

NUEVAS OPORTUNIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: EL IMPACTO DE LA METODOLOGÍA DE ITINERARIOS EN SU ACCESO AL EMPLEO. EL MODELO DE CASTILLA Y LEÓN

New Opportunities for the Professional Career of People with Intellectual Disabilities: The Impact of the Itinerary Methodology on their Access to Employment. The Castilla y León Model

María Teresa ORTEGA CAMARERO
Universidad de Burgos. Área de Sociología. España
mocomarero@ubu.es
<https://orcid.org/0000-0003-0610-4778>

Recepción: 6 de noviembre de 2021

Aceptación: 24 de mayo de 2022

RESUMEN: El acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo requiere de procesos individualizados de acompañamiento, especialmente en el tránsito de la escuela al empleo. Las iniciativas de colaboración público/privada se perfilan como estrategias de éxito. Este estudio analiza la implantación del Proyecto de Itinerarios Individualizados en Castilla y León, analizando su impacto en la carrera profesional de las personas con discapacidad intelectual y su incursión en las políticas públicas. Del análisis realizado podemos concluir que estos programas favorecen la empleabilidad del colectivo, bajo un modelo integral de intervención que trasciende a la intermediación, abarcando acciones planificadas desde la formación para el empleo hasta el acceso a la vivienda. Se observa, además, su consolidación dentro de la estrategia de atención a la discapacidad en este territorio y su orientación hacia el logro de un nuevo modelo de centros de día, orientados a la capacitación profesional de las

personas con discapacidad intelectual, con el objetivo de lograr un nuevo rol social que contribuya a su proyecto de vida.

PALABRAS CLAVE: Discapacidad intelectual; inclusión laboral; oportunidades vitales; tránsito escuela-empleo; modelos en innovación.

ABSTRACT: Access to employment for people with intellectual and developmental disabilities requires individualized support processes, especially in the transition from school to employment. Public/private collaboration initiatives are emerging as successful strategies. This paper analyzes the implementation of the Individualized Itineraries Project in Castilla y León, analyzing its impact on the professional career of people with intellectual disabilities and its incursion into public policies. From the analysis we can conclude that these programs promote the employability of the group, under a comprehensive model of intervention that transcends the intermediation, covering planned actions from training for employment to access to housing. It is also observed its consolidation within the strategy of attention to disability in this territory and its orientation towards the achievement of a new model of day centers, oriented to the professional training of people with intellectual disabilities, with the aim of achieving a new social role that contributes to their life project.

KEYWORDS: Intellectual disability; labor inclusion; life opportunities; school-employment transition; models in innovation.

1. Introducción y planteamiento del problema

El capítulo 27 de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006) aborda la cuestión del empleo como uno de los principios y obligaciones generales de los Estados para lograr la inclusión social, instando a los firmantes no solo a garantizar a las personas con discapacidad la posibilidad de obtener un empleo de calidad, sino al propio reconocimiento del derecho al empleo (Organización de las Naciones Unidas, 2006; Flores, 2010).

Disponer de un trabajo digno contribuye al desarrollo personal y permite gozar de autonomía, independencia y reconocimiento social (CERMI, 2017). Pero es además una ganancia efectiva para toda la sociedad, que facilita el tránsito de políticas pasivas a políticas activas (De Lorenzo y Cabra de Luna, 2007), y con gran impacto en el consumo y en la dinámica social de su entorno (KPMG, 2013). En los últimos años, los gobiernos, inspirados por las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión Europea (Valdés 2005), han llegado al convencimiento de que “la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables” (De Lorenzo y Cabra de Luna, 2007, p. 1137). De esta manera, el empleo de las personas con discapacidad ha cobrado fuerza en el diseño de las políticas públicas, pasando a formar parte de la agenda política y social (Martínez-Pujalte,

2010). A ello ha contribuido, sin duda, la enorme presión que en este campo han venido realizando las propias personas con discapacidad y sus movimientos más representativos. Se parte del convencimiento de que el problema del desempleo y la baja actividad no está tanto en la persona, sino en la forma en la que los puestos de trabajo están estructurados, y que, en consecuencia, se debe poner el foco en un entorno que dificulta la participación de la persona, más que en los déficits asociados a la discapacidad (Palacios, 2008).

Como antes se apuntaba, en la aplicación de las políticas para el fomento de la ocupación de las personas con discapacidad, subyace ante todo la necesidad del reconocimiento del derecho al empleo, mostrando el paso definitivo del modelo médico-asistencial al de derechos humanos que reconoce la ONU en su Convención (Organización de las Naciones Unidas, 2006, p. 2). Se exige a las administraciones públicas mecanismos jurisdiccionales o administrativos que permitan la tutela de ese derecho y la no discriminación por motivo de discapacidad, para cumplir de esa forma con los mandatos internacionales de la Convención y de la Agenda 2030 (Izquierdo y Ortega, 2020). En el caso de España, además, se revela imprescindible impulsar un nuevo marco legal de inclusión laboral de las personas con discapacidad, reclamado desde hace varios años por el sector (CERMI, 2017).

La Unión Europea ha incorporado esta premisa en sus documentos oficiales. En diciembre de 2019 el Consejo Económico y Social aprueba la Agenda Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2030, diseñada por la Comisión Europea (Comité Económico y Social, 2019), en la que se insta al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como órgano de supervisión de la aplicación de la Convención, a presionar a los Estados miembros para garantizar su derecho efectivo al empleo, su acceso a salarios adecuados y ayudar a los empresarios a promover lugares de trabajo accesibles y a flexibilizar el horario laboral.

Siendo esto importante, es cierto que no es suficiente. Aunque las medidas legislativas están mejorando el acceso de las personas con discapacidad al empleo, parece cierto que por sí solas no resuelven las cifras de inactividad y desempleo (Rey, 2018), especialmente en el caso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Es por ello imprescindible acompañarlas de la acción positiva: programas específicos de apoyo, medidas de contenido económico e intervenciones personalizadas que contribuyan a que las personas con discapacidad logren acceder al mercado de trabajo (Flores, 2010).

1.1. *La innovación y el fomento del empleo de las personas con discapacidad intelectual: los itinerarios individualizados*

Las distintas metodologías que se han aplicado en los últimos años para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (DID) se han inspirado en el modelo social de la discapacidad (Díaz, 2016) y en el paradigma de los apoyos, poniendo el acento en la interrelación entre estos y el funcionamiento individual, especialmente en los entornos de trabajo competitivos

(Schalock y Verdugo, 2012). Esto conduce a la necesidad de generar modelos de intervención que permiten evaluar los entornos laborales, valorar las capacidades de los futuros trabajadores y establecer sistemas de intervención continuada con ajustes razonables, orientados al resultado de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad (Font, 2018).

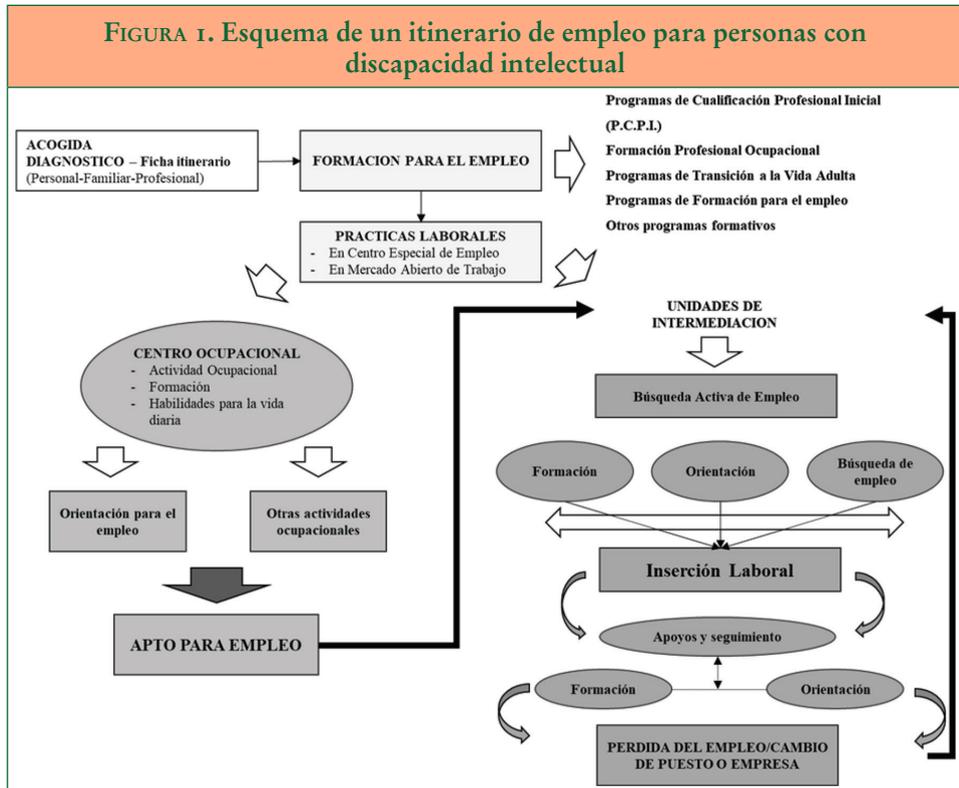
El modelo de itinerarios individualizados hacia el empleo comienza a aplicarse en España a finales de los años 90, con muy diferentes niveles de implantación territorial y con la participación del movimiento social de la discapacidad, que empieza a ejecutarlo desde sus entidades (Albor *et al.*, 2006, p. 467).

Entre los años 1996 y 2000 el entonces Ministerio de Educación y Ciencia del Gobierno de España financia los llamados Planes de Inserción Laboral (PIL) (*BOE*, 58, 1996). Estos proyectos pioneros, diseñados en el tránsito entre educación y empleo, fueron decisivos en algunas comunidades autónomas en el origen de estructuras de intermediación laboral que, posteriormente, consolidarían las entidades sociales para el fomento del empleo de las personas con DID, y que han jugado un papel muy importante a la hora de facilitar su acceso al empleo (Carabaña *et al.*, 2006). Los PIL estaban destinados a alumnos con necesidades educativas especiales (Warnock, 1978, 1990) y escolarizados en centros públicos en los llamados Programas de Garantía Social (*BOE*, 16, 1993). Tenían el objetivo de facilitar una salida laboral para quienes no podrían obtener la titulación oficial de la enseñanza básica obligatoria (Marchesi, 2006). Su gestión se cedía a las entidades del movimiento social de la discapacidad a través de subvenciones, bajo la premisa de ser estas quienes mejor podrían conocer su especificidad y ofrecer a estos jóvenes una vía de atención una vez finalizara la etapa educativa en centros en integración.

Con el paso de los años, los itinerarios se han demostrado eficaces no solo para alumnos con necesidades educativas especiales, sino para el desarrollo de la carrera profesional de las personas con DID. Además, el acompañamiento en la búsqueda de empleo que inicialmente les caracterizó se ha extendido a otros ámbitos de la vida de la persona que también son claves en el logro y el mantenimiento del empleo, como la formación o el acceso a sistemas de vivienda inclusiva, según recoge el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2020 (*BOCyL*, 29, 2017).

Los itinerarios individualizados de empleo podrían definirse como una metodología personalizada que permite una diversidad de intervenciones y herramientas pensadas para un acompañamiento a la persona con DID a lo largo de su carrera laboral, con el objetivo de formar en competencias técnicas y acompañar durante todo el proceso de inserción (Ibáñez y Mudarra, 2007; Ortega, 2020). Tal como representamos en la Figura 1, un itinerario es una estrategia elaborada a medida de cada joven con DID, que puede comprender acciones de formación para el empleo y de capacitación para un puesto de trabajo o tarea concretos, incluyendo prácticas laborales en entornos productivos; orientación personal y laboral; y elaboración del perfil profesional. Pero, además, debe incorporar acciones de intermediación con el sector empresarial que permitan localizar empleos adecuados a cada persona y facilitar los apoyos en el puesto de traba-

jo, garantía de su integración efectiva. Entran, en este momento del itinerario, acciones de empleo con apoyo y la búsqueda de apoyos naturales en el propio entorno laboral (Santamaría, 2014).



Fuente: Libro Blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual (AFEM, 2008).

Diversas investigaciones han analizado los itinerarios y la relación que existe entre la formación de los jóvenes con DI y su mayor o menor posibilidad de acceder al empleo. Destaca el Proyecto Talento (AFEM, 2006, 2008), cuyas conclusiones apuntan que el hecho de que la discapacidad intelectual sea una realidad “distintiva, específica y particular” al resto de discapacidades obliga siempre a distinguirla de estas, también en los ámbitos de formación y de empleo (Carabaña, 2010). Por este motivo, el aumento en las cifras de escolarización ordinaria de los jóvenes con DI que se produce a partir del año 2000 no es proporcional a un incremento en su acceso al empleo. Esto no significa que la formación no sea útil para el empleo,

sino que es necesario incorporar para este colectivo, además de la formación, otras estrategias, como lo son los itinerarios específicos (Carabaña, 2010).

Una segunda fase de esta investigación desarrollada por AFEM analiza las causas que subyacen a la mala situación laboral de los jóvenes con DI mediante la técnica cualitativa de estudio de casos, aplicada a jóvenes de edades comprendidas entre los 21 y los 28 años, provenientes de diversos contextos. Los resultados revelan que el camino hacia el empleo debe comenzar en los centros educativos, “aceptando en primer lugar que la persona con discapacidad intelectual es un trabajador en potencia” (AFEM, 2008, p. 74), y que una formación profesional adecuada, flexible y adaptada a cada persona debe complementarse con acciones de intermediación laboral que permitan no solo obtener un empleo, sino mantenerlo. El empleo con apoyo y su inclusión dentro del itinerario puede, por tanto, resultar clave frente al objetivo de la inserción laboral, en el sentido en que supone una inversión de conceptos, al apostar por emplear a la persona con discapacidad y después formar en el propio lugar de trabajo, más que por formar y posteriormente colocar, como ocurre con otros enfoques tradicionales (Jordán de Urríes, 2010). Ello podría contribuir a revertir las bajísimas tasas de inclusión laboral en empresas ordinarias.

Los itinerarios individualizados para el empleo se han convertido en los últimos años en una metodología de uso generalizado para promocionar el acceso al empleo de personas vulnerables por motivos de discapacidad, etnia o edad, siendo varias las iniciativas de carácter privado que financian, de manera parcial o total, este tipo de acciones. A pesar de su probada eficacia, son pocas las administraciones que lo han incorporado a sus políticas de intervención con las personas con DID (Pastor y Ros, 2015). Nos detenemos en este estudio en la experiencia desarrollada en la comunidad de Castilla y León, través de un programa específico que se enmarca dentro de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Analizamos en las siguientes páginas este modelo, que recoge muchas de las inquietudes del sector, con resultados que deben ser tenidos en cuenta en el caso de las personas con DID. Se analiza el marco en el que este modelo se ha ido construyendo, indagando sobre los aspectos que han contribuido a su consolidación en los últimos años y su ubicación preferente en el marco de la estrategia política de la discapacidad en este territorio, identificando los resultados logrados en materia de inserción, sin olvidar la contribución que ha supuesto para ello el movimiento social de la discapacidad.

2. Objetivos y método

El presente estudio tiene por objetivo analizar los resultados de la aplicación del modelo de itinerarios personalizados para el empleo en Castilla y León, a partir del análisis de la iniciativa que financia el gobierno de la comunidad autónoma, mediante un programa específico coordinado desde la Gerencia de Servicios Sociales. Se analizan los datos de participación y los principales resultados

de ejecución, poniendo el acento en el impacto de las acciones en la inserción laboral de los participantes. Estos programas, financiados con fondos públicos, son posteriormente desarrollados por las entidades del movimiento social de la discapacidad, por lo que se aborda también el papel de estas en el desarrollo e implantación del modelo. Nuestro análisis se centra en las personas con discapacidad intelectual que participan en los programas que ejecutan las entidades de Plena Inclusión Castilla y León, entre los años 2016 y 2020.

El estudio parte de un análisis descriptivo del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (BOCyL, 29, 2017), que recoge los principios rectores y el marco conceptual de los itinerarios en Castilla y León. A continuación, se analizan los datos de ejecución del Programa de Itinerarios en el marco temporal antes descrito, a partir de los datos ofrecidos en los informes de seguimiento que publica la Consejería de Familias, que elabora con la información más significativa facilitada por el resto de las consejerías implicadas en la aplicación del plan y que recogen los datos de ejecución de las memorias anuales que se exigen a las entidades ejecutoras de las acciones. Se comparan los datos de participación de las personas con discapacidad intelectual con los de participación del colectivo de personas con discapacidad en general, a partir de las variables edad y sexo. Se analiza la participación de los beneficiarios en procesos de prácticas laborales en entornos ordinarios, en centros especiales de empleo y en la Administración territorial. Por último, se analizan los resultados de inserción laboral en empresas del mercado abierto, empleo protegido y en el sector público.

3. Principales resultados

3.1. *Análisis del marco sociopolítico del programa de itinerarios en Castilla y León*

El Modelo de Itinerarios en Castilla y León surge en el marco de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, que pone su foco de manera especial en los jóvenes con discapacidad y en su transición de la educación al empleo (Consejería de Familias e Igualdad de Oportunidades, 2012). Pone en marcha, a través de ayudas del Fondo Social Europeo, un proceso destinado a capacitar a las personas con discapacidad para que puedan participar plenamente en la sociedad, promocionando su entrada en el mercado laboral y evitando así que entren en la cultura de las prestaciones por discapacidad (Ortega, 2020).

En el caso de las personas con DI, el proyecto de itinerarios individualizados se inicia con un periodo previo, diseñado a modo de pilotaje mediante una iniciativa conjunta entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y varias entidades pertenecientes al movimiento Plena Inclusión Castilla y León, como la Fundación Personas, Fundación Aspanias Burgos, Fundación San Cebrián y la propia Federación Plena Inclusión Castilla y León, entre otras, que se desarrolla entre los años 2012 y 2015. En el año 2016 los itinerarios adquieren un papel relevante al incluirse dentro del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las perso-

nas con discapacidad 2016-2020, aprobado por el gobierno de esta comunidad en el mes de febrero de 2017.

El análisis del Plan Estratégico muestra su diseño a partir de un diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en Castilla y León y se fundamenta sobre 17 principios rectores y 11 ejes estratégicos. Se organiza en torno a dos categorías: la primera, la persona con discapacidad junto a su familia y, en segundo lugar, el entorno social, ejemplificando el paso del modelo médico asistencial al de los derechos humanos y vinculando el plan a la Convención de la ONU (Organización de las Naciones Unidas, 2006), tal como se expone en su Introducción (*BOCyL*, 29, 2017, p. 4193).

El eje estratégico número 3 de dicho plan: “Itinerario para la formación y el empleo”, establece como segunda de las actuaciones “el desarrollo de itinerarios de formación y empleo para las personas que reciban atención en los centros de día, orientados a la capacitación profesional, al proyecto de vida de las personas y a su rol social” (*BOCyL*, 29, 2017, p. 4215). Explicita el objetivo de que la persona con discapacidad pueda formar parte del mercado laboral, con los derechos y deberes que de ello se deriva, pero también de transformar las actividades de los actuales centros de día de acuerdo con el nuevo rol social de las personas con discapacidad. Entre otros, el documento establece indicadores de medida de resultados de las acciones que se ejecuten, entre los que se encuentra el número de personas participantes; el número de contratos realizados, o el número de personas en prácticas en el marco de esos programas, indicando el compromiso de evaluación de resultados a partir de informes de seguimiento anuales.

3.2. *Análisis de la ejecución del programa. Datos de participación*

Entre los años 2016 y 2020 un total de 19.115 personas con discapacidad participan en el programa de itinerarios individualizados. Se observa un aumento progresivo de usuarios participantes a lo largo de las diferentes convocatorias anuales, notándose un incremento significativo en el año 2019. Este aumento se produce también en el número de entidades del movimiento de la discapacidad que ejecutan el programa, que en la mayoría de los casos lo hacen a través de las federaciones regionales a las que pertenecen, pasando de 7, en los primeros años de ejecución, a 17 asociaciones o federaciones de asociaciones en el año 2020.

Los participantes en el programa de itinerarios representan a todos los tipos de discapacidad. Si nos centramos en la discapacidad intelectual, observamos que el 17 % del total de personas que participan en el itinerario presenta esta discapacidad. Los datos muestran además que el porcentaje de participación de este grupo crece de manera progresiva desde el año 2016 en el que empieza a desarrollarse el programa, tal como recoge la Tabla 1. Esta tendencia creciente, sin embargo, no se produce en el caso del resto de discapacidades, que disminuyen su participación entre el año 2016 y 2020.

TABLA I. Número y porcentaje de participantes por año considerando por separado la discapacidad intelectual					
AÑO	Personas con DI		Personas con otra discapacidad		TOTAL
	Número	%	Número	%	
2016	551	15.37	3035	84.63	3586
2017	594	14.63	3467	85.37	4061
2018	487	15.48	2658	84.52	3145
2019	781	17.29	3737	82.71	4518
2020	808	21.24	2997	78.76	3805
TOTAL	3221	16.85	15894	83.15	19115

Fuente: Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Junta de Castilla y León, 2016/2020.

El aumento en el número de personas con DI que participan en el programa se corresponde con la incorporación de nuevas entidades de Plena Inclusión Castilla y León que lo ejecutan a través de los fondos provenientes de la Administración regional, pasando de 7 a 11 entidades entre los años 2016 y 2020 según los informes de resultados que publica la Junta de Castilla y León (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, 2016/2020). No se ha tenido en cuenta en este cómputo de entidades y participantes a los que lo hacen a través de las Federaciones de Personas con Síndrome de Down y Personas con Trastorno del Espectro del Autismo, que gestionan el programa de manera independiente.

Este incremento de participantes de personas con DI al que antes nos referíamos se produce en todos los tramos de edad, destacando un incremento porcentual significativo en el año 2020 en los dos tramos de edad analizados (mayores de 30 y menores de 30 años) y en ambos sexos, tal como muestra la Tabla 2. En el análisis se han considerado estos dos tramos de edad por la propia financiación de los programas que dan lugar a dos ayudas diferenciadas, las primeras destinadas a jóvenes mayores de 30 años y las segundas destinadas a menores de 30 y financiados por los Programas de Garantía Juvenil. Comparando ambos grupos de edad se observa que es mayor la participación entre los mayores de 30 años, el 66 % del total de participantes pertenecen a este grupo de edad. Los menores presentan una participación menor en el programa dentro de su convocatoria específica asociada a la iniciativa de empleo juvenil en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (Tabla 2). Se observa que los menores de esa edad van descendiendo porcentualmente en su participación a medida que pasan los años, cuestión que toma la tendencia contraria en el caso de los mayores.

Tabla 2. Participación de las PDI en el Programa por sexo y grupo de edad (< 30 o > 30)

AÑO	HOMBRES						MUJERES						TOTALES					
	< 30		> 30		TH		< 30		> 30		TM		< 30		> 30		TG	
	N.º	% TH	N.º	% TH	N.º	% TG	N.º	% TM	N.º	% TM	N.º	% TG	N.º	%	N.º	%		
2016	119	38.26	192	61.74	311	56.44	106	44.17	134	55.83	240	43.56	225	40.83	326	59.17	551	
2017	147	40.27	218	59.73	365	61.45	117	51.09	112	48.91	229	38.55	264	44.44	330	55.56	594	
2018	102	41.80	142	58.20	244	50.10	84	34.57	159	65.43	243	49.90	186	38.19	301	61.81	487	
2019	131	27.99	337	72.01	468	59.92	82	26.20	231	73.80	313	40.08	213	27.27	568	72.73	781	
2020	105	22.25	367	77.75	472	58.42	81	24.11	255	75.89	336	41.58	186	23.02	622	76.98	808	
TO- TAL	604	32.4	1.256	67.53	1.860	57.75	470	34.50	891	65.47	1.361	42.25	1.074	33.34	2.147	66.66	3.221	

Legenda: TH = TOTAL HOMBRES; TM = TOTAL MUJERES; TG = TOTAL GLOBAL

Fuente: Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Junta de Castilla y León, 2016/2020.

Por sexo, los datos muestran una mayor presencia de hombres que de mujeres en las actividades que comprende el itinerario, cuestión que ocurre tanto en menores como en mayores de 30 años, como observamos en la Tabla 2. La participación de las mujeres crece porcentualmente en el caso de las mayores de 30 años y en algunos ejercicios, como el año 2018 y 2019, supera incluso a la participación de los varones.

En el año 2017, el programa de itinerarios se refuerza con dos medidas complementarias. La primera, un programa de viviendas y apoyo para la vida independiente, en el que, entre los años 2017-2020, reciben apoyo 288 personas con DI en 103 viviendas. La segunda, un plan específico de formación y acciones de apoyo al empleo de personas con discapacidad en el ámbito de la asistencia personal. En el periodo indicado participan de estas acciones 349 personas con DI (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, 2016-2020).

3.3. *Participación en procesos de prácticas laborales*

Se promueven un total de 1.806 oportunidades de prácticas laborales entre los años 2016 y 2020, que afectan a 1.441 participantes con DI, lo que supone que el 40 % de los participantes mayores de 30 años realiza prácticas en entornos laborales, porcentaje que asciende al 53 % en el caso de los menores de 30. Son también las mujeres menores de 30 años quienes más han visto incorporadas en su itinerario oportunidades de prácticas, acercándose en esta cohorte de edad a sus compañeros varones.

Los datos nos ofrecen información relevante sobre el lugar de realización de las prácticas, tal como muestra la Tabla 3. Los centros especiales de empleo se revelan como el entorno con mayores acuerdos de prácticas realizados, acogiendo el 90 % del total de las prácticas, tanto en el caso de hombres como de mujeres y en participantes menores y mayores de 30 años. El mercado abierto supone un total del 7 % del total de oportunidades de prácticas. En el año 2016 se incorpora como centro de prácticas la Administración regional o local, que acoge al 3 % de personas que realizan prácticas.

En términos generales son los varones los que más oportunidades de prácticas incorporan en su itinerario, independientemente del año de ejecución de las actuaciones, tendencia que solo se altera en un caso concreto: el de mujeres menores de 30 que acceden más que los varones a prácticas en mercado abierto, lo que puede ser indicio de un incipiente cambio de tendencia.

3.4. *Datos de inserción laboral de los participantes*

En términos globales, en el marco del programa de itinerarios se gestionan un total de 8.699 oportunidades laborales que benefician a 5.273 participantes, lo cual, teniendo en cuenta que cada participante puede acceder a uno o más contratos, supone un índice de inserción del 45 %, y que el 27 % de los participantes del programa logran acceder al menos a un puesto de trabajo, tal como se muestra en la Tabla 4.

TABLA 3. Distribución de las oportunidades de prácticas por ámbito laboral, según sexo y grupo de edad (≤ 30 o > 30)									
AÑO			2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL	
CEE	H	≤ 30	N.º	97	99	77	77	58	408
			%	49.24	48.29	52.74	35.32	36.02	44.01
		> 30	N.º	100	106	69	141	103	519
			%	50.76	51.71	47.26	64.68	63.98	55.99
		Total H	N.º	197	205	146	218	161	927
			%	52.82	56.01	55.94	60.22	59.63	56.80
	M	≤ 30	N.º	103	107	65	48	51	374
			%	58.52	66.46	56.52	33.33	46.79	53.05
		> 30	N.º	73	54	50	96	58	331
			%	41.48	33.54	43.48	66.67	53.21	46.95
		Total M	N.º	176	161	115	144	109	705
			%	47.18	43.99	44.06	39.78	40.37	43.20
	T CEE	≤ 30	N.º	200	206	142	125	109	782
			%	53.62	56.28	54.41	34.53	40.37	47.92
		> 30	N.º	173	160	119	237	161	850
%			46.38	43.72	45.59	65.47	59.63	52.08	
Total CEE		N.º	373	366	261	362	270	1632	
		%	88.39	89.71	93.88	92.35	88.24	90.37	
MA	H	≤ 30	N.º	7	5	3	4	1	20
			%	30.43	23.81	33.33	30.77	20.00	28.17
		> 30	N.º	16	16	6	9	4	51
			%	69.57	76.19	66.67	69.23	80.00	71.83
		Total H	N.º	23	21	9	13	5	71
			%	53.49	51.22	60	46.43	45.45	51.45
	M	≤ 30	N.º	15	11	4	2	2	34
			%	75	55	66.67	13.33	33.33	50.75
		> 30	N.º	5	9	2	13	4	33
			%	25	45	33.33	86.67	66.67	49.25
MA	M	Total M	N.º	20	20	6	15	6	67
		%	46.51	48.78	40	53.57	54.55	48.55	
	TMA	≤ 30	N.º	22	16	7	6	3	54
			%	51.16	39.02	46.67	21.43	27.27	39.13
		> 30	N.º	21	25	8	22	8	84
			%	48.84	60.98	53.33	78.57	72.73	60.87
		T MA	N.º	43	41	15	28	11	138
			%	10.19	10.05	5.40	7.14	3.59	7.64

NUEVAS OPORTUNIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL: EL IMPACTO DE LA METODOLOGÍA DE ITINERARIOS EN SU ACCESO AL EMPLEO...
M. T. ORTEGA CAMARERO

AD	H	≤ 30	N.º	1	1	1	0	4	7
			%	33.33	100	100	0	25	33.33
		> 30	N.º	2	0	0	0	12	14
			%	66.67	0	0	0	75	66.67
		Total H	N.º	3	1	1	0	16	21
			%	50	100	50	0	64	58.33
	M	≤ 30	N.º	0	0	0	0	4	4
			%	0	0	0	0	44.44	26.67
		> 30	N.º	3	0	1	2	5	11
			%	100	0	100	100	55.56	73.33
		Total M	N.º	3	0	1	2	9	15
			%	50	0	5	100	36	41
T AD	≤ 30	N.º	1	1	1	0	8	11	
		%	16.6	100	50	0	32	30	
	> 30	N.º	5	0	1	2	17	25	
		%	83.33	0	50	100	68	69	
	Total AD	N.º	6	1	2	2	25	36	
		%	1.42	0.25	0.72	0.51	8.17	1.99	
GLOB	H	≤ 30	N.º	105	105	81	81	63	435
			%	24.88	25.74	29.14	20.66	20.59	24.09
		> 30	N.º	118	122	75	150	119	584
			%	27.96	29.90	26.98	38.27	38.89	32.34
GLOB	M	≤ 30	N.º	118	118	69	50	57	412
			%	27.96	28.92	24.82	12.76	18.63	22.81
		> 30	N.º	81	63	53	111	67	375
			%	19.19	15.44	19.06	28.32	21.90	20.76
	T GLOB	≤ 30	N.º	223	223	150	131	120	847
			%	52.84	54.66	53.96	33.42	39.22	46.90
		> 30	N.º	199	185	128	261	186	959
			%	47.16	45.34	46.04	66.58	60.78	53.10
Total	N.º	422	408	278	392	306	1.806		

Fuente: Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Junta de Castilla y León, 2016/2020.

TABLA 4. Resultados de inserción de personas con otra discapacidad no intelectual y personas con discapacidad intelectual

AÑO	Contratos PcD	PcD contratadas	% inserción PcD	Contratos PcDID	Pc DID contratadas	% Inserción PcDID
2016	1.669	984	32,4	231	162	29,4
2017	2.062	1.204	34.7	291	195	32.8
2018	1.604	1.006	37.8	249	185	37.9
2019	2.038	1.241	33.2	209	167	21.3
2020	1.326	838	28	101	86	10.6
TOTAL	8.699	5.023	33	1.081	795	24.6

Fuente: Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Junta de Castilla y León, 2016/2020.

En relación al tipo de discapacidad, los datos indican que aquellos que tienen una discapacidad intelectual se insertan menos que quienes presentan otra discapacidad no intelectual (24 % de tasa de inserción personas con DI frente a 28 % personas con otra discapacidad) y reciben menos ofertas laborales (33 % en personas con DI, frente a 48 % en personas con otra discapacidad), tal como indica la Tabla 4.

Si centramos el análisis en el caso de las personas con DI, se observa que los resultados de inserción son mejores en los ejercicios 2017 y 2018, y decrecen considerablemente en el año 2020, en todos los tramos de edad, discapacidad y sexo (Tabla 5).

En relación a la variable edad, en términos absolutos se gestionan más contratos para mayores de 30 años, pero, en datos porcentuales, los resultados de inserción son ligeramente superiores en el caso de los menores de 30 años (27 %) frente a los mayores (23 %). Se insertan con más facilidad los hombres que las mujeres en todos los tramos de edad (Tabla 5). En el marco de la formación especializada como asistente personal, 83 personas con DI logran un empleo tras recibir esta capacitación (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, 2016/2020).

En relación al tipo de empleo según el entorno laboral, la Tabla 6 muestra que seis de cada 10 contratos se producen en CEE, dato que asciende a 8 de cada 10 en el caso de las personas con DI. Su contratación en CEE se mantiene estable entre los años 2016 y 2019, con un descenso importante en el ejercicio 2020, en el que, por el contrario, ascienden ligeramente los contratos en mercado abierto y en la Administración Pública.

NUEVAS OPORTUNIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL: EL IMPACTO DE LA METODOLOGÍA DE ITINERARIOS EN SU ACCESO AL EMPLEO...
M. T. ORTEGA CAMARERO

TABLA 5. Personas con discapacidad intelectual contratadas por sexo y edad																		
AÑO	HOMBRES						MUJERES						TOTALES					
	≤ 30		> 30		TH		≤ 30		> 30		TM		≤ 30		> 30		TG	
	N.º	% TH	N.º	% TH	N.º	% TG	N.º	% TM	N.º	% TM	N.º	% TG	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2016	62	52.10	45	23.43	107	34.40	32	30.18	23	17.16	55	22.91	94	41.77	68	20.85	162	
2017	74	50.34	42	19.26	116	31.78	36	27.35	43	38.39	79	34.49	110	41.66	85	27.75	195	
2018	81	79.41	32	22.53	113	46.31	46	54.76	26	16.35	72	29.62	127	68.27	58	19.26	185	
2019	71	54.19	25	7.41	96	20.51	48	58.53	23	9.95	71	22.68	119	55.86	48	8.45	167	
2020	37	35.23	21	5.72	58	12.28	18	22.22	10	3.92	28	8.33	55	29.56	31	4.98	86	
TOTAL	325	53.80	165	13.13	460	26.34	180	38.29	125	14.02	305	22.40	505	47.02	290	13.50	795	

Fuente: Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Junta de Castilla y León, 2016/2020.

TABLA 6. Inserciones (contratos) realizados a personas con discapacidad intelectual según tipo de empresa							
Año	CEE		Mercado abierto		Administración		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
2016	171	74.03 %	48	20.78 %	12	5.19 %	231
2017	251	86.25 %	27	9.28 %	13	4.47 %	291
2018	207	83.13 %	17	6.83 %	25	10.04 %	249
2019	171	81.82 %	20	9.57 %	18	8.61 %	209
2020	60	59.41 %	18	17.82 %	23	22.77 %	101
TOTAL	860	79.56 %	130	12.03 %	91	8.42 %	1081

Esto ocurre así en todos los tramos de edad y sexo, tal como muestra la Tabla 7 en la que se observa que las mujeres con discapacidad intelectual firman menos contratos que los hombres, salvo en el caso de las menores de 30 años en CEE. Se produce un mayor número de contratos en los jóvenes menores de 30 en los CEE. Es significativo el incremento de contrataciones de este colectivo en puestos de la Administración, especialmente en los años 2018 y 2020.

TABLA 7. Datos porcentuales de contratos realizados a personas con discapacidad intelectual por tipo de empresa según edad y sexo												
AÑO	> 30						≤ 30					
	% CEE		% MA		% AD		% CEE		% MA		% AD	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2016	34.89	22.38	10.93	5.97	4.61	1.49	42.85	24.52	9.24	7.54	1.68	--
2017	40.36	46.42	2.75	7.14	3.21	0.89	35.37	50.42	3.40	6.83	2.04	1.70
2018	60.08	33.33	5.63	1.25	8.45	1.88	32.35	23.80	4.90	2.38	7.84	2.38
2019	17.80	23.37	3.85	5.62	2.96	2.16	21.37	35.36	2.29	2.43	2.29	--
2020	5.44	6.27	1.63	0.88	3.26	1.56	15.23	9.87	7.61	2.46	6.66	--
TO-TAL	26.19	23.00	5.09	2.46	3.90	1.68	29.80	32.34	5.29	4.68	3.80	0.85

Leyenda: CEE = Centro Especial de Empleo, MA = Mercado Abierto de Trabajo, AD = Administración Pública

Fuente: Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Junta de Castilla y León, 2016/2020.

4. Conclusiones

El tránsito de la escuela al empleo continúa siendo uno de los procesos clave en el proyecto vital de los jóvenes con discapacidad intelectual, una vez superado el reto de la inclusión educativa (Carabaña, 2010). Las barreras para poder optar a una titulación que facilite la entrada en el mercado de trabajo y la necesidad de un acompañamiento en este proceso son hoy los principales desafíos que se han detectado en España para reducir los bajos índices de actividad laboral y las elevadas tasas de desempleo de las personas con DI (Negri y Leiva, 2017).

En los últimos años se ha demostrado la eficacia del acompañamiento personalizado, también en el tránsito de la escuela al empleo, especialmente para las personas más vulnerables. Se trata de aplicar a las personas con DI sistemas ideados para la población general, si bien con un grado mayor de apoyos y más especializados (Negri y Leiva, 2017).

Los datos analizados en este estudio demuestran como los itinerarios en Castilla y León se han consolidado como una buena práctica, destinada a jóvenes desde los 16 años de edad, priorizando además un conjunto de medidas para los jóvenes menores de 30. El programa financiado por la Junta de Castilla y León viene a dar forma a una metodología de probado éxito para el colectivo (Ortega y Corbí, 2021). Destaca su diseño individualizado, con una duración máxima de 200 horas de intervención anuales para cada persona con DI; la coordinación de actuaciones diversas (orientación, intermediación laboral, formación prelaboral y laboral y apoyo en el empleo); y la incorporación de los apoyos necesarios, complementando la formación para el empleo con prácticas en entornos de trabajo normalizados (Consejería de Familias e Igualdad de Oportunidades, 2012).

Los datos analizados muestran la consolidación e incremento en el número de organizaciones que a lo largo de los últimos cuatro años han participado en su implantación. Esta consolidación se evidencia igualmente si consideramos el número de participantes, según los resultados que las entidades facilitan anualmente a la Administración, mostrando un incremento progresivo desde el año 2016 (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, 2016/2020). La ejecución de los programas por las entidades representativas de la discapacidad permite su extensión a todo el territorio de la comunidad, incluyendo el medio rural, y garantiza su éxito y la adecuación a las especificidades de cada colectivo (Pallisera *et al.*, 2005). La incorporación de los menores de 30 años ha permitido, además, dar continuidad a la carrera profesional de los jóvenes, tal como muestra el porcentaje de participantes de ese tramo de edad menor en cuanto a los mayores, pero con mejores resultados de prácticas e inserción laboral que los mayores de 30.

Los itinerarios facilitan la inserción laboral de las personas con DI y se consolidan frente a la participación de otros colectivos de personas con discapacidad. En cuanto al tipo de empleo, se refuerza la alternativa de los centros especiales de empleo como el entorno profesional más amable para las personas con discapacidad (Moratalla, 2016), tanto para la realización de las prácticas como para la inserción laboral de los participantes, siendo la opción mayoritaria para las personas con DI,

según los resultados obtenidos. Esto coincide con las tesis de Laborda *et al.* (2021), quienes también apuntan a las mayores dificultades de las mujeres para su acceso al empleo que corroboran los resultados del programa. Parece necesario consolidar este modelo, pero también continuar mejorando en iniciativas que mejoren la inclusión en mercados abiertos de trabajo, incorporando plenamente la metodología del empleo con apoyo en el diseño del itinerario (Pallisera *et al.*, 2005). La incipiente y aún modesta entrada de las personas con DI a puestos en la Administración Pública vincula este programa con otras iniciativas, como la de la reserva de puestos de trabajo en los contratos con la Administración Pública o las convocatorias específicas de plazas en la Administración destinadas a personas con discapacidad intelectual.

La complementariedad del itinerario con la vida de la persona con discapacidad intelectual se perfila como un rasgo innovador del programa y como una experiencia pionera, al contemplar intervenir en otras áreas de gran repercusión para el éxito en el empleo, como las ayudas para el apoyo a la vida independiente o la búsqueda de nuevos perfiles de empleo vinculados a la figura del asistente personal, lo que ha llevado a su reconocimiento como una Buena Práctica por la Unión Europea.

Más allá de los resultados cuantitativos, merece la pena detenerse en el marco estratégico que contextualiza el programa de itinerarios en Castilla y León que le confiere un importante grado de estabilidad. Se aprecia que el diseño inicial de la metodología junto a las entidades especializadas ha sido importante para su generalización dentro del sector y para su transferencia a las políticas públicas, evidenciando que la colaboración pública privada es clave para una implantación exitosa de los itinerarios (Fantova, 2007).

Pero observamos además que la incorporación del modelo de itinerarios como uno de los ejes del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2020 le confiere mayor relevancia dentro de las políticas en favor de la discapacidad intelectual. No solo, a nuestro entender, porque pretenda mejorar la empleabilidad de las personas con DI, sino porque abre una vía de transformación de los centros de día-centros ocupacionales, que hasta la fecha no han logrado ser la plataforma de acceso al empleo que el legislador les confirió en la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad (BOE nº 103, 1982), y a los que se pretende orientar hacia entornos de formación para el empleo y para la adquisición de nuevos roles activos para la población con DI que está atendida en estos centros. Eso, desde nuestro punto de vista, justifica el interés y la ubicación de un programa de estas características, muy vinculado con el empleo, en la Consejería de Familias y no en otras estructuras del gobierno de la comunidad con mayor vinculación con el empleo.

A pesar de su importancia y sus fortalezas, se pueden advertir los retos del programa. Es necesario mejorar los índices de inserción, especialmente en el mercado abierto y en el sector público, incorporando medidas que logren minimizar los efectos de la crisis en el empleo de las personas con DI (Hernández y Milán, 2015). Flexibilizar sus condiciones de ejecución en cuanto a número de horas y actuaciones exigibles podría permitir mejores resultados y generar un empleo más consolidado. Es necesario además cambiar la visión de los distintos actores por los que circulan

los itinerarios de formación y empleo de las personas con DI como son el ámbito educativo, los servicios sociales con intervenciones que apoyen la autonomía de las personas, y el ámbito del empleo, adquiriendo este último mayor protagonismo en el desarrollo del modelo (Carabaña, 2010).

5. Referencias bibliográficas

- ALBOR, J., ORTEGA, M., PEÑA, C. Y MUÑOZ DE LEYVA, M. (2006). Itinerarios formativos hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en España. Temas a repensar y propuestas a debatir. En J. M. IBÁÑEZ (Ed.), *Libro Verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual* (pp. 432-443). AFEM
- ASOCIACIÓN FEAPS PARA EL EMPLEO. (2006). *Libro Verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Proyecto Talento*. AFEM.
- ASOCIACIÓN FEAPS PARA EL EMPLEO. (2008). *Libro Blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Proyecto Talento*. AFEM.
- CARABAÑA, J. (2010). Itinerarios formativos como elemento estratégico para el empleo. En N. GARCÍA, M. ÚRRA Y T. BEJARANO (Eds.), *Una nueva etapa. Seminario Nacional de Especialistas en Empleo y Discapacidad* (pp. 43-59). Amábar S. L.
- CARABAÑA, J., LÓPEZ DE LA NIETA, M. Y ANDREU, S. (2006). Análisis de las interacciones y el impacto del sistema educativo español en el mercado laboral. El caso de los ACNEES con especial referencia a los alumnos con D.I. En J. M. IBÁÑEZ (Ed.), *Libro Verde sobre los Itinerarios hacia el Empleo de los Jóvenes con Discapacidad Intelectual* (pp. 73-345). AFEM.
- CERMI. (2017). *Hacia una Europa mejor: más empleo para las personas con discapacidad*. Colecciones CERMI.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. (2019). *Configuración de la Agenda de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para el Periodo 2020-2030*.
- DE LORENZO, R. Y CABRA DE LUNA, M. A. (2007). El empleo de las personas con discapacidad. En L. CAYO (Dir.), *Tratado sobre discapacidad* (pp. 1135-1207). Editorial Thomson Reuters Aranzadi.
- DÍAZ, E. (2016). *El acceso a la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual: el caso de España* (Tesis doctoral, Universidad Complutense).
- FANTOVA, F. (2007). Política pública de Servicios Sociales y movimiento asociativo de la discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 224, 73-106.
- FLORES, J. (2010). El empleo digno y de calidad como dimensión de la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual. En L. CAYO (Dir.), *Discapacidad, tercer sector e inclusión social* (pp. 291-301). Ediciones Cinca.
- FONT, J. (2018). Ajustes razonables en el ámbito laboral. En J. L. REY Y L. MATEO (Eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos* (pp. 191-202). Dykinson. <https://digital.casalini.it/9788491488378>
- HERNÁNDEZ, J. Y MILLÁN, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad*, 3, 29-56. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.03.01.02>
- IBÁÑEZ, M. J. Y MUDARRA, P. (2007). *Integración sociolaboral. Trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo*. Dykinson.

- IZQUIERDO, B. Y ORTEGA, M. T. (2020). El logro de empleo decente e inclusivo para las personas con discapacidad. *Opción*, 93, 101-140.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2010). Empleo con apoyo. *Educación y Futuro*, 23, 31-42.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, CONSEJERÍA DE FAMILIAS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. (2012). *Nuevo modelo de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad. Itinerarios personalizados para la inclusión y el empleo con apoyos*. Junta de Castilla y León.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. (2017). Acuerdo 7/2017, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2016/2020. *BOCyL*, 29, de 13 de febrero de 2017.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2020*. Períodos 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020. <https://serviciossociales.jcyl.es/web/es/dependencia-discapacidad/plan-estrategico-igualdad-opportunidades.html>
- KPMG, FEACEM Y FUNDACIÓN ONCE. (2013). *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*. Fundosa Galenas S.A.U.
- LABORDA, C., JARIOT, M. Y GONZÁLEZ, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XXI*, 24, 117-139. <https://doi.org/10.5944/educXXI.26570>
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. *BOE*, 103, de 30 de abril de 1982.
- MARCHESI, Á. (2006). Educación e incorporación a la vida activa y laboral de los ACNEES asociadas a discapacidad intelectual. En J. M. IBÁÑEZ (Ed.), *Libro Verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual* (pp. 353-400). AFEM.
- MARTÍNEZ-PUJALTE, A. L. (2010). La participación de las organizaciones sociales en las políticas públicas: el ejemplo de las políticas de discapacidad. En L. CAYO (Dir.), *Discapacidad, tercer sector e inclusión social* (pp. 101-124). Ediciones Cinca.
- MORATALLA, P. (2016). Centros especiales de empleo. *CIRIEC-España. Revista Jurídica*, 29, 1-38.
- NEGRI, M. I. Y LEIVA, J. J. (2017). Los profesionales educativos como agentes de capacitación socio-laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11, 62-81. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.518>
- Orden de 12 de enero de 1993 por la que se regulan los programas de Garantía Social durante el período de implantación anticipada del segundo ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria. *BOE*, 16, de 19 de enero de 1993.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (2006). *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y protocolo facultativo*. Resolución 61/106, aprobada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006.
- ORTEGA, M. T. (2020). Los itinerarios individualizados para el empleo: una metodología clave para el tránsito de una escuela inclusiva a una sociedad inclusiva. En M. FERNÁNDEZ-HAWRYLAK, D. HERAS Y J. A. MONEDERO (Coords.), *Ampliando horizontes en educación inclusiva* (pp. 837-844). Universidad de Burgos.
- ORTEGA, M. T. Y CORBÍ, M. (2021). Social inclusion from school. Keys that facilitate the employment inclusion of students with intellectual disabilities. The Spanish experience. *Minority Reports. Cultural Disability Studies*, 13, 43-60.
- PALACIOS, A. (2008). *El Modelo Social de la discapacidad: origen, caracterización y plasmación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cinca.

- PALLISERA, M., FULLANA, J. Y VILA, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 23(2), 295-313.
- PASTOR, E. Y ROS, J. (2015). Análisis longitudinal de los itinerarios de inserción ocupacional y laboral de los jóvenes con discapacidad. *Comunitaria: Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 9, 73-90.
- Resolución de 28 de febrero de 1996, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se conceden subvenciones a confederaciones y federaciones de asociaciones sin ánimo de lucro, dedicadas a la atención de discapacitados, para el desarrollo de programas de garantía social y planes de inserción laboral dirigidos a alumnos con necesidades educativas especiales, que se inicien durante el curso 1995/1996. *BOE*, 58, de 7 de marzo de 1996.
- REY, J. L. (2018). Propuestas para la plena integración laboral de las personas con discapacidad. En J. L. REY Y L. MATEO (Eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos* (pp. 393-411). Dykinson. <https://digital.casalini.it/9788491488378>
- SANTAMARÍA, M. (2014). *El empleo con apoyo como indicador de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual* (Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca).
- SCHALOCK, R. L. Y VERDUGO, M. Á. (2012). *A leadership guide for today's disabilities organizations. Overcoming challenges and making change happen*. Paul Brookes Publishing Co.
- VALDÉS, F. (2005). Derechos en serio y personas con discapacidad: una sociedad para todos. En J. LAHERA Y F. VALDÉS (Dirs.), *Relaciones laborales de las personas con discapacidad* (pp. 365-386). Biblioteca Nueva S.L.
- WARNOCK, M. (1978). *Special educational needs: report of the Committee of enquiry into the education of handicapped*. HM Stationery Off.
- WARNOCK, M. (1990). Informe sobre necesidades educativas especiales. *Siglo Cero*, 120, 12-24.