

*Investigación e Innovación Educativa al Servicio
de Instituciones y Comunidades Globales,
Plurales y Diversas*



**Actas del XVI Congreso Nacional / II Internacional
Modelos de Investigación Educativa
de la
Asociación Interuniversitaria de Investigación
Pedagógica (AIDIPE)**

Alicante, 4-6 de septiembre, 2013

Editores

M^a Cristina Cardona Moltó
Esther Chiner Sanz
Antonio V. Giner Gomis

Universidad de Alicante

Una publicación independiente promovida por la Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE) en colaboración con la Universidad de Alicante
ISBN 978-84-695-8363-0

FACTORES FAMILIARES IMPLICADOS EN LA FORMACIÓN Y EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Dr. José Marcos Gómez Puerta, Universidad de Alicante
Dra. María Cristina Cardona Moltó, Universidad de Alicante
Dra. Carmen Jiménez Fernández, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
Email contacto: marcos.gomez@ua.es

Resumen

Las personas con discapacidad intelectual presentan una serie de rasgos específicos que pueden dificultar su participación en los diferentes contextos de la sociedad, entre ellos el empleo. Por este motivo, la Organización Mundial de la Salud ha insistido en la necesidad de identificar aquellas trabas que pueden dificultar el acceso al empleo de estas personas. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental descriptivo se recogieron las creencias y percepciones de 118 familias, 54 profesionales y 60 personas con discapacidad intelectual a través de encuesta, entrevista en profundidad y grupo de discusión. Los resultados indican: (a) divergencias en las expectativas de los tres grupos con respecto a las expectativas laborales de las personas con discapacidad intelectual, (b) un papel preponderante de las madres en la sobreprotección de sus hijos. Las implicaciones prácticas se relacionan con la necesidad de realizar una orientación profesional tanto con la persona con discapacidad como con su familia, y formar al alumno con discapacidad intelectual para su autodeterminación.

Descriptor: *Discapacidad intelectual, Empleo, Familias.*

Abstract

People with intellectual disabilities have a number of specific features that may hinder their participation in the various contexts of society, including employment. For this reason, the World Health Organization has emphasized the need to identify those obstacles that may hinder access to employment for these people. Using a quantitative approach and a non experimental descriptive design, beliefs and perceptions were collected from 118 families, 54 professional and 60 people with intellectual disabilities through survey, in-depth interview and discussion group. The results indicate: (a) differences in the expectations of the three groups regarding job expectations of people with intellectual disabilities, (b) a major role of mothers in their children's overprotection was identified. The practical implications are related to the need for professional guidance to both the disabled person and to his family, and train students with intellectual disabilities about self-determination.

Keywords: *People with intellectual disabilities, Employment, Families.*

Introducción

En la actualidad, mil millones de personas en el mundo, el 15% de la población, presentan algún tipo de discapacidad (OMS, 2011). De ellas, 3,85 millones viven en España y 724.800 tienen una *deficiencia mental* (INE, 2008a). En los últimos años, se ha evolucionado significativamente en la inclusión de estas personas y se han mejorado notablemente los servicios que se les ofrecen (Albor, Peña, y Ortega, 2006). A esto han contribuido, además del desarrollo normativo, los cambios en la concepción del retraso mental. Este hecho puede constatarse en las definiciones que progresivamente han ido elaborando organizaciones como, por ejemplo, la *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD) (Luckasson et al., 2002; Schalock et al., 2010) o la Organización Mundial de la Salud (OMS) (OMS, 2001). Las transformaciones se han producido muy rápidamente, en cinco o seis décadas a lo sumo, por lo que los nuevos modelos teóricos sobre la discapacidad se han ido desarrollando en un espacio de tiempo relativamente breve, coexistiendo con los modelos tradicionales (e.g., el modelo médico, el modelo psicológico, la perspectiva asistencial, la visión caritativa); de ahí que no exista en la actualidad una visión teórica uniforme sobre la discapacidad intelectual.

El predominio en un entorno de una u otra concepción de la discapacidad conlleva la presencia de determinadas creencias y actitudes hacia la misma. Por este motivo, pueden identificarse creencias, percepciones y expectativas dispares según el contexto. En la esfera de la atención a las personas con discapacidad (ya sea escolar, familiar, asociativa, laboral, etc.), esta situación puede generar tensiones entre las familias, los profesionales y el alumnado a la hora de abordar las orientaciones y el contenido de los servicios que reciben. Las creencias del entorno social acerca de las posibilidades de acceso al empleo de la persona con discapacidad intelectual constituyen uno de los factores involucrados en el desarrollo de las destrezas laborales (Fitzgerald y Betz, 1994; Vondracek y Schulenberg, 1992). Estas ideas de los demás, a su vez, afectan a las creencias que sobre sí misma elabora la propia persona (Lent y Hackett, 1994). De este modo e inconscientemente, las bajas expectativas hacia el individuo con discapacidad son el punto de partida de un círculo vicioso que limita significativamente sus posibilidades (O'Brien, 1985). Para romper esta tendencia resulta crucial identificar y modificar las creencias, muchas veces erróneas, sobre sus posibilidades de desarrollo (Barton, 2009; Caleidoscopia, 1996; OMS, 2011; Valls, Vilà, y Pallisera, 2004).

En su *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, la Organización Mundial de la Salud (OMS) advirtió que uno de los factores de discriminación más importantes en el empleo de la personas con discapacidad intelectual son las creencias de su entorno. Por este motivo, resulta necesario identificar claramente la naturaleza y el contenido de dichas percepciones al objeto de proceder al cambio o modificación de las creencias infundadas o estereotipos hacia las posibilidades de su inserción laboral. Sobre esta cuestión, se considera que para que la intervención en el cambio de estas creencias logre tener éxito ha de realizarse de forma focalizada, es decir, en contextos específicos.

Las personas con discapacidad intelectual conviven con las creencias y percepciones acerca de sus posibilidades laborales que provienen, entre otros, de sus familias, de los profesionales pertenecientes a los centros a los que asisten, de otras personas con discapacidad, y de ellos mismos. Estas ideas pueden favorecer o bien limitar su desarrollo potencial. Roese y Sherman (2007) indicaron que cuando las creencias expresan un rendimiento futuro esperado se denominan *expectativas*. La expectativas sobre su potencial generan lo que se denomina *efecto Pigmalión* (Terrassier, 1996), consistente en la adaptación

del sujeto a las expectativas de rendimiento que percibe en el entorno, especialmente de las personas de referencia (e.g., padre y madre, hermanos/as, profesionales). Estas expectativas ajenas condicionan sus autoexpectativas y, como resultado, sus posibilidades de desarrollo (Lent y Hackett, 1994). En este sentido, O'Brien (1985) alertó de que la presencia de bajas expectativas en el contexto podía provocar una reducción o privación de oportunidades y, por lo tanto, un empeoramiento progresivo de su funcionamiento competencial.

Según sean las creencias en el seno de la familia, ésta puede desarrollar actitudes más o menos favorables hacia la inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual (Caleidoscopia, 1996; Li, 1998). DeLoach y Greer (1981) evidenciaron que las creencias de las familias influyen en la autoaceptación de la discapacidad del hijo. Otro de los modos en que la actitud de la familia incide en el desarrollo del individuo son los miedos de los padres. Las familias parecen convivir con miedos que limitan las posibilidades de autonomía que ofrecen a sus hijos, desarrollando, en ocasiones, actitudes de sobreprotección (Valls et al., 2004).

Los hallazgos derivados de las investigaciones realizadas tanto en el contexto internacional (Gobierno de Canadá, 2004; National Disability Authority, 2007; Special Olympics, 2003) como en el español (Caleidoscopia, 1996; Fernández, Arias, y Gallego, 1999; Fundación Equipara, 2008) han evidenciado que existen bajas expectativas laborales hacia las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, se tiende a pensar que los entornos segregados, como por ejemplo los centros especiales de empleo, son los que mejor pueden adecuarse a sus características. Por otra parte, el empresariado muestra aún un significativo desconocimiento acerca de las personas con discapacidad y, por lo tanto, una actitud reticente hacia su contratación.

La investigación acerca de la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual y sus posibilidades de acceso al empleo han sido principalmente abordadas desde perspectivas amplias (e.g., actitudes sociales hacia la discapacidad) y no tanto focalizadas en contextos concretos, como podría ser el caso de una asociación. En estos trabajos no suele incluirse la voz de las propias personas con discapacidad y, más aún, en muy pocas ocasiones suele realizarse mediante estrategias cualitativas, tales como la entrevista en profundidad o los grupos de discusión (Pallisera, 2003).

En este estudio se describen y comparan las creencias y percepciones que los implicados en el proceso de integración laboral (i.e., familias, profesionales, y personas con discapacidad intelectual) tienen sobre dichos factores con el propósito de conocer sus puntos de vista y proponer estrategias para mejorar la situación. Este propósito se trató de concretar en la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son los factores familiares implicados en la formación y el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual? ¿Existen diferencias según el grupo y el género?

Método

La aproximación al problema se realizó mediante un enfoque metodológico cuantitativo de corte no experimental, siguiendo un diseño transeccional descriptivo mediante encuesta (Albert Gómez, 2007). La población estaba formada por las familias, los profesionales y las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a una Asociación pro-personas con discapacidad intelectual de la Comunidad Valenciana. El total de la población ascendía a 1.715 personas, de las cuales 800 eran familias, 115 eran profesionales y 800 eran

personas con discapacidad intelectual. Para la recogida de datos se emplearon técnicas cuantitativas (cuestionario) y cualitativas (entrevista y grupo de discusión). Participaron en el estudio 118 familias, 54 profesionales y 60 personas con discapacidad intelectual ($N = 232$), pertenecientes a una Asociación pro personas con discapacidad intelectual de la Comunidad Valenciana (España). De ellos, respondieron a los cuestionarios 208 personas entre familias ($n = 110$), profesionales ($n = 48$) y personas con discapacidad ($n = 50$). Por otra parte, participaron en las entrevistas un total de 24 participantes (ocho familiares, seis profesionales y 10 personas con discapacidad), seleccionados siguiendo un criterio intencional (Albert, 2007). La distribución por género era de 29% de varones ($n = 68$) y 69% de mujeres ($n = 160$). El 2% de respondientes no indicaron su género ($n = 4$). Por subgrupos, el 29%, el 11%, y el 50% de las familias, los profesionales y las personas con discapacidad intelectual, eran varones, y el 70%, el 83%, y el 50% eran mujeres, respectivamente.

Para la encuesta se utilizó el cuestionario denominado *Creencias y Percepciones sobre las Posibilidades Laborales de las Personas con Discapacidad Intelectual* (Gómez y Cardona, 2008a), mientras que para las entrevistas en profundidad y grupo de discusión se diseñaron guiones de entrevista siguiendo la estructura del cuestionario anteriormente citado. Las variables utilizadas fueron, por una parte, variables demográficas (edad, género, filiación, centro de trabajo, titulación, etc.) y, por otra, la variables “factores implicados en la consecución de un empleo”. Esta variable, de tipo compuesto, contenía información contenida en diversos items de los tres instrumentos de recogida de datos.

Tras la revisión bibliográfica, el diseño de la investigación y de los instrumentos de recogida de datos, el procedimiento de investigación continuó mediante la solicitud de permiso para el acceso al campo, la selección de la muestra y la recogida de datos. En primer lugar, se distribuyó el cuestionario, que obtuvo una elevada tasa de respuesta (86% de los distribuidos). A continuación, se seleccionó de forma intencional a los participantes en las entrevistas y el grupo de discusión. El análisis de datos cuantitativos se realizó a través del programa SPSS en su versión 15, y consistió en el análisis de descriptivos (frecuencias y porcentajes, medias y desviaciones típicas) y el análisis de la independencia de variables mediante la prueba *Chi Cuadrado*. El análisis de datos cualitativos se realizó mediante el programa Atlas.ti versión 5. Por último, se procedió a la comparación y la triangulación de los datos, y la integración de los resultados.

Resultados

La Tabla 1, refleja la expectativa respecto de las creencias sobre la capacidad laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Tabla 1.
Creencias sobre la capacidad laboral de las personas con discapacidad intelectual

	Familias		Profesionales		PCDI ^a		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Todas pueden trabajar								
Total	46	42	6	12	24	48	76	36
Mujer	32	23	6	4	13	9	51	36
Varón	14	24	0	0	11	18	25	42
Algunas pueden trabajar								
Total	59	54	39	81	26	52	124	60
Mujer	44	31	33	23	13	9	90	63
Varón	15	25	6	10	13	22	34	57
Ninguna puede trabajar								
Total	1	1	0	0	0	0	1	1
Mujer	1	1	0	0	0	0	1	1
Varón	0	0	0	0	0	0	0	0
NS/NC	4	3	3	6	0	0	7	3
Total	110	100	48	100	50	100	208	100

Nota. ^a PCDI: Personas con Discapacidad Intelectual

Considerados en su conjunto, los resultados indican que un 60% de los respondientes opinan que sólo algunas personas con discapacidad pueden trabajar. Esta opinión mayoritaria es compartida por los tres grupos: familias (54%), profesionales (81%), y personas con discapacidad intelectual (52%). Las personas con discapacidad intelectual fueron las que opinaron en mayor porcentaje que *todas* ellas pueden trabajar (48%), mientras que sólo un 12% de los profesionales creían que todas podían hacerlo. Estos hallazgos muestran la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los grupos (familias, profesionales, personas con discapacidad intelectual) ($\chi^2 = 17,750$, $gl = 4$, $p = .001$). Por el contrario, el análisis de las diferencias según el género no resultó estadísticamente significativa ($\chi^2 = 1,099$, $gl = 2$, $p = .577$) las familias consideraban en un 89% que las posibilidades laborales de las personas con discapacidad estaban condicionadas por su nivel de discapacidad intelectual y que únicamente las personas con nivel de discapacidad intelectual leve (76%) o moderada (59%) podrían acceder a un empleo. Por el contrario, las familias opinaban que los sujetos con discapacidades graves (4%) o profundas (1%) difícilmente accederían al mercado laboral. Asimismo, en las entrevistas resaltaron que los trabajos más adecuados para ellos se relacionan con tareas simples, metódicas, y manuales, como por ejemplo limpiador, conserje, auxiliar de oficina, jardinero, operario de montaje y reponedor. Por otra parte, las familias consideraban que, en su mayoría, las personas con discapacidad desea trabajar, principalmente porque “quieren sentirse útiles” (Familiar 3M).

Respecto de la *modalidad preferible de empleo*, las respuestas mostraron diferencias de opinión entre las creencias de familias y profesionales. Las familias valoraron significativamente mejor para sus hijos la opción de centro especial de empleo (44%), mientras que los profesionales eligieron el empleo con apoyo en empresa ordinaria (50%). Esta diferencia resultó estadísticamente significativa ($\chi^2 = 15,161$, $gl = 4$, $p = .004$). Sin embargo, ambos grupos percibían el centro ocupacional y el empleo en empresa ordinaria sin apoyo como poco deseables. Estos datos se recogen en la Tabla 2.

Tabla 2.
Modalidad de acceso al empleo preferible para personas con discapacidad (percepciones de las familias y de los profesionales)

Centros	Familias		Profesionales		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Centro ocupacional	16	14	2	4	18	12
Centro especial de empleo	48	44	15	31	63	40
Empleo con apoyo en empresa ordinaria	35	32	24	50	59	37
Empleo sin apoyo en empresa ordinaria	2	2	3	6	5	3
Otros	9	8	4	8	13	8
Total	110	100	48	100	158	100

No se observaron diferencias de género en esta variable ($\chi^2 = 7,971$, $gl = 4$, $p = .093$). Sin embargo, al centrar el análisis en los datos aportados únicamente por padres y madres se observó que el punto de vista de ambos no era coincidente. Mientras los padres preferían la opción de empleo con apoyo de empresa ordinaria (50%) para sus hijos, las madres se inclinaron más por los centros especiales de empleo (51%), diferencia que fue estadísticamente significativa ($\chi^2 = 23,162$, $gl = 9$, $p = .006$).

Tabla 3.
Preferencias para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual según padres y madres

Centros	Padres		Madres		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Centro ocupacional	1	4	11	17	12	13
Centro especial de empleo	9	37	34	51	43	48
Empleo con apoyo en empresa ordinaria	12	50	21	32	33	37
Empleo sin apoyo en empresa ordinaria	2	8	0	0	2	2
Total	24	100	66	8	90	100

En las entrevistas, las *familias* valoraron como especialmente adecuados aquellos centros laborales en los que sus hijos con discapacidad convivían en su mayoría con otras

personas con discapacidad. Además, consideraban que en estos centros iban a disponer de mayores apoyos. En las entrevistas se pudieron constatar también las divergencias entre el punto de vista del padre y de la madre. Los padres consideraban que en la modalidad de empleo con apoyo se les exigiría más y esto sería favorable para evitar que se acomodasen. Por su parte, las madres consideran que eran preferibles entornos más controlados y con mayor nivel de apoyo, en los que se comprendiesen bien las características y necesidades de estas personas. Todas las madres opinaron que su elección estaba directamente condicionada por sus miedos y por el interés de proteger a sus hijos de posibles abusos (e.g., que se rían de ellos, que no se sientan bien allí, que no se integren con los demás). Además, reconocieron que el papel de la madre es preponderante en la toma de decisiones sobre sus hijos: “Los padres no tienen mucha voz y voto con los hijos con discapacidad. La madre es la que toma el mando con ellos. [...] Esto es así en todas las familias que conozco” (Familiar 1M).

En los cuestionarios, las familias indicaron que en el ámbito familiar consideran clave motivar, apoyar y animar al joven hacia el empleo (“Es importante que se sientan apoyados por los padres”). También resaltaron otros aspectos como no sobreproteger y fomentar su autonomía (“Hay que ayudarles a hacer ellos solos todo lo que puedan”), dar importancia y apoyar la formación, fomentar la confianza en sí mismo, ayudarle a superar sus fracasos (“La familia tiene que ayudarles a tirar adelante y a superar los fracasos que les ocurren”), y que se sienta querido y necesario. En las entrevistas, las familias consideraron que su papel como familiares es crucial en el desarrollo de la persona con discapacidad: “En las familias es donde empieza todo. Ahí es donde se debería empezar a tratar a estas personas. Lo que pasa es que a los padres cuando tenemos un hijo así nadie nos enseña a educarlos” (Familia 1M). Por otra parte, las familias expresaron la creencia de que estas personas son muy vulnerables. Por este motivo, la familia vive con muchos miedos ante cualquier posible avance en su autonomía, porque “Las personas con discapacidad son fáciles de convencer y de manipular, y eso es muy peligroso” (Familiar 1M). En general, los miedos se proyectaban fuera del hogar, de una forma abstracta. No hacían referencia a miedos concretos, referidos a lugares o claramente identificados, sino que eran más bien amenazas potenciales: que abusen de ellos, que se rían, que les hagan sentir mal, que les roben, etc.: “A veces no les dejamos salir a la calle. Pero no es tanto por ellos sino por los demás, por lo que les puedan hacer” (Familiar 3M). Asimismo, indicaron que existen ciertas diferencias en los miedos según si el hijo con discapacidad es varón o mujer. Por ejemplo, en las mujeres con discapacidad les preocupaba especialmente un posible abuso sexual o un embarazo no deseado, pero no tanto en los varones. Además, las madres indicaron que los padres adoptaban una postura mucho más protectora si se trataba de una hija con discapacidad. Por otra parte, existía una preocupación compartida sobre el futuro: “A mí me preocupa el futuro, qué pasará con ella cuando nosotros no estemos” (Familiar 8V).

Las familias indicaron también la existencia de diferencias de opinión entre el padre y la madre en la educación de su hijo con discapacidad. En este sentido, afirmaron: “El hombre y la mujer lo ven diferente. Creo que las mujeres son más realistas con sus hijos, pero también son más protectoras. Los hombres no ven tanto el peligro, y la madre siempre está pensando las cosas que le pueden pasar” (Familiar 3V). Todas las madres entrevistadas reconocieron que se sentían más protectoras que los padres y que convivían con muchos miedos. Además, reconocieron que estos miedos limitaban en gran medida las posibilidades de sus hijos. Estas diferencias entre padres y madres eran fuente de tensiones en el hogar: “A veces las personas con discapacidad generan mucha impotencia a su alrededor, mucha frustración” (Familiar 3V).

Discusión

Todos los grupos mostraron acuerdo acerca de que: (a) sólo algunas personas con discapacidad pueden trabajar, (b) que este hecho se ve directamente influido por el nivel de discapacidad, (c) que únicamente las personas con niveles de discapacidad leve o moderado pueden acceder al empleo, y (d) que los trabajos a los que acceden son aquellos basados en tareas repetitivas y en oficios que exigen escasa cualificación. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de la Joseph Rowntree Foundation (1996) y de McConkey y Mezza (2001). En ellos, se señalaba que la expectativa de que una persona con discapacidad pueda trabajar está condicionada por la percepción de las dificultades que presente el sujeto. Así, se tiende a pensar que no todos pueden trabajar, sino que depende de sus características. Los tres grupos coincidían en la creencia de que aún existen muchas barreras para el acceso al empleo, incluso entre aquellas personas que ya se encuentran preparadas para ello. Este hecho ya se había puesto de manifiesto en investigaciones anteriores (Colectivo IOÉ, 1998, 2003; Gómez y Cardona, 2010; INE, 2008b; OIT, 2003; OMS, 2011). Los obstáculos que señalaron se relacionaban, por una parte, con el desconocimiento de sus posibilidades laborales por el empresariado y, por otra, con acciones discriminatorias (e.g., expectativas según su nivel de discapacidad, prejuicios, sobreprotección).

Sobre la *modalidad que resulta preferible para el acceso al empleo*, se observó que la opinión general es que el centro especial de empleo es la más adecuada (40%), aunque por escasa diferencia con respecto al empleo con apoyo (37%). No obstante, al comparar las puntuaciones de las familias y los profesionales se observó que existe divergencia de opiniones. Las familias consideraron preferible el centro especial de empleo, mientras que los profesionales juzgaron como mejor el empleo con apoyo. Las reticencias de las familias a la inclusión laboral de sus hijos en entornos ordinarios ya habían sido descritas en trabajos anteriores (Bishop y Epsein, 1980; Caleidoscopia, 1996; Li, 1998; Miles, 1988). Asimismo, existe evidencia de que las familias perciben a los centros especiales de empleo como una alternativa que ofrece mayor estabilidad laboral (Valls et al., 2004). Únicamente se han detectado diferencias estadísticamente significativas según el género con respecto a la modalidad preferible para la inserción laboral. Estas diferencias de género se han identificado específicamente en el seno de la familia, entre padres y madres. Las madres prefirieron la modalidad del centro especial de empleo, mientras que los padres optaron por el empleo con apoyo. Estas divergencias en el hogar fueron descritas como un motivo potencial de conflictos en la pareja. Al observar en conjunto los grupos, se ha observado que los padres, los profesionales y las personas con discapacidad prefieren modalidades menos segregadas que las madres. La clave de esta divergencia son los miedos presentes en las madres. Éstas conviven con muchos temores, especialmente en lo relativo a potenciales abusos de sus hijos (e.g., robos en la calle, abusos sexuales, insultos), lo cual lleva a las madres a preferir entornos con mayor nivel de apoyo y supervisión, que velen por la protección de sus hijos. En este sentido, las madres parecen ser la clave de la sobreprotección de las personas con discapacidad intelectual. Los participantes resaltaron la importancia del apoyo familiar para lograr acceso al empleo, lo cual coincide con los hallazgos de estudios previos (Valls et al., 2004).

Respecto de los factores del entorno familiar, se concluye que (a) el apoyo de la familia es clave para que la persona pueda acceder al empleo, (b) una de las claves de la discriminación en el hogar parecen ser los miedos de la madre, (c) es necesario seguir concienciando a la sociedad y al empresariado de las necesidades y posibilidades de las

personas con discapacidad intelectual, (d) debe velarse por el cumplimiento de la legislación relativa a la promoción de empleo para colectivos desfavorecidos.

En función de lo indicado, cabe destacar como implicaciones prácticas la necesidad de: (a) Realizar orientación a la familia en paralelo al trabajo con el alumno con discapacidad intelectual, (b) realizar una evaluación funcional periódica de las destrezas y del potencial laboral de individuo y (c) realizar orientación profesional diferencial desde la escuela, trabajando tanto con el alumno como con su familia.

Referencias

- Albert Gómez, M. J. (2007). *La investigación educativa. Claves teóricas*. Madrid: McGraw Hill.
- Albor González, J., Peña Cebrecos, C., y Ortega Camarero, M. (2006). Cincuenta y cinco años de pensamiento en torno a las necesidades educativas especiales y el tránsito hacia el empleo de las personas con discapacidad intelectual: la perspectiva de FEAPS (1960-2005). En J. M. Ibáñez Martínez Losa (Ed.), *Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual* (pp. 17-71). Badajoz: Aprosuba.
- Barton, L. (2009). Estudios sobre discapacidad y la búsqueda de la inclusividad. Observaciones. *Revista de Educación*, 349, 137-152.
- Bishop, D. S., y Epstein, N. B. (1980). Family problems and disability. En D. S. Bishop (Comp.), *Behaviour problems and the disabled: assessment and management* (pp. 347-364). Baltimore: Williams and Wilkins.
- Blessing, L. A., y Jamieson, J. (1999). Employing persons with an intellectual disability: Effects of previous experience. *Canadian Journal of Rehabilitation*, 12(4), 211- 221.
- Caleidoscopia (1996). *Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.
- Colectivo IOÉ (1998). *Discapacidad y trabajo en España*. Madrid: IMSERSO.
- Colectivo IOÉ (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- DeLoach, C., y Greer, B. G. (1981). *Adjustment to severe physical disability: a metamorphosis*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Fernández, D., Árias, E., y Gallego, L. (1999). *Cultura empresarial. Motivaciones de los empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. A Coruña: Fundación Paideia.
- Fitzgerald, K. F., y Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: The role of gender, race, class and sexual orientation. En M. L. Savickas y R. W. Lent (Eds.),

- Convergence in career development: Implications for science and practice* (pp. 103-117). Palo Alto: CPP.
- Fundación Equipara (2008). *Informe Equipara 2008. Observatorio para la mejora de la equiparación laboral de personas con discapacidad*. Barcelona: Autor.
- Gobierno de Canadá (2004). *Advancing the inclusion of persons with disabilities*. Disponible en:
<http://www.cndd.ca/assets/research%20documents/Canadian%20Government/Supporting%20Persons%20with%20Disabilities%20-%20Can%20Govt.pdf>. Fecha de consulta: 10/01/2012.
- Gómez Puerta, J. M., y Cardona Moltó, M. C. (2008a). *Creencias y Percepciones sobre las Posibilidades Laborales de las Personas con Discapacidad Intelectual* (no publicado).
- INE [Instituto Nacional de Estadística] (2008a). *Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia 2008*. Disponible en:
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320/a2008&file=pcaxis>>. Fecha de consulta: 09/06/2011.
- INE [Instituto Nacional de Estadística] (2008b). *El empleo de las personas con discapacidad. Año 2008*. Disponible en:
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15%2Fp418&file=inebase>>. Fecha de consulta: 07/07/2011.
- Joseph Rowntree Foundation (1996). *Supported employment for people with intellectual disabilities. Social Care Research Findings n° 86*. Nueva York: Autor.
- Lent, R. W., y Hackett, G. (1994). Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development: Pan theoretical prospects. En M. L. Savickas y R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development: Implications for science and practice* (pp. 77-101). Palo Alto: CPP.
- Li, E. P. (1998). Vocational aspirations of sheltered workshops workers. *Journal of Intellectual Disability Research*, 42, 208-217.
- Luckasson, R., Coulter, D. L., Polloway, E. A., Reiss, S., Schalock, R. L., Snell, M. E., Spitalnik, D. M., y Stark, J. A. (1992). *Mental retardation. Definition, classification and systems of supports*. Washington: American Association on Mental Retardation.
- Luckasson, R., Bornthwick-Duffy, S., Buntinx, W., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., Schalock, R. L., Snell, M. E., Spitalnik, D. M., Spreat, S. y Tasse, M. J. (2002). *Mental retardation. Definition, classification and systems of supports*. Washington: American Association on Mental Retardation.
- McConkey, R. y Mezza, P. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309-318.
- Miles, M. (1988). La deficiencia mental profunda: el último desafío. *Siglo Cero*, 116, 16-56.

- National Disability Authority (2007). *Public Attitudes to Disability in Ireland*. Disponible en: [http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/FD9B9DBF1F1CF617802573B8005DDED5/\\$File/Survey.pdf](http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/FD9B9DBF1F1CF617802573B8005DDED5/$File/Survey.pdf). Fecha de consulta: 10/01/2012.
- O'brien, J. (1985). Dignificación de las personas e integración en la comunidad en los programas de atención. *Siglo Cero*, 102, 51-60.
- OIT [Organización Internacional del Trabajo] (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: Autor.
- Oliver, M. (1992). Changing the social relations of research production? *Disability & Society*, 7(2), 101-114.
- OMS [Organización Mundial de la Salud] (1983). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)*. Madrid: INSERSO.
- OMS [Organización Mundial de la Salud] (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*. Madrid: IMSERSO.
- OMS [Organización Mundial de la Salud] (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Autor.
- Pallisera Díaz, M. (2003). Capacidad intelectual límite e integración laboral: desde la relatividad conceptual al análisis de las experiencias integradoras. *Bordón*, 55(4), 555-568.
- Pallisera, M., Vilà, M., y Valls, M. J. (2004). The current situation of supported employment in Spain: analysis and perspectives based on the perception of professionals. *Disability & Society*, 6(18), 797-810.
- Roese, N. J., y Sherman, J. W. (2007). Expectancy. En A. W. Kruglanski y E. T. Higgins (Eds.), *Social Psychology: Handbook of Basic Principles* (pp. 91-115). Nueva York: Guilford Press.
- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V., Buntix, W. H. E., Coulter, M. D., Craig, E. M., Gomez, S. C., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Reeve, A., Shogren, K. A., Snell, M. E., Spreat, S., Tassé, M. J., Thompson, J. R., Verdugo, M. A., Wehmeyer, M. L., y Yeager, M. H. (2010). *Intellectual disability. Definition, Classification, and Systems of Supports*. Washington: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD).
- Special Olympics (2003). *Estudio multinacional de actitudes hacia las personas con discapacidad intelectual*. Disponible en: http://info.specialolympics.org/NR/rdonlyres/e7bnjytrnebu2zct2o67y2gqs6ifd2e75figxb2opvzjm6qdiusc34u6gyks5np7mskf33dlwwqygimvjjunyglpbpd/multinational_study_spanish.pdf. Fecha de consulta: 15/01/2012.
- Terrassier, J. CH. (1996). La disincronía. Creatividad y rigidez de la escuela frente al derecho a la diversidad. En Y. Benito Mate (Coord.), *Desarrollo y educación de los niños superdotados* (pp. 251-259). Salamanca: Amarú.

Vondracek, F. W., y Schulenberg, J. (1992). Counseling for normative and nonnormative influences on career development. *Career Development Quarterly*, 40, 291-301.