

# INTERACCIÓN VERBAL ENTRE EL APOYO NATURAL Y LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN UN CONTEXTO FORMATIVO LABORAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO<sup>9</sup>.

(VERBAL INTERACTION IN A LABOR TRAINING CONTEXT BETWEEN THE NATURAL SUPPORT AND THE PERSON WITH INTELLECTUAL DISABILITY FROM A GENDER PERSPECTIVE)

**Becerra-Traver, María-Teresa**  
(Universidad de Extremadura)

**Gutiérrez-Esteban, Prudencia**  
(Universidad de Extremadura)

ISSN: 1889-4208

e-ISSN: 1989-4643

Fecha recepción: 06/04/2018

Fecha aceptación: 31/05/2020

## Resumen:

*Este trabajo analiza la interacción verbal entre trabajadores con discapacidad intelectual y los compañeros de trabajo que ejercían las funciones de apoyo natural, durante una sesión de instrucción a los trabajadores con discapacidad en una tarea que requería cierta exigencia cognitiva. Concretamente, dicho análisis intenta discriminar si existen diferencias con respecto a la actuación de los apoyos naturales hacia los trabajadores con discapacidad intelectual por razón de género. Teniendo en cuenta estos resultados preliminares es posible afirmar que la mujer que ejerció el rol de apoyo natural empleaba más tipos de ayuda que evocaban una variedad de habilidades sociales, así como otras vinculadas a la enseñanza de la tarea en sí misma. También ofrecía mayor refuerzo hacia el desarrollo de la tarea realizada por el trabajador con discapacidad.*

---

## <sup>9</sup>Agradecimientos

Este trabajo ha sido financiado dentro del proyecto *Empleo con apoyo. Estrategias de apoyo laboral a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas que requieren autorregulación* (Ref.: IB10050). Junta de Extremadura y Fondos FEDER. IV Plan Regional de I+D+i, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura. 2011-2013.

Como citar este artículo:

Becerra – Traver, M. T. y, Gutiérrez - Esteban, P. (2020). Intervención verbal entre el apoyo natural y la persona con discapacidad intelectual en un contexto formativo laboral desde un enfoque de género. *Revista de Educación Inclusiva*, 13(1), 258-270



**Palabras Clave:** *Discapacidad intelectual, Género, Inserción laboral, Interacción verbal.*

**Abstract:**

*This study analyzes the verbal interaction between workers with intellectual disabilities and co-workers who exercised natural support functions during an instruction to workers with disabilities in a task that required a certain cognitive requirement. Specifically, this analysis attempts to identify what kind of differences in relation to the performance of natural supports for workers with intellectual disabilities due to gender reasons. Taking into account these preliminary results it is possible to affirm that the woman who exercised the natural support role used more types of help that evoked a variety of social skills, as well as others related to the teaching of the task itself. She also offered greater reinforcement towards the development of the task performed by the worker with disability.*

**Key Words:** Gender, Intellectual disability, labor insertion, verbal interaction.

## 1. Introducción

Es indudable la importancia del trabajo para el desarrollo personal de las personas. Varios estudios de opinión realizados en poblaciones diversas (en edad, género y discapacidad) coinciden en señalar que el hecho de tener un puesto de trabajo es uno de los indicadores más importantes de calidad de vida (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). En segundo lugar, las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar de opciones de trabajo en un entorno lo más normalizado posible (Paglino, 2001).

La sociedad en su conjunto tiene como objetivo la integración laboral de las personas con discapacidad. Para ello, facilita distintas modalidades de acceso al empleo para las personas con discapacidad.

Una de ellas es el *empleo protegido*, que procura llevar a cabo proyectos innovadores, pretende proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales y si es posible con carácter estable. En España, este tipo de empleo se relaciona con los Centros Especiales de Empleo, que fueron promovidos en todas las comunidades autónomas, de acuerdo con el artículo 42 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Estos centros, que pueden tener un carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro, cuenta con al menos un 70% de trabajadores con discapacidad en su plantilla. Se trata de personas en edad laboral (16-64 años), con reconocimiento de un grado de minusvalía de al menos un 33%, y con la preparación suficiente para desempeñar un puesto de trabajo con un mínimo de capacidad productiva.

Por otro lado, es posible encontrar el *empleo ordinario* que se ofrece desde empresas, fundaciones y asociaciones, con las cuales el trabajador mantiene

una relación laboral determinada. Dentro de esta modalidad se puede englobar el empleo con apoyo, el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.

En el *empleo con apoyo*, un profesional ofrece el apoyo necesario al demandante de empleo para que pueda integrarse laboralmente en un entorno de trabajo ordinario. El apoyo va retirándose a medida que el trabajador se entrena en las tareas laborales. Entonces aparece la figura del apoyo natural. Se trata de cualquier persona que podemos encontrar en el entorno del puesto de trabajo, que no suele tener unos conocimientos específicos sobre inserción laboral, pero que supervisará o ayudará al trabajador con discapacidad en un entorno laboral normalizado. Se trata de un recurso que en los últimos años está cobrando gran importancia en este proceso de inserción laboral, hasta cambiar significativamente el rol del preparador laboral. No obstante, como afirman Guerra y López-Gómez (2018) las ayudas que sean necesarias para dar una respuesta deben tener en cuenta el tipo y la forma, así como el retiro de las mismas. Hablan que las ayudas pueden ser físicas, visuales, verbales y emocionales y enfatizan que aquellas más relevantes y con mayor impacto son las que se combinan entre sí (físico-visual-verbal-emocional).

Hay evidencias de que la sustitución progresiva del preparador laboral por compañeros de trabajo que ejerzan funciones de apoyo natural mejora la integración y la permanencia de las personas con discapacidad en el empleo competitivo (Nisbet y Hagner, 1988; Fabian y Luecking, 1991; Hagner, 1992; Hagner, Rogan y Murphy, 1992; Serra, 2004).

Los datos de varios países muestran que las tasas de ocupación de las personas con discapacidad son más bajas que las de la población general y que el coeficiente de empleo oscila entre cifras tan bajas como el 30% en Sudáfrica y el 38% en el Japón y tan altas como el 81% en Suiza y el 92% en Malawi.

El análisis de los resultados de la Encuesta Mundial de Salud correspondientes a 51 países arroja tasas de ocupación del 52,8% para los hombres con discapacidad y el 19,6% para las mujeres con discapacidad, en comparación con el 64,9% en el caso de los hombres sin discapacidad y el 29,9% en el de las mujeres sin discapacidad.

De acuerdo con el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2014*, en el año 2013 en España el 4,7% representa a la población activa en edad de trabajar con discapacidad. El número de personas con discapacidad inactivas aumenta con la edad y el grado de discapacidad reconocido. Sin embargo, la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad (34,30%) resulta más próxima a la masculina (39,90%) que en la población sin discapacidad. Hay que destacar que la mayoría de los trabajadores con discapacidad son asalariados, tienen contrato indefinido, a jornada completa y desempeñan su actividad en el sector Servicios.

La mayoría de los trabajadores con discapacidad son asalariados, tienen contrato indefinido, a jornada completa y desempeñan su actividad en el sector Servicios.

En cuanto a la contratación por género de las personas con discapacidad los datos manifiestan que siguen igual que años anteriores, con marcadas diferencias entre ambos; los hombres constituyen el 60,54% del total.

## 2. Método

### 2.1 Participantes

En el estudio participaron seis trabajadores de una universidad pública, tres funcionarios (con varios años de experiencia en su trabajo) y tres trabajadores en prácticas (con discapacidad intelectual ligera), seleccionados por conveniencia, en el marco de un convenio de inserción laboral entre la Universidad de Extremadura y la Asociación para la Formación y Empleo de Discapacitados Intelectuales de Badajoz.

Los trabajadores de plantilla del Personal de Administración y Servicios aceptaron voluntariamente desarrollar funciones de apoyo natural a los trabajadores en prácticas, que presentaban condiciones de discapacidad intelectual, en el puesto de trabajo de Técnico en Gestión Administrativa. Los apoyos naturales (AN) y los trabajadores en prácticas con discapacidad intelectual (TD) fueron emparejados al azar, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.

*Participantes.*

<i>Pa r</i>	<i>Apoyo natural</i>		<i>Trabajador en prácticas</i>			
	<i>Sexo</i>	<i>Eda d</i>	<i>Sexo</i>	<i>Eda d</i>	<i>Minusvalí a</i>	<i>CI</i>
1	Homb re	38	Homb re	29	40%	80
2	Mujer	45	Mujer	28	40%	80
3	Homb re	54	Mujer	29	45%	75

### 2.2 Diseño

El presente estudio se plantea concretamente desde un enfoque socioconstructivista y sociolingüístico de análisis del discurso. Se trata de una aproximación pragmática de análisis del lenguaje en uso en el marco de actividades de aprendizaje cotidianas (Brown y Yule, 1983), como las que se establecen en las situaciones de apoyo natural en las tareas laborales. A través de una descripción de las formas lingüísticas de estas situaciones de aprendizaje y sus regularidades pretendemos entender mejor los procesos típicos que caracterizan la interacción entre un profesional de la empresa y el trabajador con discapacidad, explorando posibles diferencias por razón de

género. El análisis de la frecuencia, distribución y características de determinados intercambios comunicativos nos permitirá estudiar la naturaleza de las ayudas ofrecidas por los distintos apoyos naturales desde una perspectiva de género, así como sus posibilidades y limitaciones de cara a facilitar el aprendizaje de determinadas tareas laborales que requieren cierta exigencia cognitiva.

Desde esta perspectiva, el estudio se fundamentó en un diseño observacional de caso múltiple, con objeto de analizar algunas características de la interacción y el apoyo que el trabajador con experiencia proporcionaba al trabajador principiante con discapacidad en tareas laborales típicas. Para ello, se diseñó una actividad de apoyo, una para cada pareja compuesta por un trabajador en prácticas con discapacidad intelectual y un profesional con experiencia que ejercía funciones de *apoyo natural*.

Las tareas se centraron, concretamente, en manejar un aparato de oficina (una fotocopidora y una plegadora), que los trabajadores con discapacidad debían utilizar con frecuencia en las responsabilidades que tenían asignadas.

### **2.3 Materiales**

Las actividades de apoyo laboral estudiadas se centraban en una tarea que los trabajadores debían realizar con frecuencia en las responsabilidades que tenían asignadas, fotocopiar y ensobrar documentos.

#### *Aparatos necesarios*

Para la tarea laboral de fotocopiar se dispuso de una fotocopidora con múltiples funciones como encuadernar documentos, clasificarlos, agruparlos y graparlos. En el caso de la tarea de ensobrar documentos se contó con una plegadora que tenía 4 formatos de plegado (plegado carta, en zig-zag, paralelo y doble plegado) y capacidad de 4000 hojas A4/hora.

#### *Materiales de registro y evaluación de las tareas*

Para obtener los registros audiovisuales de la interacción que se establecía entre el trabajador que suministraba apoyo natural y el trabajador con discapacidad se utilizó una cámara de grabación en formato miniDV con un trípode y un micrófono externo. La cámara se situó en un rincón de la sala de reprografía, donde se encontraba la fotocopidora y la plegadora, en una posición fija. Las grabaciones fueron posteriormente transcritas, para facilitar su análisis.

### **2.4 Procedimiento de análisis de la interacción y el apoyo**

El estudio de la interacción verbal se fundamentó en el análisis de los registros audiovisuales que se obtuvieron con cámara de vídeo en cada una de las sesiones de apoyo y que fueron posteriormente transcritos en papel. A continuación, describimos el procedimiento de segmentación y categorización

de dichos registros, con el objeto de reducir y analizar los datos cualitativos obtenidos.

*Segmentación de las unidades de análisis*

La *actividad de apoyo* para facilitar el uso de un aparato (la fotocopidora o plegadora) constituye, por tanto, la unidad de registro y análisis de la interacción. Concretamente, el análisis se centró en los diálogos (compuestos por dos turnos) entre el apoyo natural (AN) y el trabajador con discapacidad intelectual (TD).

*Categorización de la función de ayuda de los diálogos*

Se consideran los *tipos de ayuda* que el instructor (apoyo natural) presta al aprendiz (trabajador en prácticas), su función. El sistema de categorías se basó en los tipos de ayudas detectadas en trabajos anteriores (véase García y Montanero, 2004; Montanero y García, 2005), en los que se estudió la interacción entre profesores y estudiantes con discapacidad en actividades de apoyo fuera del aula ordinaria (tabla 2).

Tabla 2.

*Sistema de categorías de las funciones de apoyo.*

<i>Función de apoyo</i>	<i>Descripción</i>	<i>Ejemplos (tarea de fotocopiar)</i>
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar físicamente el espacio o los materiales de la sala</li> <li>• Facilitar o modular las aportaciones verbales de los alumnos (grado de participación)</li> <li>• Solicitar el mantenimiento de la atención en la tarea</li> </ul>	AN: Empezamos con la primera [...]
Identificación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la demanda laboral</li> <li>• Identificar las variables implícitas en una subtarea</li> </ul>	AN: Aquí nos pueden surgir varios problemas a la hora de que cualquiera de los compañeros digan “me tienes que hacer estas fotocopias”. Entonces vienen y nos dicen “de esto hay que sacar una fotocopia”, de varias formas [...]
Esquema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar o localizar información sobre el aparato en un guión o en un gráfico</li> <li>• Presentar o localizar información sobre el procedimiento de ejecución de la tarea en un guión o en un gráfico</li> </ul>	

Elaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir las operaciones y/o decisiones relativas a un procedimiento</li> </ul>	
Evocación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordar conocimientos previos</li> </ul>	AN: Acuérdate que este es para seleccionar[...]
Precisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aclarar o ampliar una información anterior con otras palabras</li> </ul>	AN: Queremos una copia exactamente igual ¿vale? O sea, que salga por las dos caras [...] O sea, hemos dicho que nos haga uno exactamente igual pero sin grapar, ¿vale? Un cuadernillo exactamente igual y sin grapar, ¿vale? [...]
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Argumentar el porqué de una acción, decisión o razonamiento</li> </ul>	AN: Lo sabemos porque nos lo dice ahí. Porque la máquina ha estado ahorrando energía [...]
Ejemplificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exponer un ejemplo, modelo, analogía o anécdota acerca de algún concepto o procedimiento</li> </ul>	AN: Bueno, vamos a introducir por ejemplo el mío [refiriéndose al código de la fotocopidora]
Síntesis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recapitular o resumir varias ideas</li> </ul>	AN: ¿Hacemos otro repaso? TD.: Venga vale, otra vez AN: Entonces yo ahora repaso contigo. A ver. Esto lo vamos a poner aquí. TD.: Vale. AN: Y entonces lo primero que tenemos que poner TD.: El número [...]
Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbalizar o dirigir estrechamente las operaciones que se deben realizar</li> </ul>	AN: Pulsamos Start [...]
Focalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragmentar la tarea en partes</li> <li>• Dirigir la observación o la atención a indicios o elementos de la tarea</li> </ul>	AN: Por ejemplo: primero, ante todo, ante todo, tenemos que la máquina igual nos la encontramos así de esta forma [...]
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delimitar un problema o sus condiciones relevantes</li> <li>• Orientar la toma de decisiones; plantear o revisar una estrategia</li> </ul>	AN: [...] Como te pedirán mucha cantidad de fotocopias, tú lo que tienes que hacer es organizarte, lo primero, ¿sabes? [...]. Hay muchas formas muy básicas y muy simples que te puedes organizar tú bien: con una

tabla [...]		
Transferencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalizar una estrategia o decisión a otras tareas similares</li> </ul>	-
Indagación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantear una cuestión (pregunta, problema, caso) para supervisar si se ha comprendido</li> </ul>	AN: ¿Te has enterado? TD: Sí [...]
Valoración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confirmar una respuesta</li> <li>• Señalar un error o alguna idea que no se ha comprendido</li> </ul>	AN: Si no te manejas bien, le das la vuelta a la máquina. Que por mover la máquina no pasa nada. Tú mueve la máquina tranquilamente.

### *Categorización del grado de participación verbal*

También se categorizan diferentes niveles de participación verbal (baja, media y alta) en el contenido que se hace público. Esto nos permite ver el grado de participación que el AN facilita al TD. Por ejemplo, categorizar un enunciado como una instrucción verbal con un nivel de participación bajo del trabajador con discapacidad reflejaría una interacción directiva en la que dicho trabajador no muestra autonomía. En cambio, su categorización como participación alta conllevaría que la instrucción es verbalizada por el propio aprendiz lo que supone un evidente indicio de independencia y autonomía.

### **Medidas**

El principal objetivo de este estudio es documentar algunas características de la interacción verbal que se establece en situaciones de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual. Concretamente, pretendemos describir qué tipo de ayudas se suministraron. En este sentido, podemos concretar una serie de indicadores que nos permiten valorar si hay diferencias de género. En concreto, es posible señalar al menos tres indicadores que pueden informarnos acerca de si hay diferencias de género en lo que se refiere a:

- Explicación ofrecida por el apoyo natural.
- Número de ayudas que se llevan a cabo con un grado de participación bajo (responsable el AN).
- Número de ayudas que se llevan a cabo con un grado de participación alto (responsable el TD).
- Frecuencia: Número de ayudas que ofrece el AN.

### **Fiabilidad**

Las investigadoras examinaron independientemente una muestra de los registros audiovisuales y las correspondientes transcripciones, con objeto de estimar el grado de concordancia en las diferentes categorizaciones. Las

discrepancias se discutieron y se resolvieron por consenso entre las investigadoras.

Tras un proceso de entrenamiento, se obtuvieron medidas de fiabilidad bastante altas. La tabla 3 muestra los índices de *acuerdo interjueces* obtenidos en una muestra de los registros con distintos casos.

Tabla 3.

*Análisis del acuerdo interjueces.*

<i>Evaluación</i>	<i>Coincidencia</i>	<i>Índice de Kappa</i>	<i>Sign.</i>
Categorización de la función de ayuda	82,8%	0,80	p<0,05
Categorización del grado de participación verbal	90 %	0,80	p<0,01

### 3. Resultados

A continuación, se analizan las interacciones que se produjeron entre cada uno de los compañeros de trabajo que ejercía funciones de apoyo natural (AN) y el correspondiente trabajador con discapacidad intelectual (TD) en las situaciones de apoyo (manejo de un aparato de oficina), haciendo hincapié en el tipo de ayuda que se suministraba según el sexo tanto del AN como del TD.

Como se aprecia en la tabla 4, donde aparece el número de ayudas dadas por cada caso, el Caso 3 (Hombre-Mujer) es en el que se registran un mayor número de ayudas, seguido por el Caso 2 (Mujer-Mujer) y finalmente el Caso 1 (Hombre-Hombre).

Tabla 4.

*Tipos de ayudas con diferente grado de participación verbal.*

<b>Función de ayuda</b>	<b>Caso 1 AN Hombre</b>			<b>Caso 2 AN Mujer</b>			<b>Caso 3 AN Hombre</b>		
	<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>
<i>Tarea</i>	4	0	0	3	0	0	12	1	0
<i>Planificación</i>	4	0	0	0	1	0	1	0	0
<i>Esquema</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Indagación</i>	6	0	5	4	9	5	13	4	0
<i>Valoración</i>	20	15	3	32	8	10	31	1	2
<i>Precisión</i>	8	0	0	2	0	0	12	0	0
<i>Ejemplificación</i>	8	0	0	0	0	0	1	0	0
<i>Síntesis</i>	2	0	1	4	0	0	9	0	1

<i>Reflejo</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Focalización</i>	36	1	0	22	1	6	45	1	4
<i>Justificación</i>	10	0	1	4	0	3	10	0	4
<i>Gestión</i>	1	2	0	7	14	2	2	5	0
<i>Transferencia</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Evocación</i>	0	1	1	1	2	4	1	1	2
<i>Instrucción</i>	9	0	3	15	0	5	28	0	2
<b>Subtotal nº/%</b>	<b>108/76,6</b>	<b>19/13,5</b>	<b>14/9,3</b>	<b>94/57,3</b>	<b>35/21,3</b>	<b>35/21,3</b>	<b>165/85,5</b>	<b>13/6,7</b>	<b>15/7,8</b>
<b>Total</b>	<b>141</b>			<b>164</b>			<b>193</b>		

Sin embargo, en términos generales, en los tres casos se da una mayor participación verbal baja. Esto quiere decir que el TD no llega a participar lo suficiente en el contenido que se hace público. No obstante, en el Caso 3 (Hombre-Mujer) el AN es quien proporciona más ayudas con una participación verbal baja (85,5%). En cambio, es el Caso 2 (Mujer-Mujer) donde se presenta una interacción verbal con participación alta por parte del TD (21,3%).

Centrándonos en cuáles son las ayudas más utilizadas por los AN (participación verbal baja por parte del TD), vemos tanto en la tabla 4 como en el gráfico 1 que destacan *Valoración*, *Focalización* e *Instrucción*. Como se observa, el AN varón utiliza con mayor frecuencia el tipo de ayuda (valoración, focalización e instrucción), seguido de la *tarea*, la *indagación*, la *precisión*, la *síntesis* y la *justificación*. Mientras, las mujeres hacen lo propio para los tipos de ayuda *ejemplificación*, *valoración* y *gestión*.

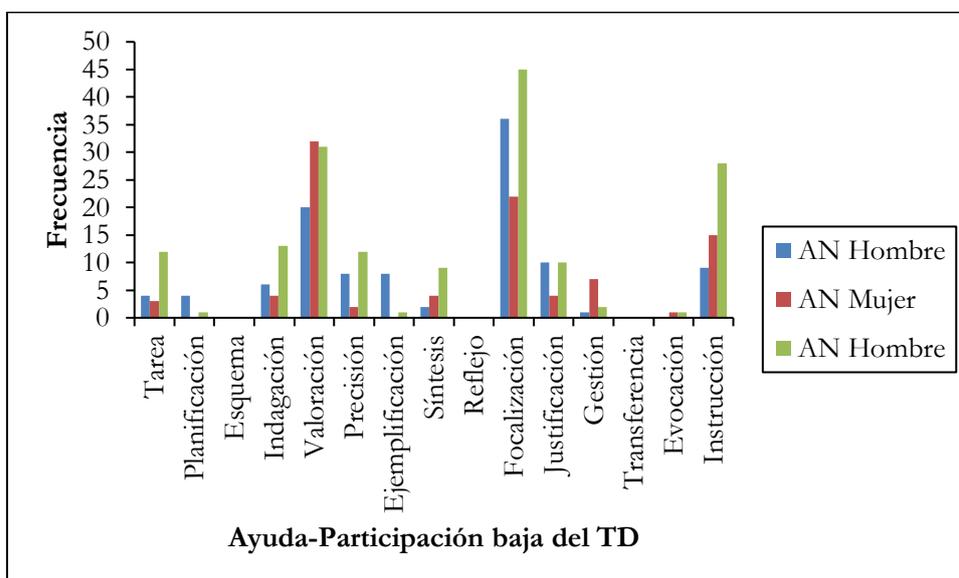


Gráfico 1. Tipo de ayuda con un grado de participación verbal bajo por parte del TD.

En cuanto a las ayudas que utilizan los TD (participación verbal alta) el TD del Caso 1 (Hombre con AN Hombre) realiza sobre todo *indagaciones*,

*valoraciones e instrucciones.* El TD 2 (Mujer con AN Mujer) verbaliza *indagaciones, valoraciones, focalizaciones e instrucciones.* El TD 3 (Mujer, con AN Hombre) es el que menos ayudas realiza (15), destacando las *focalizaciones y justificaciones.* Véase tabla 4 y gráfico 2.

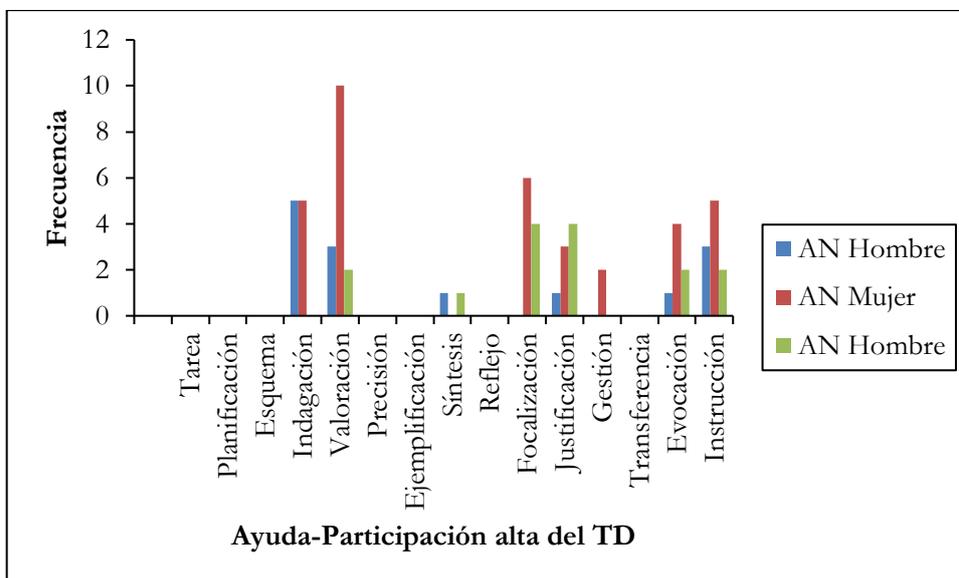


Gráfico 2. Tipo de ayuda con un grado de participación verbal alto por parte del TD.

#### 4. Discusión/conclusiones

Los resultados obtenidos ofrecen una descripción de las ayudas verbales que los trabajadores con discapacidad intelectual reciben de sus compañeros de trabajo, en situaciones específicas de apoyo natural, relacionadas con el manejo de aparatos de oficina. Como indicábamos, no se trata de tareas laborales rutinarias que el trabajador pudiera acometer de un modo meramente mecánico.

El análisis de las situaciones de apoyo revela características comunes entre los tres casos analizados en cuanto al contenido y la estructura de la interacción, aunque también diferencias. Los tres empleados que desempeñaron las funciones de apoyo natural (AN) desarrollaron una actividad de apoyo muy directiva y estructurada con los trabajadores con discapacidad intelectual (TD) que les habían sido asignados. Al contrario de lo que cabría esperar de la ayuda que proporciona un compañero, la organización de la actividad refleja algunas características metodológicas típicas de sesiones de *instrucción directa*, estrechamente dirigidas por el apoyo natural.

Una parte de estos apoyos verbales consistían en *indagaciones o focalizaciones* que ayudaran al TD a percatarse de elementos relevantes en la demanda para el desarrollo de la tarea y a implicarse activamente en este proceso. La mayoría consistían en instrucciones directas que limitaban considerablemente la participación explícita del TD en dicha toma de decisiones.

En definitiva, este estudio nos permite desentrañar algunos elementos relevantes que subyacen a los procesos de intercambio comunicativo entre los trabajadores con discapacidad intelectual y los compañeros que les apoyan en el aprendizaje de tareas laborales relativamente complejas. Los resultados ponen de manifiesto que, a pesar de carecer de una formación específica, estos recursos humanos de apoyo natural en el entorno de trabajo pueden proporcionar ayudas verbales de cierta variedad y calidad.

Si además tenemos en cuenta el sexo tanto de los AN como de los TD, se observa que la mujer que ejercieron el rol de AN empleaban más tipos de ayuda que evocaban una variedad de habilidades sociales (tales como la empatía, haciendo valoraciones), así como otras vinculadas a la enseñanza de la tarea en sí misma (gestión) y el refuerzo hacia el desarrollo de la tarea realizada por el TD. Mientras tanto, los varones AN optaron por ayudas que tenían que ver menos con la otra persona, así como los aspectos relación-afectivos y sociales de la relación que se vea entre AN y TD y se centran más en una descripción más exhaustiva, precisa y detallada de cómo se debe realizar la tarea, con qué fin y por qué.

Este hecho podría explicarse por la socialización diferenciada, mediante la cual aprendemos que las mujeres deben ser seres afectivos y cuidar de los demás, desarrollando, de este modo, mucho más sus habilidades sociales así como los aspectos afectivos de las relaciones sociales. Por el contrario, a los varones se les educa más en la precisión, la síntesis... y así entienden que ser el rol del AN, aun cuando la persona con la que trabaja (AN) tenga o no unas necesidades distintas a las suyas.

Por tanto, teniendo en cuenta las limitaciones de este estudio (contexto profesional muy específico o número reducido de casos) no es posible identificar características definitorias que permitan diseñar patrones de los AN según su sexo. Sin embargo, se establecen algunas diferencias que permiten avanzar diferencias en el desarrollo del rol del AN, de acuerdo con el sexo de estas personas, si bien, sería preciso un estudio en mayor profundidad de otras características sociodemográficas de los AN tales como nivel de estudios, edad y/o experiencia laboral.

## 5. Referencias bibliográficas

- Brown, G. & Yule, G. (1983). *Teaching the Spoken Language*. Cambridge. Cambridge University Press.
- Fabian, E. S. & Luecking, R. (1991). Doing it the company way: Using internal company supports in the workplace. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 22 (2), 32-35.
- García, G. & Montanero, M. (2004). Comunicación verbal y actividad conjunta en el aula de apoyo. Un análisis comparativo entre profesores expertos y principiantes. *Revista Española de Pedagogía*, 229, 541-560.
- Guerra García, P. & López-Gómez, E. (2018). Aprendizaje permanente de personas con déficit intelectual: necesidades formativas y respuestas educativas. *Revista de Educación Inclusiva*, 11(1), 127-150.

Hagner, D. C. (1992). The social interactions and job supports of supported employees. En J. Nisbet (Ed.), *Natural supports in school, at work, and in the community for people with severe disabilities* (pp. 217-239). Baltimore: Paul H. Brookes.

Hagner, D., Rogan, P., & Murphy, S. (1992). Facilitating natural supports in the workplace: Strategies for support consultants. *Journal of Rehabilitation*, 58 (1), 29-34.

Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos. *Boletín Oficial Del Estado (BOE)*, 103, 11106-11112.

Montanero, M. & García, G. (2005). ¿Qué hacen los profesores cuando los alumnos se equivocan? Un análisis de la interacción en el aula de apoyo. *Infancia y aprendizaje*, 28 (2), 141-157.

Nisbet, J., & Hagner, D. (1988). Natural supports in the workplace: A reexamination of supported employment. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13, 260-267.

Paglino, P. (2001). *Using a multisensory environment*. London: David Fulton Publishers.

Serra, F. (2004). *La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*. Palma: Universidad de las Islas Baleares.

Servicio Público de Empleo Estatal (2015). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2014. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.

Verdugo, M. A. & Jordán de Urríes, F. B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

---

### **Sobre los autores:**

#### **MARÍA TERESA BECERRA TRAVER**

Profesora Contratada Doctora del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Extremadura en el Área de Didáctica y Organización Escolar.

#### **PRUDENCIA GUTIÉRREZ ESTEBAN**

Profesora Contratada Doctora del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Extremadura en el Área de Didáctica y Organización Escolar.