabajadores.

Como características que definen o, al menos, perfilan las competencias tanto profesionales como personales de los mediadores laborales, se han destacado las siguientes:

- De tipo general: Ser muy profesionales
- Relativos al trabajador con discapacidad intelectual: Conocimiento del trabajador con discapacidad, porque hace buenas sugerencias para trabajar con el empleado, y porque ha conseguido que el trabajador sea cada vez más responsable
- Asimilables a cualidades personales de la mediadora laboral más valoradas: el carácter afable y la simpatía, la buena comunicación, el compromiso y la entrega, la constancia y la dedicación, la atención a las necesidades de la empresa y la atención a los detalles, la responsabilidad, la generosidad, la eficacia y la claridad de objetivos, la paciencia, la predisposición a la colaboración y a facilitar el trabajo a todos, no ha supuesto ninguna carga de trabajo y ha facilitado el trabajo.

En cuanto a los aspectos menos valorados, es necesario resaltar el referido a “*la información proporcionada por el mediador sobre el trabajador*”, que si bien recibe una puntuación promedio entre media y alta, se ha tomado en consideración como medida de mejora en próximas actuaciones, pues es claramente el punto débil en la propuesta en comparación con el resto.

Desde la perspectiva del mediador laboral, se están tomando en consideración actualmente los aspectos más significativos de las valoraciones menos altas dadas por los empleadores y directivos hacia el trabajador con discapacidad intelectual: información del trabajador sobre su puesto de trabajo (esta observación puede estar relacionada con las características del trabajador en sí, pero podría mejorarse a través de una intervención previa del mediador laboral), y la dependencia emocional con algún compañero/a.

No obstante, la reflexión realizada permite considerar que la dependencia emocional no resulta una observación necesariamente generalizable. Resulta lógico pensar que cuando ésta se produce, se puede deber sobre todo a rasgos de personalidad y que, en todo caso, lo más común es que ese compañero/a sea *de facto* el apoyo natural del trabajador con discapacidad intelectual.

En este sentido, un buen ejemplo lo constituye la valoración de la iniciativa propia de los trabajadores con discapacidad intelectual: a mayor dependencia, menor autonomía y menor iniciativa. Si el anterior ítem resultó de entre todos el menos alto (2), el siguiente es su correlato inverso: “*El trabajador realiza sus tareas por iniciativa propia*” (2.6).

2.4. Valoración de las competencias de los trabajadores

Analizaremos uno a uno los valores competenciales agrupados:

- El grupo de competencias mejor valorado en su conjunto es el de apariencia e higiene, en el que destacan el aseo personal y la ropa como los valores máximos, lo que refuerza el importante papel de la apariencia personal exterior. Algo inferior son las notas referidas a la zona de trabajo, lo que evidencia una menor preocupación por lo que no es estrictamente su persona.
- El grupo de competencias intermedias sería el segundo bloque a analizar: la gestión del tiempo es el siguiente de mayor valoración, y se aprecia un bloque de competencias de mayor cumplimiento que son las relacionadas con la puntualidad (de entrada, de salida, de atención). Igualmente hay un bloque de menor valoración, que es el relativo a la realización simultánea de actividades y en la

canalización de estas situaciones, lo cual se erige como una de los aspectos a mejorar en la formación.

- El de la responsabilidad es un bloque muy homogéneo de valoración con muy poca desviación de valores. El valor menor es el que hace referencia a la necesidad de aprobación en la realización de las tareas. Es sin duda un elemento característico de estos trabajadores, que se hace especialmente intenso y significativo en situaciones con más de un trabajador.
- Las habilidades comunicativas destacan por su alto reconocimiento el respeto del turno de palabra, lo cual resulta especialmente remarcable, y la escritura legible (tema muy trabajado durante su formación). En el lado menos valorado se encuentra la expresión oral.
- Competencias de orientación: en general tienen una buena orientación y en caso de tener dificultades evidencian recursos para subsanarlos.
- Finalmente el grupo peor valorado, y que debe ser fomentado a través e la formación laboral y el empleo mediante apoyo, está formado por las competencias interpersonales, la flexibilidad (falta de control emocional y de persistencia ante las dificultades) y las competencias laborales específicas.

2.5. Planes empresariales orientados

Si se tiene en cuenta la opinión de las empresas respecto a sus planificaciones obtenemos también valores muy aceptables. El máximo de las valoraciones lo obtiene el ítem referido a la preocupación de la empresa por la normativa y actualización de las ventajas, entre ellas las económicas, que ofrecen las administraciones públicas para la contratación de personal perteneciente a grupos con dificultades de inserción laboral. Esta preocupación es uno de los valores a fomentar de cara a que este tipo de proyectos tengan su prolongación en otras entidades similares.

Los valores mínimos son para “*la solicitud de información sobre demandantes de empleo en organizaciones que promuevan la inserción laboral con grupos de personas con dificultades de inserción laboral*”, lo cual parece contradictorio con la valoración del ítem anterior, y “*la existencia de acciones para convertir en accesibles todos los lugares donde se ubican puestos de trabajo en la empresa y permitir por tanto la accesibilidad a personas con discapacidad física*” lo cual evidencia la importancia que sigue teniendo la sensibilización sobre el tema de la accesibilidad.

3. ESTÁNDARES DE CALIDAD

3.1. Relativos a las empresas y a los empresarios

Los empresarios son las figuras que suponen la puerta de acceso al empleo, en la segunda fase de la intervención, tras la formación laboral. En efecto, crean empleo directo, junto a sus organizaciones, posibilitando políticas de inclusión laboral en sus entornos laborales. Pero el empresario no sólo es clave desde su voluntad, capacidad de visión, selección, contratación e incorporación de un trabajador con discapacidad intelectual a su empresa. También puede ser condicionante su papel catalizador y mentalizador y su capacidad de influir en el resto de los trabajadores desde su convicción, representatividad y eventual liderazgo en sus empresas.

Las empresas, que por su propia naturaleza persiguen el beneficio, necesitan del orden y del rigor que aporta un cuerpo bien definido de *buenas prácticas* para afrontar la contratación de personas con discapacidad con garantía de éxito y bajo modelos de eficacia contrastados. Contratar personas con discapacidad implica un cambio en la cultura organizacional que solo es posible afrontar desde sólidos fundamentos y métodos de trabajo ordenados y sistematizados. Llegar a ser una *empresa inclusiva* no resulta fácil, por lo que conviene establecer pautas claras de actuación para las empresas que se lo propongan.

3.2. Relativos a los mediadores laborales

Los mediadores laborales se encuentra en una encrucijada compleja, en la que se dan cita la fase formativa y la fase laboral, la inclusión educativa en la Universidad y la inclusión laboral, el trabajador y el equipo de investigación, el empleador o directivo y los compañeros de trabajo, el trabajador y sus dificultades y triunfos, y un presente difícil e ilusionado con un futuro fundadamente esperanzado.

El mediador laboral es un amortiguador, un analista, un intérprete y sobre todo un pedagogo. Además, incluye una función representativa, porque personifica el Programa Promotor ante la empresa: para el empresario y el apoyo natural, lo representa.

En síntesis, es otra figura *catalizadora y de acceso*, en la medida en que condiciona la viabilidad y por tanto el futuro de tres proyectos interrelacionados: 1) El proyecto de vida laboral y desarrollo profesional y personal de cada trabajador con discapacidad intelectual. 2)

El proyecto de la emergente política inclusiva en la empresa concreta, y 3) El proyecto del Programa Promotor en sí.

De todo lo anterior, se desprenden los siguientes estándares de calidad en la actuación de los mediadores laborales:

- Formación inicial y permanente del mediador laboral. El mediador laboral del Programa Promotor de la Universidad Autónoma de Madrid es un profesional específicamente formado, tanto inicial (cursos específicos) como permanentemente (cursos de perfeccionamiento, asistencia a Jornadas, trabajo en equipo, estudio, actividades para la difusión y publicación de la experiencia y de los resultados, etc.).
- Apoyo continuo al trabajo del mediador laboral desde el sistema proporcionado por el Programa de Formación, que actúa como marco de comunicación, orientador, de valoración y de expectativa.
- El apoyo específicamente proporcionado por las coordinadoras y el equipo de mediadores a cada mediador laboral concreto, a través de reuniones sistemáticas, planificadas, ordenadas y archivadas (mediante órdenes del día) es imprescindible en todas sus fases, especialmente en la fase de inclusión laboral, contratación, incorporación, permanencia y desarrollo profesional del trabajador en la empresa.
- Buen grado de conocimiento del cometido y desempeño del mediador laboral por parte de los empresarios y trabajadores. En efecto, su tarea es bien conocida y comprendida por directivos, empleadores y trabajadores en las empresas donde el Programa Promotor se ha desarrollado. Unánimemente se valora como imprescindible y altamente efectiva por todos los agentes.
- Alto grado de satisfacción del trabajo del mediador laboral por las empresas (compañeros, empleadores y directivos), por su propia integración en la empresa, competencia y otras razones, tanto personales como profesionales.
- Cuidado y énfasis en las primeras fases del Empleo con Apoyo. la presencia de las coordinadoras desde los primeros contactos y el apoyo del mediador es especialmente relevante en los primeros compases de su incorporación, particularmente para favorecer una buena proyección de la autonomía laboral del trabajador.

4. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Hasta la fecha, varios son los logros alcanzados en materia de inserción laboral con personas con discapacidad intelectual tanto en la Comunidad de Madrid, como en el conjunto de la nación. Actualmente, resulta identificable el alto grado de satisfacción existente entre los compañeros de trabajo, jefes y supervisores con la labor desempeñada por trabajadores con discapacidad intelectual.

De igual manera, el entorno familiar de dicho colectivo se muestra bastante a favor de su integración laboral lo que redundará en la vertiente social de la inserción y de la intervención.

El desempeño de una ocupación laboral genera en las personas con discapacidad intelectual y su entorno un sentimiento de normalización evidentemente positivo ya que fomenta su autonomía y realización personal, amplía su campo relacional, genera sentimientos de responsabilidad y de futuro, entrena en habilidades sociales y compromete con la calidad de los procedimientos, productos y servicios generados en el mercado laboral.

No obstante, los niveles de inserción de este colectivo todavía son insuficientes, presentando el nivel más bajo dentro de la tipología de las discapacidades (a excepción de las personas con enfermedad mental). Asimismo, no basta con lograr un empleo, tal y como se entiende generalmente la intervención en materia de inclusión y los itinerarios de inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social. El aumento de la empleabilidad es una cuestión fundamental, así como el apoyo continuado y la mediación laboral. La consecución de empleo no puede ser, por sí mismo, un objetivo finalista si no es un empleo estable en el tiempo.

Así pues, y a partir de lo anterior, el diagnóstico a elaborar desde el Programa Promotor se fija las siguientes metas y objetivos generales:

Objetivos generales	Descripción
Objetivo A	Identificación de los principales factores de éxito y de riesgo que inciden directa o indirectamente en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual.
Objetivo B	Fomentar y potenciar la sensibilización del empresariado de la Comunidad de Madrid respecto a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual.
Objetivo C	Profundizar en las necesidades formativas específicas de los Mediadores Laborales con el fin de elaborar criterios y orientaciones para mejorar su competencia profesional y su capacitación.

Los diferentes aspectos de interés que nos llevan al planteamiento del diagnóstico propuesto son los siguientes:

1. Dentro del colectivo con personas con discapacidad (y a nivel nacional), con los datos disponibles se puede observar que las personas con discapacidad intelectual son las que tienen una menor tasa de actividad y empleo (exceptuando las tasas de las personas con trastorno mental).
2. La Comunidad de Madrid es una de las tres regiones, junto a Andalucía y Cataluña, que presentan un mayor número de personas con discapacidad. De igual manera, estas tres comunidades son las que tienen un mayor volumen de empresas en activo.
3. A partir de lo anterior, la Comunidad de Madrid es una región en la que las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual es bastante elevada, dado el elevado volumen y heterogeneidad tanto del recurso humano potencial como del tejido empresarial existente.
4. El elevado volumen de empresas activas de la región madrileña, además, plantea la necesidad de continuar sensibilizando al empresariado en materia de inclusión y Responsabilidad Social Corporativa (RSC), convirtiéndose en uno de los mecanismos más importantes para eliminar barreras en el acceso al empleo. Una adecuada sensibilización potencia una puerta de acceso al mercado laboral, las empresas y los empresarios, más inclusiva.
5. A través de la Metodología de Empleo con Apoyo (ECA), el Programa Promentor (entre otras instituciones) ha mostrado de manera clara el impacto en la inserción laboral que existe entre las personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid. Las experiencias acumuladas a través del Programa Promentor suponen un claro ejemplo, con valoraciones altamente positivas en cuanto a la satisfacción de las personas implicadas y a la calidad del trabajo realizado.
6. No obstante, la voluntad por seguir mejorando en la intervención y por potenciar las posibilidades de inserción sociolaboral, el aumento de la empleabilidad y, por ende, de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, es uno de los valores fundamentales dentro del Programa Promentor. Por esta razón, para profundizar en el trabajo realizado hasta la fecha una cuestión fundamental es aumentar nuestro conocimiento sobre los factores que inciden directa o

indirectamente sobre el mantenimiento en el puesto de los trabajadores con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid.

7. Lo anterior se ve reforzado si atendemos a la falta de investigaciones en materia de permanencia en el empleo de personas con discapacidad. En otras palabras, nos planteamos los siguientes interrogantes: ¿El trabajo de mediación realizado desde el Programa Promotor es sostenible en el tiempo, es decir, se consigue generar empleo estable? ¿Hasta qué punto la situación de los trabajadores con discapacidad intelectual se encuentra normalizada respecto a la del resto de trabajadores? ¿Cuáles son los elementos críticos o clave? ¿Cuáles son los factores de éxito o de riesgo en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo?
8. Buena parte del éxito alcanzado en la experiencia acumulada desde el Programa Promotor se relaciona directamente con el trabajo de los Mediadores Laborales y con la metodología empleada (ECA). Queda patente la importancia capital del rol de los Mediadores y de su actividad, por lo que una premisa fundamental y permanente es la identificación y elaboración de criterios y orientaciones que potencien su formación profesional a través de un Plan de Estudios especializado e integrado.

5. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

BISQUERRA, R. (2005). Metodología de la investigación educativa. Madrid: Muralla.

BOWMAN, P. Y SKINNER, L. (1994). Inclusive Education: Seven Years of Practice.

(versión electrónica) *Developmental Disabilities Bulletin*, 22, 22-42

DEPARTMENT OF EDUCATION AND TRAINING OF AUSTRALIA. (1990). A

Fair Chance for All. Canberra: National and Institutional Planning for Equity in Higher Education.

DE MIGUEL, S. Y CERRILLO, R. (2010). *Formación para la inclusión laboral de*

Jóvenes con Discapacidad Intelectual. Madrid: Pirámide.

EGIDO, I. (2010). La trayectoria de los organismos Internacionales para la inclusión

laboral de personas con discapacidad intelectual. En S. MIGUEL y R. CERRILLO

(ed). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid Pirámide.

G. LEÓN, O. Y MONTERO, I. (2010). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Madrid: Mc Graw Hill.

GRANTLEY, J. (2000): *Towards inclusion in university of people with intellectual disabilities*. International Special Education Congress. Artículo extraído el 7 de enero de 2010, de http://www.isec2000.org.uk/abstracts/papers_g/grantley_1.htm

HART, D., GRIGAL, M., SAX, C., MARTINEZ, D. Y WILL, M. (2006):
Postsecondary Education Options for Students with Intellectual Disabilities
(versión electrónica). *Research to Practice*, 45 (3) 56-87.

HERNANDEZ, R, FERNÁNDEZ C Y BAPTISTA LUCIO. (2010). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.

IZUZQUIZA, D Y DE LA HERRÁN, A. (2010). *Discapacidad intelectual en la empresa*. Madrid: Pirámide.

IZUZQUIZA, D. (2010). *Formación para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual*. Programa Promentor. En S. MIGUEL y R. CERRILLO (ed). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid Pirámide.

JORDÁN DE URRIES, B Y VERDUGO, M.A. (2010). *Análisis del ajuste de los programas a estándares de la Unión Europea de Empleo con Apoyo*. En INICO (Eds.), *Impacto del Programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo* (pp. 225-252). Madrid: Obra Social Caja Madrid.

LOBBAN, M. (2002). *Up the Hill Project*. Pathways 6 Conference 2002. Taking their place: People with Intellectual Disability at University. Artículo extraído el 15 de enero de 2010, de

<http://www.adcet.edu.au/StoredFile.aspx?id=966&fn=Malcolm%20Lobban.pdf> - -

--

MCDONALD, L., MACPHERSON-COURT, L., FRANKS, S., UDITSKY, B. Y

SYMONS, F. (1997). An inclusive university program for students with moderate to severe developmental disabilities: Student, parent and faculty perspectives.

Developmental Disabilities Bulletin, vol. 25 (1), 43-67.