

# Integra

Volumen 2 - Número 7 - Noviembre 1999

<http://www.usal.es/inico/inico.html>

**IV Jornadas Científicas  
de Investigación sobre  
Personas con Discapacidad**

Salamanca, 15, 16 y 17 de marzo del 2001



Boletín de Noticias del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad **INICO**

## EN ESTE NÚMERO...

**2 EDITORIAL**

**3 INSERCIÓN LABORAL EN  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**5 ENTREVISTAS**

**6 BREVES**

**7 SERVICIO DE INFORMACIÓN  
SOBRE DISCAPACIDAD S.I.D.**

**8 AGENDA INFORMATIVA  
HABLANDO DE...**

**MÁSTER EN INTEGRACIÓN**

### *“Inserción Laboral de Personas con Discapacidad”*

Planteamiento general:  
El proceso de Inserción Laboral

Quizás, lo primero que debamos hacer sea situarnos. Para ello considero fundamental realizar algunos comentarios sobre como entiendo el proceso de integración laboral.

Desde mi punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

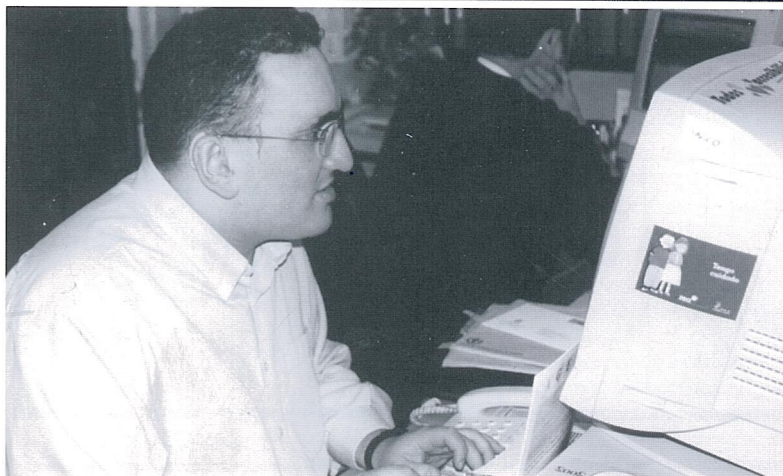
En este sentido y permitiéndonos ser algo utópicos (aunque utopía, del griego, significa lugar que no existe, lo que no implica que no pueda llegar a existir), lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población (en la reciente publicación del IMSERSO "Empleo y Discapacidad" pag. 28 se refleja el dato de personas con discapacidad en paro en torno al 62% en relación al 26,3% de la población general, y si bien este dato puede encontrarse algo desfasado pues es del año 1995, la proporción puede ser bastante similar), de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad.

Volviendo los pies a la tierra y sin poder desprendernos de esa discriminación positiva (generada por supuesto como alternativa a una discriminación negativa previa), el objetivo final (aun en el terreno de la utopía) sigue siendo el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

Sin embargo hemos de ser conscientes que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

De esta manera entiendo el proceso de acceso al empleo

Continúa en la página 3.



# EDITORIAL

## Inicio del Curso 1999-2000

Con la llegada del nuevo curso académico 1999-2000, sale la luz otro número del boletín de noticias INTEGRRA, que continua así su labor de difusión de los distintos programas y actividades del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

Comenzamos este nuevo curso cargados de ilusiones y de proyectos novedosos a desarrollar a lo largo de esta nueva etapa académica. Como referencia indispensable aparece nuestro mensaje de bienvenida para los cincuenta nuevos alumnos matriculados en la V Promoción del Master y II Promoción de Experto Universitario de Integración en Personas con Discapacidad, que inició su andadura el pasado día 22 de Octubre como viene siendo habitual en la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca.

Nos encontramos también inmersos en la periodo de matriculación del bienio 1999-2001 para los alumnos de nuestro programa de Doctorado "Avances e Investigación sobre Discapacidad", que iniciará sus cursos el próximo mes de Enero del año 2000.

Informamos también en este número de un proyecto muy ambicioso que por fin se ha hecho realidad: la puesta en marcha del Servicio de Información en Discapacidad (S.I.D.) de titularidad mixta (Universidad de Salamanca / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), que se constituye como una red pública de acceso vía internet a todo tipo de información relacionada con la discapacidad y que se encuentra en estos momentos inmerso en una primera fase de definición.

El lector encontrará también una breve reseña de dos actividades celebradas a finales del anterior curso académico, por un lado la II Fase del Master en Integración de Personas con Discapacidad. Programa Iberoamericano que se desarrolló en Salamanca y Madrid durante el mes de Julio de 1999, en colaboración con el IMSERSO y el Ministerio de Justicia de Brasil; y por otro, el Primer Curso de Teleformación diseñado y ejecutado por el INICO en colaboración la Asociación Universidad-Empresa de Salamanca, que desarrolló del 1 de Junio al 14 de julio de 1999, bajo el título Curso de Habilidades Sociales: Evaluación e Intervención, con la participación de 20 alumnos.

Como colofón y centrándonos en la línea conductora de este número: la inserción laboral de las personas con discapacidad, se ofrece un amplio artículo monográfico dedicado a esta problemática y al mismo tiempo nos acercamos a esta realidad desde el punto de vista de los propios trabajadores con discapacidad que actualmente prestan sus servicios en distintos centros de esta Universidad fruto del Convenio de cooperación firmado entre la Universidad de Salamanca y la Diputación Provincial de Salamanca

Miguel Ángel Verdugo Alonso  
Director del Inico

INTEGRA, Volumen 2, Número 7  
Noviembre 1999. Publicado por el  
Instituto Universitario de  
Integración en la Comunidad  
Universidad de Salamanca.  
Depósito Legal: S.39-1998

Director  
Miguel Ángel Verdugo

Secretaría de Redacción  
David Aparicio

Colaboradores en este número

Ricardo Canal  
Manoli Crespo  
Emiliano Díez  
Belén G. Bermejo  
Francisca González  
Jorge Jiménez  
Borja Jordán de Urries  
Esteban Pérez

Maquetación, Fotografía y  
Diseño Gráfico  
David Aparicio

**Instituto Universitario  
de Integración  
en la Comunidad**



**Facultad de Psicología  
Avda. de la Merced, 109-131  
37005 SALAMANCA**  
Teléfono: +34 923 294695  
Fax: +34 923 294685  
inico@gugu.usal.es  
<http://www.usal.es/inico/inico.html>



UNIVERSIDAD DE SALAMANCA



# INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

normalizado de la siguiente forma (ver figura 1) en la que podemos disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.

Tenemos el Centro Ocupacional cuya finalidad, según la LISMI es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a los minusválidos que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente.

Disponemos también del Centro Especial de Empleo que según la LISMI son aquellos que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con minusvalía.

Finalmente y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993). Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

Esta alternativa de inserción es, desde mi punto de vista, la más integradora (lleva al empleo normalizado) ya que ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad, como demuestran los datos (cerca de 1400 personas trabajando y 35 programas en funcionamiento en el año 1996) y la experiencia de muchos profesionales convencidos de ello (Verdugo, M. A., Jordán de Urrés, F. B., Bellver, F. y Martínez, S., 1998; Verdugo, M. A., Jordán de Urrés, F. B. y Bellver, F., 1998). Sin embargo, pienso que quizás esta alternativa no sea universalmente válida, por lo que creo en la utilidad y justificación de las modalidades anteriormente mencionadas.

El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo.

**Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral.**

En este marco conceptual y habiéndome confesado defensor del ya mencionado empleo

con apoyo, voy a plantear una serie de elementos que han sido utilizados con mayor profundidad desde esta alternativa y que considero perfectamente extrapolables y utilizables en el resto de modalidades. Estos elementos son a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral.

El marketing, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas,

conar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se

trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Finalmente el afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente por que sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando ade-

cuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.

Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo (valga la redundancia) a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos, es como ya he mencionado, perfectamente extrapolable a cualquier profesional de la integración laboral.

**Logros que deben orientar las acciones de los programas y la actividad de los profesionales de la inserción laboral**

Una vez planteada esta concepción global de la integración laboral y habiendo descrito las tareas o funciones que creo han de ser más o menos comunes a todo profesional, el siguiente paso va a ser el de explicar hacia dónde pienso que debemos de dirigirnos para mejorar la prácticas profesionales.

En este sentido es ya esclarecedor lo que señala O'Brien en el año 1990 y que en nuestro país sigue siendo de actualidad ya que para algunas cosas estamos aún a una cierta distancia. Los indicadores de logro de un programa de inserción laboral y por tanto de los profesionales de dicho programa han de ser los que a continuación señalo (cuadro 1):

- Incremento de los sueldos de los trabajadores, de manera sean lo más dignos posibles, tratando de alejarnos en lo posible del 75 el 80 o el 90% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementando el poder adquisitivo, y favoreciendo con ello la autonomía personal. Hemos de mejorar a la vez los beneficios

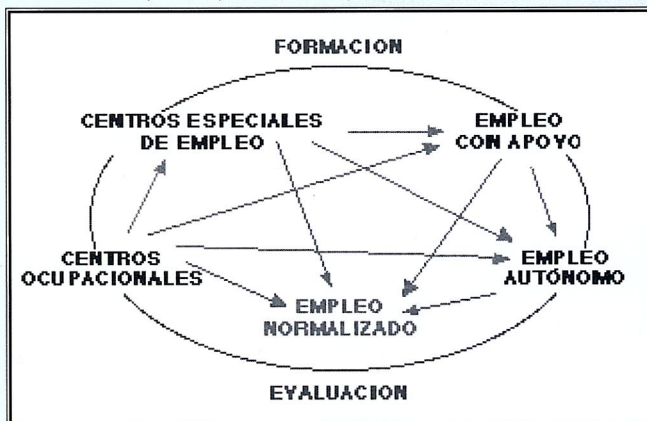


Figura 1: alternativas en el proceso de integración laboral

clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.

El análisis del trabajo, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuales son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado. La responsabilidad del profesional será la de saber solicitar la información necesaria e indicar al trabajador que va a obtenerla la manera de recopilarla.

El diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos.

El entrenamiento de precisión y de autonomía, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe de propor-

sociales de los trabajadores, como la jubilación o la atención sociosanitaria.

- *Aumento de las habilidades que den opciones al individuo*, de forma que las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean válidas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.

- *Incremento de las oportunidades de trabajo* abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

- *Aumento de la variedad de negocios* con presencia de personas con discapacidad, de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.

- *Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos*, asegurando que nos ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo (que menos podemos pedir) sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad.

- *Clarificación de los intereses y las capacidades*, teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, consensuando esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades.

- *Aumento de las oportunidades de interacción* de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, que tenga la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.

- *Aumento de la implicación del empleador*, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.

- *Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo*, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales

- **Incremento de los sueldos**
- **Aumentar las habilidades**
- **Incremento de oportunidades**
- **Aumentar la variedad de negocios**
- **Empleos con roles positivos**
- **Clarificación de intereses y capacidades**
- **Oportunidades de interacción**
- **Implicación del empleador**
- **Implicación de los compañeros**
- **Apoyo del mundo laboral**
- **Oportunidades a las discapacidades más severas**
- **Compromiso de la familia**
- **Competencia personal**
- **Inversión en servicios en la comunidad**
- **Mejora de los apoyos**
- **Comunidad como un todo**
- **Desarrollo de grupos de trabajo**
- **Apoyo al desarrollo de la carrera profesional del trabajador**

Cuadro 1: indicadores de logro. Adaptado de O'Brien, J., 1990

dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.

- *Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad* de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas, de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación o entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

- *Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades más severas*, tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene más difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, etc.), realizando adaptaciones en las tareas así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea absolutamente necesario (sin olvidar que la diferenciación excesiva por un exceso de adaptación es igualmente negativa para la verdadera integración y normalización de la persona), y siendo conscientes de que en la mayor parte de las ocasiones la posibilidad de la integración laboral existe, si somos capaces de poner los recursos humanos y materiales necesarios para ello.

- *Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador*, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.

- *Aumento de la competencia personal*, favorecido a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de autocompetencia.

- *Disminución de la inversión realizada en servicios segregados* para derivar recursos a servicios integrados en la comunidad. En este sentido, y aunque ya he manifestado mi parecer respecto al grado de utilidad de los diferentes servicios o alternativas de integración laboral,

merece la pena señalar que algunos estudios (como el realizado por McCraughrin y sus colaboradores en 1993) nos indican que los servicios de empleo en la comunidad (empleo con apoyo) mostraron ser más beneficiosos en un análisis coste-beneficio, desde las diferentes perspectivas del propio sujeto, del contribuyente y de la sociedad, hacia el quinto año (suponiendo por tanto mayores ingresos para la persona y menor desembolso para el contribuyente, lo que genera un resultado positivo para el conjunto de la sociedad). En este mismo estudio, se señaló la obtención también de mejores resultados en un análisis coste-efectividad, utilizando criterios de Calidad de Vida, en el cual los beneficios de los sujetos en empleo en la comunidad fueron también superiores a los de los trabajadores en empleos protegidos.

- *Mejora de los apoyos*, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.

- *Visión de la comunidad como un todo* asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión inicial) sino que los esfuerzos van necesariamente más allá, siendo necesaria una visión ecológica del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diaria, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas más cercanas. Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo sino también en otros lugares importantes para la persona.

- *Desarrollo de grupos de trabajo*, en los que se encuentren representados todos los niveles de los profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.

- *Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad*, no solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que tengamos en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que nosotros puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias.

Este conjunto de indicadores de logro o de resultados deseables en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de los profesionales, son a mi juicio los que deben orientar el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, en un estilo de una continua mejora de los servicios prestados.

---

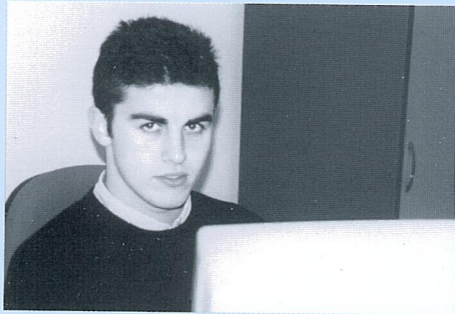
Una copia de este artículo, así como la bibliografía empleada pueden encontrarse en la Sección de Publicaciones de la Página Web del INICO  
<http://www.usal.es/inico/newsletter/newsletter.html>

**BORJA JORDÁN DE URRÍES**

# ENTREVISTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN LA UNIVERSIDAD

Durante el pasado mes de marzo la Universidad de Salamanca en colaboración con la Diputación de Salamanca realizó contrataciones laborales a cinco personas con algún tipo de discapacidad.

Una vez pasado el período de adaptación nos hemos puesto en contacto con ellos para saber cuáles son sus impresiones y cómo valoran su actual situación laboral.



Javier Núñez. Centro de Proceso de Datos

Pepi Zarza lleva siete meses realizando trabajos de composición e infografía en el Servicio de Medios Audiovisuales.

*¿Estás satisfecha con el trabajo que realizas?*

Si, mucho.

*¿Te consideras una privilegiada?*

No puesto que es un derecho de todos los españoles y sí debido a la escasez de puestos de trabajo.

*¿Cambiarías algo de tu actual situación laboral?*

La eventualidad del puesto de trabajo.

*¿Ha cambiado en alguna medida tu relación con el resto de la gente no discapacitada desde que estás trabajando aquí?, ¿y con la discapacitada?*

No, en ninguno de los casos, puesto que mi relación con no discapacitados y discapacitados siempre ha sido buena.

José Ignacio Vicente desarrolla su labor en el Centro Tecnológico Multimedia donde realiza diversas tareas: digitalización de imágenes, búsquedas de información a través de Internet y composiciones musicales para incluir en los proyectos multimedia que se realizan en el Centro.

*¿Te sientes valorado por la tarea que realizas?*

Bastante, pues solo el hecho de haber accedido a un puesto de trabajo hace que te sientas bien. Sobre todo te sientes útil, y en mi caso, te reconforta poder trabajar en algo que realmente te gusta.

*¿Qué opinas sobre las medidas que se están tomando para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad?*

En realidad, todo lo que se haga, no sólo en favor de las personas, mal llamadas "discapacitadas", sino en favor de cualquier colectivo minoritario, es enteramente positivo. Parece que se están haciendo muchas cosas en favor de la integración laboral de este colectivo, pero a mi entender no lo suficiente. Tampoco estoy enterado al 100% de todo

lo que se está haciendo aunque me gustaría saberlo. En general, sólo puedo hablar de lo que ven mis ojos, pero lo cierto es que continuo saliendo a la calle y encontrándome con barreras por todas partes.

*¿Crees que tu puesto de trabajo ha mejorado tu autoestima? ¿por qué?*

El simple hecho de tener la posibilidad de poder trabajar, ya aumenta muchísimo la autoestima. También te da una independencia económica, lo que es bueno, por que dejas de depender de algunas personas.

Javier Núñez. Desde el mes de marzo trabaja en el Centro de Proceso de Datos.

*¿Has tenido alguna dificultad especial a la hora de desarrollar tu trabajo?*

Algunas veces he tenido alguna dificultad, pero me imagino que en cualquier trabajo pasará lo mismo, lo que me he propuesto es poder superarlo o hacer hasta donde pueda.

*¿Cómo ha sido la acogida por parte de tus nuevos compañeros?*

Fenomenal, desde el primer momento me he sentido muy bien, me han ayudado en todo lo que han podido y más. Me han hecho sentir uno más. Por otra parte debo decir, que siempre nos hemos ayudado unos a otros en todas las tareas.

*¿Qué opinas sobre las medidas que se están tomando para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad?*

Estoy totalmente de acuerdo, ya que durante muchísimos años las personas con discapacidad estaban totalmente marginadas, puestas al final de todos los puestos de trabajo.



José I. Vicente. Centro Tecnológico Multimedia

Ahora se nos considera uno más de la sociedad en la que vivimos, pero hay que destacar que todavía hay mucho rechazo, por parte de algunas personas que no piensan que somos personas "normales".

*¿Crees que tu puesto de trabajo ha mejorado tu autoestima? ¿por qué?*

Desde luego que sí, porque me he sentido integrado en una sociedad en la cual se le cierran las puertas a muchas personas, y sin embargo yo tengo un puesto de trabajo bien remunerado, unos buenos compañeros, puedo depender económicamente, etc... me siento verdaderamente bien.

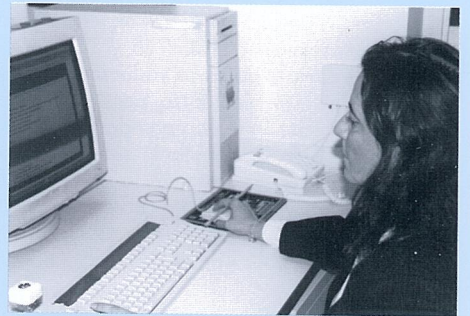
Jorge Jiménez realiza tareas de secretaría y administración en el INICO.

*¿Te consideras un privilegiado?*

Viendo como está mucha gente, tanto de la carrera, como discapacitados, he de decir

que hemos tenido suerte. Pero por otra parte, llevamos mucho tiempo luchando para demostrar que podemos hacer el mismo trabajo que las personas que no tienen ninguna discapacidad. Es ahora cuando todo el mundo se da cuenta y eso es lo positivo.

*¿Qué opinas sobre las medidas que se están tomando para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad?*



Pepi Zarza. Servicio de Medios Audiovisuales

Opino que deben continuar. La razón fundamental es que tenemos un índice altísimo de paro entre las personas con discapacidad que podemos trabajar. Es un esfuerzo que se debe realizar entre todas las administraciones, las organizaciones de discapacitados y las empresas. Entre todos hemos de conseguir que se cree el mayor número de empleos posible, ya sea entre las personas con discapacidad, como en las no discapacitadas. Todos, absolutamente todos, tenemos derecho a la integración social, al acceso al empleo y a disfrutar de unas condiciones de vida dignas.

Cristina Hernández ofrece información y apoyo a los programas que se desarrollan en el Servicio de Asuntos Sociales.

*¿Has encontrado alguna dificultad para desempeñar tu trabajo?*

No muchas. Lo que necesito es que las personas me hablen un poquito alto y a la cara.

*¿Qué opinión te merecen las medidas que se están llevando para favorecer la integración de las personas con discapacidad?*

Me alegro de que estas se promuevan aunque en la mayoría de los casos la ley no se cumple. En muchos casos los discapacitados tienen muy buena formación, más que suficiente para trabajar. El problema es que a los empresarios les falta sensibilidad e información de lo que un discapacitado es y puede hacer. Desconocen que puede rendir más de lo que creen. Faltan más campañas de concienciación y sensibilización social. En este sentido quiero dar las gracias a la Universidad de Salamanca y en concreto a Miguel Ángel Verdugo (del INICO) y al Servicio de Asuntos Sociales la iniciativa de contratar a personas con discapacidad. Es un ejemplo a seguir por la sociedad. Por último agradecer a la revista INTEGRA esta entrevista de cara a concienciar y sensibilizar a los que lo lean.

DAVID APARICIO

## S . A . I . D .

Los días 15 al 17 de marzo tendrá lugar en la Facultad de Psicología de Universidad de Salamanca el segundo Seminario de Actividades de Investigación sobre Discapacidad (SAID), organizado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

En esta ocasión se contará con la participación, a modo de curso monográfico, del Dr. David Mank, Director Ejecutivo del Indiana Institute on Disability and Community de la Universidad de Indiana, y experto en Empleo con Apoyo. Las sesiones de los días 15 y 16 irán destinadas fundamentalmente a doctores y alumnos de doctorado mientras que la del 17 de marzo por la tarde consistirá en una sesión abierta, que comprenderá una conferencia impartida por el Dr. David Mank, sobre "Cambio de Sistemas y Planificación Centrada en la persona". Esta conferencia irá seguida de una mesa redonda en la que se contará con la participación de representantes de Instituciones públicas y privadas relacionadas con la discapacidad. Así, participarán miembros de la FEAPS en Castilla y León, de ASPAYM de Valladolid, del Hospital Psiquiátrico de Salamanca, y de la Junta de Castilla y León. Se pretende así difundir los modos de actuación con diferentes colectivos con discapacidad (personas con discapacidad física, psíquica, psiquiátrica), y desde diferentes niveles de actuación (local, provincial, regional, y nacional).

## Máster de Integración de Personas con Discapacidad. (Programa Iberoamericano)

Durante el pasado mes de julio ha tenido lugar la IIª Fase presencial del Máster de Integración de Personas con Discapacidad (Programa Iberoamericano) que en su Iª Fase tuvo lugar en Brasilia durante el mes de julio de 1998. Recordamos que este Máster, dirigido por Miguel Ángel Verdugo, está organizado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca, el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de Madrid y la Secretaria Nacional dos Direitos Humanos de Brasil a través de la Coordinadora Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (Ministerio da Justiça).

Con la superación de esta IIª Fase los alumnos han obtenido el Título de Experto en Integración de Personas con Discapacidad, quedando pendiente una IIIª Fase, no presencial, que consiste en desarrollar un Proyecto de Investigación individual dirigido por un profesor tutor, que les servirá para obtener el Título de Máster en Integración de Personas con Discapacidad. Durante un mes de trabajo intensivo 46 profesionales del ámbito de la discapacidad procedentes de distintos países de Iberoamérica han recibido una serie de contenidos de diferentes áreas relacionadas con el campo de la discapacidad, (fundamentalmente de integración sociolaboral, política social y programas comunitarios para personas con discapacidad), que han completado los contenidos impartidos durante la Iª Fase. Por último los alumnos visitaron distintos centros relacionados con la discapacidad: en Salamanca el CRMF, el CEAPAT. "El Arca" (ASPRODES), y la Escuela Universitaria de Fisioterapia; en Valladolid "Viana", "El Pino" y "Dos Pinos" (ASPRO-NA); en Palencia el CAMP; y en Madrid el CRMF, el CEAPAT, el CAMF de Leganés y FREMAP.

## Teleformación: Curso de Habilidades Sociales

En junio del presente año la Universidad de Salamanca, a través del INICO y en colaboración con AUESA (Asociación Universidad-Empresa de Salamanca) puso en marcha una experiencia pionera sobre teleformación: *Curso de Habilidades Sociales por Internet*. Dicho curso se extendió del 1 de junio al 14 de julio con la participación de 20 alumnos. El alumno trabajaba a través de Internet según su disponibilidad; preparaba el material que se le aportaba semanalmente y realizaba las actividades correspondientes, enviando sus respuestas a foros de discusión en los que participaban el resto de los alumnos. Diariamente estaba a su disposición un tutor para aclarar dudas, corregir las actividades y revisar los foros.

Destacar la enorme participación de los alumnos en los foros de debate, proporcionándose ayuda y apoyo unos a otros e intercambiando opiniones y soluciones. Hemos valorado la cantidad y calidad del material proporcionado, así como su comprensión y la necesidad de recurrir a un tutor para aclarar aspectos confusos.

La valoración global positiva nos hace plantearnos la posibilidad de poner en marcha otros cursos siguiendo un esquema similar.

## Proyecto Sócrates

En el próximo mes de abril, entre los días 10 y 19, se celebrará un Curso Intensivo dentro del Programa Sócrates titulado "Diagnóstico y Tratamiento de adultos con trastornos del desarrollo".

Al curso asistirán dos estudiantes de cada Universidad de la Red Sócrates (Salamanca, Leiden, Gante, Londres, Manchester, Berlin, Padua, etc.). El profesorado que impartirá este curso intensivo también pertenece a distintas Universidades de la Red.

El INICO asume la coordinación académica mientras que la Facultad de Psicología, a través del Vicedecanato de Relaciones Institucionales realiza la coordinación general y administrativa.

En estos meses se están iniciando las reuniones para la elaboración del programa y la selección de los estudiantes que asistirán.

Ofreceremos más información en próximos números.

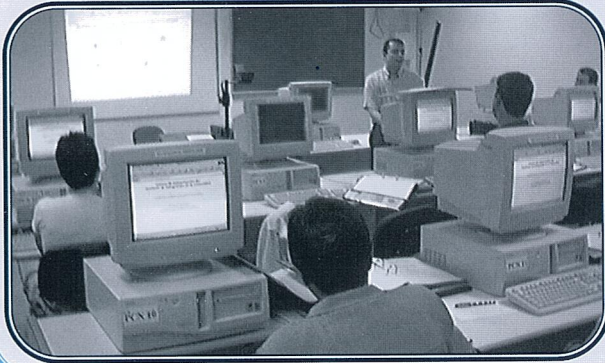
## Cursos de Formación

Gracias a la colaboración ya existente entre el Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía y el INICO, van a desarrollarse dos Cursos de Formación tanto para alumnos del Máster en Integración como para personas ajenas al mismo. Dichos Cursos son los siguientes:

"Curso Básico sobre Accesibilidad, con Seguridad, al Medio Físico" dirigido a profesionales de la arquitectura y la ingeniería. Dirección: D. Carlos de Rojas. Subdirección Dña. Francisca González. Días 25 y 26 de febrero del año 2000.

"Curso de Prevención sobre Deficiencias" dirigido por D. Demetrio Casado y subdirigido por Dña. Isabel Calvo, a desarrollarse el 19 y el 20 de mayo del mismo año.

Más información sobre los Cursos en la Secretaría del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) o en próximos números de este Boletín.



# S.I.D.

## SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD

El Servicio de Información sobre Discapacidad –SID– es un servicio documental con un sistema informatizado de acceso vía Internet para la obtención de información sobre discapacidad. Se configura como una red pública puesta en funcionamiento conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales-IMSERSO) y la Universidad de Salamanca (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad-INICO).

El SID pretende actuar de mediador ante la multiplicidad y dispersión de informaciones que continuamente se están generando en temas relacionados con la discapacidad. Desarrollará para ello una triple función de recopilación, sistematización y difusión de conocimientos, datos e informaciones sobre las personas y colectivos con discapacidad en las áreas de: Salud y Prevención, Rehabilitación Integral, Integración Escolar y Educación Especial, Empleo y Protección económica de la incapacidad, Servicios Sociales y Accesibilidad y Nuevas Tecnologías. La información se organizará por áreas y colectivos y se almacenará en diferentes secciones: Actualidad informativa, Prestaciones y Servicios, Legislación y Normativa, Organizaciones, Formación, Investigación y Evaluación, Cooperación Internacional, Estadísticas y Fuentes Documentales. Esta organización de la información permitirá al usuario del Servicio buscar cualquier infor-



mación dentro de dichas secciones así como limitar los resultados su búsqueda a un área, colectivo o ámbito geográfico en concreto.

Igualmente, el SID pretende desarrollar otros servicios que faciliten el acceso a la información sobre la discapacidad presente en Internet.



Instalaciones y personal del S.I.D.

Uno de estos servicios será un Motor de Búsqueda que permitirá buscar información en la mayor parte de los sitios Web en castellano que tienen relación con el mundo de la discapacidad.

Actualmente el SID se encuentra en una fase inicial de definición en la

cual se establecerán las bases para los desarrollos organizativos e informáticos del Servicio. A finales del año 1999 comenzará a estar operativa un área piloto - Empleo y Seguridad Social- y sucesivamente, durante un período de tres años, el Servicio de Información creará las restantes áreas e incrementará la información destinada a cada una de ellas.

El SID, en su calidad de servicio estatal, estará a disposición de los diferentes agentes, técnicos y expertos que intervienen en el ámbito de la atención a las personas con discapacidad: responsables políticos, planificadores y gestores de las distintas administraciones y muy especialmente de las autonómicas; personas afectadas; directivos de ONG's y miembros de órganos consultivos y de participación; investigadores y docentes de universidades; profesionales y técnicos de intervención, organismos internacionales, etc.

El SID se concibe como una Red cooperativa y por ello estará abierto a las sugerencias y aportaciones de todas aquellas personas o instituciones que tengan alguna relación con el mundo de la Discapacidad. Durante

los próximos meses el SID permitirá que cualquier usuario colabore en la definición del servicio por medio de una encuesta electrónica con la que se pretende conocer el tipo de preguntas más comunes que los usuarios demandan de un Servicio de estas características.

EMILIANO DÍEZ

# A G E N D A

## \* "Familia y Discapacidad".

Madrid, 4, 5 y 6 de noviembre.

Información e Inscripciones: Asociación de Educación para la Salud (ADEPS).

Tel.: 91 3303422 Fax: 91 5437504

E-mail: msainz@hcsn.es

## \* "IV Reunión sobre Daño Cerebral y Calidad de Vida". Madrid, 18 y 19 de noviembre.

Organiza: Fundación MAPFRE Medicina.

Información e Inscripciones: Centro de Preven-

ción y Rehabilitación FREMAP.

Tfnos.: (91) 626.57.21 Fax : (91) 626.58.25

<http://www.mapfremedicina.es/cerebro.htm>

## \* "V Congreso Estatal sobre Infancia Maltratada". Valencia, 25, 26 y 27 de noviembre.

Organiza: APREMI.

Información e Inscripciones: Civa Servicios.

C/ Juan Llorens, 5-23. 46008. Valencia

Tfno.:96 3853525 Fax: 96 3841937

E-mail: civa@mx3.redestb.es

## Hablando de ... Máster en Integración

### Inauguración del Máster en Integración

El pasado viernes 22 de octubre tuvo lugar en la Facultad de Psicología la Inauguración de la IIª Promoción del Experto en Integración y Vª Promoción del Máster en Integración de Personas con Discapacidad. La Inauguración fue un acto puramente académico que comenzó con la entrega de documentación a los



Acto de Inauguración de la V Promoción del Máster en Integración

alumnos, seguida por la presentación del Programa y explicación de los contenidos de las diversas Areas que se van a tratar a lo largo del curso. En esta primera parte estuvieron presentes el Director y los Subdirectores del Máster, así como algunos Coordinadores de Area. A continuación Miguel Ángel Verdugo impartió la primera clase en la que fue abordado el tema "Filosofía y principios de actuación profesional". La mañana finalizó con un Vino Español, en la Cafetería de la propia Facultad, con el que se dio la bienvenida a los nuevos alumnos.

Esta nueva promoción cuenta con cincuenta alumnos procedentes, en su mayoría, de diferentes ciudades de España aunque también hay alumnos de Portugal y de Iberoamérica. En su mayoría son licenciados pero también hay un amplio porcentaje de diplomados. Así, contamos con personas licenciadas en Psicología,

Pedagogía, Psicopedagogía y Educación Física; y personas diplomadas en Terapia Ocupacional, Magisterio, Educación Social, Trabajo Social, Logopedia y Enfermería. Por otra parte, un grupo de alumnos tienen experiencia profesional previa, ya que trabajan o han trabajado en diferentes campos relacionados con las diferentes discapacidades. Esperamos que a lo largo de este tiempo haya intercambios de experiencias no sólo entre los alumnos sino también entre alumnos y profesores, de manera que todos podamos enriquecernos y mantener activa la formación del profesional.

### Bolsa de Trabajo del Máster en Integración

El Máster en Integración de la Universidad de Salamanca, actualmente en su Vª promoción, tiene en marcha una bolsa de trabajo dirigida a facilitar el acceso de sus alumnos al mundo laboral, así como la promoción de aquellos que ya tienen un puesto.

Los alumnos del Máster se encuentran en la actualidad trabajando en asociaciones, organismos y empresas públicas y privadas relacionadas con la discapacidad física, sensorial y mental, así como otros colectivos en situaciones de riesgo y marginación social. Y una parte de ellos todavía se encuentran en paro. Sus campos de especialización son muy amplios, y el desempeño profesional puede estar en el mundo del empleo y la formación profesional, el trabajo en servicios sociales y comunitarios, la educación, la universidad, y otros lugares.

El procedimiento de funcionamiento de la Bolsa de Trabajo es que se reciben ofertas de distintos puntos de España, y se

canaliza la petición hacia aquellos ex-alumnos con perfil más adecuado al tipo de trabajo que se demanda. Se les pone en contacto con quién oferta el empleo de manera que pueda procederse al análisis de los posibles demandantes. También se realizan tareas específicas de asesoramiento a instituciones para selección laboral de algunos profesionales.

A fin de continuar y mejorar la Bolsa de Trabajo se invita expresamente a todos los antiguos alumnos de Máster que así lo deseen, y aún no lo hayan hecho, a que nos hagan llegar sus currículums actualizados. Durante este curso, se pondrá en la Web del INICO una sección de la Bolsa de Trabajo que incluirá los currículums de los demandantes de empleo que hayan cursado el Máster en Integración de la Universidad de Salamanca. Con ello se facilitará también el contacto directo de los posibles empleadores con las personas que estimen indicadas.

MANOLI CRESPO