

Organizan



Hacia la Integración Plena
mediante el Empleo
Actas VI Simposio Internacional
de Empleo con Apoyo

Salamanca 21, 22 y 23 de mayo de 2002



Colaboran



Los contenidos de esta publicación son propiedad intelectual de sus respectivos autores

El INICO no se hace responsable de las ideas manifestadas por los mismos en esta publicación



Miguel Ángel Verdugo
Borja Jordán de Urríes
(Coordinadores)

Colección Actas 1/2002

Colección Actas 1/2002

Publicaciones del INICO



Colección Actas 1/2002
(Distribución gratuita)

1ª Edición:
2002

Edita y distribuye:
Instituto Universitario
de la Integración en la Comunidad

Avenida de la Merced, 109-131
37005 Salamanca
Teléf. y Fax 923 294 695
correo-e: inico@usal.es
<http://www.usal.es/inico>

Traducciones:
María José Espinoza

Imprime:
Imprenta KADMOS
Salamanca

Depósito Legal:
S. 1.498-2002

ISBN:
84-699-9861-7

Hacia la Integración Plena mediante el Empleo

Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo

Salamanca 21, 22 y 23 de mayo de 2002



Miguel Ángel Verdugo
Borja Jordán de Urríes
(Coordinadores)

Colección Actas 1/2002

Publicaciones del INICO



Hacia la integración plena
mediante el empleo

Hacia la integración plena mediante el empleo

Actas del VI Simposio Internacional
de Empleo con Apoyo

MIGUEL ÁNGEL VERDUGO
BORJA JORDÁN DE URRÍES
(Coordinadores)

Publicaciones del INICO
Colección Actas 1/2002

Salamanca, 2002

ISBN: 84-699-9861-7
Depósito Legal: S. 1.498-2002

Imprime KADMOS
Salamanca, 2002

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y AGRADECIMIENTOS.....	9	
CONFERENCIAS		
Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros. <i>Leach, S.</i> ...	13	
Más allá del objetivo laboral: cómo una visión de la integración plena replantea la evaluación del empleo con apoyo. <i>O'Bryan, A.</i>	35	
Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. <i>Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B.</i>	51	
MESAS REDONDAS		
INVESTIGACIONES TRANSNACIONALES		71
Empleo con apoyo en el contexto internacional: Análisis de Procesos y Resultados. <i>Jenaro, C.</i>	73	
Criterios de Calidad y de Desarrollo de la iniciativas de Empleo con Apoyo. Un estudio europeo. <i>Pareja, F.</i>	87	
LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO AESE. LÍNEAS DE ACTUACIÓN ACTUALES Y FUTURAS		93
La Asociación Española de Empleo con Apoyo AESE. Líneas de Actuación. Reflexiones en el VI SIMPOSIO. <i>Canals, G.</i>	95	
Algunos referentes actuales del empleo con apoyo. <i>Martínez, S.</i>	101	
INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PRACTICAS ACTUALES Y LÍNEAS FUTURAS		111
Acciones del Real Patronato sobre Discapacidad en materia de Empleo. <i>Casado, D.</i>	113	
La Estrategia Europea del Empleo: Políticas Nacionales y Europeas para discapacitados. <i>Prieto, A.</i>	119	

MESAS DE EXPERIENCIAS

BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y TRABAJADORES	131
Búsqueda y selección del puesto de trabajo. <i>Senabre, S.</i>	133
Empleo con apoyo en salud mental en Reino Unido: Contexto y alternativas en integración laboral. <i>Alonso, M.</i>	145
ECA: La formación y la experiencia como alternativa al modelo basado en la intervención. <i>Martínez, A.</i>	157
Empleo con apoyo desde SINPROMI, S.L. Metodología básica para la integración laboral de personas con discapacidad. <i>Fariña, M. J., Heras, M. J. y Coello, M. P.</i>	169
ACCESO INICIAL Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	179
Resultados preliminares del proyecto ALSOI (evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo de personas con Deficiencia Intelectual). <i>Verdugo, M. A. y Vicent, C.</i>	181
Análisis y adecuación de los programas de empleo con apoyo para personas con autismo. <i>Cuesta, J. L., Del Hoyo, I. y García, F.</i>	187
Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidad. Aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Catalunya. <i>Valls, M. J., Vilà, M., Pallisera, M., Cardona, M., Jiménez, P. y Rius, M.</i>	201
Factores psicosociales e integración laboral de personas con discapacidad psíquica. <i>García, A. y Vera, A.</i>	217
Empleo con Apoyo y Satisfacción: La perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo. <i>Genelioux, M. M.</i>	225
APOYO CONTINUADO Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	239
El apoyo al empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual. Valoración de una experiencia en el ámbito rural. <i>Marín, A. I. y de la Parte, J. M.</i>	241
Programa de integración laboral en empleo competitivo. Una evaluación integral. <i>Mendía, M.</i>	259
El Apoyo Continuo y la Solución de Problemas. Programa de Empleo con Soporte "Creando Independencia" aplicado en ASODECO. Venezuela. <i>Flores de Blanco, M. y Gonçalves, N.</i>	271
Círculos de Apoyo. <i>Laguna, J. A., García, P., García, N. y del Pozo, P.</i>	283

INTRODUCCIÓN Y AGRADECIMIENTOS

La presente publicación recoge la mayoría de las participaciones realizadas en el VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo que bajo el lema general "Hacia la integración plena mediante el empleo" se celebró en Salamanca los días 21, 22 y 23 de noviembre de 2001. La organización trato de recopilar los textos de todas las participaciones pero diferentes impedimentos imposibilitaron disponer del total de las mismas. Creemos sin embargo que el resultado final es suficientemente enriquecedor e interesante.

Este simposio que se autodenomina internacional, lo es ciertamente, ya que hemos tenido el placer de contar entre las participaciones con aportaciones de Argentina, Portugal y Venezuela. Valoramos estas participaciones de manera muy positiva, ya que consideramos que se abre una puerta a todo el ámbito iberoamericano, pudiendo ser el simposio una referencia clara de aquí en adelante en este sentido.

Con el presente libro, el INICO inicia una línea de publicaciones que integrara dos colecciones diferentes, una colección denominada ACTAS de la cual esta es la primera publicación y otra denominada INVESTIGACIÓN que recogerá informes de investigación o documentos técnicos desarrollados en el INICO: Cubrimos así una laguna que se nos planteaba referida a la publicación y difusión de nuestros trabajos y esperamos dar con ellos a los profesionales e investigadores un material de calidad y actualidad, relevante para su quehacer profesional.

Finalmente, aunque no menos importante para nosotros, es agradecer a quienes han hecho posible este simposio. En primer lugar a la AESE representada en su presidenta Gloria Canals, entidad coorganizadora que confió en nosotros para esta tarea. En segundo lugar a los profesionales del INICO que han colaborado eficientemente en la organización del evento (David Aparicio, Mónica Martín, Manoli Crespo, Marta Rodríguez) y también a los alumnos de Psicología y Terapia Ocupacional que colaboraron con nosotros. Queremos también agradecer la inestimable colaboración prestada por el Real Patronato y la Junta de Castilla y León por sus aportaciones económicas, la participación del Centro Cultural de Sordos de Salamanca que posibilito la traducción a LSE y las colaboraciones realizadas por AFEM Carrefour y la Cámara de Comercio e Industria de Salamanca. A todos de nuevo, gracias.

MIGUEL ÁNGEL VERDUGO y BORJA JORDÁN DE URRÍES

Coordinadores

Conferencias

EMPLEO CON APOYO: BUENAS PRÁCTICAS BASADAS EN PRINCIPIOS CLAROS

LEACH, S.
SCOPE

INTRODUCCIÓN

"EMPLEO CON APOYO..."

"El empleo con apoyo se centra en el trabajo, no en prepararse para él, poseer las habilidades necesarias antes de empezar, o cumplir los criterios de recursos humanos antes de entrar en el competitivo mundo laboral. La persona simplemente debe desear trabajar.

Wehman & Kregel (1998) pg153

Esta idea, según creo, explica la motivación que deberían tener todos los servicios de empleo con apoyo, y en realidad todos los recursos humanos.

Llevo 13 años trabajando con Scope, una organización nacional voluntaria, en el campo del empleo con apoyo, y en todo este tiempo he visto muchos cambios. El último ha sido el desarrollo de una estrategia nacional basada en el modelo americano de empleo con apoyo. He sido el coordinador nacional de una iniciativa de desarrollo para observar los efectos de esta estrategia, en nuestro programa actual.

Durante mi exposición de hoy, me centraré en primer lugar, en los principios del empleo con apoyo y en por qué es importante recordarlos a la hora de desarrollar estrategias prácticas. Aquí se incluye el enfoque Plan Centrado en la persona (PCP) de recursos humanos, y que debería sentar las bases del EA. Probablemente volverán a oír hablar de esto, pero creo que es bueno reforzar las ideas.

En segundo lugar, hablaré brevemente de la Iniciativa para el Desarrollo del Empleo con Apoyo (SEDI), cuyos proyectos han ejercido una gran influencia en nuestra forma de trabajar, desde los principios básicos hasta las estrategias prácticas para conseguir el objetivo de apoyar a los discapacitados para conseguir un empleo sostenible a largo plazo. Señalaré algunos de los hallazgos del proyecto Scope SEDI que finalizó en Diciembre del 2001, para que sirva de ejemplo del potencial de este tipo de enfoque y por qué, debido al éxito de dichos proyectos, estamos intentando cambiar de estrategias.

Después, señalaré una estrategia práctica para el empleo con apoyo, que incluye los principios básicos y las buenas prácticas desarrolladas gracias al trabajo de muchos eminentes profesionales y a los proyectos del SEDI. Merece la pena recalcar lo siguiente: todo en este campo es relativamente nuevo, y existen nuevas formas para interpretar el trabajo y la aplicación de los principios para ayudar con más eficacia a nuestro grupo de clientes particulares a la hora de conseguir sus objetivos relacionados con el empleo. Así que no se asusten por utilizar o rechazar algunas de las estrategias de buenas prácticas creadas por otros ¡Yo también lo hago!

Es posible, o quizás no, que reconozcan estas situaciones porque las han vivido, si es así, les puede ayudar a desarrollar sus propias estrategias para superar los obstáculos, y espero aprender de su experiencia a lo largo de este seminario para mejorar nuestro servicio.

1. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL EMPLEO CON APOYO

PRINCIPIOS BÁSICOS DEL EMPLEO CON APOYO

- *Plan Centrado en la Persona*
- *Inclusión Social y Económica*
- *Auto Determinación*

1.1. *Plan Centrado en la Persona*

EL PLAN-CENTRADO-EN-LA-PERSONA ES

- *Un proceso que incluye a un individuo y quienes se preocupan por él*
- *Explora las experiencias personales*
- *Comprende las creencias internas de una persona*
- *Descubre los dones y capacidades de una persona*
- *Facilita escuchar y valorar los sueños y aspiraciones futuros de la persona*
- *Resultados en un plan de acción para hacer realidad esos sueños*

- No es una cruzada personal
- Desde luego no está dirigida al servicio
- Depende de gente que trabaja en equipo para apoyar los objetivos y metas de un individuo
- Se debe conocer bien a esa persona
- Estar con los colaboradores, escucharles y hablar con ellos, verles en situaciones diferentes con personas distintas
- Observar a veces sin participar
- Aprender a confiar en que el individuo sabe decidir
- Aprender a trabajar con otros—dejar el control

1. No se trata de forzar a la gente a que planifiquen su futuro de una forma diferente a la que desean, sólo para que encajen dentro de los programas existentes, o para ayudar a los profesionales en su tarea de controlar las vidas de las personas a las que se han comprometido a apoyar.

2. Si una organización acepta el enfoque PCP sin un compromiso real con los principios básicos que lo cimientan, es bastante improbable que a largo plazo puedan ayudar de verdad a los individuos a conseguir sus objetivos de una vida mejor.

Aunque el plan se centra en el individuo, la prestación de servicios sigue centrándose en los sistemas y organizaciones.

Esto quiere decir que los únicos aspectos de la visión personal por los que uno puede esperar recibir un apoyo son los que no “trastornan” al sistema: y le permiten que funcione de la forma en que lo hace actualmente.

Cuando una persona tiene una idea para el futuro que no encaja con la idea tradicional, es bastante común que se les ignore o se les incluya a la fuerza en un programa ya existente. Por eso, la adopción del enfoque centrado en la persona es fundamental para lograr un servicio efectivo, EA o similares.

EL PCP ES...

- *Un enfoque más allá de la planificación y creación de las visiones, es la asistencia para que las personas cumplan sus sueños.*
- *Es un proceso que no acaba nunca y presupone una búsqueda continua de la forma en que las personas pueden ser conscientes de sus posibilidades.*

Esto, sólo se puede lograr si todo el proceso de la prestación de apoyos y no sólo la planificación, se centra en la persona.

Aunque desde luego, también hay que reconocer que el PCP puede ser duro, laborioso y a largo plazo, además no existen garantías de que funcione.

Como pueden ver, si el PCP tiene una importancia capital para la prestación de los servicios humanos, entonces es la piedra angular de los servicios de empleo con apoyo.

1.2. Inclusión Social

El segundo principio importante es el de la inclusión social y económica, vista como una serie de experiencias vitales y frecuentes en las que se incluyen a la familia, los amigos, los conocidos y una vida laboral y social.

CONCEPTO DE INCLUSIÓN

El concepto de Inclusión, debería verse como la implicación completa y justa de las personas con discapacidades y todas sus diferencias con respecto a la “norma”, en todos los aspectos de la sociedad general, como un derecho y no como un privilegio.

Johnstone, 1998

La perspectiva tradicional, basada en las limitaciones individuales, se está poniendo en tela de juicio cada vez más, y las personas esperan una amplia gama de oportunidades, experiencias, apoyos, garantías y derechos individuales.

Ahora están reconocidos los derechos de todas las personas con discapacidad, con dificultades para el aprendizaje y problemas de salud mental para la igualdad de oportunidades en todos los campos sociales, incluido el empleo.

Para conseguir la igualdad, necesitamos estar plenamente incluidos en la sociedad, tanto a nivel económico como social. Esto significa que el empuje de nuestra prestación de servicios, debería traducirse en que las personas posean las capacidades y el apoyo necesarios para alcanzar ese objetivo; la oportunidad para una interacción social en todos los aspectos de nuestra sociedad y que además tengan el apoyo necesario para lograrla.

En la sociedad, esto es algo que normalmente consiguen aquellos que tienen un trabajo, y deberíamos reconocer que para que los individuos puedan conseguir una integración plena e independencia, el objetivo debe ser que cada individuo sea económicamente independiente; tener un trabajo a largo plazo, sostenible y a tiempo completo.

¿HAY ALGUIEN AQUÍ QUE....?

- *¿Hay alguien aquí que cambiaría su trabajo y su sueldo por una vida de subsidios, servicios de día y planes de cuidado?*
- *¿Hay alguien aquí que piense que las personas con discapacidades, problemas de aprendizaje o problemas de salud mental no piensan igual?*

Ganarse la vida, decidir con independencia y la igualdad no son privilegios, son derechos y todos deberíamos estar trabajando para que todos los miembros de nuestra comunidad los tuvieran.

1.3. Auto-determinación

Muy ligado a la plena integración, se encuentra el principio de la auto-determinación; el derecho a que tomen sus propias decisiones vitales, ser muy activos al tomar decisiones en todos los aspectos de la vida, incluso en las decisiones que pueden ser erróneas o llevarles a callejones sin salida y que deben ser renegociadas.

Este es un elemento muy importante del concepto de inclusión, junto con la accesibilidad y la igualdad de oportunidades. La dignidad y la auto-determinación son valores universales y deberían ser aplicados universalmente: para todos los grupos en desventaja, incluyendo a las personas con discapacidad.

LA AUTO DETERMINACIÓN ES ELEGIR

La Auto Determinación se basa en la elección e independencia – el apoyo, consejo e información para decidir realmente y el apoyo para lograr hacer una realidad de esa elección.

1.4. Otras cuestiones

Si vamos a desarrollar, de verdad, unos servicios de empleo eficaces para las personas discapacitadas, con problemas de aprendizaje y problemas de salud mental, yo diría para cualquiera que esté buscando trabajo (por ejemplo, se ha realizado un trabajo en el Reino

Unido de iniciativas New Deal que usan este enfoque con las personas que salen de la cárcel), necesitamos asegurarnos de que estos principios cimentan nuestra prestación de servicios.

Otros dos puntos importantes que merece la pena recordar en los servicios de EA son , por un lado que:

Nadie es incontratable –cualquiera que quiera trabajar puede hacerlo, en un trabajo que case con sus capacidades y necesidades, con el apoyo necesario. Efectivamente, existen dos posibilidades básicas que explican la falta de oportunidades laborales para las personas con discapacidades en nuestra sociedad; la primera es, que las personas son incapaces de tomar decisiones, ser independientes, ser incluidos, aprender nuevas habilidades o ganarse la vida. Y la segunda es, que el apoyo ofrecido por los servicios es inadecuado e ineficaz a la hora de lograr este objetivo para todas las personas con discapacidad que desean trabajar. ¡Sé perfectamente en cual he puesto mi dinero! Si basan su servicio en la primera posibilidad, entonces es más fácil usar el modelo de déficit de la discapacidad, si se basan en la segunda posibilidad, entonces es más probable que apoyen el PCP y desarrollarán unos servicios que encajen con los individuos y , según creo, será más probable que consigan los objetivos de empleo individual.

El segundo aspecto importante de este enfoque es, que *Se aprende del trabajo trabajando*– las personas aprenden de la vida viviéndola y no con una experiencia vital en centros de convivencia segregados.

TODOS APRENDEMOS DEL TRABAJO TRABAJANDO

Todos aprendemos del trabajo en el trabajo, cometiendo errores, haciendo amigos y desarrollando capacidades en situaciones reales de trabajo. Tenemos que dejar de separar a los discapacitados “por su bien” e incluirlos por el bien de todos.

El *Trabajo* es probablemente, el indicador más importante de la independencia de una persona y su contribución a la sociedad, nos guste o no. Conseguir un trabajo, es la base para la autoestima personal y la capacidad para llevar una vida independiente en nuestra sociedad. Hemos estado entorpeciendo esta oportunidad a las personas con discapacidad durante mucho tiempo.

Si reorganizamos nuestras organizaciones de servicios humanos, para intentar conseguir el desarrollo de un plan de vida, con el objetivo final de un empleo real, sostenible para todos, a través de un plan centrado en la persona, entonces damos un enfoque a nuestros servicios que todos podemos compartir en un momento u otro; al centrarnos en este objetivo, podemos asegurarnos de que cada individuo será apoyado para llegar tan lejos como sea posible en ese continuo, por sus capacidades y sus experiencias y que se basará en ellas para tomar decisiones.

Es bueno, por tanto, que todos las organizaciones de servicios humanos busquen este objetivo y utilicen normas relacionadas con el empleo para desarrollar su servicio.

2. SEDI

Scope forma parte de un programa, la Iniciativa de Desarrollo del Empleo con Apoyo (SEDI) que ha apoyado a la gente con discapacidad, para que consigan la integración econó-

mica, basándose en un proceso de ajuste laboral que lleve a un empleo real, a largo plazo y sostenible.

Aunque se tratara de un proyecto a una escala relativamente pequeña, creo que las implicaciones para la “industria” del empleo con apoyo son importantes.

Señalaré, brevemente, algunas de sus estadísticas y resultados.

BASE DE DATOS DE SEPOD

La base de datos registró una amplia gama de variables descriptivas y de resultado:

1. Descripción de las características del trabajador
2. Descripción del apoyo dado por el Personal de Empleo.
3. Progresión de resultados a lo largo del tiempo.
4. Grado de Ajuste laboral como resultado.
5. Resultados laborales de los trabajadores.

TABLA 1. *Edad y Sexo*

Participantes del Proyecto SEDI			
		Número	%
Edad	18-25	11	23
	26-35	18	38
	36-45	11	23
	46-55	5	11
	56-65	2	4
Sexo	Hombre	33	(67%)
	Mujer	16	(33%)

TABLA 2. *Necesidades de apoyo*

Participantes del Proyecto SEDI		
Necesidades de Apoyo:	Número	%
Discapacidades Físicas	30	62
Discapacidades del Aprendizaje	13	27
Problemas Mentales	5	11

Todas estas estadísticas coinciden con otros servicios que se están llevando a cabo actualmente.

TABLA 3. *Empleos*

Áreas de Empleo del Proyecto SEDI	
	Número de empleos
Producción/Técnicos	13
Administración	12
Ventas/Detail	12
Salud & Cuidados	5
Tecnología de la Información	3
Otros	4

2.1. Resultados de Empleo

TABLA 4. *Resultados*

Resultados del Proyecto SEDI	
Media de días trabajados al mes	18
Media de horas trabajadas al mes	126
Media del sueldo mensual	£513
Media de sueldo por hora	£3.77
Media del aumento neto de sueldo al mes	£468
Mínimo del aumento neto de sueldo al mes	£22

La gente tenía situaciones muy diferentes – subsidios bajos o altos. El más alto era de £500 al mes. Nadie vio reducido su sueldo al integrarse en el proyecto.

Resultados de Empleo Generales

TABLA 5. *Resultados*

Resultados de la Salida del Proyecto SEDI		
Número Total de personas empleadas por el proyecto	49	100%
Empleo Abierto	33	67.3%
Empleo con Apoyo	7	14.2%
Abandonaron el proyecto	9	18.5%

La última encuesta de los programas de empleo con apoyo en el R.U. en 1997 presentaban una progresión media del 2,5-3% al empleo abierto. Beyer & Kilsby 1997

FACTORES CENTRALES PARA EL ÉXITO DEL PROYECTO

- *El proceso de búsqueda de empleo que comienza con un perfil profesional general y un análisis de empleo*
- *Progresión considerada desde el principio de cualquier negociación con los empleadores.*
- *Subvención mínima de apoyo, para que los empleadores no se basen en él para mantener el trabajo.*
- *Sistemas de apoyo flexibles.*
- *Acuerdos, en términos de ayuda y duración del apoyo para todos los trabajadores.*

IMPLICACIONES DE WORKSTEP (UNA ESTRATEGIA NACIONAL)

- *Simplificar la administración*
- *Asegurarse de que la estrategia central está clara para todos los funcionarios*
- *Prestación de formación eficaz*
- *Reducir la asignación de casos a los funcionarios*
- *Revisión continua de la calidad para asegurarse de que se cumplen los objetivos y metas*
- *Desarrollar una estrategia que incluya a los trabajadores actuales y a nuevos.*

EMPLEO CON APOYO

Si existe la opción de tomar decisiones reales y formadas las personas con discapacidad quieren vidas reales con trabajos reales en comunidades reales. Quieren vivir con independencia ,tomar decisiones y creen que:

- *Tienen derecho a tener trabajos reales y un sueldo real*
- *El empleo protegido es una explotación*
- *Quien quiere puede trabajar*

Wehman y Kregel 1998

3. EMPLEO CON APOYO

El empleo con apoyo es una forma de permitir a la gente que necesita apoyo adicional tener éxito con un empleo real, a largo plazo y sostenible.

El empleo con apoyo, es un proceso que forma parte de una completa estrategia vital que ayuda a la gente a integrarse plenamente en la sociedad, tanto económica como socialmente. NO se trata de forzar a alguien a que tenga un trabajo porque esté disponible y convenga económicamente al estado.

El empleo con apoyo, devuelve el control al individuo que, con la ayuda de los profesionales y el servicio que funcionan para “trastocar” el status quo, intentarán conseguir sus sueños y aspiraciones de una vida mejor. Si el trabajo es parte de esa visión, entonces el empleo con apoyo es el proceso mediante el cual se puede ayudar a conseguirlo.

En el pasado, tuvimos un servicio basado en el modelo deficitario o médico de la discapacidad, y una pensión económica para arreglar este déficit. Esto traía como resultado un servicio con una tasa de progresión muy pobre hacia el empleo abierto. Estos índices de progresión tan pobres crearon, más que una preocupación por los derechos humanos, un fuerte deseo de cambio. El gobierno y los responsables se sentían avergonzados por los resultados. Los proyectos de la Iniciativa para el Desarrollo del Empleo con Apoyo (SEDI), fueron el primer intento real de desarrollar una nueva estrategia, utilizando el Modelo de Empleo con Apoyo desarrollado en los Estados Unidos, el modelo a veces llamado “Ubicación laboral, Preparación y Mantenimiento”. Este modelo, empieza por conocer al individuo, sus aspiraciones laborales, intereses, puntos fuertes y necesidades, por medio de un perfil profesional.

Este cambio fundamental en la relación entre el individuo y el organismo o profesional que ofrece este servicio, supone que los métodos tradicionales para evaluar la elegibilidad o el “potencial” laboral también tendrán que cambiar.

Basándonos en los principios ya mencionados nos imponemos unos objetivos:

LOS OBJETIVOS DEL EMPLEO CON APOYO

- *Las personas son pagadas y contratadas por un empleador*
- *Reciben la denominación de trabajadores completos*
- *El empleo cumple con las aspiraciones laborales del trabajador*
- *El trabajo cumple los requisitos del empleador*
- *Empleador y contratado reciben el apoyo básico necesario para garantizar el éxito*

El apoyo ofrecido es vital, pero no debe ser abrumador, la idea del Profesional de Empleo vestido de Supermán como si se tratara de un cómic para arreglar todos los males puede resultar una imagen atractiva para algunos, pero puede tener el efecto contrario en las opciones de conseguir un resultado de trabajo a largo plazo y sostenible.

EL APOYO, POR LO TANTO DEBE SER...

- *El mínimo requerido*
- *Aplicable a la situación en particular*
- *Tener el desarrollo individual como primer objetivo*
- *Ser revisado continuamente*
- *Ser visto como un proceso natural*

Si su servicio, sea cual sea su base fundacional o marco, trabaja positivamente y de forma eficaz en pos del resultado más apropiado y sostenible centrándose en el cliente, entonces la estrategia aquí señalada le ayudará a conseguir tal objetivo.

Cualquier servicio que apoye a los individuos inclusivamente y de forma efectiva, y que evalúe y controle dicho servicio, va a tener que estar abierto a una revisión de calidad.

Por lo tanto, es fundamental que desarrollemos un proceso que sea capaz de satisfacer las necesidades de los usuarios y que se base en los principios ya discutidos y que la :

PRESTACIÓN DE SERVICIOS...

- *Mejore la contabilidad del servicio*
- *Funcione según normas de calidad acordadas*
- *Consiga la progresión a través del empleo sostenible*

Esto supone asegurarse de que nuestro enfoque de servicio, es tanto abierto como transparente. Si se quiere dar un servicio de calidad, necesitamos asegurarnos de que los sistemas que prestan dichos servicios están preparados.

Consideremos dos aspectos de la prestación de servicios: que sean claros para el usuario y que sean eficaces.

El primer aspecto, es muy importante para la prestación del servicio y permite al cliente obtener la información apropiada sobre el servicio. Pero en realidad, no tiene sentido sin el segundo elemento.

Podemos ser abiertos y permitir que el individuo tome decisiones, pero si no conseguimos los resultados necesarios, integración y trabajo a largo plazo y sostenible, entonces hemos fracasado.

Los elementos principales del proceso de empleo con apoyo, desarrollados por los profesionales durante los años que han prestado un servicio fácil y eficaz son:

ESTRATEGIA TÍPICA DE EA

- *Perfil Profesional – Conocer a la persona, el PCP para el EA, decisiones, esperanzas, aspiraciones, habilidades y necesidades*
- *Trabajadores, Opción informada, corta y eficaz, no experiencia laboral*
- *Encontrar trabajo-CV, habilidades de presentación, negociación*
- *Análisis Laboral- perfil laboral que case con la información PP, identificar vacíos no excluirlos por necesidades particulares*
- *Plan de Progresión—revisar, revisar, revisar, cuántos de nosotros tenemos 2,3,4,5 trabajos- mismas oportunidades para todos*
- *Estrategia Difuminar/Salida disminuir el apoyo desde el primer día si hay una estrategia para desaparecer cuando se hace el PP y el AL todas las partes saben del resultado que se espera*

No entraré en muchos detalles, por si acaso resultara que al final ¡no van a comprar mi libro! Pero algunas de las ideas, sobre cómo tratar algunos de los elementos fundamentales del proceso pueden serles de ayuda.

3.1. Perfil Profesional

Puede parecer muy evidente, pero conocer a la persona y su estilo particular de aprendizaje, es una parte fundamental del proceso – todo el mundo tiene una forma de aprender mejor– mirando, escuchando, haciendo, leyendo instrucciones, diagramas, con experiencia manual, o la combinación de algunas de estas modalidades. Conocer a la persona en tantas situaciones diferentes como sea posible, utilizando otros contactos: en marcos in/formales, uno a uno, con personas diferentes, en la interacción con otros, en situaciones no/ familiares, cuando practican sus aficiones. Asegúrense de que saben lo que funciona mejor.

La gente no llega hasta el punto de ser autodeterminados; sabiendo exactamente qué quieren hacer, necesitan apoyo, ánimo, sensibilidad, las herramientas para conseguirlo y una determinación total por nuestra parte para reducir su dependencia en nosotros y nuestro servicio.

REVISIÓN PP–REALIZAR ESTAS PREGUNTAS

- *¿Ha comenzado a conocer mejor a la persona?*
- *¿Le ha sorprendido algo?*
- *¿La persona posee habilidades o experiencias que desconocía?*
- *¿Se están utilizando o no en el empleo actual?*
- *¿Pueden usted o ellos identificar otros trabajos que pudieran ser igualmente apropiados?*
- *¿Existen necesidades de desarrollo o formación necesarias para lograr los objetivos?*
- *¿Sus preferencias han influido en su elección actual de trabajo? Si no es así ¿por qué no?*
- *¿Es descriptivo y con frases completas?*

MIENTRAS COMPLETA EL PERFIL CONSIDERE LO SIGUIENTE

- *Usar información “viva” no datos de evaluación formales*
- *La información se usa como guía para ayudar a que el servicio encuentre trabajos adecuados para la gente*
- *El PP está aquí para recoger información sobre la persona más que para evaluar su potencial para conseguir trabajo*
- *La información no debería usarse como la herramienta de encontrar el trabajo perfecto*
- *La percepción del individuo de su situación, habilidades y preferencias son importantes pero hay más información*
- *Debe ser descriptivo y con frases completas*

- La información recogida durante el perfil debería provenir de fuentes naturales, más que de las establecidas específicamente para la evaluación. Por ejemplo, información “viva”, no datos de pruebas formales.

- La información que se obtiene del perfil, sirve como guía para que el servicio ayude a encontrar un trabajo adecuado a la gente y no se usa para excluirlos de los mismos.
- El propósito principal del PP, es recoger información sobre una persona, más que evaluar su potencial de cara al trabajo. Se basa en la vida entera del individuo y no sólo en la prueba tomada de la actuación laboral de la persona.
- La información no debería ser utilizada como la herramienta de ajuste laboral perfecto. Es el individuo quien finalmente determina el éxito de dicho ajuste.
- La percepción del individuo de su situación, habilidades y preferencias son importantes pero hay más información, de un miembro de su familia, o del empleador o incluso de ustedes como desarrolladores del empleo, quienes ayudarán a formular una idea más clara para ofrecer el apoyo más eficaz.
- Debería ser descriptivo y con frases completas.

El PP será una información dinámica básica, ya que la persona tiene una mayor experiencia laboral y preparación y su percepción del trabajo y sus preferencias pueden cambiar. Esto quiere decir que el PP tiene que ser revisado y actualizado regularmente.

Es importante entender que la familia y los amigos son contribuyentes de este proceso y que su apoyo y aportaciones marcan la diferencia entre el éxito y el fracaso. Ellos pueden tener una gama de contactos en el trabajo, amigos y otras actividades que pueden llevar a un contacto positivo con el trabajo.

Nota de atención – sean conscientes de la necesidad del equilibrio entre la elección personal, la auto-determinación y la independencia del individuo y la implicación de la familia en el proceso del empleo con apoyo. Comiencen por acordar encuentros con el individuo en primer lugar. Consideren cómo un trabajo influirá en las circunstancias actuales de la familia; cambios en los subsidios, sistema de apoyo, por ejemplo, transporte. También necesitan identificar los nuevos tipos de compromiso familiar que podrían ser necesarios para hacer sostenible el trabajo; llegar al trabajo, otras adaptaciones u otros apoyos sociales.

Mientras que la exactitud de la información en el perfil es clave para un emparejamiento laboral con éxito, se debe reconocer que con todas las preguntas de información personal, especialmente en lo relacionado al trabajo, puede haber errores, omisiones o inexactitudes. Lo que es importante es la discusión durante las revisiones, comprobando la información en situaciones de trabajo real con pruebas laborales y una planificación de acciones para conseguir los objetivos del cliente.

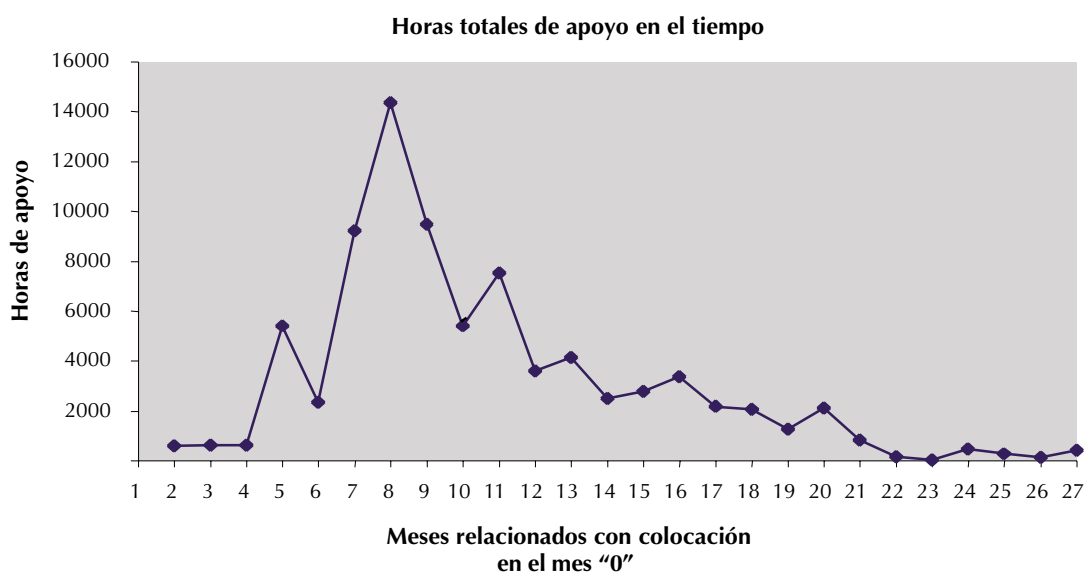
Por contra, no hace falta asegurarse de que todos los “vacíos” se completan desde el principio, ningún trabajo será ideal y habrá cambios que afrontar durante el periodo de trabajo. Recuerden que el Perfil Profesional no se utiliza para excluir a un cliente de un trabajo en particular. Incluso si hay “vacíos” en el apoyo disponible, el cliente puede igualmente aceptar un trabajo y su papel será el de apoyar dicha decisión todo lo posible.

También es importante que ofrezcan un servicio profesional, tanto al cliente como al empleado. Deben reducir los vacíos conocidos antes del ajuste laboral o disponer de un programa eficaz de apoyo que asegure que ambas partes van a poder ser atendidas con eficacia y que la relación que se desarrolle entre cliente y empleador no se vea dañada por problemas que podrían haber sido previstos.

No serán capaces de cubrir todos los aspectos, habrá ocasiones en las que por muy concienzudos que sean tendrán problemas que aparecerán en el último minuto, o en el proceso

de ajuste. ¡No desesperen! Si esto sucede ,tendrán que intentar reparar el daño centrándose en el asunto en particular y marcando una estrategia para resolver el problema. Esto puede suponer cambios, tanto para el cliente como para el empleador, o para ambos, pero resultará necesario concertar un acuerdo bilateral para el plan de trabajo.

CUADRO 1. Perfil Profesional: Horas totales de apoyo



Si nos fijamos en este gráfico del proyecto SEDI, nos muestra la importancia de la evaluación PP. Se pasa una gran cantidad de tiempo trabajando con el individuo para asegurarse de que el proceso de ajuste laboral es eficaz.

3.2. Apoyos Naturales

Hablemos ahora sobre otro aspecto fundamental de la estrategia EA, la utilización de los Apoyos naturales. Si pensamos que es vital que el servicio de EA ofrezca el mínimo apoyo necesario para desaparecer lo antes posible, entonces necesitamos entender nuestro papel como el de un catalizador.

EL EXPERTO LABORAL ES UN CATALIZADOR
EL DESARROLLO LABORAL: EL CAMINO ADELANTE

El desarrollador laboral es el catalizador, ya que facilita la inclusión social natural y fortalece las relaciones entre los individuos, sus compañeros de trabajo y los empleadores.

Para llevar a cabo esta función eficazmente, es necesario asegurarse de que los mecanismos de autoapoyo del empleador se ponen en marcha tan pronto como sea posible; el mecanismo del apoyo natural.

ESTRATEGIA DEL APOYO NATURAL

Se trata de un proceso que une los apoyos sociales tanto formales (supervisores, programas de formación etc) como informales (compañeros y grupos semejantes) en el entorno laboral para facilitar la inclusión social.

Esto no es nada nuevo, todos tenemos nuestro propio sistema de apoyo, piensen en el suyo

¿QUIÉNES SON SUS APOYOS NATURALES?

- ¿A qué colaboradores confía las habilidades laborales en ciertas áreas?
- ¿A qué colaboradores confía la información social?
- ¿A qué supervisores confía la formación y el desarrollo?
- ¿A qué supervisores confía el trabajo relacionado con el apoyo?
- ¿A qué personas confía el apoyo no relativo al trabajo?

Las tareas laborales, deben ser el punto de partida de este proceso de apoyo natural—porque aumentan la competencia laboral, pero hay otro aspecto social igualmente importante para este proceso. Los compañeros se apoyan para ser miembros plenamente integrados del equipo de trabajo.

TODO EL MUNDO TIENE APOYOS APOYOS NATURALES

Todo el mundo tiene apoyos, está protegido de alguna forma en el ambiente laboral.

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| - Tiempo flexible | - Restructuración laboral |
| - Trabajo en casa | - Trabajo en equipo |
| - Apoyo financiero | - Trabajar al máximo |
| - Préstamo de coche | - Gastos desplazamiento |

El punto fundamental para el trabajador con apoyo, es ser un trabajador - No un "cliente".

Si todos están preocupados porque esto significa que tienen que trabajar, en cada situación de apoyo, por su propia determinación, no lo estén.

Generalmente, se piensa que los apoyos naturales son la forma más eficaz de conseguir la inclusión en el lugar de trabajo para las personas discapacitadas.

También se sabe que esto no siempre ocurre automáticamente.

Los apoyos naturales deben ser identificados, cuidados, preparados y mejorados para que casen con las necesidades individuales.

Aquí es donde su experiencia y saber se vuelven cruciales. También aumenta la necesidad de preparadores laborales, para entender completamente la cultura laboral particular, sus normas formales e informales, tabúes y necesidades.

APOYOS NATURALES: RASGOS FUNDAMENTALES

Ayudan al empleador a mantener una mano de obra sana y eficaz al facilitar estrategias de formación formal y apoyo en el lugar de trabajo.

Ayudan al individuo a estar plenamente incluido dentro de la mano de obra y a recibir un apoyo continuo y adecuado para mantener esa relación.

Alejémonos de la perspectiva que se centra en “lo que necesitamos del empleador”, a la de “cómo entender sus necesidades y responder en consonancia”

El servicio de EA, se debe centrar en facilitar el desarrollo de empleos con apoyos naturales para personas con discapacidades.

El apoyo debe desaparecer desde el principio –Diseñen su propia desaparición.

Siempre habrá alguien más a quien apoyar, y las habilidades y conocimientos que ganen durante este proceso harán que apoyen a nuevos individuos con más eficacia y les ayudarán en su autodeterminación.

APOYOS NATURALES: RASGOS FUNDAMENTALES

El empleador es un compañero en el proceso y usted necesita entender:

- *El ambiente particular del negocio*
- *Las necesidades laborales/individuales*
- *Ser proactivo*
- *Estar disponible cuando sea necesario*
- *Apoyar el desarrollo del empleador y los compañeros*

3.3. Análisis laboral

Las verdaderas tareas laborales, forman sólo una parte de este proceso, el éxito laboral puede depender de la capacidad del individuo para aprender la cultura de su trabajo particular-“encajando” con mayor eficacia.

ANÁLISIS LABORAL: ELEMENTO FUNDAMENTAL EN EL PROCESO DEL APOYO NATURAL

Investiguen:

- *El entorno físico y social*
- *Los hábitos*
- *Normas formales e informales*
- *Materiales y equipos utilizados*
- *Naturaleza del trabajo*
- *Mecanismos de formación y apoyo*

¿QUÉ PUEDEN HACER?

Antes de hablar con el empleador:

- *Investiguen su reputación localmente por medio de:*
 - *Periódicos locales*
 - *Otros empleadores*
 - *Otros servicios*
 - *Contactos personales*
 - *Informes empresariales, tableros de anuncios etc*
- *Durante la visita o encuentro:*
 - *Observación y entrevistas informales*
 - *Encuentros formales*
 - *Preguntas*
 - *Actitud de los empleados*
 - *Todos los aspectos del trabajo*
 - *Formas de conseguir la inclusión social*

Observación y entrevistas informales: este método produce una gran cantidad de información importante– pero no sean intrusivos y utilicen las horas de comida y los descansos para conocer a los compañeros informalmente

Encuentros Formales: pueden dar una imagen clara de la atmósfera y de las relaciones actuales en un entorno de trabajo–utilice el tiempo para explorar divisiones formales e informales, las normas y cómo los diferentes niveles de gestión responden entre sí y frente a los demás.

Preguntas: Si les preguntan por qué están ahí, sean honestos–“Intento ayudar a X a entender el entorno de trabajo y encajar en él”.

Sean discretos, las preguntas informales de manera natural pueden darnos información muy relevante.

Hablen con un buen número de personas distintas–intenten sopesar las respuestas, no se fíen de una visión única (¡puede tratarse de alguien de fuera ,o de alguien que se marcha al final de esa semana!)

Descubran qué no se debe decir o hacer y lo que sí se acepta.

Actitud de los empleados: si la atmósfera es agradable, si se quejan abiertamente, si se critica la dirección, el sueldo, si la gente ayuda, si les interesa el trabajo, si están felices y motivados.

ASPECTOS DEL TRABAJO

- *Vestimenta*
- *Espacio*
- *Descansos*
- *Trabajo*
- *Grupos*
- *Inducción*
- *Actos formales*
- *Celebraciones*
- *Estructura de Dirección*
- *Humor*
- *Diseño Laboral*

Vestimenta: lo que es apropiado o no, distinta para trabajos en particular, ropa de seguridad

Espacio: cómo se utiliza, qué se permite/ qué no

Descansos: tiempo, zonas, actividades

Trabajo: calidad vs. cantidad, si hay un ritmo diferente a lo largo del día, qué esperan los compañeros (algo diferente a lo que pueden esperar los supervisores etc)

Grupos: hay afiliaciones o conexiones particulares

Inducción: de qué formas en particular se enseña a los nuevos empleados formalmente/no – ‘Joe siempre ayuda a los nuevos a hacerse con el sitio porque es quien conoce a todos’.

Actos formales: hay costumbre de actos particulares o movimiento o tránsito del personal

Celebraciones: cumpleaños etc, ¿quién compra los pasteles?

Estructura de dirección: “ley del más fuerte”, toma de decisiones en diferentes situaciones, quién hace qué

Humor: (o falta de él) qué se espera al bromear y hacer chistes, cuáles son los límites

Diseño laboral: si se plantea diseñar un trabajo, tenga en cuenta hacerlo de acuerdo con las interacciones sociales normales de la cultura laboral y no con las individuales

DISEÑO LABORAL

- *Turnos*
- *Equipo de trabajo*
- *Interacción Social*
- *Evaluación Formal*
- *Vacíos*
- *Apoyo informal de compañeros & comprobaciones laborales*

Turnos: asegúrense de que establece turnos que encajan con la norma general en el lugar de trabajo.

Equipo de trabajo: puede haber ciertas tareas que utilicen un equipo de trabajo, no excluyan al individuo de ellas, inclúyanlo de forma positiva.

Interacciones sociales: acceso a los mismos lugares que los demás, especialmente donde se establecen y refuerzan las redes sociales, recepción, zonas de descanso y mismas horas de descanso que los otros trabajadores.

Apoyos informales: Asegúrense de que conocen las cadenas informales y formales de apoyo, puede haber un apoyo diferente para casos diferentes, asegúrense de que están claros, ya que la persona podría sentirse aislada e insegura sobre qué hacer.

Evaluación formal: entender cómo se hace, quién lo hace y qué se espera.

Vacíos: buscar deficiencias en el entorno laboral, (por ejemplo materiales no alcanzables), pensar en formas de cambiarlas de forma rápida y fácil.

ANÁLISIS LABORAL: COSAS QUE EVITAR

- *Grupo de datos irrelevantes*
- *Cambios que son intrusivos o restrictivos*
- *Jerga de Servicios humanos*
- *Agrupar a los individuos en un sitio*
- *Evaluación intrusiva o dirigida por otros*
- *Preparador laboral en el sitio para toda la formación*
- *Dependencia del trabajador de que ustedes realicen la formación y tomen las decisiones*

DESARROLLO LABORAL: NECESIDADES DE CONSULTA EN EL SITIO

- *Asegurar la seguridad y bienestar del individuo*
- *Entender la cultura laboral*
- *Verificar que se ha producido formación/desarrollo*
- *Consultar con compañeros y supervisores*
- *Ayudar con la formación, hablar con el individuo*
- *Subvención dada/ requisitos administrativos*
- *Ser una fuente de resolución de problemas*
- *Aconsejar nuevas estrategias mientras se desarrolla el plan*

4. ÚLTIMAS CUESTIONES

Revisen el proceso y consideren las estrategias desarrolladas.

¿Por qué se eligieron determinadas estrategias particulares?

¿Había alternativas?

¿Tenían alguna estrategia de apoyo por si había problemas?

¿Cómo iban a conseguir consistencia?

¿Qué frecuencia?

¿Se graba y revisa?

¿Alguien más se involucra en el proceso?

¿Hay que considerar nuevos enfoques?

¿Cuáles son los elementos del proceso de revisión?

Grabar el método

Anotar a las personas implicadas

Anotar la situación y el éxito

Obtener el feedback de la persona/ otros/ ustedes mismos

Repasar / revisar/ adaptar/ cambiar

Recuerden que ustedes son facilitadores o catalizadores del cambio, no los conductores. Si las cosas no salen bien, no se mortifiquen, revisen y prueben otra estrategia.

Si ofrecen una estrategia de apoyo consistente basada en el PCP y en los principios de autodeterminación, ayudando a cada persona con la que trabajan a conseguir un verdadero nivel de logro personal, entonces seguirán siendo eficaces.

Estén preparados para diferentes grados de éxito, aprendizaje insuficiente, errores como parte del trabajo, no se les juzga como personas.

Puede que no siempre funcione, pero síganlo intentando.

Personalmente tengo problemas más que suficientes con mi propia vida, sin intentar controlar ,además, la de otra persona.

Siempre se pueden dar apoyos y desarrollar estrategias que den al individuo las oportunidades para conseguir la independencia.

Ustedes son una parte vital de ese proceso, como facilitadores no controladores, pueden ser una fuerza que lleve al cambio, o un obstáculo. ¿Qué prefieren ser?

1. El análisis centrado en el cliente, de la capacidad individual y las preferencias, forman la base de esta estrategia que lleva al desarrollo laboral y la colocación.
2. Esto debería lograrse, evaluando las habilidades y preferencias de cada individuo involucrado en esta iniciativa – dando un apoyo adecuado e individual y controlando continuamente el proceso de apoyo, para asegurarse de que sigue siendo eficaz.
3. Las oportunidades de empleo para los discapacitados tienen que ser iguales que para los demás: trabajos reales, pagados según lo establecido, tener condiciones de trabajo seguras y tener oportunidades para progresar. Las empresas reciben apoyo y consejo para desarrollar las habilidades y maximizar el potencial del trabajador.
4. Las necesidades del cliente y del empleador son dinámicas y en permanente cambio; por lo tanto, lo importante es desarrollar los medios para minimizar elementos problemáticos, con elementos perdurables obtenidos por negociación.
5. Establecer o mejorar relaciones entre empleador y empleado, es un elemento muy importante del proceso de encontrar el trabajo adecuado y la oportunidad se apro-

vecha o se pierde por esto. Dar el apoyo inicial necesario, establecer relaciones entre el empleador/los aspirantes/trabajadores es el objetivo final de las organizaciones de empleo con apoyo, y lleva a que se considere el empleo abierto.

6. Este objetivo define el papel del facilitador laboral en el proceso de empleo con apoyo: Ser un catalizador. Esto también guarda relación con el nivel de apoyo ofrecido, es necesario ofrecer el nivel mínimo de apoyo eficaz y utilizar también los mecanismos de apoyo internos siempre que sea posible.
7. Fundamental para este modelo, es la presencia de Facilitadores Laborales con las habilidades y la experiencia para apoyar a los participantes, sus compañeros y empleadores responsables de supervisar a personas con discapacidades graves, en sus trabajos y lugares de trabajo. El facilitador tendrá una visión general de los objetivos y metas de este modelo y se centrará en identificar e integrar todas las fuentes disponibles de apoyo. La formación y el apoyo serán necesarios para lograrlo, los cursos DipEA se están revelando como muy útiles.
8. Para evitar "crisis" hace falta una planificación clara y cuidada. El objetivo es dar al empleado la oportunidad de llegar a ser un miembro contribuyente y válido de la mano de obra.
9. Involucrar a los compañeros en la tarea del análisis y emparejamiento laboral, reconoce la contribución que pueden hacer, y abre el camino a una relación positiva.
10. El enfoque centrado en el cliente, junto con un uso imaginativo de recursos(incluyendo energía, tiempo, ideas y no sólo dinero) será utilizado lo más eficazmente posible para resolver dificultades. En este modelo, el empleador tiene una serie de apoyos, incluso de tipo económico en algunas circunstancias, de forma concluyente, con el claro objetivo del empleo abierto.

Toda sociedad apoya una visión de sí misma basada en los valores humanos universales; libertad, comunidad, igualdad, dignidad y autodeterminación. Esta visión debería considerarse importante también para los grupos minoritarios, como el de las personas con discapacidad.

El modelo de Empleo con Apoyo toma en cuenta esta visión amplia, para desarrollar unos apoyos efectivos para las personas con discapacidad, con el objetivo de ayudarles a conseguir oportunidades de empleo sostenible.

- Desarrolla procesos que definen el trabajo, como un objetivo deseable para las personas con discapacidades y para el resto de la sociedad.
- Busca la identificación de las formas más "naturales" en las que podemos ayudar a las personas con discapacidades en el trabajo.
- Reconoce que el trabajo es fundamental a la hora de definir la calidad de vida individual y debe verse como una parte integrante de la experiencia vital y global de la persona. Callahan & Garner (1997), Wehman & Kregel (1998)

Si creemos en estos valores, entonces nuestros planes relacionados con objetivos laborales, respetando la visión de la vida individual, deben ir mucho más allá de los centros de actividades, experiencias laborales y colocaciones, hay que examinar las formas para enriquecer, variar y apoyar la vida.

Puede decirse que, el empleo con apoyo se basa en un modelo de integración de 'afirmación', los discapacitados adquieren un papel participativo en la sociedad. Todas las organizaciones de recursos humanos deben tener en cuenta estos principios.

No es un simple cambio de estrategia, es un cambio fundamental en nuestra visión de la prestación de servicios, no será fácil, puede ser duro y complicado, y lo que más miedo da a los profesionales es que puede que no acabe nunca, puede que los servicios sean necesarios durante toda la vida de una persona, con cambios constantes que poner en marcha. Sin embargo, el empleo con apoyo reconoce claramente lo que todos sabemos y es que:

EL EMPLEO Y LA CALIDAD DE VIDA VAN DE LA MANO

Si realmente queremos que las personas tengan igualdad de oportunidades, debemos empezar ofreciendo oportunidades de empleo sostenible para todos.

Para ello, tendremos que tomar decisiones difíciles para comenzar ese proceso - ¿Cómo nos vamos a enfrentar a este reto? ¿Abriendo los ojos y el corazón o con los ojos cerrados?

5. REFERENCIAS

- Beyer, S. et al (1998) *Reforming the Supported Placement Scheme to Promote Career Development and Access for People with Greater Support Needs*. Cardiff: WCLD / DfEE
- Beyer, S. (2001) Trends in Supported Employment Tizard *Learning Disability Review* Vol.6, Issue 3. pp36-39
- Callahan, M.J. & Garner, J.B. (1997) *Keys to the Workplace*. Paul Brookes
- Johnstone, D. (1998) *An Introduction to Disability Studies*. David Fulton, London
- Kilsby, M. & Beyer, S. (1996) Engagement and Interaction: a comparison between supported employment and day service provision *Journal of Intellectual Disability Research* Vol.40, part. 4, pp 348-357
- Leach, S. (2002) *A Supported Employment Workbook: Using Individual Profiling and Job Matching*. London: Jessica Kingsley
- O'Bryan, A. et al (2000) *A framework for supported employment*. York: Joseph Rowntree Foundation
- Wehman, P., & Kregel, J. (1998) *More Than a Job*. Baltimore: Paul Brookes

Lecturas complementarias

- Burchardt, T. (2000) *Enduring economic exclusion: disabled people, income and work*. Joseph Rowntree Foundation
- Mank, D. (1994) The Underachievement of Supported Employment: A Call for Reinvestment *Journal of Disability Policy Studies* Vol.5, No.2, pp2-24
- Neitupski, J. et al (1996) Employer Perceptions of the Benefits and Concerns of Supported Employment *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* December 1996, pp310-323
- Walker, C. (2000) *User Views of Supported Employment*. Sheffield: Employment Service Research & Development Report ref. ESR40 May 2000

- Wehman, P., West, M. & Kregel, J. (1999) Supported Employment Program Development and Research Needs: Looking Ahead to the Year 2000 *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* Vol34, No.1, pp3-19
- Wehman, P. et al (1993) Critical Factors Associated with the successful supported employment placement of patients with severe traumatic brain injury *Brain Injury* Vol.7, No.1, pp31-44
- Yates, E. (1998) *Supported Employment: Towards a National View*. Birmingham: RNIB

MÁS ALLÁ DEL OBJETIVO LABORAL: CÓMO UNA VISIÓN DE LA INTEGRACIÓN PLENA REPLANTEA LA EVALUACIÓN DEL EMPLEO CON APOYO

O'BRYAN, A.
National Development Team (Reino Unido)

INTRODUCCIÓN

Ha habido un progreso mundial en el empleo con apoyo, pero la evaluación del empleo con apoyo no ha cumplido con las expectativas creadas de trabajos reales con sueldos reales para todos los discapacitados. Este trabajo, se centra en el desarrollo del empleo con apoyo en varios países y en las herramientas para asegurar su calidad, actualmente en uso. Se evalúan las tentativas para adoptar las herramientas que lleven a conseguir unas metas más altas, seguidas de una estimación de progresos futuros que fomenten la integración y que necesitan verse reflejados en una futura evaluación del empleo con apoyo.

1. HISTORIA

En las dos últimas décadas el empleo con apoyo ha obtenido muchos logros. Las personas con discapacidad están demostrando que pueden llegar a ser trabajadores de éxito y que un buen apoyo marca la diferencia. Hemos creado la Unión Europea del Empleo con Apoyo y otras organizaciones, para hacer progresar nuestro trabajo. Gracias a ellas, estamos más cerca de definir los elementos fundamentales del empleo con apoyo; como trabajos integrados en la comunidad donde las personas con discapacidad tienen la oportunidad de trabajar con personas no discapacitadas y donde se les dan los apoyos necesarios para que tengan un éxito a largo plazo (Mank et al, 1997). Teniendo en cuenta esta definición hemos aumentado el número de personas que trabajan y sus sueldos. Los defensores del empleo con apoyo también han hecho mejorar la variedad y calidad de los trabajos desarrollados. Algunos se han enfrentado a obstáculos específicos nacionales, como el sistema de subsidios de trabajo limitado en el Reino Unido e Irlanda y el predominio de los contratos temporales en España.

Europa, Norteamérica, Australasia y China nos están informando de sus progresos para conseguir una mayor igualdad e integración social a través del empleo con apoyo, en lugar de los tradicionales talleres protegidos y servicios de día. Sin embargo, también hablan del alto índice de desempleo de discapacitados y de dificultades sustanciales del sistema con las que se enfrenta el empleo con apoyo de buena calidad. Se ha progresado a pesar de los fondos poco claros, los sistemas de asistencia social pobremente desarrollados y las normas de acceso complejas. (Wehman et al, 1996; Stiles, 1999; O'Bryan et al, 2000).

La evaluación de los logros del empleo con apoyo es una forma importante de demostrar el éxito e identificar las barreras y crear las estrategias para superarlas, aunque en muchos países aún no ha habido una evaluación de métodos uniforme y estable. Muchos servicios consideran que una evaluación de calidad regular no es necesaria, excepto si va unida a una financiación. Hasta ahora, sólo tenemos una documentación irregular e incompleta del número de personas que trabaja, en qué y cuántas horas y sus sueldos. Incluso en los países donde existen pruebas de los logros del empleo con apoyo, sabemos que en este periodo de tiempo el número de personas con acceso a las oportunidades de empleo con apoyo ha aumentado en Europa y en todo el mundo. (Beyer et al, 1996, Wehman et al, 1997, Stiles, 1999). También tenemos los resultados de encuestas de satisfacción de organizaciones específicas, que pedían a los trabajadores con apoyo, a sus empleadores, y a veces también a sus familias, su opinión sobre el éxito del empleo con apoyo y tenemos ejemplos anecdóticos de cambios positivos en la vida de los individuos.

2. CAMBIO DE POLÍTICA

La legislación sobre derechos humanos y la política gubernamental en muchos países se ha visto influida, y ha influido a su vez, en el empleo con apoyo. En EEUU la Ley de Americanos con Discapacidad (1990) y las Reformas de la Ley de Rehabilitación (1992) han creado la expectativa de que las personas con discapacidad serán contratadas y que los empleadores deben hacer reformas razonables para la inclusión de los trabajadores discapacitados (DiLeo et al, 1993).

Se han producido cambios en las normativas europeas y en las estructuras nacionales para el empleo de las personas con discapacidad. Muchas políticas se basan en la igualdad de derechos y la legislación no-discriminatoria. Noruega, la República Checa y Hungría poseen regulaciones integradas para personas con discapacidad en sus leyes de Empleo General. Austria tiene específicamente la Ley para el Empleo de Personas Discapacitadas. En Irlanda hay un grupo de fondos específicos para el empleo con apoyo, que ahora administra la organización principal de formación y empleo FAS. En Noruega, un marco nacional administrado por el servicio de empleo general es el que ofrece este apoyo. En el Reino Unido, el reciente Libro Blanco "Valora a la gente" del Ministerio de Sanidad pide mejorar las oportunidades vitales de las personas con problemas de aprendizaje y sitúa el empleo en primer lugar. Este libro especifica las Juntas de Asociación local para desarrollar estrategias y busca mejores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad dentro de los servicios públicos. (DdS 2001). Los cambios para el empleo con apoyo general del gobierno, llamados WORKSTEP están fomentando el empleo inclusivo en trabajos generales y se han marcado las metas de no invertir en opciones protegidas. La legislación británica sobre el Sueldo Mínimo incluye a los discapacitados como participantes íntegros del derecho a igual trabajo y sueldo. En España, se ha producido un gran cambio en la apertura y aceptación de los empleadores, aunque no exista una ley específica aprobada para la integración laboral de personas con discapacidad. Sin duda, hay un creciente clima de inclusión en muchos países.

3. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

También en este periodo se han desarrollado las herramientas para asegurar la calidad. La mayoría de ellas han tendido a centrarse en el proceso de empleo con apoyo definiendo las buenas prácticas en áreas como el perfil profesional, encontrar un trabajo, el ajuste laboral, apoyo y formación sistemáticos, desaparición, gestión de control y organización (Buc-

kley, 1987; McDonald et al, 1991; O'Bryan y O'Brien, 1995). Las herramientas elegidas han sido las listas de comprobación y el establecimiento de normas mínimas. En el Reino Unido, donde hay poca dedicación a una evaluación de calidad regular (O'Bryan et al, 2000), algunas organizaciones de empleo con apoyo recogen datos de satisfacción del cliente de los trabajadores y empleadores.

Últimamente hemos avanzado en nuestra forma de pensar sobre la excelencia del empleo con apoyo. Aquí se incluye: utilizar los métodos más frecuentes en que las personas consiguen y conservan un trabajo (Mank et al, 1997, 1998 y 1999); dar consejo y apoyo a los compañeros de trabajo y resolver los problemas de trabajador y el empleador (apoyos naturales: Nisbet y Hagner, 1988; Rogan et al, 1993; Butterworth et al, 1996; Callahan y Garner 1997) y que las personas con discapacidad dirijan su propia experiencia laboral y su desarrollo profesional (autodeterminación: Wehmeyer, 1992; Kilsby, 2000).

Los materiales de evaluación de calidad más recientes tratan estos temas tan importantes, así como el impacto que está teniendo el empleo con apoyo en los trabajadores que lo realizan, y no se centran tanto en medir el proceso de prestación de servicios. Hablan más de un desarrollo profesional que de sólo conseguir un trabajo. Incluyen consultas con los compañeros para formar y apoyar a los trabajadores. Subrayan la plena inclusión del trabajador en su puesto y en las actividades sociales relacionadas con él. Integran los valores de contribución y reconocimiento individuales que reflejan los avances en derechos humanos en sus indicadores de calidad. Incluyen un mayor control de los fondos flexibles por parte de los trabajadores apoyados y sus familias. Finalmente, enfatizan especialmente la mejora general en la calidad de vida – la vida de un persona mejora (y sigue haciéndolo a lo largo del tiempo) en parte porque tiene el trabajo adecuado (Sowers et al, 1997; McDonald et al, 1998; Walsh et al, 1999).

Todos estos indicadores de calidad contienen elementos de inclusión total.

Nos llevan más allá del pequeño nivel de entrada laboral infravalorado y mal pagado por un empleador poco apreciativo. Sin embargo, aún no contienen todos los elementos de conexión comunitaria, compañerismo y contribución compartida que exige la plena inclusión.

4. OBJETIVOS MAYORES

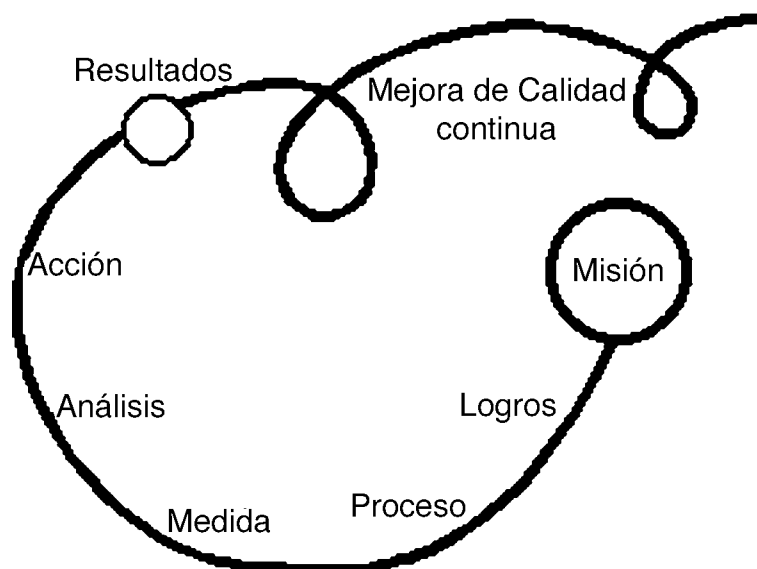
En 1989 John O'Brien definió los logros del empleo con apoyo como bidimensionales. En primer lugar, sugirió que " a lo largo del tiempo, un programa de empleo con apoyo con éxito, trae resultados muy valiosos para las personas que confían en la asistencia del programa". Así, con el tiempo, cada persona debería esperar aumentos en el sueldo, capacidades que mejoren y amplíen sus opciones y otro beneficios laborales como derechos empresariales y suficientes subsidios públicos. Cada persona debería tener también más oportunidades teniendo en cuenta sus preferencias personales y nuevas posibilidades, papeles positivos que incluyan avances profesionales y oportunidades para formar parte de un equipo dentro y fuera del trabajo. Las buenas prácticas en el empleo con apoyo logran estos objetivos para el individuo, y las herramientas para la mejora de la calidad y los procesos de recogida de datos cualitativa y cuantitativa sirven para ilustrar dichos logros. La tentativa del empleo con apoyo, también debería verse en el servicio, desarrollando un sentido mayor de los intereses y capacidades de la persona y una mayor confianza en que la misma puede alcanzar grandes metas personales.

En segundo lugar, O'Brien sugiere que el empleo con apoyo con éxito debería influir también en el conjunto comunitario en el que se encuentra. Reta a las organizaciones de empleo con apoyo a que desarrollen con el tiempo el nivel de competencia comunitaria que resulte en una inclusión plena para todos. Siguiendo su sugerencia, nuestros sistemas de evaluación de la calidad deben ser capaces también de seguir las tendencias crecientes en la competencia comunitaria. Ya podemos constatar algunos de estos elementos. Los evaluadores regulares, se fijan en el número de empleos que están desarrollando a lo largo del tiempo y el número de personas que permanecen con éxito en sus trabajos. Estas dos medidas muestran unos niveles crecientes de inversión empresarial al contratar a personas con discapacidad. Algunas organizaciones de empleo con apoyo se fijan en la variedad de negocios implicados y en los trabajos crecientes en diferentes sectores y ocupaciones a lo largo del tiempo. Algunas organizaciones, también se centran en aumentar la variedad de los trabajos que ofrecen a los aspirantes, dándose cuenta de que si predomina un tipo de trabajo puede estigmatizar a los trabajadores discapacitados y reducir sus posibilidades de integración. Unas cuantas organizaciones ya se centran en los sueldos acumulados a lo largo del tiempo, para demostrar el poder financiero de las personas a las que han apoyado en sus trabajos.

Sin embargo, es necesario trabajar más para encontrar unas formas coherentes y consistentes que evalúen el impacto del empleo con apoyo en la competencia comunitaria y una mejora mayor en la calidad de vida individual. O'Brien sugiere que para que una comunidad sea competente incluyendo a todos sus miembros a través del empleo con apoyo, necesitamos ver un aumento de las empresas que inician un apoyo para la contratación de personas discapacitadas y que los compañeros inviertan en el empleo con éxito. Los servicios de empleo con apoyo dentro de comunidades competentes, aumentarían la individualización de su trabajo con los solicitantes y asegurarían que la gente cada vez tuviera una mayor influencia en los trabajos que realizan y en la forma en que son asistidos. Todos los miembros de la comunidad estarían creando oportunidades para las personas con graves discapacidades, para que trabajaran con una expectativa creciente de que el empleo está al alcance de todos. Las familias se sentirían bien apoyadas y a cambio aumentarían su apoyo al empleo con apoyo. Aumentaría la preparación y competencia del personal y se reduciría la necesidad de servicios de día segregados (O'Brien, 1989). Estos logros necesitan de una responsabilidad compartida para la calidad del empleo con apoyo, más allá del servicio de empleo con apoyo.

5. MEJORA CONTINUA

El enfoque de Mejora Continua de la Calidad Inclusio (CQI) marca las pautas para un proceso continuo que busca la calidad con un grupo amplio de contribuyentes. Fue desarrollado a finales de los 90 por ocho programas de empleo con apoyo que funcionaban en España, Irlanda, R.U. y Holanda, junto con un equipo de expertos en la evaluación del empleo con apoyo de tres países (USA, R.U. e Irlanda). El CQI incluye a una gran variedad de contribuyentes entre ellos, trabajadores con apoyo, empleadores y compañeros, familiares y patrocinadores, para mejorar la calidad de su programa local de empleo con apoyo. Se basa en algunos criterios de O'Brien, unos criterios de calidad más amplios, y se aleja del enfoque rígido y uniforme del empleo con apoyo para centrarse en su influencia sobre los individuos y sus vidas y reconoce la importancia del contexto local en el que se produce este empleo con apoyo.



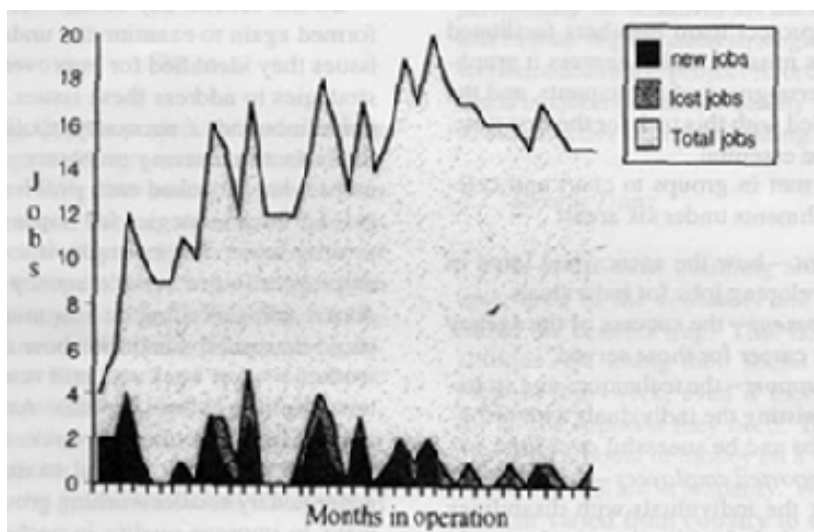
CUADRO 1. *El Proceso de Mejora de la Calidad Continua Inclusiva*

6. RECOGIDA DE DATOS

El proceso comienza acordando una serie de Logros con la organización participante:

- Desarrollo laboral: éxito al desarrollar el compromiso del empleador al ofrecer trabajos sustanciosos y justamente pagados.
- Desarrollo profesional: éxito al apoyar el avance individual con los enfoques del plan centrado en la persona y la coordinación con otras personas y apoyos importantes para cada individuo.
- Formación y apoyo: éxito en la asistencia a los individuos con discapacidades para que aprendan sobre los trabajos y que los conserven a lo largo del tiempo, con un alto índice de satisfacción.
- Inclusión: éxito al apoyar la comunicación individual y la construcción de las relaciones para que los individuos con discapacidad sean miembros plenos de su equipo de trabajo.
- Calidad de vida: éxito en el empleo con apoyo para que la vida de cada individuo mejore con el paso del tiempo.
- Gestión organizativa: éxito en la dirección y gestión del esfuerzo general para la creación del empleo con apoyo.
- Otros logros relevantes para el contexto cultural y local.

Al personal de equipo de cada programa participante, se le pide que recoja un conjunto básico de datos relacionados con estos Logros y que los envíen junto con su autoevaluación y su misión organizativa a los revisores. Estos revisores, analizan los datos y elaboran unas representaciones gráficas del número de trabajos encontrados y asegurados, del número de individuos que han obtenido un trabajo con éxito, la variedad de trabajos, las horas trabajadas y los salarios obtenidos. Todo esto se utiliza durante la revisión para tomar decisiones fundadas que mejoren el rendimiento de la organización el año siguiente.



CUADRO 2. La tendencia del éxito laboral de una organización a lo largo del tiempo

El CQI tiene la idea de que por un lado, la visión de los contribuyentes principales sobre la efectividad del servicio a la hora de apoyar a la gente en su trabajo, y por otro lado, si se están consiguiendo resultados válidos, son elementos fundamentales para cualquier iniciativa que espera mantener o mejorar su calidad. Esta información es también valiosísima para la organización, ya que da una idea de la forma en que funciona y los problemas a los que se enfrenta al realizar este trabajo. En el primer lugar de esta lista de contribuyentes se debe colocar a los propios trabajadores con apoyo. El proceso CQI pregunta a los empleados con apoyo si desean ayudar a la organización a mejorar la calidad de su trabajo y cada revisor visita a dos o tres empleados con apoyo en su trabajo. La organización también facilita a los revisores hablar con las personas dentro de la red de cada individuo, identificadas como importantes para su éxito. Este grupo incluye normalmente al preparador laboral, el empleador o supervisor, los compañeros, un familiar y/o una persona de apoyo doméstico. El revisor pasa cierto tiempo con el trabajador apoyado, durante el trabajo y en la pausa. Le pregunta sobre su satisfacción con la situación —el trabajo que realiza, el entorno laboral y los compañeros, la paga y las condiciones, el apoyo que recibe y la influencia general en su calidad de vida. También se pide a los empleadores, preparadores laborales y familiares, comentarios específicos del éxito de la persona, si están contentos con el enfoque y el apoyo recibidos por parte de la organización. Los revisores resumen esta compleja cantidad de información en un formato de “imagen enriquecida” que señala la situación actual del empleado con apoyo y se pone al alcance de una amplia variedad de contribuyentes.

(Apéndice 1)

También se puede realizar una recogida de datos adicional de grupos determinados con las opiniones de una variedad de contribuyentes. Los grupos pueden estar formados por trabajadores con apoyo, familiares, empleadores, formadores laborales, referentes y patrocinadores. Se trabaja con ellos durante un periodo más largo para que participen más en la revisión de calidad y que representen las ideas de los miembros del grupo que no pueden asistir a los talleres. Se cuida mucho que las personas estén a gusto y que se progrese en una serie de cuestiones específicas. Son fundamentales la buena facilitación y una batería de preguntas consistentes para los grupos objetivo.

7. TALLERES CON LOS CONTRIBUYENTES

El personal del empleo con apoyo, los trabajadores, los empleadores, los familiares y los patrocinadores se juntan en tres talleres de cinco horas para revisar la actuación, desarrollar las estrategias prácticas para mejorar y priorizar un plan de acción. El primer taller da al equipo reunido una oportunidad para revisar y confirmar la Misión de la organización, para que todos los interesados compartan una idea común de lo que la organización está intentando conseguir. A la luz de esta idea compartida, el grupo se fija en la actuación de la organización a través de gráficos cuantitativos de datos y pósters de imagen enriquecida. El facilitador llama la atención del grupo a las tendencias específicas del impacto del empleo con apoyo en la vida de las personas y la comunidad que les rodea. Pasando por las siete áreas de Logros, el grupo CQI se centra primero en los éxitos y temas de cada área, fijándose en los datos presentados y en la Misión organizativa. Este proceso en los talleres CQI nos da una ventana desde la que ver las expectativas locales, culturales y comunitarias para tenerlas en cuenta en los objetivos y resultados que desean los individuos con discapacidad.

En el segundo día en el taller, el grupo sigue enumerando los éxitos y los temas de las siete áreas de Logros. Cuando se termina con esto, el facilitador ayuda al grupo a analizar la información recibida, a priorizar las áreas que los usuarios desean mejorar y a utilizar enfoques de resolución de problemas para empezar a desarrollar estrategias para el cambio. En el último taller, el grupo se concentra en las soluciones más plausibles y en las estrategias que han empezado a desarrollar, asegurándose de que son prácticas, compartidas por todos los usuarios y con unos resultados claramente identificables una vez que se realizan. Se consideran las opciones para avanzar en estas áreas fundamentales, así como un plan de acción con una puesta en marcha clara y concreta de los pasos acordados. Los límites se establecen y se identifica a los responsables de tomar medidas. Se anota el plan y se distribuye al grupo. Al término de estos tres días, el grupo de contribuyentes se ha replanteado la misión de la organización, se ha centrado en el impacto de la tentativa del empleo con apoyo, ha creado un equipo de trabajo y ha encontrado caminos para mejorar la calidad.

El propósito del proceso no es un intento "único" de planificación y cambio, sino el comienzo de un proceso continuo de mejora. Para conseguir esto, se tienen que crear los mecanismos que permitan al grupo de contribuyentes seguir reuniéndose para revisar el progreso y reformular sus planes. Parece más probable un mayor impacto en la vida de las personas y la comunidad, si las tentativas de la organización individual están conectadas con un cambio estratégico más amplio, en consonancia con las prioridades locales, nacionales e internacionales.

8. NUEVOS OBJETIVOS

La necesidad de un enfoque estratégico pide nuevos objetivos y acciones para una evaluación de la calidad. En 1999 Margaret Hodge, la por entonces Ministra de Igualdad de Oportunidades del R.U., pidió al Consorcio Político para el Empleo con Apoyo, un marco nacional para que cualquier persona con discapacidad en cualquier parte del R.U. que quisiera trabajar, pudiera recibir el apoyo necesario. Se contactó con 139 contribuyentes de todo el R.U. y el Consorcio vio que el empleo con apoyo se había desarrollado gracias a individuos comprometidos, que habían creado iniciativas locales. La confusión sobre la definición de la calidad en el empleo con apoyo predominaba entre los patrocinadores y proveedores, ya que no había mecanismos que aseguraran la calidad, universalmente aplicables. Los demandados, tampoco mencionaban unas directrices de calidad claras ni un enfoque

coherente para medir y asegurar la calidad en los contratos de empleo con apoyo. Otros países con un marco nacional (en particular EEUU, Irlanda y Nueva Zelanda) han experimentado un creciente compromiso gubernamental para desarrollar una infraestructura que apoye más.

En Irlanda, como parte de un programa para desarrollar el sector en general, se ha destinado cierto presupuesto para asesoramiento técnico. En los EEUU, los centros de investigación universitaria dan asesoramiento técnico sobre el desarrollo de servicios especializados (con varios centrados específicamente en el empleo con apoyo) utilizando fondos del Gobierno Federal. Noruega ofrece un programa de formación de un año a las personas que trabajan en el empleo con apoyo.

Varios países han desarrollado sistemas que aseguren la calidad y la acreditación, o bien para que apoyen el desarrollo de unas buenas prácticas, o para que den a los comisarios de empleo con apoyo una serie de medidas de calidad.

CUADRO 3. *Control de la Calidad en el estado de Washington, E.E.U.U.*

LOS MECANISMOS QUE ASEGURAN LA CALIDAD SE CREAN EN CONTRATOS CON LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEO CON APOYO. ESTO SE PUBLICA UNA VEZ AL AÑO DE FORMA ESTATAL. EL INFORME REQUERIDO INCLUYE:

- *Número de personas trabajando*
- *Paga media mensual*
- *Retención*
- *Número de colocaciones*
- *Tipo de trabajo*
- *Devolución del dinero público invertido*

LOS CONDADOS DE WASHINGTON EVALÚAN LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO CON MÁS FRECUENCIA. TAMBIÉN SE CENTRAN EN INDICADORES DE CALIDAD COMO:

- *Si la organización está consiguiendo resultados*
- *Guías del consumidor que señalen los derechos del servicio y los derechos de los usuarios*
- *Cómo decide la organización a quién ayudar*
- *Mejoras laborales con el tiempo*
- *Variedad de oportunidades laborales que ofrece la organización*
- *Métodos por los que se tienen en cuenta las preferencias laborales personales*
- *Número de personas de comunidades étnicas minoritarias ayudadas*
- *Número de personas con un gran nivel de necesidades de apoyo que son contratadas*
- *Formación de la Junta Directiva de la organización*

El Consorcio de Política descubrió que mejorar la calidad es tarea de todos. “Los trabajadores apoyados, empleadores, organizaciones de empleo con apoyo, gobierno central y local, todos tienen algo que decir y necesitan trabajar juntos. Hay que fomentar el liderazgo

de los empleadores y sus organizaciones. Los trabajadores apoyados y sus empleadores pueden ofrecer una retroalimentación muy valiosa sobre lo que está funcionando y qué es necesario cambiar. Los gobiernos central y local deberían decir claramente qué es lo que quieren del empleo con apoyo y dar el feedback necesario. Las organizaciones de empleo con apoyo deberían estar aprendiendo constantemente a ser más eficaces, partiendo de su experiencia y de la de las personas a las que ayudan" (O'Bryan et al, 2000).

9. NUEVAS ESTRATEGIAS

Se pueden crear estrategias locales para la plena inclusión a través del empleo con apoyo utilizando métodos evaluativos ya existentes. Las ideas prácticas del modo en que estas estrategias funcionan en la realidad, se pueden obtener de ejemplos utilizando el CQI.

9.1. Liderazgo Comunitario

North Lanarkshire, en Escocia, ha adoptado una fuerte política de liderazgo y un enfoque de inversión coordinado para el empleo con apoyo. En 1998, iniciaron una estrategia para el empleo con apoyo como parte de un objetivo de Inclusión Social más amplio, conducido por profesionales destacados de su Departamento de Trabajo Social. La estrategia incluía todas las tentativas laborales existentes, incluyendo el taller protegido local y un proyecto de Asociación. Los dirigentes crearon un grupo de dirección dentro del departamento, y a la vez iniciaron un servicio de empleo con apoyo para las personas que acudían al centro de día. Este grupo de dirección podía atender rápidamente los temas y las barreras y llevar al Consejo los beneficios del empleo con apoyo según llegaban a cada individuo. El primer empleado que eligió un trabajo obtuvo un puesto en el Departamento de Trabajo Social en la Sección de Planificación, y se convirtió en un elocuente representante de los logros del empleo con apoyo. El grupo adoptó un enfoque que incluía el trabajo asociativo, el empleo para todos y que las personas con dificultades de aprendizaje tuvieran como prioridad tomar decisiones individuales. La práctica del empleo con apoyo en North Lanarkshire, se centra en el desarrollo de trabajos reales pagados, utilizando el perfil profesional, encontrar un trabajo/ el marketing laboral y el ajuste laboral, la preparación laboral y la dirección.

Una estrategia fundamental desarrollada muy pronto por este grupo, fue la realineación de sus expertos en Derechos de Bienestar (WROs) para asegurar activamente a los trabajadores con apoyo que podrían ganar dinero Y estar sanos y seguros y no sólo asegurar a los discapacitados que recibirían la mayor cantidad de subsidios posibles. El Departamento de Trabajo Social y sus WROs se involucran normalmente en el proceso del empleo con apoyo. Ofrecen el consejo y la asistencia al aspirante y su familia para que sea más probable que el sueldo de una persona no sea menor que el que podría ser solicitado cuando solamente se depende de los subsidios por discapacidad. Esto ha hecho que todos, excepto cuatro, de sus cincuenta trabajadores con apoyo, se hayan escapado de la trampa de subsidios británica y estén mejor económicamente con una combinación de sueldo y subsidio laboral. Han logrado esto permaneciendo muy bien informados de las regulaciones de subsidios y de los cambios , introduciendo desde el principio, el potencial del sueldo laboral para cada persona y sus familias y realizando una serie de cálculos muy complejos que cada persona necesita, para determinar su mejor opción particular. Los logros de North Lanarkshire son inusuales en el R.U. ya que el país tiene un sistema de seguridad social que da más sueldos que muchos otros.

En 1999, el Departamento de Trabajo Social expandió su grupo estratégico para incluir a los Jefes Ejecutivos y nombrar a los responsables del Consejo Superior, de la Organización de Subsidios, del Servicio de Empleo, de la Junta de Salud, de la Fundación de Cuidados Primarios, del grupo local Empresarial Escocés y de uno de los empresarios del sector privado más importantes a nivel local. Este grupo desarrolló y mantiene una visión general estratégica, manteniendo hasta la fecha los logros y temas del desarrollo del empleo con apoyo de North Lanarkshire. Los miembros se comentan la política de iniciativas y prácticas de sus propias organizaciones, mientras desarrollan y efectúan el empleo con apoyo. Identifican los recursos existentes individualmente y en común. En los dos últimos años los miembros de los grupos han contratado a sus propios trabajadores con apoyo y existe una significativa representación de trabajadores discapacitados en el Consejo de North Lanarkshire, en la Organización de Subsidios y en un instituto local. Esto ha contribuido a lograr una amplia gama de trabajos estándar para los trabajadores con apoyo, con individuos en puestos administrativos o de secretariado, en mercados, en servicios personales, en servicios de ventas al público y puestos de operario mecánico y en puestos de entrada.

El servicio es regularmente revisado por el grupo estratégico y por los contribuyentes del empleo con apoyo, por medio de un proceso de mejora continua y ya han logrado desarrollar el empleo con apoyo con una alternativa de coste efectivo frente a la colocación en centros de día. El consejo ahora ha invertido en puestos de monitor laboral en la localidad, para que el empleo con apoyo esté al alcance de más residentes de North Lanarkshire. En el año 2000, el Departamento de Trabajo Social comenzó un proyecto que incluía a jóvenes en el último año de escuela especial. Utilizando sus progresos en el empleo con apoyo, la vida con apoyo y el plan centrado en la persona, están trabajando con las escuelas para aumentar las expectativas y opciones de tener unas vidas adultas satisfactorias.

Este año, North Lanarkshire ha celebrado una reunión para examinar el uso escocés del Marco para el Empleo con Apoyo del R.U. En la conferencia, la Secretaria de Estado de Escocia habló de que la sociedad reconoce todos sus recursos. Defendió la necesidad actual de buenos trabajadores en toda Escocia y urgió a los participantes a concentrarse en las capacidades de las personas y superar las barreras hacia el triunfo. Durante la recepción de la noche anterior, el Jefe Ejecutivo del Consejo de North Lanarkshire se comprometió a que el Consejo avanzara en el desarrollo de empleos en el sector público para las personas con discapacidad. Todo esto ya se ha visto traducido en la experiencia laboral del Consejo con jóvenes que aún están en el colegio.

Las lecciones de una evaluación de la calidad de este ejemplo, incluyen la importancia de trabajar con aliados fuera del servicio de empleo con apoyo, con un enfoque de equipo y uniendo el éxito del empleo con apoyo con objetivos comunitarios mayores, como el de la Inclusión Social. Esta idea, muestra la importancia del logro del empleo con apoyo en varios campos, resultando un esfuerzo centrado en superar algunas de las mayores barreras locales para el éxito del empleo con apoyo, como son la trampa de los subsidios y el acceso a trabajos del sector público.

9.2. Mejora en la calidad de por vida

KARE, un servicio de por vida gestionado por padres para personas con problemas de aprendizaje en County Kildare, Irlanda, fue un miembro originario de la alianza Inclusio. A través de un fuerte liderazgo y unos equipos orientados a la acción local, han continuado utilizando el desarrollo CQI para las mejoras en la calidad de vida a través del empleo con apoyo, para las personas a las que ayudan desde que el proyecto terminó. Más reciente-

mente, han comenzado a expandir y utilizar el CQI para evaluar la calidad de por vida de las personas con discapacidad. El objetivo es “asegurar el desarrollo continuo del servicio, de acuerdo con la misión de la organización de fomentar las buenas prácticas en la prestación de servicios a las personas con discapacidades intelectuales y sus familias”. Su estrategia es la de aplicar el CQI a nivel organizativo, de servicio de adultos y de servicio local. La organización utiliza los principios desarrollados por el proyecto de Inclusio CQI para guiar su trabajo:

- La calidad se puede mejorar constantemente.
- Los contribuyentes definen la calidad.
- Es necesario trabajar en equipo para mejorar la calidad
- La mejora se logra por la misión, compartida por todos los contribuyentes.
- La mejora se basa en información exacta y actualizada. (Mank, 1996)

Los contribuyentes de KARE son: Usuarios del servicio, padres y familiares, coordinadores del servicio local y personal, gerentes superiores, servicios de apoyo, administración y empleadores y compañeros.

Los objetivos actuales son:

- a) Facilitar a todos los contribuyentes del servicio su aportación al desarrollo futuro de KARE.
- b) Reunir información exacta sobre las actividades y la actuación del año anterior.
- c) Revisar y si es necesario redefinir la declaración de misión.
- d) Analizar la actuación del servicio en relación con su misión.
- e) Acordar y aplicar un plan de acción que ayude al servicio a cumplir su misión.

El programa CQI del Servicio de Adultos se considera una parte integrante del funcionamiento diario del servicio. Los Talleres Anuales CQI desarrollan un Plan de Acción para la Mejora de la Calidad Continua para cada elemento de su servicio de cara al siguiente año. KARE intenta gestionar el CQI a Nivel Organizativo, lo que influiría positivamente en el Nivel de Servicios de Adultos y a su vez en el Nivel de Servicio Local. Se subrayan los fuertes vínculos y la buena comunicación entre los diferentes niveles. Los Servicios Locales entregan a los talleres de Servicio de adultos CQI datos cuantitativos y cualitativos. Cada elemento del Servicio de Adultos se presenta en los talleres. Cada taller de Servicio Local CQI revisa la Misión del Servicio de Adultos y el plan de Acción CQI para establecer sus prioridades de mejora.

En 2001 los Servicios para Adultos de KARE introdujeron el CQI como herramienta de trabajo para la gestión y el desarrollo. Comenzaron el proceso a una escala menor para ganar experiencia aprendiendo de la acción. Reunieron información cuantitativa (hechos y cifras) y cualitativa (visiones y opiniones) para los Servicios de Adultos a través de las áreas de Servicio Local. Hicieron una presentación de esta información en el taller de Servicios para Adultos CQI. Realizaron un Taller del Servicio de Adultos CQI y acordaron un Plan de Acción del Servicio de Adultos en los Servicios Locales de Athy y Newbridge.

Sólo se recogió la información esencial, para ayudar a los participantes de los Talleres a tomar decisiones con criterio sobre aspectos fundamentales de la actuación del servicio. Las áreas de resultado principales para la información cuantitativa incluyen: registro de servicio de usuario y datos de referencia y logros en el plan centrado en la persona, el empleo con

apoyo, la vivienda, la educación superior y la formación, lo social y el ocio; los datos de disponibilidad del personal y su formación y desarrollo. Se organizó la información para que pudiera ser utilizada como guía para las deliberaciones de los participantes en los talleres. La información se distribuyó y se crearon los grupos de discusión, con representantes de todas las secciones antes de realizar los talleres del Servicio de Adultos. El Plan de Acción de este taller ayudó entonces a los talleres locales de dos zonas que tuvieron lugar en la primavera del 2002.

En los tres talleres, se habló de las acciones relacionadas con la mayor inclusión de las personas con discapacidad en sus áreas locales. El Taller de Servicio de Adultos en primer lugar, se centró en el cambio de diseño de servicios en áreas como el plan centrado en la persona, el empleo con apoyo, vivienda, una mayor educación y formación y las actividades sociales y de ocio. Las acciones tenían el objetivo de aumentar el impacto de esas áreas y contenían objetivos específicos para aumentar la integración de personas con dificultades del aprendizaje. Aquí se incluye, aumentar el número de personas que trabaja, la inclusión de más personas con grandes necesidades de apoyo, concienciación del empleador sobre la discapacidad, aumentar los niveles de paga de los trabajadores con apoyo y conectarse a iniciativas de aprendizaje locales de por vida. Este enfoque llevó a cambios del diseño de servicios en la política, en la práctica y en la flexibilidad de áreas organizativas como los servicios con apoyo, los recursos humanos, la formación y el desarrollo y la gestión del servicio. Los talleres locales hablaron de la necesidad de más acciones que lleven a la inclusión. Ambas áreas, señalaron la necesidad de tener unas estrategias específicas para ayudar a que los individuos participen más en el proceso CQI y a que se conecten mejor con las comunidades que los rodean. Una localidad señaló la necesidad de centrarse en ayudar a las personas a mantener y/o cambiar de trabajo con éxito y no sólo aumentar las cifras.

Se están planeando nuevas acciones para facilitar más talleres locales, y formar y apoyar a los facilitadores locales del CQI, diseminar la comprensión de los enfoques centrados en las personas e incluir a más gente con mayores necesidades de apoyo, hacer que los usuarios tomen decisiones y planifiquen los grupos y que adapten las técnicas del empleo con apoyo para aumentar las oportunidades en otros campos vitales. A la luz del desarrollo a largo plazo del CQI, KARE se propone obtener el Premio de Calidad de Excelencia Empresarial (de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad) ya que da una oportunidad para utilizar el CQI para un desarrollo futuro hacia un modelo acreditativo ampliamente utilizado.

Las muestras para la evaluación de la calidad de este ejemplo incluyen, la importancia de identificar localmente resultados particulares de la calidad de vida para los usuarios, considerando el empleo con apoyo como sólo una parte de una vida de valía. Integrar la evaluación de la calidad del empleo con apoyo en este enfoque, permite a una organización trabajar en los objetivos de inclusión anteriormente mencionados, de una forma centrada y continua.

10. RESULTADOS FUTUROS – LIDERAZGO COMPARTIDO

En el futuro también debemos aprender sobre la plena inclusión desde el liderazgo de las personas discapacitadas como los directores de Primer Paso, en Liverpool. Karen Flood y Bill Heron “están decididos a cambiar el sistema para que otras personas no tengan que pasar por las mismas experiencias difíciles de educación, servicios sociales, salud, empleo y aislamiento social” que ellos sufrieron. Han establecido una base en Liverpool y están trabajando con otros a nivel local y nacional para concienciar y enfrentarse a esas actitudes y cambiarlas. Al hacer esto ellos mismos se han convertido en empleadores de personas con y sin dis-

capacidad. Con el tiempo tendrán mucho que decir sobre los poderosos efectos de la inclusión plena.

Un proyecto reciente de la Fundación Joseph Rowntree señala cómo definen el éxito los trabajadores con apoyo y cómo sabe una persona si tiene éxito en su trabajo. El equipo de revisores incluye un trabajador apoyado para que los investigadores puedan tener su perspectiva adicional del empleo con apoyo con éxito y las ventajas recíprocas de la inclusión en el lugar de trabajo. (Jones et al, 2002).

CUADRO 4

LA EXPERIENCIA DE LOS INVESTIGADORES

- *Todo el mundo necesita un buen apoyo para realizar su trabajo.*
- *El equipo de investigación tenía que utilizar procedimientos anti-discriminatorios en su propio lugar de trabajo para contratar, formar y trabajar.*
- *El feedback entre los miembros del equipo era importante y merecía la pena.*
- *La flexibilidad de horas de trabajo, el transporte y la posibilidad de trabajar en casa fueron de gran ayuda para todo el equipo de investigación.*

Los empleadores que marcan la diferencia también se están centrando en la diversidad de gestión, como algo fundamental para su éxito. La normativa de Derechos Humanos, como la de la Declaración de Derechos Humanos de la ONU y el Tratado de Amsterdam de la UE de Mayo de 1999, han incluido en sus órdenes del día la inclusión, pero los líderes económicos sugieren que apoyar la diversidad no consiste sólo en tener cuidado para no ofender. “ Se trata también de reconocer la oportunidad de innovación, creatividad y visión que se obtiene al reunir a personas de diferentes entornos y tradiciones culturales y diversas historias y experiencias” (Grayson and Hodges, 2001). Deberíamos esperar y fomentar la contratación, formación y apoyo del empleador y de sus propios empleados con apoyo, como una parte muy valiosa de la diversidad de gestión.

Calidad en Práctica (Quip) es un proyecto Leonardo de la Comisión Europea con socios de Austria, la República Checa, Hungría, Noruega y el R.U. con el objetivo de evaluar y mejorar la calidad. Los resultados recientes de reunir una perspectiva de gestión, muestran gran interés en cómo las organizaciones de empleo con apoyo pueden dar trabajo a más personas discapacitadas dentro de sus propias organizaciones. QUIP busca definir la calidad desde el punto de vista de los trabajadores con apoyo, las compañías, los facilitadores sociales y las autoridades públicas, así como los directores de proyecto. Será interesante ver qué otros criterios identifican como importantes para definir el éxito del empleo con apoyo y su relación con la inclusión.

El debate del apoyo natural ha fomentado mucho la exploración del éxito y la integración del trabajador con apoyo. Otras áreas en desarrollo que requieren de la calidad, como el plan centrado en la persona, la autodeterminación y las medidas para la calidad de vida, serán de gran interés para los responsables del área de discapacidad si buscan utilizar el empleo con apoyo como una estrategia para la inclusión plena.

La integración completa es aún una esperanza más que un resultado definitivo de la tentativa del empleo con apoyo. Para que la inclusión se convierta en una realidad, las personas

con discapacidad y los defensores del empleo con apoyo necesitan ir más allá de conseguir un trabajo y desarrollar redes mayores de amigos que puedan ayudar. Wehmeyer ya dijo en una conferencia anterior en Salamanca que “ vivir una vida envidiable no consiste solamente en tener recursos económicos y buenos trabajos. Quizás, es sobre todo tener relaciones y amistades. Nuestros amigos nos ayudan a desenvolvernos y nos permiten vivir unas vidas más autodeterminadas.” Esto es cierto para los individuos y las organizaciones. Además cuanto más desarrollemos las amistades individuales y organizativas fuera de los servicios, más probable será que logremos una pertenencia plena a la comunidad para todas las personas con discapacidad. Las estrategias de la mejora de la calidad descritas en este informe demuestran cómo las personas de fuera de los servicios de apoyo pueden ayudar a desarrollar y hacer crecer el empleo con apoyo inclusivo y también cómo las tentativas del empleo con apoyo deben dirigirse a la autodeterminación individual, con una pertenencia a la comunidad real, para que el empleo con apoyo lleve a la inclusión plena. La evaluación de la calidad debería reflejarse y ayudar a conseguir estos objetivos.

11. REFERENCIAS

- Beyer, Stephen, Mank, David, McDonald, Rebecca, O'Bryan, Anne and Walsh, Patricia (1997) *Continuing Quality Improvement: A workshop compiled for the Inclusio Partnership of Supported Employment Organisations* .
- Butterworth, J., Hagner, D., Kiernan, W., and Schalock, R. (1996). Natural supports in the workplace: Defining an agenda for research and practice. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 21, 103-113.
- Callahan, Michael J. and Garner, J. Bradley (1997) *Keys to the Workplace: Skills and Supports for People with Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- DiLeo, Dale, McDonald, Rebecca, S. and Spitalnik, Deborah (1993) *Supporting Employee Diversity: Building Productive Workplace Cultures that Welcome and Value all Kinds of People*. NJ: The University Affiliated Program of New Jersey.
- Grayson, David and Hodges, Adrian (2001) *Everybody's Business: Managing risks and opportunities in today's global society*. London: Dorling Kindersley Limited.
- Jones, Stephanie, Morgan, Jeff, Murphy, De and Shearn, Julia (2001). *Making it Work: Strategies for Success in Supported Employment*. Brighton/ Joseph Rowntree Foundation.
- Leach, S. (2002). *A Supported Employment Workbook: Using Individual Profiling and Job Matching*. London: Jessica Kingsley.
- Mank, David (1996). *Ongoing Improvement of Quality in Supported Employment* (unpublished).
- Mank, D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35,(3), 185-197.
- Mank, D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employees with severe disabilities. *Mental Retardation*, 35,(6), 433-447.
- Mank, D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with severe disabilities: Opportunities for improvement. *Mental Retardation*, 36,(3), 205-216.
- Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1999). The impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383-394.
- McDonald, Rebecca (1991). *Supported Employment Evaluation: A Quality Assessment Tool*. NJ: The University Affiliated Program of New Jersey.
- McDonald, Rebecca and Melissa Roberts (1998). *Supported Employment Quality Service Indicators*. NJ: The Boggs Center-UAP and NJ APSE.

- O'Brien, John (1989). *Accomplishments of Supported Employment in Leadership for Supported Employment*. Lithonia: RSA.
- O'Bryan, Anne and O'Brien, John (1995). *Supported Employment Quality Assurance*. Manchester, UK: National Development Team.
- O'Bryan, Anne, Simons, Ken, Beyer, Steve and Grove, Bob (2000). *A framework for supported employment*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Revell, G., Inge, K. J., Mank, D., & Wehman, P. (1999). *The impact of supported employment for people with significant disabilities: Preliminary findings from the national supported employment consortium*. Richmond, VA: Virginia Commonwealth University.
- Sowers, Jo-Ann, Cotton, Patty and Nisbet, Jan (1997). *Naturally Supported Employment: Quality Approaches and Indicators*. NH: Institute on Disability
- Stiles, Kathryn, (Ed.) (1999). *Beyond Borders: Global Supported Employment and People with Disabilities*. St. Augustine, FL: Training Resource Network
- Walsh, Patricia, Mank, David, Beyer, Stephen, McDonald, Rebecca and O'Bryan, Anne (1999). Continuous quality improvement in supported employment: a European perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, 165-174.
- Wehman, P., Revell, G., and Kregel J. (1997). Supported employment: A decade of growth and impact. In Wehman, P., Kregel J. and West, M. (Eds.) *Supported Employment Research: Expanding Competitive Employment Opportunities for Persons with Significant Disabilities*. Richmond, VA: Virginia Commonwealth University.
- Wehmeyer, Michael, L. *Self-Determination: The Most Natural Support*. Salamanca: Keynote presentation.

APÉNDICE 1



Experiencia de una persona de empleo con apoyo
Proyecto Aura, Barcelona, España, 1997

INVESTIGACIÓN SOBRE CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO CON APOYO Y RESULTADOS EN DIFERENTES VARIABLES

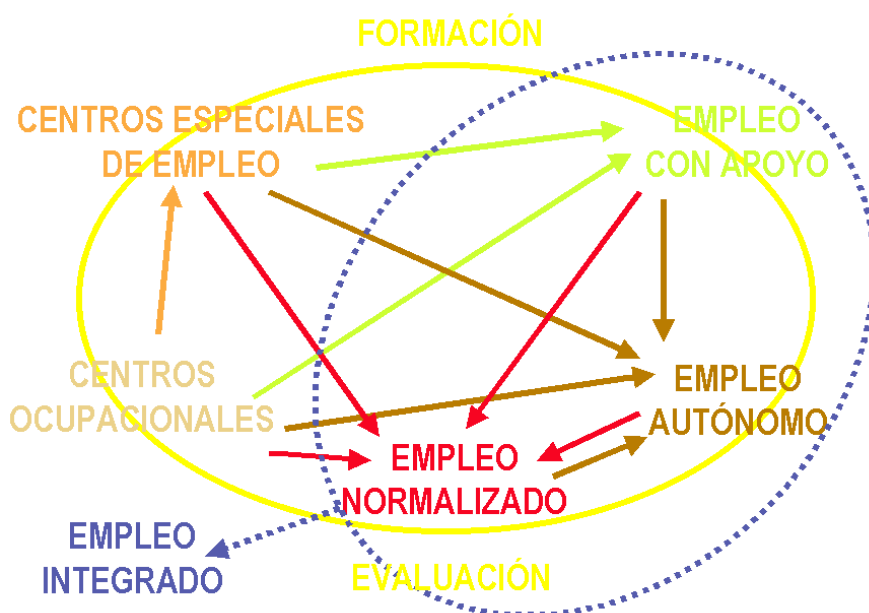
VERDUGO, M. A. Y JORDÁN DE URRÍES, F. B.
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad
Universidad de Salamanca

1. INTRODUCCIÓN: EL EMPLEO CON APOYO EN LA INTEGRACIÓN LABORAL

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos.

Nosotros, a falta de una definición de empleo con apoyo que fuese oficialmente establecida por algún tipo de normativa que la regulase en nuestro país, entendemos por EMPLEO CON APOYO el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). Esta definición es perfectamente aplicable por extensión a otros colectivos en especial situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mercado laboral ordinario.

Desde nuestro punto de vista, la integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea (Jordán de Urríes, 2000). Sin embargo creemos que la meta debe establecerse en el empleo integrado ya sea empleo normalizado, empleo autónomo o empleo con apoyo (este último como metodología de inserción en el empleo normalizado). Las alternativas anteriores al empleo integrado (Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo) serán tanto más positivas cuanto más sirvan como plataforma hacia el empleo integrado. Todo este proceso deberá forzosamente acompañarse de una formación, en ocasiones previa, pero fundamentalmente ligada a las necesidades y demandas del trabajador en cada momento de vida laboral, y deberá revisarse continuamente mediante una evaluación presente en los diferentes momentos a lo largo de todo el proceso. El empleo con apoyo, dentro de este planteamiento, es la herramienta que permite dar el paso hacia el empleo integrado a aquellas personas que de otra manera no podrían alcanzarlo. En el cuadro 1 hemos querido mostrar de forma gráfica esta conceptualización del proceso.



CUADRO 1. El proceso de inserción laboral

El empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Verdugo y Jenaro (1993b):

1. *Integración*. Oportunidad que se ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. La integración ha de realizarse a todos los niveles.
2. *Salarios y beneficios*. En relación directa a la categoría profesional desempeñada y al trabajo efectuado.
3. *Emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento*. La formación es posterior a la colocación.
4. *Rechazo cero*. La gravedad de la discapacidad no debe ser criterio de selección.
5. *Apoyo flexible*. Determinado individualmente y a través de una amplia gama de servicios.
6. *Apoyo a lo largo de la vida*. Mientras sea necesario en la vida laboral del trabajador para que mantenga su empleo.

Esta modalidad ha demostrado además en diferentes estudios y trabajos, tal como indica David Mank en una de sus publicaciones traducidas al castellano, que si la comparamos con otras modalidades de inserción de carácter más segregador, en el empleo con apoyo los salarios son mejores, se produce una mejora de la integración y las redes sociales, y es efectivo para todos los tipos de discapacidades (Mank, 1998). El empleo con apoyo es por otro lado un elemento clave para llevar a cabo una adecuada transición de la escuela al mundo laboral y a la vida independiente ya que es la herramienta más adecuada para “proporcionar apoyos en el trabajo que fomenten la autodeterminación, satisfacción, mantenimiento del empleo y Calidad de Vida” (Jenaro, 1998, p. 39).

2. LA TIPICIDAD

La aportación más significativa en este campo es la realizada por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999 y 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff, y Mank, 2000; Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, 2002). Sus trabajos han sido una de las principales referencias que hemos utilizado en nuestra investigación.

Los autores realizaron una investigación sobre la relación entre apoyos naturales, tipicidad del empleo respecto a los compañeros de trabajo y resultados en empleo. La tipicidad en el empleo es entendida por los autores como el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a).

De los trabajos de David Mank y sus colaboradores pueden extraerse varias *conclusiones fundamentales* que tienen clara repercusión sobre las prácticas a desarrollar en el empleo con apoyo. De esta manera, cuanto más tipicidad inicial tengamos en el empleo de una persona con discapacidad, más probablemente se mantendrá en el futuro y se obtendrán mejores resultados en su integración. Igualmente ocurrirá con las personas con discapacidad intelectual más severa, que obtendrán mejores resultados y más interacciones. Sin embargo, seguir procesos típicos no significa abandonar los apoyos individualizados siempre que sean necesarios. En el desarrollo de empleos y en el análisis del trabajos se ha de buscar el mayor grado de tipicidad posible, teniendo siempre en cuenta que las decisiones ha de tomarlas el propio individuo con la ayuda y apoyo necesario.

Respecto a los compañeros de trabajo, su entrenamiento por parte de la compañía generará resultados más típicos en el empleo de las PCD. Se pueden obtener resultados de calidad en el empleo de las PCD más severa y con problemas de conducta si se hace que concurren las circunstancias necesarias, en este sentido, el entrenamiento de los compañeros de trabajo tiene repercusión positiva en el empleo de las PCD más severa.

Respecto a la información proporcionada al personal, es importante quién recibe la información en el lugar de trabajo, planificando la incorporación de los compañeros al apoyo. También cómo se proporciona la información, siendo más efectivo el contacto personal o en pequeños grupos y la prevención de problemas en vez de esperar a que aparezcan para solucionarlos. Igualmente qué información se proporciona, sin utilizar paquetes predeterminados sino de manera personalizada. Y finalmente cuándo se proporciona la información, siendo lo mejor al principio del proceso.

Respecto al apoyo directo, se evidencia que un número mayor de horas de apoyo directo está negativamente relacionado con la tipicidad, el cambio de trabajo, la duración del empleo y los sueldos, los trabajadores que reciben más horas de apoyo directo y cuyos compañeros de trabajo reciben entrenamiento, tienen mejores resultados que si sus compañeros no reciben dicho entrenamiento. De esta manera, la realización de entrenamiento a los compañeros modera el efecto negativo del apoyo directo de manera que no sea necesariamente una incidencia negativa si es realmente necesario y se implica a los compañeros de trabajo. Hay que tener en cuenta que las personas con discapacidades más severas y con comportamientos más problemáticos (que ganan menos y están menos integrados) son las personas susceptibles de necesitar más horas de apoyo directo.

Respecto a las diferencias debidas al genero, hemos de tener en cuenta que aunque las mujeres muestran comportamientos sociales más apropiados en términos de comportamien-

tos sexuales, agresiones, e higiene, respecto a los hombres, ellas experimentan algunas desventajas. Por un lado trabajan en empleos tradicionalmente estereotipados por el sexo, que históricamente están peor remunerados y proporcionan menos oportunidades de avance que los trabajos tradicionalmente realizados por hombres. Las mujeres del grupo estudiado también trabajaban menos horas que los hombres y ganaban menos dinero, aunque las diferencias no fuesen estadísticamente significativas. Respecto al abandono del trabajo, cuando los trabajadores en empleo con apoyo abandonan sus trabajos, las mujeres los abandonan voluntariamente con más frecuencia que los hombres.

3. CALIDAD DE VIDA Y EMPLEO

Calidad de vida es un concepto multidimensional, subjetivo, que se refleja en una percepción general de bienestar o satisfacción. Para comprender la calidad de vida de una persona determinada necesitamos utilizar un modelo multidimensional y contextual (Schalock, 2001; Schalock y Verdugo, 2002¹).

El concepto actualmente manejado de calidad de vida utiliza indicadores referidos a ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos (Schalock, 1996; Verdugo y Schalock, 2001; Schalock y Verdugo, 2002).

La literatura nos presenta varios trabajos que relacionan este concepto con el empleo con apoyo. Vamos a presentar las investigaciones principales en este sentido.

Albin (1992), realiza un interesante trabajo sobre el control de la calidad total en servicios de empleo con apoyo y servicios basados en la comunidad. En este trabajo el autor plantea como principios de la calidad: establecer una misión que lidere la mejora de la calidad, desarrollar una obsesión por la calidad, crear una unidad de propósito, capacitar a los trabajadores para trabajar en alcanzar la misión, y utilizar un enfoque sistemático para encontrar oportunidades y mejorar la ejecución. Señala la importancia de definir claramente el cliente así como la importancia de transformar los servicios segregados o de facilitación (facility-based services) hacia servicios basados en la comunidad (community-based services).

Mank, y Buckley (1989) se centran en el empleo con apoyo planteando que la integración es el resultado de calidad más importante de esta modalidad de inserción laboral. La definen como el grado de presencia y participación en la comunidad que no difiere del disfrutado por las personas sin discapacidad, y en relación al empleo la describen como la adherencia a patrones regulares y ordinarios del día a día en la vida laboral. Los autores concluyen que para promover la integración como resultado de calidad en el empleo con apoyo pueden utilizarse tres tipos de estrategias: análisis ecológico (de los ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad, las tareas que realiza y relaciones que se generan), modificación del ambiente (en caso de que sea poco enriquecedor, o susceptible de mejora, sin olvidar el trabajo con los compañeros), apoyo individual e instrucción (partiendo de las capacidades de manera sistemática y haciendo participar al sujeto).

Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991) se plantean como hipótesis de investigación que los individuos con retraso mental en empleo con apoyo se aproximarán en calidad de vida percibida a los sujetos sin discapacidad, y ambos manifestarán más calidad de vida que los sujetos en empleo protegido. Estos autores confirmaron las expectativas de que las perso-

1 Próxima traducción al castellano por Alianza Editorial.

nas con retraso mental en empleo con apoyo manifiestan mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad, y percepción del cambio personal, que los sujetos con retraso mental en empleo protegido, y en cotas muy similares a las de los sujetos sin discapacidad.

Fabian (1992b) analiza la calidad de vida de personas con enfermedad mental severa que participan en programas de empleo con apoyo. El propósito era determinar si la participación en el empleo con apoyo afecta a las percepciones sobre la satisfacción de la vida. Las preguntas de investigación que maneja son: ¿hay diferencias en calidad de vida entre el grupo de sujetos en empleo con apoyo y el de los que no están trabajando?, ¿existen factores individuales o del trabajo que medien en las relaciones entre la calidad de vida y el empleo? y ¿hay cambios en calidad de vida del pre al post emplazamiento en el empleo? Fabian concluye que si bien al ingresar en los programas y obtener un empleo apoyado, se produce una mejora en la calidad de vida, ésta no es instantánea ya que, en un primer momento, las características estresantes de la nueva situación pueden decrementar la calidad de vida.

McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal (1993) realizan una comparación coste beneficio y coste efectividad (en términos de calidad de vida) entre empleo con apoyo y el empleo protegido. Las preguntas de investigación propuestas fueron: ¿Cuál es la relación entre los beneficios económicos del empleo basado en la comunidad en comparación con los costes durante un periodo de cinco años comenzando desde el año fiscal 1988? y ¿Proporciona el empleo con apoyo más efectividad para alcanzar calidad de vida para sus clientes teniendo en cuenta el nivel de coste, respecto al empleo protegido, durante el periodo de un año? Los autores sugieren la conclusión de que el empleo con apoyo es en relación coste-efectividad y coste-beneficio mejor que el empleo protegido a lo largo del tiempo para sujetos con retraso mental ligero, moderado y severo. En este estudio, los beneficios no económicos, calidad de vida, fueron más efectivos en el empleo con apoyo que en el protegido para los sujetos con retraso mental ligero, moderado o severo. Solamente un aspecto, la soledad, supuso un mayor coste para el sujeto en el empleo con apoyo. Esto nos hace pensar en la necesidad de realizar esfuerzos para disminuir la soledad de los trabajadores en empleo competitivo.

Test (1994) partiendo de los trabajos desarrollados por otros autores, genera una matriz que permite analizar la validez social y el tipo de consumidores en los que se centran los estudios realizados sobre empleo con apoyo. Test señala que es necesario obtener datos sobre la validez social del empleo con apoyo en usuarios con discapacidades más severas, determinar las habilidades que proporcionan el éxito en los empleos en la comunidad, analizar la satisfacción de los consumidores con los diferentes modelos de empleo con apoyo, demostrar la validez social del empleo con apoyo, desarrollar medidas y procedimientos alternativos para analizar la validez social, generar procedimientos sistemáticos de recogida de datos, y establecer variables funcionales en el empleo con apoyo para medir su efectividad.

Finalmente, Eggelton, Robertson, Ryan y Kober (1999) realizaron un interesante trabajo apoyándose entre otros en los estudios de Sinnott-Oswald y de McCraughrin anteriormente mencionados, en el que compararon la calidad de vida de un grupo de sujetos ubicados en empleo competitivo con una muestra emparejada de sujetos desempleados, algunos de los cuales se encontraban en talleres protegidos. Para ello se plantearon las siguientes hipótesis: (H1) Las personas con discapacidad intelectual que se encuentran empleadas experimentarán mayor calidad de vida que sus semejantes desempleados, esperándose que se cumpla la hipótesis en las cuatro subdimensiones del cuestionario utilizado que fue el Quality of Life Questionnaire de Schalock (1990b); (H2) Las personas con discapacidad intelectual que lleguen al empleo desde el hogar, experimentarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en el hogar; (H3) Las personas con discapacidad intelectual que lleguen al

empleo desde talleres protegidos experimentarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en los talleres protegidos; (H4) Las personas con discapacidad intelectual desempleadas pero que se encuentren en talleres protegidos mostrarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en el hogar. Los autores encontraron que los sujetos en empleo manifestaron de manera significativa una calidad de vida más alta que sus emparejamientos desempleados. Se encontraron diferencias significativas en Satisfacción, Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, y en el combinado que excluía la escala de Competencia / Productividad (no aplicable a los sujetos desempleados). No se encontraron diferencias significativas en Pertenencia social / Integración en la comunidad. Concluyeron que proporcionar empleo competitivo a las personas con una discapacidad intelectual no solamente beneficia a la comunidad económicamente, sino que también beneficia a los propios sujetos incrementando su calidad de vida. Los resultados apoyan la provisión de servicios para ayudar a las personas con discapacidad, que se encuentran actualmente en talleres protegidos, a adquirir y mantener un empleo integrado. Los sujetos que se encuentran actualmente en empleo competitivo y que se hallaban anteriormente en talleres protegidos manifestaron una mayor calidad de vida que sus semejantes que se encuentran aún en talleres protegidos. Para las personas que se encuentran actualmente desempleadas pero en talleres protegidos se comprueba que no existe un aumento de los aspectos de su calidad de vida más allá de las habilidades laborales adquiridas en comparación con los que no estuvieron anteriormente en talleres protegidos. Esto señala la importancia de proporcionar a estas personas la oportunidad y ayuda necesaria para moverse de los talleres protegidos al empleo competitivo.

4. INVESTIGACIÓN DESARROLLADA

4.1. Planteamiento

Tras realizar una revisión crítica de la literatura científica más actual nos propusimos realizar una investigación que examinase la situación de trabajadores con discapacidad intelectual en programas de empleo con apoyo, en relación con diferentes variables personales (discapacidad, formación, variables demográficas, etc.), sociales (familia, residencia, compañeros de trabajo), o laborales (preparación laboral, entorno laboral, mediación, apoyos, etc.), que influyen en la obtención de mejores Resultados en Empleo y en el aumento de la Calidad de Vida.

Para ello se planteó la siguiente hipótesis general: *“Los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mejor situación en el empleo y más Calidad de Vida cuanto más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad)”*.

Entendemos por *situación en el empleo* o *resultados en empleo* algunas características del mismo así como los resultados personales tangibles que se obtienen y que se pueden operativizar en diferentes variables como horas, fecha en que fue contratado y sueldo entre otras y que describiremos más adelante oportunamente.

Entendemos por *calidad de vida* (asumiendo lo ya expuesto previamente en el apartado 3.4.) la percepción de la persona respecto a sus circunstancias en relación con aspectos laborales y personales, que hemos operativizado a través de una medida global con cuatro subescalas (Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, Satisfacción, y Pertenencia social / Integración en la comunidad) obtenidas como describiremos más adelante.

Entendemos por *tipicidad en el empleo*, tal y como plantean David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi, y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999, 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff y Mank, 2000), el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa. La Tipicidad se operativizó con una medida global y cuatro subescalas (Adquisición del empleo y contratación, Características del trabajo, Gestión de recursos humanos, y Aspectos sociales) obtenidas como describiremos más adelante.

La hipótesis general se descompuso en varias hipótesis y preguntas que nos permitieron estructurar mejor la investigación:

1. Los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad mostrarán mayor Calidad de Vida y mejores Resultados en Empleo que TDI que se encuentren en centros especiales de empleo (CEE).
 - ¿Muestran los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que trabajan en Empleo con Apoyo (ECA), mayor Calidad de Vida que los que trabajan en centros especiales de empleo (CEE)?
 - ¿Muestran los TDI en ECA mejores Resultados en sus empleos que los trabajadores en CEE?.
2. Los TDI que se encuentran en programas de ECA desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mayor Calidad de Vida, mayor integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad).
 - (H2) ¿Es mayor la Calidad de Vida de los TDI en ECA cuanto más típicas son las características de su empleo?.
 - (H2) ¿Muestran los TDI en ECA mayor Integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestra su empleo?.
3. Las características del apoyo proporcionado tanto a los TDI como a sus compañeros de trabajo influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.
 - (H3) ¿Qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo por profesionales externos generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?.
 - (H3) ¿Qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?.
 - (H3) ¿Varían los patrones de apoyo a los TDI en ECA o a sus compañeros, y los Resultados en Empleo, en función de si es el 1º, 2º ó 3º empleo en la comunidad del TDI?.
4. Las características personales así como las de los empleos y las empresas influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.
 - (H4) ¿Cómo influyen las características individuales de los TDI en ECA en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida?.
 - (H4) ¿Cómo influyen las características del empleo en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?.

- (H4) ¿Cómo influyen las características de la empresa en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?.
 - (H4) ¿Existen trabajadores en ECA con niveles más altos de retraso mental o con más severidad de problemas de conducta que muestren mejores Resultados en Empleo y Calidad de Vida?.
5. Las características de los empleos y las empresas influyen sobre la Tipicidad de los empleos de los TDI.
- (H5) ¿Existen características diferenciales de los empleos en ECA que impliquen mayor Tipicidad de los mismos?
 - (H5) ¿Existen características diferenciales de las empresas en que se utiliza el ECA que impliquen mayor Tipicidad de los empleos en dichas empresas?
 - (H5) ¿Qué características tienen las empresas que contratan Personas con Discapacidad mediante ECA?.

4.2. Método

4.2.1. Participantes

Para la realización de este trabajo se estableció contacto con nueve entidades diferentes, de las cuales 6 desarrollan programas o servicios de empleo con apoyo y 3 tienen centros especiales de empleo.

El grupo total se constituyó con 232 participantes distribuidos en dos grupos de 160 pertenecientes a empleo con apoyo y 72 a centros especiales de empleo como se indica en la tabla 1.

TABLA 1. *Distribución de la muestra por grupo y entidad de procedencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Pocentaje válido	Porcentaje acumulado
Empleo con Apoyo	ASPANDEM (S. P. Alcántara - Málaga)	27	16,9	16,9	16,9
	Consell Insular de Mallorca	53	33,1	33,1	50
	FEAPS Región de Murcia	41	25,6	25,6	75,6
	INTRESS (Mallorca)	12	7,5	7,5	83,1
	Mancomunidad Bajo Segura (Benejuzar - Alicante)	20	12,5	12,5	95,6
	UNAC (Mallorca)	7	4,4	4,4	100
	Total	160	100	100	
Centro Especial de Empleo	ASPRODES (Salamanca)	36	50	50	50
	ASTUS (Cartagena)	24	33,3	33,3	83,3
	FEAPS Salamanca	12	16,7	16,7	100
	Total	72	100	100	

Respecto al grupo de trabajadores en empleo con apoyo, que es el grupo principal objeto de esta investigación, nos parece relevante señalar que a la luz de los datos obtenidos en el estudio expuesto anteriormente, la cifra de 160 participantes supone el 6,62% del universo poblacional objeto de estudio (2.417 personas en España).

Los datos demográficos nos indican que el grupo de trabajadores en empleo con apoyo está mayoritariamente conformado por varones (71,3%), que el grupo de edad principal se sitúa entre 22 y 30 años (54,4%) si bien hay un grupo amplio entre 31 y 40 años de edad (23,8%), que en una gran mayoría viven en el hogar familiar (88,8%) el cual comparten entre 3, 4 ó 5 miembros (23,1%, 23,8% y 26,3% respectivamente lo cual agrupa al 73,2% del total), siendo su nivel de estudios principalmente el de primaria (46,3%), manifestando como discapacidad principal en la totalidad de los casos la discapacidad intelectual, principalmente con afección de carácter ligero (56,9%), pero que en un 29,4% muestra otras discapacidades, y también en algunos casos problemas de conducta (25%) aunque la incidencia de los mismos es mayoritariamente ligera (16,3%).

Los datos demográficos nos indican que el grupo de trabajadores en centro especial de empleo está mayoritariamente conformado por varones (86,1%), que el grupo de edad principal se sitúa entre 31 y 40 años (47,2%) si bien hay un grupo amplio entre 22 y 30 años de edad (30,6%), que en una gran mayoría viven en el hogar familiar (77,8%) el cual comparten entre 2, 3 ó 4 miembros (20,8%, 26,4% y 33,3% respectivamente lo cual agrupa al 80,5% del total), siendo su nivel de estudios principalmente el de formación ocupacional (58,3%), manifestando como discapacidad principal en la totalidad de los casos la discapacidad intelectual, principalmente con afección de carácter ligero (56,9%), pero que en un 44,4% muestra otras discapacidades, y también en algunos casos problemas de conducta (12,5%) aunque la incidencia de los mismos es mayoritariamente ligera (8,3%).

Podemos ver, por tanto, que las muestras son bastante similares en sus características lo cual favorece la comparabilidad.

4.2.2. Instrumentos

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos diferentes. Por un lado el Cuestionario de Tipicidad y por otro la Escala de Calidad de Vida.

El *Cuestionario de Tipicidad* fue traducido y adaptado a partir del desarrollado por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998a y 1998b). Este cuestionario en su versión original para personas con discapacidad intelectual contaba con 71 ítems. Partiendo de esta versión se realizó una traducción y adaptación de la misma al contexto español, lo cual supuso modificaciones mínimas de los ítems originales y no varió en lo esencial la estructura del instrumento.

Este cuestionario, al igual que en su diseño original, está concebido para ser cumplimentado por una persona cercana al trabajador con discapacidad que conozca pormenorizadamente su situación laboral y el entorno que la rodea. Por tanto, puede ser cumplimentado por el preparador laboral u otro miembro del equipo o incluso por un trabajador de la empresa que conozca bien al usuario del empleo con apoyo. El Cuestionario de Tipicidad quedó configurado con 75 ítems divididos en 5 secciones: A.- Información confidencial, B.- Información General, C.- Información sobre la discapacidad, D.- Información sobre el Empleo, E.- Información sobre el personal de la empresa.

La *Escala de Calidad de Vida* fue traducida y adaptada por Verdugo y Caballo en 1998 a partir de la original diseñada por Schalock y Keith en 1993. Posteriormente y para esta investi-

gación se realizaron algunas modificaciones. Está diseñada para evaluar la Calidad de Vida de personas con retraso mental que desarrollen actividad laboral y el procedimiento de aplicación es la entrevista personal, aunque en el caso de que la persona tenga especiales dificultades de comprensión y/o comunicación puede cumplimentarse por dos personas que le conozcan bien, de manera independiente, obteniéndose una puntuación media de ambos calificadores.

La escala, consta de 40 ítems planteados como preguntas o afirmaciones con tres opciones de respuesta de las cuales la persona debe elegir la que considere que mejor se adapta a su persona. Estos 40 ítems están divididos en cuatro subescalas: *Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, Satisfacción, y Pertenencia social / Integración en la comunidad*. Cada una de ellas agrupa 10 ítems.

4.2.3. Procedimiento

La investigación realizada combina dos tipos de estudio (Borg y Gall, 1989). Por un lado, se realiza un estudio descriptivo ya que en determinadas partes del trabajo se trata de responder a preguntas determinadas sobre características de la muestra, en base a la información recogida en los cuestionarios.

Por otro lado, se realiza también un estudio causal – comparativo (ex post facto) de carácter correlacional en el cual se comparan a los participantes de la muestra con y sin determinadas características respecto a diferentes variables dependientes.

4.3. Breve exposición de resultados

Vamos a tratar de exponer con brevedad los principales resultados obtenidos en este trabajo. Para ello seguiremos las diferentes hipótesis planteadas.

La primera pregunta de investigación planteaba: *¿muestran los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que trabajan en Empleo con Apoyo (ECA), mayor Calidad de Vida que los que trabajan en centros especiales de empleo (CEE)?* y los datos obtenidos nos obligan a responder que no, ya que no encontramos diferencias ni en Calidad de Vida en general ni en ninguna de las escalas que la componen.

Primera hipótesis

La segunda pregunta de investigación formulada planteaba: *¿muestran los TDI en ECA mejores Resultados en sus empleos que los trabajadores en CEE?* Y los datos obtenidos, si bien mostraron diferencias significativas, no lo hicieron en el sentido estricto que hubiéramos esperado. Si bien es cierto que los trabajadores en empleo con apoyo tienen más antigüedad en sus puestos de trabajo y perciben sueldos superiores, también lo es que disfrutan de menos beneficios derivados del empleo (asistencia sanitaria, seguro de desempleo, vacaciones, etc.).

Segunda hipótesis

La tercera pregunta de investigación que planteábamos cuestionaba: *¿es mayor la Calidad de Vida de los TDI en ECA cuanto más típicas son las características de su empleo?* Y hemos de responder que aparece una ligera relación lineal entre variables de Tipicidad y de Calidad de Vida que aunque tenga poco valor predictivo sí muestra tendencias significativas. Cuando la Tipicidad general aumenta, lo hacen la Competencia / Productividad, la Autodeterminación / Independencia y la Calidad de Vida en general y estos aumentos son significa-

tivos. En cuanto a los componentes de la Tipicidad, no parece que el proceso de adquisición del empleo esté relacionado con la Calidad de Vida, y las características típicas tampoco parecen tener demasiada influencia. Podemos afirmar, sin embargo, que una gestión y unos aspectos sociales típicos están relacionados de manera significativa con la Calidad de Vida y sus componentes, excepto con la Pertenencia social / Integración en la comunidad.

La cuarta pregunta planteaba: *¿muestran los TDI en ECA mayor Integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestra su empleo?* Y la respuesta de nuevo es sí, tanto en lo referido a la integración, considerada en este caso por las variables integración y ajuste global al empleo, que mostraron una ligera relación lineal con las variables de Tipicidad exceptuando de nuevo la adquisición, como en lo referido a los Resultados en Empleo que, aunque en menor medida, sí muestran relaciones significativas entre características del empleo y gestión típicas respecto a horas de trabajo semanales y fecha de contratación y entre todas las variables de Tipicidad exceptuando la Tipicidad general con los beneficios derivados del empleo.

Tercera hipótesis

La quinta cuestión planteaba *¿qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo por profesionales externos generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?* Y al tomar como variable el hecho de que se proporcione de manera general apoyo a los compañeros de trabajo para que proporcionen apoyo a los trabajadores con discapacidad, vemos que apenas influye sobre la Calidad de Vida referida a la Autodeterminación / Independencia que se muestra mayor cuando no se proporciona este apoyo. No aparecen influencias sobre los Resultados en Empleo. Las horas semanales de apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo muestran una clara influencia sobre varios factores tanto de en Calidad de Vida como en Resultados en Empleo. Respecto a la Calidad de Vida, disminuye claramente según aumenta la cantidad de horas de apoyo semanales, tanto en Calidad de Vida general como en Autodeterminación / Independencia y la Competencia / Productividad. Respecto a los Resultados en Empleo el patrón se repite en los beneficios derivados en empleo, pero se invierte en la antigüedad en el puesto de trabajo. El tipo de apoyo tiene pocas implicaciones respecto a la Calidad de Vida y alguna más sobre los Resultados en Empleo. Proporcionar formación u orientaciones sobre la discapacidad se asocia a menor Pertenencia social / Integración en la comunidad y menor antigüedad en el puesto aunque aumenta los beneficios derivados del empleo. Por otro lado, cuando se proporciona información sobre cómo entrenar y ofrecer apoyo a los trabajadores con discapacidad aparece menor Autodeterminación / Independencia, mayor antigüedad y menos beneficios derivados del empleo. Finalmente, cuando se proporciona información sobre los trabajadores con discapacidad y sus necesidades de apoyo aparecen menos beneficios derivados del empleo. Cuando el apoyo se proporciona de manera formal mediante reuniones con el personal de la empresa, no se muestran influencias sobre la Calidad de Vida pero sí aparecen claras repercusiones positivas y significativas sobre los Resultados en Empleo, ya que antigüedad, sueldo y beneficios derivados del empleo aumentan. Cuando el apoyo se proporciona de manera continuada, se genera mayor pertenencia social e integración en la comunidad y mayor antigüedad en el puesto.

La sexta pregunta formulada fue: *¿qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?* Y observamos que al diferenciar respecto a qué tipo de compañeros son los que proporcionan el apoyo, a pesar de no haber podido realizar todos los análisis deseados por la configuración de los grupos,

podemos decir que el apoyo proporcionado por los compañeros inmediatos genera mejores Resultados en Empleo respecto a sueldo y beneficios y que cuando son los supervisores o gerentes los que apoyan, los beneficios repercuten más en la Calidad de Vida general y en la Pertenencia social / Integración en la comunidad, y también aumenta la antigüedad en el puesto. Esta información se complementa al analizar los datos respecto a quién dedica más tiempo a proporcionar el apoyo, viéndose influencias en la Competencia / Productividad y en los beneficios derivados del empleo, siendo en ambos casos mejores los resultados cuando son los compañeros inmediatos los que dedican más tiempo.

La séptima pregunta se refería a: *¿varían los patrones de apoyo a los TDI en ECA o a sus compañeros, y los Resultados en Empleo, en función de si es el 1º, 2º ó 3º empleo en la comunidad del TDI?* A lo cual hemos de responder que prácticamente no existen variaciones significativas ni en el apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo ni en el proporcionado por éstos.

Cuarta hipótesis

La octava pregunta cuestionaba: *¿cómo influyen las características individuales de los TDI en ECA en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida?* Y hemos podido encontrar diferencias significativas en varios aspectos. En primer lugar los varones disfrutaban en general de una mejor situación general en el empleo que las mujeres, sobre todo respecto al sueldo medio percibido (97102,66 en varones y 81453,40 en mujeres) y en beneficios derivados del empleo. Igualmente muestran más Satisfacción y más Calidad de Vida en general. Apenas hay influencia de la variable edad, donde solamente encontramos que los más jóvenes disfrutaban empleos que reportan menor número de beneficios derivados de los mismos. La formación previa presenta una curiosa influencia sobre la antigüedad en el puesto de trabajo dado que presentan más antigüedad en el puesto los trabajadores cuyo nivel de formación previa alcanza la formación primaria o el entrenamiento específico de habilidades laborales por encima de aquellos que han recibido formación ocupacional, formación profesional o secundaria. La presencia o ausencia de otras discapacidades parece determinante del número de beneficios derivados del empleo que disfruta el trabajador, que es menor cuando además de la discapacidad intelectual aparecen otras asociadas, y lo mismo ocurre respecto a la Competencia / Productividad manifestada por los trabajadores. Sin embargo quizás, lo más significativo a este respecto sea la ausencia de diferencias significativas en la mayoría de los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida. Respecto al nivel de retraso mental no encontramos diferencias significativas en los Resultados en Empleo. Sin embargo, en lo referido a la Calidad de Vida muestran diferencias en tres de las cuatro escalas. Si bien los datos reflejan lo que cabría esperar para las escalas de Autodeterminación / Independencia y de Competencia / Productividad, donde los niveles menos severos reflejan puntuaciones significativamente más elevadas, ocurre lo contrario en la escala de Satisfacción, donde las puntuaciones son mayores conforme aumenta el nivel de severidad. En relación con la presencia o ausencia de problemas de comportamiento, solamente muestran diferencias en Resultados en Empleo referidas a las horas de trabajo semanales, de manera que los trabajadores sin problemas de comportamiento trabajan menos horas a la semana (36,36) que los que sí muestran problemas (39,43). Donde sí aparecen diferencias es en la Calidad de Vida percibida, con puntuaciones más bajas especialmente en Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia y Calidad de Vida total para el grupo con problemas de comportamiento.

La novena cuestión planteaba *¿cómo influyen las características del empleo en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?* y podemos responder en primer

lugar que cuando se realizan adaptaciones al puesto de trabajo no se producen diferencias significativas en los aspectos de Calidad de Vida, y las que se producen referidas a la Autodeterminación / Independencia son negativas, de manera que la presencia de adaptaciones aparece ligada a menor Autodeterminación / Independencia. En este mismo sentido podemos decir que ante la presencia de adaptaciones aparecen sueldos menores y menos beneficios derivados del empleo y por el contrario más antigüedad en el puesto de trabajo. En relación a la naturaleza del puesto de trabajo (ya existente o partes de un único puesto, partes de varios puestos, o trabajo de nueva creación) la Calidad de Vida no varía, aunque sí los Resultados en Empleo, más beneficios en el puesto de trabajo y más antigüedad en el mismo cuando el puesto es de nueva creación. Respecto al número de horas de apoyo directo proporcionadas al trabajador por personal de apoyo externo a la empresa, un mayor número de horas (más de una semanal) genera menos Autodeterminación / Independencia así como menos Calidad de Vida en general. Un resultado idéntico se obtiene respecto a los beneficios derivados del empleo, aunque no se aprecian diferencias respecto al resto de resultados de empleo. Centrándonos en el número de contactos diarios con compañeros sin discapacidad, podemos afirmar que no tienen influencia sobre la Calidad de Vida, aunque sí sobre los Resultados en Empleo, donde los trabajos que implican mayor número de contactos con compañeros sin discapacidad generan más beneficios derivados del empleo y mayores sueldos. Estas diferencias son más marcadas en el grupo cuyos trabajos implican menos de 6 contactos respecto a los grupos con 6 a 15 ó con más de 15 contactos. En lo referido al sueldo, un número más elevado de 15 no genera más sueldo, pareciendo existir un cierto "tope" en más de 15 contactos diarios. La presencia o ausencia de contacto con el público no influye sobre la Calidad de Vida, y sola y exclusivamente genera diferencias en Resultados en Empleo respecto al número de horas de trabajo semanales que es mayor en el grupo de trabajadores que lo hacen en contacto con el público. Como última variable en este sentido, el número de empleos en la comunidad que haya tenido el trabajador parece no tener influencias significativas sobre los Resultados en Empleo aunque sí sobre Calidad de Vida en relación a la Satisfacción, que decrece conforme se incrementa el número de empleos que ha disfrutado el trabajador.

La décima pregunta cuestionaba: *¿cómo influyen las características de la empresa en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?* Y podemos decir en este sentido que los trabajadores del sector industrial son los que presentan más antigüedad en sus puestos de trabajo seguido del sector comercial y del servicios. El número de empleados de la empresa tampoco influye sobre la Calidad de Vida aunque sí parece hacerlo en los resultados del empleo sobre los beneficios derivados del mismo que son mayores en empresas de entre 26 y 100 trabajadores. Respecto a la influencia del número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato de trabajo, no muestra influencia sobre la Calidad de Vida y respecto a los Resultados en Empleo parece que influye en la antigüedad en el puesto de trabajo, que es mayor en los trabajadores que tienen sólo un compañero de trabajo con discapacidad frente a los que tienen dos. Podemos afirmar que el hecho de que la empresa proporcione orientaciones a los trabajadores nuevos influye en la Calidad de Vida en relación a la Pertenencia social / Integración en la comunidad, que es mayor cuando se produce esta orientación, al igual que ocurre en los Resultados en Empleo referidos a la antigüedad en el puesto de trabajo. Cuando la información proporcionada inicialmente incluye orientaciones sobre la diversidad, solamente la Calidad de Vida referida a la Competencia / Productividad se ve influenciada, siendo ésta mayor cuando no se proporcionan orientaciones sobre la discapacidad. Los Resultados en Empleo no se ven influenciados. Cuando las orientaciones se refieren de manera más concreta a la discapacidad no aparece ninguna relación significativa.

En la decimoprimer pregunta nos planteábamos: *¿existen trabajadores en ECA con niveles más altos de retraso mental o con más severidad de problemas de conducta que muestren mejores Resultados en Empleo y Calidad de Vida?* Y centrándonos en primer lugar en los problemas de comportamiento hemos de decir que en ninguno de los casos en que se han encontrado diferencias significativas, los trabajadores con mayor severidad de problemas de comportamiento han mostrado valores más altos sino al revés. Exclusivamente apreciamos que trabajan más horas semanales pero no lo valoramos como positivo ya que su jornada media se acerca a las 40 en comparación con la del grupo sin problemas de conducta con jornada media de 36 horas. Muestran también menos Competencia / Productividad, igualmente menos Autodeterminación / Independencia, y menos Calidad de Vida total y sus trabajos son menos típicos en gestión de recursos humanos, aspectos sociales y Tipicidad en general. En segundo lugar y centrándonos en el nivel de discapacidad intelectual, hemos de contestar que en algún caso cuando existen diferencias significativas, éstas sí se producen a favor de grupos con menor nivel intelectual. En este sentido, solamente aparecen diferencias referidas a la Calidad de Vida y no en ningún otro aspecto, y si bien son los trabajadores con niveles intelectuales más altos los que muestran mayor Autodeterminación / Independencia, no ocurre lo mismo respecto a la Competencia / Productividad que es superior en niveles ligeros (C.I. 55-69) que en niveles límites (C.I.70 o más) y aun más sorprendente es el mayor nivel de Satisfacción mostrado por los trabajadores con nivel profundo a moderado (C.I 0 a 54) por encima de los de nivel ligero y los de nivel límite y en este orden inverso.

Quinta hipótesis

La decimosegunda pregunta planteaba: *¿existen características diferenciales de los empleos en ECA que impliquen mayor Tipicidad de los mismos?* Y podemos afirmar que, en general, la gestión de recursos humanos y los aspectos sociales del empleo son las dos variables de Tipicidad que se ven más afectadas por las características diferenciales de los empleos. Cuando no utilizamos adaptaciones en el puesto de trabajo la gestión de los recursos humanos, así como los aspectos sociales, se hacen más típicos. Lo mismo ocurre cuando el puesto de trabajo es uno ya existente en vez de estar configurado con partes de varios puestos. Y el mismo efecto se observa también cuantas menos horas de apoyo externo al trabajador se empleen. Este efecto no se repite al centrarnos en el número de contactos diarios que el trabajador tiene con compañeros sin discapacidad, dado que un número mayor de contactos favorece mayor Tipicidad de los aspectos sociales del empleo. El hecho de que el trabajo implique relación con el público no genera ningún tipo de influencia, pero sí parece generarla el número de empleos en la comunidad disfrutados por el trabajador, siendo la Tipicidad más alta en los dos primeros y disminuyendo en el tercero y siguientes.

La decimotercera cuestión se centraba en: *¿existen características diferenciales de las empresas en que se utiliza el ECA que impliquen mayor Tipicidad de los empleos en dichas empresas?* A lo que podemos responder que la adquisición del empleo es más típica en empresas del sector industrial seguido del de servicios y del comercial, mientras que es el comercial en el que la gestión de recursos humanos es más típica seguido del sector servicios y del industrial. El número de empleados de la empresa no parece influenciar la Tipicidad aunque sí el número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato y tanto en Tipicidad general como en gestión de recursos humanos y en aspectos sociales, la Tipicidad es más alta cuantos menos compañeros con discapacidad se tenga en el entorno inmediato. Cuando la empresa no ha empleado anteriormente a trabajadores con discapacidad los aspectos sociales se muestran más típicos, y finalmente, cuando la empresa proporciona

orientación a los trabajadores nuevos las características del empleo y los aspectos sociales son más típicos pero no ocurre así con la gestión de recursos humanos.

Finalmente, la decimocuarta pregunta planteaba: *¿qué características tienen las empresas que contratan Personas con Discapacidad mediante ECA?* Y podemos afirmar que el perfil de las empresas que contratan trabajadores en empleo con apoyo es el siguiente: Pertenecen mayoritariamente al sector servicios, tienen de 2 a 25 trabajadores, solamente hay un trabajador con discapacidad en el entorno inmediato, han contratado anteriormente a trabajadores con discapacidad, sólo proporcionan orientaciones a los trabajadores nuevos en la mitad de los casos en los que se conoce este dato, y no proporcionan información u orientaciones ni sobre cómo afrontar la diversidad ni específicamente sobre la discapacidad.

4.4. Conclusiones y limitaciones

Queremos acabar este apartado retomando las hipótesis iniciales a modo de resumen para tratar de dar una respuesta final a los planteamientos iniciales.

1. Los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que se encuentran en programas de Empleo con Apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad mostrarán mayor Calidad de Vida y mejores Resultados en Empleo que TDI que se encuentren en centros especiales de empleo (CEE).

No podemos afirmar tajantemente que esto sea así ya que no hemos encontrado diferencias en Calidad de Vida y si bien hemos encontrado tres evidencias respecto a los Resultados en Empleo en la dirección de la hipótesis, igualmente hemos encontrado una en sentido inverso al esperado.

2. Los TDI que se encuentran en programas de ECA desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mayor Calidad de Vida, mayor integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad).

Podemos confirmar la hipótesis ya que la Tipicidad se muestra asociada de manera positiva a la Calidad de Vida, la Integración y los Resultados en Empleo en muchos aspectos, y si bien las correlaciones fueron ligeras con poco valor predictivo sí se mostraron tendencias significativas. Esto implica la conveniencia de buscar cotas altas de Tipicidad para los empleos que se desarrollen en beneficio de los trabajadores.

3. Las características del apoyo proporcionado tanto a los TDI como a sus compañeros de trabajo influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.

Esta hipótesis se confirma ya que hemos podido ver implicaciones claras sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de diferentes características del apoyo a los trabajadores o a sus compañeros de trabajo, señalando en cada momento aquellas circunstancias referidas al apoyo que se mostraban más beneficiosas para los trabajadores con discapacidad.

4. Las características personales así como las de los empleos y las empresas influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.

Igualmente se confirma esta hipótesis y de nuevo hemos ido señalando oportunamente que circunstancias individuales, del empleo o de la empresa se asocian a mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida al objeto de tratar de promoverlas por encima de otras menos beneficiosas.

5. Las características de los empleos y las empresas influyen sobre la Tipicidad de los empleos de los TDI

Finalmente podemos también afirmar que la hipótesis planteada se cumple al haber encontrado circunstancias diferenciales de empleos y empresas que influyen en una mayor Tipicidad de los empleos, las cuales se han señalando oportunamente para tratar de potenciarlas en el momento de desarrollar potenciales empleos.

El trabajo presentado puede tener varias *limitaciones* de las que somos conscientes y que exponemos a continuación.

En lo referido a los participantes, la muestra utilizada no fue aleatoriamente seleccionada sino que fue de conveniencia, elegida eso sí conforme a los criterios específicos entre los programas de empleo con apoyo con los que se mantenía buenas relaciones previas de manera que el trabajo de campo se facilitase en lo posible. Teniendo en cuenta esta apreciación también se ha de señalar que se seleccionaron todos los sujetos posibles de entre aquellos susceptibles de ser elegidos. Hemos de señalar también en este sentido que la muestra seleccionada de trabajadores en empleo con apoyo (160) supone sobre el total de la población en empleo con apoyo (2.417) un porcentaje del 6,62% por lo que considerando la población total, la muestra es amplia sobre todo al comparar el porcentaje con el utilizado por Mank y sus colaboradores en sus trabajos (462 de 110.000, es decir un 0,42%).

Respecto al cuestionario de Tipicidad, las respuestas fueron proporcionadas por personas que apoyaban y trabajaban para las personas que estaban en empleo con apoyo, con el posible sesgo que esto puede generar. No obstante, los profesionales recibieron indicaciones precisas por parte del investigador en sesiones de entrenamiento y pudieron consultar las dudas oportunas para tratar de evitar este efecto.

Respecto a la Escala de Calidad de Vida, si bien no está baremada con población española con discapacidad intelectual, sí mostró su eficacia en la población americana y dado que nuestro objetivo no era establecer el nivel de los componentes de la muestra respecto a la Calidad de Vida, sino establecer diferencias entre grupos, creemos que la utilización de este instrumento es absolutamente justificable. La aplicación de la escala fue realizada por diferentes personas en los diferentes lugares, con las diferencias que esto puede generar, aunque todos los aplicadores fueron entrenados por el investigador en sesiones de trabajo y la escala fue trabajada y las instrucciones matizadas en lo posible para disminuir este efecto.

Con ninguno de los dos instrumentos se realizó un retest que nos asegurase la estabilidad de las medidas. En este sentido, respecto al Cuestionario de Tipicidad consideramos que los datos de fiabilidad test-retest obtenidos por Mank en sus trabajos son justificación suficiente. En el caso de la Escala de Calidad de Vida se obtuvo un coeficiente de fiabilidad en la única aplicación realizada y consideramos que los datos, aunque inferiores a los mostrados originalmente por el instrumento, fueron suficientes.

Finalmente, hay que señalar que en determinados análisis las muestras fueron excesivamente diferentes, por lo que parece necesario sugerir posteriores análisis con muestras mayores y más equilibradas.

5. REFERENCIAS

Albin, J. M. (1992). *Quality improvement in employment and other human services. Managing for quality through change*. Baltimore: Paul Brookes.

- Borg, W. R., y Gall, M. D. (1998). *Educational research: An introduction*, fifth edition. New York: Longman.
- Eggelton, I., Robertson, S., Ryan, J., y Kober, R. (1999). The impact of employment in the quality of life of people with intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13, 95-107.
- Fabian, E. (1992b). Supported employment and the quality of life: does a job make a difference? *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36(2), 84-97.
- Jenaro, C. (1998). Transición de la escuela al trabajo y la vida independiente. *Juventud y Discapacidad*, 43, 31-45.
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: an analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.
- Jordán de Urríes, F. B. (2000). O profesional dos servicios de intermediación para a integración laboral como xestor de recursos da comunidade (El profesional de los servicios de integración laboral como gestor de recursos en la comunidad). *Quinesia*, 29, 79-98.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Mank, D. (1997). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. M. A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urríes, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz, y E. Díez (Compiladores), *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas* (pp. 63-74). Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.
- Mank, D., y Buckley J. (1989). Strategies for integrated employment. En W. E. Kiernan, y R. L. Schalock (Eds.) *Economics, industry and disability. A look ahead* (pp. 319-335). Baltimore: Paul H. Brooks.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35(3), 185-197.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employees with severe disabilities. *Mental Retardation*, 35(6), 433-447.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with more severe disabilities. *Mental Retardation*, 36(3), 205-216.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1999). The impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383-394.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (2000). Direct supports in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Mental Retardation*, 38(6), 506-516.
- McCraughrin, W. B., Ellis, W. K., Rusch, F., y Heal, L. W. (1993). Cost-effectiveness of supported employment. *Mental Retardation*, 31(1), 41-48.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., y Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38(2), 89-96.
- Schalock, R. L. (1996). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. R. L. Schalock (Editor), *Quality of life. Application to persons with disabilities* (Vol. 1 pp. 123-139). Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R. L. (2001). Conducta adaptativa, competencia personal y calidad de vida. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 83-104). Salamanca: Amarú.

- Schalock, R. L., Keith, K., y Hoffman, K. (1990). *Quality of life questionnaire standardization manual*. Mid-Nebraska Mental Retardation Services, Inc.
- Schalock, R. L., y Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on quality on life for human services practitioners*. Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A., y Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation, December*, 388-397.
- Test, D. W. (1994). Supported employment and social validity. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps, 19(2)*, 116-129.
- Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993b). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero, 24(3)*, 5-12.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001a). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo, M. A., y Schalock, R. L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 105-112). Salamanca: Amarú Ediciones.

Mesas Redondas

1.
Investigaciones Transnacionales

EMPLEO CON APOYO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL: ANÁLISIS DE PROCESOS Y RESULTADOS

JENARO, C.¹
INICO - Facultad de Psicología
Universidad de Salamanca

1. INTRODUCCIÓN

El Empleo con Apoyo (ECA) surgió en los Estados Unidos en 1984 (Mank, 1994; Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1981) y se definió legalmente por primera vez en las enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1986 (P.L.99-506). Desde entonces, cerca de 150.000 personas están en programas de ECA en los Estados Unidos (Mank, 1994). Así mismo, cada vez más organizaciones internacionales, como Inclusión Internacional, están promoviendo esta alternativa laboral para personas con discapacidad. Pese a todo, recientemente, una declaración conjunta de Rehabilitación Internacional e Inclusión Internacional (Junio, 1998) planteaba que para muchas personas con discapacidad el empleo continuaba siendo una aspiración más que una realidad.

Sin embargo, se ha de reconocer que el empleo con apoyo se está convirtiendo en una realidad en países con situaciones sociales, económicas y políticas muy variadas. Estas iniciativas se están sucediendo en países como Perú, Zambia, España, Alemania, Inglaterra, o Australia, por poner tan solo unos ejemplos. Ello ha permitido que cada vez un mayor número de personas con discapacidad estén accediendo a empleos normalizados.

No obstante, aún se han de hacer frente a numerosos retos. Por ejemplo, continúan existiendo más alternativas laborales segregadas que integradas (Albin y Rhodes, 1993; McAllister y Mank, 1992; Murphy y Rogan, 1995; Rucker y Browder, 1993). Así mismo, con algunas excepciones, sigue existiendo una carencia de legislación a nivel nacional sobre el empleo con apoyo. Por esta razón, en los países europeos estas iniciativas se han venido desarrollando gracias a iniciativas europeas como son los programas Horizon (Dose, 1995; Verdugo, et al., 1997). En otros muchos casos han sido las organizaciones no gubernamentales las que han financiado y desarrollado estas iniciativas.

Al mismo tiempo, aún es claramente necesario incluir grupos que continúan siendo minoritarios en estas iniciativas, como son las personas con discapacidad intelectual más severa, con enfermedad mental, autismo, o con traumatismos craneoencefálicos (Brown, Melda y Agosta, 1993; Mank, 1994; Mank, Buckley, Green, VanCovern, y Revell, 1992; Wehman et al, 1989), y ello pese a la existencia de importantes iniciativas desarrolladas para y con

¹ Este trabajo resume los principales resultados del artículo publicado por : Jenaro, C.; Mank, D.; Dose, S., Bottonly, J. y Tuckerman, P. (2002) Supported Employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17 (1): 5-21.

personas con estas discapacidades, en el campo de la enfermedad mental (p. ej. consúltese Bailey, Ricketts, Becker, Xie, y Drake, 1998; Meisler, Williams, 1998; Miller, Miller, 1997; Mueser, Drake, Bond, 1997) los traumatismos craneoencefálicos (p. ej. Rehab Brief, 1994) o el autismo (p. ej. Unger, Parent, Gibson, Kane-Johnston, Kregel, 1998; Petty y Fussell, 1997).

El ECA se define como un empleo integrado en la comunidad donde personas con discapacidad trabajan junto a iguales sin dichas limitaciones, y reciben apoyos individualizados para facilitar su éxito a largo plazo (Mank, Cioffi, Yovanoff, 1997a). El ECA enfatiza la meta de un salario y trabajos reales, y supone un giro del modelo de rehabilitación tradicional en el que el cliente va desplazándose hacia alternativas menos segregadas a medida que va estando "preparado" para ello, a un modelo de entrenamiento en un empleo competitivo, según el cual el trabajador es emplazado en un entorno normalizado y es entonces cuando se entrenan las habilidades requeridas para tener éxito en el mismo.

Es indudable que para personas con limitaciones, y tanto más cuanto mayores son las mismas, la obtención y mantenimiento de un empleo requiere de apoyos. Éstos en algunos casos pueden consistir en adaptaciones en el lugar de trabajo. Adaptaciones razonables aluden a cualquier ayuda mecánica, eléctrica o humana que compensa la discapacidad de una persona (sección 504, Ley de Rehabilitación, 1973). Algunos ejemplos son las ayudas técnicas, la eliminación de barreras arquitectónicas, o las adaptaciones de horario, trabajo o tarea.

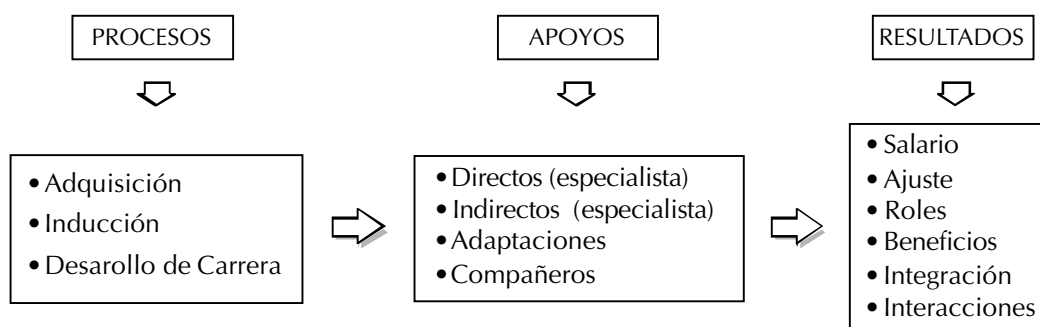
Los apoyos naturales se pueden concebir como otro tipo de adaptación que ha sido reconocida en la legislación a nivel nacional en países como los Estados Unidos. Cada vez más los diferentes programas enfatizan su uso (Bellver, Bornas, Sans, Massanet, 1998; Butterworth, Whitney, Jean; Shaw, 1997; Hagner, Butterworth y Keith, 1995; Mank, Cioffi, y Yovanoff, 1997a, 1997b; Storey, Garff, 1997; Test y Wood, 1998; Unger, Parent, Gibson, Kane-Johnston y Kregel, 1998; West, Kregel, Hernandez y Hock, 1998; Zivolich, Shueman y Weiner, 1997). Dichos apoyos se definen como todo tipo de ayuda, relación o interacción que permite a la persona mantener un empleo con características similares al trabajo que realiza cualquier otro compañero sin discapacidad, esto es, manteniendo el mismo tipo de rutinas laborales e interacciones, entre otros aspectos (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b; Rogan, Hagner, y Murphy, 1993). En este sentido, algunos apoyos se pueden considerar más "naturales" que otros. Así, el apoyo ofrecido por compañeros de trabajo es más natural –por ejemplo, todos lo experimentamos a lo largo de nuestro desarrollo de carrera– que el apoyo recibido por parte de profesionales especializados.

A la hora de utilizar apoyos, especialmente cuando éstos son menos normalizados o típicos, es importante encontrar el equilibrio óptimo entre apoyo y resultados, dado que una elevada intensidad de apoyos poco normalizados se relaciona con inferiores resultados (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b; Nisbet y Hagner, 1988; Yan, Mank, Sandow, Rhodes, y Olson, 1993).

La consecución de un empleo real requiere que los empleados con discapacidad obtengan el mismo salario, responsabilidades e integración que cualquier otro compañero en sus mismas circunstancias (Mank, O'Neill y Jensen, 1998; Wehman y Walsh, 1999). Los apoyos naturales en el lugar de trabajo tienen un impacto positivo en dichos resultados (Clark, Xie, Becker y Drake, 1998; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, Test y Wood, 1998; West, Kregel, Hernández y Hock, 1998). En otras palabras, desde el ECA también se reconoce que el empleado requiere apoyos durante el proceso de adquisición de un empleo, así como durante el proceso de inducción u orientación inicial, y a lo largo del desarrollo de carrera. Por ello, el especialista en empleo debe dar respuestas a estas necesidades asumiendo un papel más de facilitador o consultor que de proveedor de servicios directos en un entorno ajeno (Unger, Parent, Gibson, et al. 1998; Test y Wood, 1998).

Más concretamente, es posible distinguir entre procesos que pueden requerir apoyo, como son los momentos iniciales de obtención y desarrollo de un empleo, que acabamos de comentar, y resultados. Dichos resultados pueden ser más o menos normalizados y reflejar por tanto un mayor o menor éxito en cuanto los esfuerzos de inclusión. Estamos aludiendo a aspectos como el salario, beneficios, roles laborales, integración social, o ajuste laboral (cuadro 1). Como hemos planteado previamente, cuanto más normalizados sean los apoyos, así también lo serán los resultados (Mank, Cioffi, Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998).

CUADRO 1. *Relación entre Procesos, Apoyos y Resultados en el ECA*



Si bien existen numerosos estudios sobre aspectos teóricos y prácticos del ECA, no existen suficientes investigaciones sobre las consecuencias de diferentes modos de proporcionar apoyos durante los procesos que tienen lugar en un emplazamiento laboral. También es necesario seguir investigando sobre qué tipo de apoyos a dichos procesos originan los mejores resultados. La realización de investigaciones en profundidad sobre estos aspectos permitirá la consolidación de esta iniciativa y ayudará a su mayor reconocimiento y financiación.

En el presente trabajo ofrecemos los resultados obtenidos de una muestra de 448 trabajadores en ECA procedentes del Reino Unido, Australia y Alemania. Nuestro interés fue conocer en qué medida los resultados obtenidos en investigaciones previas con trabajadores norteamericanos podían hacerse extensibles a otros contextos. También deseábamos conocer el impacto de diferentes estrategias de apoyo en los procesos y resultados. Por lo tanto, tratábamos de dar respuesta a los siguientes aspectos:

En primer lugar, predecíamos que el empleo de estrategias de apoyo menos naturales (p.e. especialista laboral ofreciendo apoyo directo en el lugar de trabajo) se relacionarían con resultados menos típicos. Y a la inversa, predecíamos que estrategias más naturales (p.e. especialista como facilitador) se relacionaría con mejores resultados. En segundo lugar, planteábamos que apoyos trabajadores con discapacidad cuyos compañeros habían sido entrenados para ofrecer apoyo a sus compañeros obtendrían resultados más típicos que aquellos trabajadores en ECA cuyos compañeros no hubieran recibido dicha preparación.

En tercer lugar, planteábamos que diferentes adaptaciones en el lugar de trabajo impactarían en los resultados, de modo que adaptaciones más naturales se relacionarían con mejores resultados, y adaptaciones menos naturales se relacionarían con inferiores resultados. En cuarto lugar planteábamos que cuanto más típicos fueran los procesos de adquisición y orientación o inducción, mejores serían también los resultados. En quinto lugar, planteábamos que intervenciones más normalizadas durante el proceso de desarrollo laboral, se relacionarían con resultados más satisfactorios.

Por último, estábamos interesados en analizar qué tipo de apoyos predecirían mejor varios de los procesos y resultados mencionados previamente.

2. MÉTODO

2.1. *Participantes*

Los participantes de este estudio se obtuvieron de diferentes programas de ECA en los tres países previamente mencionados. Predominaban los varones (59%), de edades entre 23 y 30 años (38%) y de etnia caucasiana (88%). En su mayoría vivían con sus familias (64%). La discapacidad predominante era la intelectual (86%), de un nivel medio o moderado (61%). La mayoría de los trabajadores presentaban algún tipo de conductas disruptivas en el lugar de trabajo, si bien tan solo un 4% de los casos alcanzaban una intensidad severa.

La amplia mayoría de los participantes eran contratados y remunerados por el empresario (77%). El tipo de ocupación predominante se relacionaba con el sector de la alimentación (19%). Tan sólo un 2% de los empleados no obtenían beneficios adicionales (p. ej. jubilación, etc.). En el momento del estudio, un 35% de los participantes no requerían adaptaciones en el lugar de trabajo. La mayoría de los que aún requerían dichos apoyos consistían en pistas verbales adicionales o refuerzos extra (28%). Un importante porcentaje de los participantes estaban trabajando en puestos existentes previamente, o en partes de un puesto de trabajo (69%). Finalmente, para la mayoría de los participantes éste era su primer empleo (64%).

2.2. *Instrumentos*

En este estudio se empleó la versión final del cuestionario desarrollado por Mank y colaboradores (Mank, Cioffi, et al. 1997a, 1997b 1998). Dicho cuestionario incluye 62 ítems agrupados en tres áreas: (a) información demográfica general, (b) información específica sobre la discapacidad (c) factores y resultados de empleo. Esta última parte es la más amplia y la mayor parte de sus ítems se han de valorar en una escala de 7 puntos, siendo una valoración de 1 punto indicativa de resultados no normalizados, y una valoración de 7 puntos reflejo de resultados normalizados o típicos para un trabajador en ECA, comparado con un igual sin limitaciones. Concretamente, se valoran seis aspectos: Adquisición y contratación, Orientación o inducción inicial, Beneficios, Roles laborales, Interacciones sociales, Integración en el lugar de trabajo, y Ajuste laboral, en lo que se refiere a tasa y calidad del mismo.

2.3. *Procedimiento*

El equipo de investigación contactó con diferentes programas en los respectivos países, de un modo similar al realizado en estudios previos con población norteamericana (Mank, Cioffi, et al., 1997a, 1997b, 1998). En todo momento se aseguró la voluntariedad y confidencialidad de los datos obtenidos.

2.4. *Análisis de datos*

Para realizar los análisis estadísticos se empleó el paquete estadístico SPSS, v. 4.0. (SPSS; 1986, 1990) así como el StatView, v. 5.0 (StatView, 1992-1998). Se realizaron análisis descriptivos y comparaciones entre grupos, empleando Manovas y, posteriormente, Anovas y

análisis univariados post-hoc. Así mismo, se realizaron varios análisis de regresión para determinar qué variables predecían mejor determinados resultados de empleo relativos a las interacciones sociales, salarios, roles laborales y beneficios adicionales.

3. RESULTADOS

En primer lugar planteábamos que estrategias de apoyo más directas o menos naturales se relacionarían con resultados menos típicos, y a la inversa. Antes de proceder a los análisis univariados (véase Tabla 1) se emplearon análisis multivariados, con los que obtuvimos una ausencia de diferencias significativas en las variables de interés en función de recibir o no apoyo indirecto, y una existencia de diferencias significativas en función de recibir o no apoyo directo.

Las pruebas post-hoc demostraron que menos horas de apoyo directo se relacionaban con resultados menos típicos en cuanto a la remuneración, rol laboral y al ajuste social. Los análisis de la interacción de las variables elegidas con el factor país como variable adicional no mostraron diferencias significativas, lo que apoya la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos.

TABLA 1. *Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (Anova) del apoyo directo*

	M	D.T.	n	F	gl
Beneficios				3.57*	2,389
Menos de 1 vez/semana	5.78	1.86	179		
Menos de 1 hra./semana	5.02	2.35	48		
1-3 horas/semana o más	5.59	1.37	165		
Rol laboral				8.24**	2,402
Menos de 1 vez/semana	5.47	1.42	189		
Menos de 1 hra./semana	5.16	1.36	55		
1-3 horas/semana o más	4.83	1.55	161		
Salario				1.09	2,343
Menos de 1 vez/semana	3.28	2.28	155		
Menos de 1 hra./semana	3.82	2.29	38		
1-3 horas/semana o más	3.43	1.58	153		
Interacción social				6.52**	2,370
Menos de 1 vez/semana	5.20	1.23	174		
Menos de 1 hra./semana	4.44	1.85	50		
1-3 horas/semana o más	4.87	1.34	149		
Integración laboral				1.55	2,439
Menos de 1 vez/semana	3.21	.84	203		
Menos de 1 hra./semana	3.00	.89	57		
1-3 horas/semana o más	3.10	.89	182		
Ajuste global				4.083*	2,412
Menos de 1 vez/semana	5.74	1.03	194		
Menos de 1 hra./semana	5.51	1.03	53		
1-3 horas/semana o más	5.42	1.20	168		

* $p < .05$.

** $p < .01$

En segundo lugar planteábamos que los compañeros de trabajo que habían recibido entrenamiento para ofrecer apoyo a sus compañeros en ECA tendrían resultados más típicos. Los análisis multivariados mostraron diferencias significativas entre los grupos. Los análisis multivariados indicaron que la presencia de un compañero preparado se relacionaba con resultados más típicos en cuanto a salario y ajuste global. Los Anova con la variable país como factor adicional no resultaron en interacciones significativas

TABLA 2. *Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (Anova) de la existencia o no de compañeros entrenados para proporcionar apoyos*

	M	DT	n	F	gl
Beneficios				3.52	1,347
No	5.26	2.20	82		
Sí	5.67	1.61	267		
Roles				1.93	1,373
No	5.34	1.55	91		
Sí	5.09	1.50	284		
Salario				19.72**	1,321
No	2.42	2.20	62		
Sí	3.63	1.85	261		
Interacciones				2.33	1,344
No	4.75	1.67	76		
Sí	5.03	1.31	270		
Integración				1.85	1,410
No	3.04	.94	100		
Sí	3.18	.85	312		
Ajuste				6.02*	1,384
No	5.32	1.20	91		
Sí	5.64	1.08	295		

* $p < .05$. ** $p < .01$

En tercer lugar planteábamos el impacto de diferentes adaptaciones en los resultados de empleo. Los análisis multivariados indicaron existencia de diferencias significativas relacionadas con la eliminación de barreras físicas, y diferencias significativas relacionadas con la existencia o no de técnicas de autorregulación, cambios en las tareas y supervisión extra. En la Tabla 3 se exponen los principales resultados.

Se puede observar cómo la presencia de adaptaciones se relaciona con roles laborales menos típicos. Así mismo, las técnicas de autorregulación se relacionan con menos interacciones sociales. Los cambios en las tareas se relacionan con resultados menos típicos en cuanto a compensación, salario y ajuste global, si bien, no afectan a los aspectos sociales o a la integración. Finalmente, la supervisión extra se relaciona con un ajuste menos típico. Es importante indicar que la variable país no produjo diferencias significativas en ninguno de los análisis.

TABLA 3. Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (Anova), relativas al impacto de las adaptaciones en el lugar de trabajo

	Autorregulación				Cambios en la tarea				Supervisión extra			
	M	DT	F	gl	M	DT	F	Gl	M	DT	F	gl
Beneficios			.04	1,391			16.80**	1,391			2.88	1,391
No	5.61	1.85			5.79	1.67			5.72	1.72		
Sí	5.57	1.23			4.93	1.87			5.41	1.80		
Rol			20.79**	1,404			31.72**	1,404			13.73**	1,404
No	5.32	1.45			5.40	1.45			5.39	1.41		
Sí	4.44	1.51			4.46	1.42			4.83	1.57		
Salario			.06	1,345			4.06*	1,345			.76	1,345
No	3.39	2.13			3.52	2.05			3.33	2.12		
Sí	3.46	1.43			3.01	1.76			3.52	1.79		
Interacción			5.96*	1,372			.01	1,372			1.63	1,372
No	5.04	1.41			4.96	1.46			5.03	1.48		
Sí	4.60	1.24			4.94	1.11			4.84	1.23		
Integración			.26	1,441			1.82	1,441			2.11	1,441
No	3.15	.87			3.17	.86			3.19	.83		
Sí	3.09	.84			3.04	.89			3.07	.91		
Ajuste			.12	1,414			17.37**	1,414			16.68**	1,141
No	5.59	1.13			5.71	1.08			5.76	1.04		
Sí	5.54	.98			5.19	1.11			5.31	1.15		

*p<.05. **p<.01

En cuarto lugar planteábamos que procesos de adquisición y orientación más típicos se relacionarían con resultados igualmente más normalizados. Los análisis multivariados indicaron diferencias significativas. En la Tabla 4 se ofrecen los resultados de los análisis univariados, en los que se observa que una adquisición más típica se relaciona con roles laborales igualmente más típicos. Por su parte, un proceso de orientación más normalizado se relaciona también con resultados más positivos en cuando a roles, interacciones, integración y ajuste, si bien, parece también relacionarse con salarios inferiores. La variable país no originó diferencias significativas en los análisis efectuados.

TABLA 4. *Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (Anova) para la adquisición y orientación*

	Adquisición					Orientación				
	M	DT	n	F	gl	M	DT	n	F	gl
Beneficios				2.613	1,244				.39	1,207
No típico	5.56	1.70	220			5.42	1.71	149		
Típico	6.12	1.40	26			5.60	2.18	60		
Rol				15.66**	1,248				33.59**	1,208
No típico	4.96	1.45	224			4.85	1.51	150		
Típico	6.15	1.49	26			6.10	1.15	60		
Salario				1.62	1,225				6.00*	1,182
No típico	3.52	1.97	205			3.60	1.69	134		
Típico	4.09	2.22	22			2.84	2.27	50		
Interacción				3.76	1,224				17.05**	1,187
No típico	4.87	1.28	203			4.68	1.47	131		
Típico	5.44	1.73	23			5.59	1.20	58		
Integración				.09	1,273				10.84**	1,227
No típico	3.10	.87	249			3.02	.89	167		
Típico	3.15	1.05	26			3.45	.84	62		
Ajuste				1.64	1,258				9.50**	1,212
No típico	5.59	1.13	234			5.50	1.15	153		
Típico	5.89	1.14	26			6.00	.82	61		

*p<.05. **p<.01

Nuestra quinta hipótesis predecía que intervenciones más normalizadas durante el proceso de desarrollo laboral se relacionarían con resultados más típicos. En la Tabla 5 presentamos los principales resultados, tras verificar la existencia de diferencias significativas en los análisis multivariados. Se puede observar cómo los datos apoyan nuestra hipótesis. Tampoco en este caso la variable país resultó en diferencias significativas.

TABLA 5. *Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (Anova) para la supervisión y crisis*

	Supervisión					Crisis				
	M	DT	n	F	Gl	M	DT	n	F	gl
Beneficios				11.75**	1,296				5.64*	1,186
No típico	5.50	1.66	197			5.13	1.91	95		
Típico	6.19	1.62	101			5.79	1.89	93		
Rol				66.99**	1,299				29.97**	1,191
No típico	4.85	1.51	198			4.72	1.62	96		
Típico	5.19	.98	103			5.87	1.27	97		
Salario				3.21	1,262				2.44	1,157
No típico	3.61	1.54	172			3.56	1.86	73		
Típico	3.17	2.36	92			3.07	2.07	86		
Interacción				27.11**	1,282				13.65**	1,179
No típico	4.79	1.51	185			4.53	1.62	85		
Típico	5.68	1.07	99			5.32	1.26	96		
Integración				19.61**	1,327				7.43**	1,208
No típico	3.05	.85	223			3.10	.85	103		
Típico	3.48	.77	106			3.41	.82	107		
Ajuste				12.48**	1,311				22.08**	1,192
No típico	5.59	1.16	206			5.26	1.13	93		
Típico	6.03	.80	107			5.96	.95	101		

*p<.05. **p<.01

Finalmente se realizaron varios análisis de regresión múltiple para determinar qué apoyos predecían más adecuadamente una adquisición y orientación típicos. En primer lugar, Se puede observar cómo por lo que se refiere a la adquisición, la variable que mejor predice un proceso normalizado es el bajo número de adaptaciones (véase Tabla 6). En segundo lugar, respecto a la orientación, se puede observar cómo las variables que mejor predicen un proceso típico es la existencia de una adquisición típica y un bajo número de horas de apoyo directo por parte de un especialista en ECA.

TABLA 6. Resumen de los análisis de regresión múltiple (predicción de adquisición y orientación típicos)

Predictores ^a	Adquisición		Orientación	
	Beta	T	Beta	T
Severidad de RM				
Severidad problemas comportamiento				
Num. Adaptaciones	-.26	-2.98**		
Adquisición			.56	7.72**
Hras. Apoyo directo			-.21	-2.85**
Hras. Apoyo indirecto				

Adquisición, retraso y severidad se puntuaron en una escala de 4 puntos. Las intensidad de los apoyos fueron valoradas en una escala de tres puntos.

* $p < .05$. ** $p < .01$

A continuación se muestran los resultados del análisis de regresión múltiple con las variables salario, interacción social e integración laboral como variables predichas (véase Tabla 7). Los coeficientes Beta indican que, en lo que respecta al salario típico, éste es predicho por beneficios típicos, un proceso de adquisición laboral no típico, y un rol típico. En cuanto a los aspectos sociales, una interacción típica es predicha por un elevado ajuste laboral y una baja presencia de problemas de comportamientos. En este sentido, las variables que mejor predicen la integración laboral son beneficios no típicos, un elevado ajuste laboral y una elevada interacción social. Finalmente, y respecto al ajuste global, éste es predicho por un rol y unas interacciones sociales típicas.

TABLA 6. *Predictores de resultados típicos de empleo*

Predictores ^a Variable	Salario		Interacción		Integración		Ajuste	
	Beta	T	Beta	T	Beta	T	Beta	T
Adquisición	-.41	-4.35**						
Orientación								
Rol	.29	3.02**					.43	4.15**
Beneficios	.55	6.01**			-.32	-2.92**		
Interacción					.29	2.32*	.37	3.54**
Integración Severidad de RM								
Severidad de Problemas de comportamiento			-.30	-2.58**				
Ajuste Salario			.38	3.19*	.31	2.50*		

Adquisición, beneficios, integración, retraso y comportamiento fueron recodificados en una escala de 4 puntos. Beneficios, interacción, ajuste y rol fueron valorados en una escala de 7 puntos. Salario fue valorado en una escala de 5 puntos.

* $p < .05$. ** $p < .01$

4. DISCUSIÓN

Este estudio ofrece unos datos consistentes con trabajos previos (Mank, Cioffi and Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998). Así, los datos muestran que cuanto menos apoyo directo, mejores resultados. Ello apoya también la importancia que cada vez más se otorga a los apoyos naturales tal y como se esperaba, la existencia de compañeros de trabajo preparados para ofrecer apoyos resulta en mejores resultados.

En cuanto a los efectos de las adaptaciones en el lugar de trabajo, en contra de lo esperado, hemos encontrado que toda adaptación parece reducir la semejanza del empleo así como las oportunidades de desarrollo laboral. También hemos encontrado que las técnicas de autorregulación (p. ej. listas de chequeo) se asocian con una menor interacción, y que la supervisión extra se relaciona con un menor ajuste. De acuerdo con lo esperado, hemos encontrado que las adaptaciones basadas en cambios de tarea o de trabajo reducen los resultados en cuando a salario, beneficios y ajuste global. Estos resultados sugieren que aunque las adaptaciones permitan a la persona mantener un empleo, no garantizan la calidad del mismo. De ahí que sea fundamental realizar esfuerzos, durante las fases iniciales de negociación del contrato así como durante el proceso de evaluación del desempeño, con objeto de garantizar que los apoyos no vayan en detrimento de unos resultados óptimos. Creemos que es fundamental el papel de defensor por parte del especialista en empleo, a la hora de negociar las adaptaciones y el impacto de éstas, tal como ha sido destacado en estudios previos (Mank, Cioffi, et al, 1997a).

También hemos analizado las relaciones entre diferentes niveles de semejanza en procesos de adquisición, orientación y desarrollo laboral, y diferentes resultados. Así, hemos encontrado que una adquisición típica es predicha por la ausencia de adaptaciones, y que ésta se relaciona con un desempeño laboral típico. Ello sugiere la necesidad de prestar más atención al momento en que la persona con discapacidad accede a un empleo, de modo que las adaptaciones requeridas no limiten sus oportunidades de desarrollo laboral. También

hemos obtenido que una orientación similar, predicha por una adquisición igualmente típica y menos horas de apoyo directo, se relaciona con mejores resultados. Estos datos sugieren la necesidad de ser especialmente cuidadosos en el modo en que se ofrece el apoyo en los momentos iniciales de obtención de un empleo.

Así mismo estábamos interesados en analizar las relaciones entre procesos y resultados. Tal y como esperábamos, y en relación a los aspectos económicos (beneficios y salario), hemos encontrado importantes relaciones entre dichos aspectos y los roles laborales. Un resultado sorprendente alude al hecho de que unos salarios más elevados se relacionan con procesos de orientación menos típicos y que éstos son predichos por una adquisición de empleo igualmente menos típica. Todo ello requiere una investigación más detallada. Sin embargo, podríamos plantear como posible explicación la necesidad de reducir, cuando sea necesario, la semejanza de esos "procesos de entrada" dado que la falta de apoyos en esos momentos puede originar inferiores resultados en términos de salarios. Tal y como Mank y colaboradores plantean, lo típico no es siempre preferible a lo atípico, y la semejanza debe ser atenuada por las necesidades de apoyos y adaptaciones del individuo (Mank, Cioffi, et al, 1997b).

Respecto a los resultados en aspectos sociales, interacciones dentro y fuera del trabajo (interacción e integración) son predichas por un desempeño laboral típico y por la ausencia de problemas de comportamiento. Si bien este resultado es comprensible, se deben hacer más esfuerzos para incrementar las interacciones entre empleados sin etiqueta de discapacidad y aquellos empleados que pese a presentar limitaciones importantes, pueden trabajar y también desarrollar relaciones de amistad.

Finalmente y en lo que se refiere al ajuste global (tasa, calidad, desempeño), hemos encontrado que tanto una situación semejante en cuanto a aspectos sociales, económicos y de rol laboral se relacionan con un mejor ajuste. De nuevo, cuanto más semejante sea el desempeño, mejores resultados, lo que nos lleva de nuevo a destacar la necesidad de tratar de lograr estos resultados en empleados con discapacidad.

Como hemos señalado previamente el logro de la meta de proporcionar un empleo real requiere que los empleados en ECA obtengan el mismo salario, responsabilidades, beneficios, deberes, e integración que cualquier otro trabajador. Los indicadores de calidad en programas de empleo requieren un claro compromiso con el logro de resultados y no solo con la provisión de servicios (Ford, 1995). Un empleo real se logra cuando el entorno laboral se planifica de modo que las adaptaciones no limitan ni el desarrollo de carrera ni los intercambios sociales. Un empleo real se promueve igualmente cuando el especialista de empleo asume un papel de defensor o facilitador, en vez de uno de proveedor directo de servicios. Un empleo real también se fomenta cuando los compañeros de trabajo, supervisores o cualquier otro recurso humano en el lugar de trabajo está preparado para trabajar junto a trabajadores con discapacidad y a apoyarlos durante todo el proceso de desarrollo laboral. Finalmente, la meta de un empleo real se logra cuando todos entendamos que todos necesitamos apoyos y todos podemos ofrecerlos; que la diversidad y no la uniformidad es la regla, y que la capacitación es la vía para garantizar un cambio y mejora continuos.

5. REFERENCIAS

- Albin, J. and Rhodes, L. (1993). *Changeover to community employment: The problem of realigning organizational culture, resources, and community roles*. Eugene: University of Oregon: Specialized Training Program.

- Bailey, E.L.; Ricketts, S.K.; Becker, D.R.; Xie, H.; Drake, R.E. (1998) Do long-term day treatment clients benefit from supported employment? *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(1); 24-29.
- Bellver, F.; Bornas, X.; Sans, A.; Massanet, E. (1998). The inclusion continuous quality improvement (ICQI(c)) system in action. *Journal of Vocational-Rehabilitation* 11(3); 195-202.
- Butterworth, J.; Whitney, T.J.; Shaw, D. (1997). The changing role of community based instruction: Strategies for facilitating workplace supports. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8(1); 9-20
- Clark, R.E.; Xie, H.; Becker, D.R.; Drake, R.E. (1998). Benefits and costs of supported employment from three perspectives. *Journal of Behavioral Health Services and Research*, 25(1); 22-35.
- Drake, R.E.; McHugo, G.J.; Bebout, R.R.; Becker D.R.; Harris, M.; Bond G.R.; Quimby, E. (1999) A randomized clinical trial of supported employment for inner-city patients with severe mental disorders. *Archives of General Psychiatry*, 56(7); 627-633.
- Ford, L. H. (1995). Quality indicators in employment programs. In L. H. Ford. (Ed.) Providing employment support for people with long-term mental illness. Choices, resources, and practical strategies. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- Hagner, D., Butterworth, J.; and Keith, G. (1995). Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, JASH*, 20(2), 110-120.
- Mank, D. (1994). The Underachievement of Supported Employment. A call for reinvestment. *Journal of Disability Policy Studies*, 5 (2). 2-24.
- Mank, D., Buckley, J., Green, J.H., VanCovern, D.L., and Revell, W.G. (1992). Technical assistance on a national scale. Efforts to improve and Expand Supported Employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2(4), 35-44.
- Mank, D.; Cioffi, A.; and Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35(3); 185-197.
- Mank, D.; Cioffi, A.; and Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employees with severe disabilities. *Mental-Retardation*, 35(6); 433-447.
- Mank, D.; Cioffi, A.; and Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with severe disabilities: Opportunities for improvement.. *Mental-Retardation*, 36(3): 205-216.
- Mank, D., O'Neill, C.T.; Jensen, R. (1998). Quality in supported employment: A new demonstration of the capabilities of people with severe disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11(1); 83-95
- McAllister, M., and Mank, D. (1992). Rehabilitation facility implementation of Supported Employment: A survey of five states in the Pacific Northwest. Eugene: University of Oregon, Specialized Training Program.
- Miller L.; Miller,L. (1997) A consumer-run supported employment agency. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 21(2); 160-163.
- Mueser, K.T.; Drake, R.E.; Bond, G. R. (1997). *Harvard Review of Psychiatry*, 5(3); 123-137
- Murphy, S.T., and Rogan, P.M. (1995). Closing the shop. Conversion from Sheltered to Integrated Work. Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
- Nisbet, J., and 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.
- Petty D.M.; Fussell, E.M. (1997). Employer attitudes and satisfaction with supported employment. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. 12(1); 15-22
- Rehab Brief (1994). Community Integration of Individuals with Traumatic Brain Injury Bringing Research Into Effective Focus . REHAB BRIEF, 16, (8).

- Rogan, P., Hagner, D., and Murphy, S. (1993). Natural supports: reconceptualizing job coach roles. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 18(4); 275-281.
- Rucker, R.E., and Browder, D.M. (1993). From sheltered to integrated employment: Current public practice and future directions. IN Consensus validation conference: Supported Employment for people with severe mental retardation: Resource papers. Washington, DC: National Institute on Disability and Rehabilitation Research.
- Storey, K.; Garff, J.T. (1997). The cumulative effect of natural support strategies and social skills instruction on the integration of a worker in supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 9(2); 143-152.
- Test, D.W.; Wood, W.M. (1997) Rocket science 101: What supported employment specialists need to know about systematic instruction. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 9(2); 109-120
- Unger, D.D.; Parent, W.; Gibson, K.; Kane-Johnston; K.; Kregel, J. (1998). An analysis of the activities of employment specialists in a natural support approach to supported employment. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 13(1); 27-38.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urrías, F.B. y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero* nº175, vol 29, (1), pp. 23-31.
- Wehman, P., Moon, M. S.; Weverson, J. M.; Wood, W.; and Barcus, J. M. (1981). Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- Wehman, P.; Kreutzer, J.; West, M.; Sherron, P.; Diambra, J.; Fry, R.; Groah, C.; Sale, P.; and Killam, S (1989). Employment outcomes of persons following traumatic brain injury; Pre-injury, post-injury, and supported employment. *Brain Injury*, 3(4), 397-412.
- Wehman, P.; Walsh, P.N. (1999). Transition from school to adulthood: A look at the United States and Europe. In Paul Retish, Shunit Reiter (Eds). *Adults with disabilities: International perspectives in the community*. (pp. 3-31). Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- West, M.D.; Kregel, J.; Hernandez, A.; Hock, T. (1997). Everybody's doing it: A national study of the use of natural supports in supported employment. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 12(3): 175-181
- Yan, X.; Mank, D.; Sandow, D.; Rhodes, L. and Olson, D. (1993). Co-workers' perceptions of an employee with severe disabilities: An analysis of social interactions in a work setting. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 18(4), 282-291.
- Zivolich, S.; Shueman, S.A.; Weiner, J. S. (1997). An exploratory cost-benefit analysis of natural support strategies in the employment of people with severe disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8(3); 211-221

CRITERIOS DE CALIDAD Y DE DESARROLLO DE LAS INICIATIVAS DE EMPLEO CON APOYO. UN ESTUDIO EUROPEO

PAREJA, F.
Projecte AURA – AESE

1. EL PROYECTO QUIP

“QuIP: Calidad en la Práctica del Empleo con Apoyo, la perspectiva de sus agentes” se trata de una investigación que examina los indicadores y criterios de calidad que se deben tener en cuenta en los programas o servicios que usan el empleo con apoyo como instrumento de trabajo. Se inició en enero de 2001 y está previsto que termine en enero de 2003. Lo más innovador de este proyecto es que, además de las opiniones y valoraciones de los profesionales y usuarios relacionados a este tema, se tiene también en cuenta los puntos de vista de otros agentes de peso que participan en el proceso pero que no siempre han sido tomados en cuenta en su justa medida; estos son los empresarios o directivos, y la representación del sector político y financiero.

El proyecto QuIP nació a partir de la iniciativa de dos asociaciones de empleo con apoyo, una austríaca (Lebenshilfe Ennstal) y otra húngara (Salva-Vita). Su intención era mejorar la calidad de su servicio, incluir los puntos de vista de los distintos agentes participantes en el proceso del empleo con apoyo, así como, compartir experiencias y modelos de trabajo con otros servicios de diversos países. A raíz de esta iniciativa se solicitó una subvención a la Comunidad Europea a través de un programa Leonardo argumentando que se trataría de una investigación dirigida a enriquecer la formación profesional de la Comunidad Europea, apoyar iniciativas transnacionales innovadoras, promover una Europa del conocimiento y respaldar activamente políticas de formación y seguimiento continuadas.

El proyecto QuIP, busca una visión globalizadora del empleo con apoyo a través de la inclusión de sus diversos agentes participantes y se marca como objetivos servir a las asociaciones de empleo con apoyo facilitándoles criterios de calidad útiles para mejorar su rendimiento, más que suministrar datos cuantitativos que frecuentemente pueden servir como datos para incluir en investigaciones o en la elaboración de estadísticas, pero que pocas veces se usan en la práctica profesional diaria. También se propone ayudar a las asociaciones en la presentación y justificación de sus trabajos y peticiones ya que se pueden respaldar en los criterios acordados y en el hecho que éstos se hayan incluido en la investigación, y además, el desarrollar un manual para la evaluación continuada del empleo con apoyo y el formular una serie de recomendaciones para los distintos agentes. Por otro lado, promueve el intercambio entre diferentes países europeos.

2 PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

La participación de los diversos países en este programa Leonardo requería al menos de un representante nacional en la investigación y de una asociación de empleo con apoyo que se ocupase de aportar información diversa así como de responder a los cuestionarios utilizados; en algún país también ha habido representación complementaria de algún ministerio o universidad. Han participado 6 países:

AUSTRIA:

Investigación: Centro Europeo de Política e Investigación de Asuntos Sociales (Viena).

Asociación de empleo con apoyo: Lebenshilfe Ennstal (Schladmig).

REPÚBLICA CHECA:

Investigación: Instituto de Investigación de Asuntos Sociales y de Trabajo (Praga).

Asociación de empleo con apoyo: Rytmus (Praga).

HUNGRÍA:

Investigación: Centro de Desarrollo de Calidad (Budapest).

Asociación de empleo con apoyo: Salva-Vita (Budapest).

Además: Ministerio de Servicios Sociales y Familia y la Oficina Central de Empleo de Budapest.

NORUEGA

Investigación: Instituto de Investigación y Desarrollo Laboral (Oslo).

Asociaciones de empleo con apoyo: Arbeid med Bistand Romerike (Skedsmokorset) y Optima Norge AS (Rykkinn).

Además: Universidad de Akershus.

REINO UNIDO:

Investigación: Asociación Realife (Herts).

Asociación de empleo con apoyo: Into Employment (Essex).

ESPAÑA:

Investigación: Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE).

Asociaciones de empleo con apoyo: Aspandem (Málaga) y Proyecto Aura (Barcelona).

3. FASES DEL PROYECTO

El proyecto se ha dividido en 5 fases de acuerdo con las 5 categorías de agentes que se acordaron: usuarios, preparadores laborales, directores o coordinadores de servicios de empleo con apoyo, empresarios y sector político y financiero; dependiendo con el colectivo con el que el lector se relacione, le puede parecer extraño que no se incluya dentro de los

agentes a las familias, pero se creyó que no era práctico ya que, si bien todos reconocemos su importante papel, en muchos servicios no se les incluye en el proceso ya que los usuarios no dependen ni viven con sus familias. En cada una de estas fases se trató de tener una perspectiva cualitativa en la recogida de información que se hizo a través de cuestionarios, entrevistas y discusiones de grupo. Cada país extrajo sus propios resultados nacionales que más tarde se incluyeron en un estudio comparativo transnacional en el que los representantes de la investigación de cada país se reunían para discutir los resultados y para preparar la fase siguiente. Estas reuniones se han ido realizando en los diferentes países que participan en la investigación a lo largo de estos 2 años. Se creyó importante, una vez analizadas las 5 fases, organizar una reunión en la que pudieran participar, además de los investigadores nacionales, un representante de cada agente de cada país. Así, se procuró que a la reunión de Budapest acudieran un usuario, un preparador laboral, un director o coordinador de servicio, un empresario y un representante del sector político y financiero de cada país; la intención era poder comparar las conclusiones a las que se habían llegado al finalizar cada fase con una puesta en común en vivo de las diversas opiniones que tiene cada agente de los demás y del conjunto, además de dar una oportunidad de opinar y dar sugerencias para el proyecto en sí. Las reuniones han sido las siguientes:

- Viena (Austria)
- Praga (República Checa)
- Oslo (Noruega)
- Bishops' Stortford, condado de Essex (Reino Unido)
- Sitges, Barcelona (España)
- Budapest (Hungría)
- Schladming (Austria)

4. PRODUCTOS PREVISTOS

El programa Leonardo prevé que cada investigación dé una serie de productos finales; los del proyecto QuIP van a ser los siguientes:

Página Web: Actualmente ya está en funcionamiento, su dirección es www.quip.at y en ella, se pueden encontrar además de aspectos organizativos del proyecto y bibliografía, una sección dedicada a recoger los resúmenes transnacionales de las 5 fases, otra en la que se pueden ver las próximas reuniones del programa u otros acontecimientos relacionados con el tema tratado (próximamente se incluirá en esta sección la celebración del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo de Salamanca 2002), y, por último, un espacio reservado para recibir mensajes que tiene su razón de ser al dar la oportunidad al mayor número de personas interesadas a participar a través del intercambio de opiniones, comentarios o críticas.

Póster: Aún se está trabajando en el póster que parece que recibirá el nombre de "Casa de Calidad" en el que, con el trasfondo de una casa, se mostrarán los criterios de calidad más importantes relacionados con la estructura (situados en los cimientos de la casa), el proceso (situados en la planta baja de la casa) y los resultados (situados en el primer piso de la casa) del empleo con apoyo. A partir de la simbología del empleo con apoyo representado por una casa, han surgido paralelismos interesantes, curiosos o cómicos como: ¿qué sería la cocina del empleo con apoyo de calidad?, o ¿qué aspectos pondríamos dentro del servicio?

Manual: Aún se está confeccionando, pero la idea es que sea un manual dirigido a las asociaciones que proporcionan servicios de empleo con apoyo, elaborado a partir de los diferentes puntos de vista de los distintos agentes. El manual incluirá diversos instrumentos para usar según sea el aspecto de calidad que se quiera evaluar o mejorar. Se ha procurado que sea sencillo, fácil de usar y con un lenguaje accesible. Su formato será lo más simple, claro y atractivo posible.

Informe Final: Resumirá lo que ha sido el proyecto, su metodología y su proceso, además de incluir un análisis de las distintas fases y reuniones y las conclusiones finales. Se tiene previsto que la versión inglesa esté terminada antes de febrero de 2003.

5. AVANCE DE CONCLUSIONES

Aunque el proyecto aún no haya finalizado, se pueden avanzar algunas conclusiones generales interesantes que simplemente enumeraré:

- Necesidad de un planteamiento centrado en la persona.
- Cada agente percibe el empleo con apoyo desde una perspectiva diferente y, por ello, de un modo diferente.
- Todas estas perspectivas juntas dan una visión global con la que se puede trabajar para mejorar el empleo con apoyo en su conjunto.
- No hay diferencias importantes entre los países del proyecto en lo que se entiende por “empleo con apoyo”.
- En general, hay una opinión positiva del empleo con apoyo.
- A los preparadores laborales les gusta su trabajo pero hay poca continuidad, escasean los preparadores laborales con experiencia contrastada.
- Los empresarios no quieren una carga (económica y de responsabilidad) adicional.
- Al sector político y financiero les gustaría saber lo lejos que pueden llegar los servicios de empleo con apoyo.

Por otro lado, enumeraré también algunas conclusiones a las que se están llegando en aspectos más específicos como:

- Hay diferencias significativas entre los servicios de empleo con apoyo recientes y los que llevan más tiempo trabajando.
- Se da importancia variable al apoyo natural.
- Hay diferentes grados y niveles de implicación de los usuarios.
- Hay pocos servicios de empleo con apoyo y el proceso de encontrar un trabajo ordinario se hace lento y costoso.
- El seguimiento es muy diferente y en ocasiones no queda bien definido.
- Los colectivos de usuarios que acceden al empleo con apoyo están cambiando.

Por último, he creído oportuno incluir una lista de los impedimentos más importantes que se han hallado en la investigación:

- Subvenciones a corto plazo a los servicios de empleo con apoyo y contratos temporales a usuarios.

- Largas listas de espera de usuarios debido a la limitación de los servicios de empleo con apoyo.
- Falta o insuficiente marco legal.
- Visión a corto plazo.
- Problemas geográficos, en los servicios que no están en núcleos urbanos importantes.

Durante la investigación también ha habido espacio para la reflexión y para rehacer nos preguntas que a menudo parecen claramente respondidas pero que si nos detenemos a pensar y compartir nuestras respuestas, dan lugar a discusiones sobre aspectos importantes en los que el empleo con apoyo se basa. Citaré algunas de ellas para compartirlas y para animar a la participación de los lectores a través del espacio reservado para mensajes en la página web antes citada:

- ¿Qué es en realidad un trabajo en el mercado laboral ordinario?; y ¿pueden nuestros usuarios acceder a ellos?
- ¿Es el empleo con apoyo un servicio social o un servicio laboral?; y ¿qué es más importante encontrar un trabajo o la calidad de vida?
- Un usuario de un servicio de empleo con apoyo, ¿es considerado en su puesto de trabajo como uno más, con los mismos derechos y obligaciones que el resto?
- ¿Cuánta atención se presta a la calidad del trabajo que realiza el usuario?; y ¿tiene posibilidades de promoción?

Dado que el proyecto QuIP aún no ha terminado es difícil dar una visión completa de la investigación incluyendo conclusiones generales y describiéndolo como algo ya acabado, pero yo diría que ahora es el momento más productivo ya que hace sólo una semana (del 10 al 12 de octubre de 2002) se organizó la reunión general de Budapest (incluyendo a los agentes) y, a falta de que a mediados de noviembre se realice la última reunión en Austria para dejarlo todo listo para la preparación y redactado de los productos finales, en la actualidad se dispone de todo lo necesario para ir dando la forma adecuada al proyecto.

2.

La Asociación Española de Empleo
con Apoyo AESE. Líneas de actuación
actuales y futuras

LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO AESE. LÍNEAS DE ACTUACIÓN. REFLEXIONES EN EL VI SIMPOSIO

CANALS, G.

Co-directora del Proyecto AURA - Presidenta de AESE

1. DÓNDE NOS ENCONTRAMOS

La celebración del VI SIMPOSIO DE EMPLEO CON APOYO en la Universidad de Salamanca, coincidiendo con el año en que es la Capital Cultural Europea, significa mucho más que una feliz coincidencia y una buena elección.

En la década de los 80, fue desde prestigiosas Universidades Norteamericanas desde donde se demostró la eficacia de la recién implantada metodología del Empleo con Apoyo para personas con discapacidades significativas, y se llevaron a cabo los primeros trabajos sistemáticos, recogida de resultados y publicación de instrumentos y materiales.

Virginia Commonwealth, Oregon, Washinton y Wisconsin, son ejemplos de las primeras universidades desde donde los primeros “históricos” como Paul Wehman, Moon, Everson, Bellamy, David Mank etc.. contribuyeron a fundamentar el modelo “supported employment” y acreditar su utilización.

Estos y otros investigadores, probaron que muchas de las personas rechazadas por centros especiales de empleo, -consideradas no aptas para un trabajo competitivo-, podían trabajar si se les ofrecía el apoyo adecuado.

En España, el Empleo con Apoyo ha tenido la suerte de poder contar con la implicación de profesores de la Universidad de Salamanca y concretamente con Miguel Ángel Verdugo, Director del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), y Borja Jordán de Urríes, Subdirector del Servicio de Información sobre Discapacidad (SID), no sólo como miembros de AESE, sino realizando estudios, publicando artículos y dando crédito y consistencia a nuestros proyectos diseminados por todo el país.

El Empleo con Apoyo en España ha sido mayoritariamente fruto de proyectos nacidos del entusiasmo, del compromiso y del riesgo; de ningún modo quiero decir de profesionales ingenuos. Al contrario, puedo asegurar que, precisamente por tener muy claros los objetivos, se han asumido los riesgos, con el convencimiento de estar trabajando por una causa justa y necesaria.

La proximidad y el conocimiento de las personas con discapacidad y el empeño por encontrar soluciones eficaces, así como el poder vivir en primera línea los cambios personales y las consecuencias que implica conseguir un trabajo remunerado en un entorno integrado, explican la implicación de los profesionales de los programas de Empleo con Apoyo a pesar de las dificultades que ya comentaré más adelante.

Es muy necesaria la contribución de los estudios objetivos y sistemáticos realizados desde la Universidad, para dar credibilidad y constancia de lo que en la práctica vamos haciendo desde los servicios de Empleo con Apoyo.

Es en este sentido que considero un paso importante para el futuro del Empleo con Apoyo que este Simposio se realice en la Universidad de Salamanca con la implicación de profesionales de reconocido prestigio y rigor académico.

Personalmente he podido asistir a todos los Simposios que se han celebrado en nuestro país desde el primero en Palma de Mallorca en diciembre del 91 y también a las 5 Conferencias Internacionales organizadas por EUSE. (Róterdam,1994; Dublín,1995;Oslo,1997; Roma,1999; y Edimburgo,2001) donde nos reunimos alrededor de 700 personas de más de 20 países.

España ha sido realmente pionera en Europa junto a Irlanda, Portugal e Inglaterra en la implantación de la metodología de Empleo con Apoyo y, el hecho de haber sido como miembros fundadores de EUSE nos ha permitido tener una visión del proceso de desarrollo en nuestro continente, pero, como ha dicho Salvador Martínez, hemos visto cómo países que han iniciado este modelo muy posteriormente, ya han conseguido una normativa que en nuestro país todavía no se ha logrado pese a que desde el año 1997 se firmó un acuerdo MTAS-CERMI con el compromiso de regular el Empleo con Apoyo, acuerdo que no se ha cumplido.

El IMSERSO como sabréis, constituyó una comisión de trabajo en 1998 de la que AESE formó parte, para redactar un borrador de Real Decreto regulador del Empleo con apoyo.

Este famoso "borrador", parece ser que en estos 4 años, no ha conseguido un lugar preferente en la mesa de los representantes de las instituciones que han de impulsarlo, y, como consecuencia, seguimos nadando contra corriente en un escenario nacional, con intereses económicos del sector en otros frentes y, por tanto, no muy entusiasta en el desarrollo de este movimiento innovador.

El 27 de Julio del 2001, AESE presentó una queja al Defensor del Pueblo acompañada de una carta de padres de usuarios de programas de Empleo con Apoyo de la que transcribo algún párrafo:

"... acudimos como sociedad civil al Defensor del Pueblo, para que defienda el derecho de las personas con discapacidad a participar en la construcción de la sociedad...sin excluir a las que necesitan más apoyo y su derecho a ser integradas con la población general el mercado laboral ordinario. Y nosotros pensamos que la mejor manera de defender este derecho, es, urgir a las instancias pertinentes del Estado Español y a su Gobierno Central, a que regulen cuanto antes el sistema de integración laboral conocido como Empleo con apoyo que se esta aplicando en todo el territorio español sin cobertura legal, desde hace muchos años y, con una eficacia probada...

... la urgencia de regular el Empleo con Apoyo en España, no se justifica únicamente por el motivo aducido más arriba de que las organizaciones que apoyan al colectivo en las empresas de la comunidad encuentren el terreno más abonado y la cobertura legal y de financiación para llevar a cabo sus actividades con eficacia y sin temores; se justifica, además, y, sobretodo, por el derecho de las personas con discapacidad a no ser discriminadas (Tratado Europeo) y, por tanto, a ser integradas en el sistema regular de trabajo, recibiendo los apoyos, la instrucción y el seguimiento que necesiten..."

Después de reclamar repetidas veces, la respuesta es, que efectivamente hay constancia del borrador en el Ministerio de Trabajo, incluso tenemos acuso de recibo y carta de buenas intenciones del ya ex ministro de Trabajo, pero, así están las cosas.

Durante estos años ha habido normativas a nivel local de alguna de las autonomías Por Ejemplo: Valencia, Murcia, y Andalucía. AESE ha recibido el encargo de colaborar en la redacción de la regulación del Empleo con Apoyo en el Consell Insular de Palma de Mallorca y es Ricardo Esteban, Ferran Bellver y Francesc Serra, quienes están llevándolo a cabo.

No es lógico que después de más de 10 años de aplicar con éxito el Empleo con Apoyo, sigamos a merced de que se convoquen cursos ocupacionales que, en nada se ajustan a las necesidades reales de formación y apoyo continuado de nuestros colectivos, como no es lógico que no se consiga una continuidad en los programas y muy incoherente que los profesionales que luchan por conseguir estabilidad en los contratos de las personas con discapacidad dependan de contratos temporales y no consigan un empleo digno y estable.

A los que por primera vez entráis en contacto con la metodología, quiero deciros que el Empleo con apoyo es, más que un movimiento, un convencimiento, una forma de pensar, y, estamos seguros de que los pasos que se han dado son firmes, y no hay marcha atrás.

La regulación llegará tarde o temprano pero, de la misma manera que ocurrió con la integración en las escuelas ordinarias, que produjo un efecto rebote que hizo replantear los valores, objetivos y la razón de ser de las escuelas de educación especial y de la educación en general, el Empleo con apoyo, ha influido en el cambio de actitud respecto a la atención de personas con discapacidad.

Los movimientos de grupos de autorepresentación, autogestores, "self advocacy", La Planificación Centrada en la Persona, conceptos de autodeterminación, apoyos naturales etc., se han ido incorporando en los servicios al mismo tiempo en que se ha ido implantando el E.cA.

Estos cambios de perspectiva, de actitud y de la práctica, están conduciendo a la reconversión de las instituciones y de los centros tradicionales hacia servicios en los que la persona es el proyecto y no los centros, y cada vez se trabaja más en la comunidad.

2. ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

La preocupación actual, no es sólo continuar y ampliar los programas existentes y conseguir un futuro estable sino, también la mejora de la calidad de nuestros servicios y el aplicar de manera eficaz la metodología del Empleo con Apoyo.

AESE participa actualmente en un programa Leonardo junto a seis países de la comunidad europea en el que el eje central del estudio no es tanto aplicar el empleo con apoyo, sino, aplicarlo con la máxima calidad.

El proyecto, que se llama QUIP (Quality in Practice) pretende definir los criterios de calidad a partir de la opinión de los principales componentes (los usuarios, personas con discapacidad, el personal de las empresas y, los profesionales de apoyo).

De estos indicadores os hablara en la ponencia Francesc Pareja, pero, quiero recalcar que se esta poniendo de manifiesto en el estudio, que el énfasis en los resultados son la repercusión y cambios en las personas y no tanto la cuantificación o resultados estadísticos que consiguen las entidades.

Lo más difícil va a ser crear los instrumentos útiles para poder medir los indicadores de estos cambios personales de manera objetiva.

3. EL EMPLEO CON APOYO Y EL DERECHO A LA CIUDADANÍA

En los últimos 10 años, se ha ido incorporando al lenguaje cotidiano una nueva expresión: los “*sin papeles*”.

Se trata del grupo humano que se considera –indocumentado- o sea, incapaz de demostrar su pertenencia a los humanos con derechos.

Hay diferentes maneras de pertenecer al grupo de los “*sin papeles*”

Hay otro grupo que sí tiene documentos pero como dice E. Montobbio, en su carnet de identidad pone: profesión, “handicapatto” o.... pensionista.

La discriminación, pasa por diferentes tipos de fronteras que también han excluido históricamente de los derechos sociales y laborales.

Estos otros indocumentados de nuestro tiempo, son los diferentes, los enfermos mentales, las personas con discapacidad intelectual.

Se habla mucho de integración, rehabilitación, inclusión, normalización, de lucha contra la exclusión, cuando deberíamos de hablar de *ciudadanía*.

La ciudadanía es el marco de cualquier discurso sobre la diversidad.

La ciudadanía es la suma de derechos negativos (a no ser excluido, no ser abandonado...) y derechos positivos (ser reconocido, ser considerado miembro de pleno derecho...*recibir el apoyo necesario*...)

La ciudadanía no esta basada en la noble voluntad de una minoría iluminada, sino en la capacidad de organización de los recursos y de las instituciones que existen en una comunidad.

El empleo con apoyo, no es sólo la búsqueda de contratos para sus usuarios, sino, el reconocimiento de su derecho a ser acompañados, y atendidos adecuadamente , ofreciendo el apoyo psicológico necesario , oportunidades de sociabilización y formación en entornos normalizados.

En una palabra, es ofrecer los recursos para ser auténticos ciudadanos *con papeles*.

El año 2003, será el Año Europeo de la Discapacidad, esperemos que sea una oportunidad para que *la discapacidad tenga un impulso social y político y deje de ser un asunto de competencia única y exclusiva de los servicios sociales*.

4. CONSIDERACIONES FINALES

AESE hasta hoy ha sido una asociación que se nutre única y exclusivamente de las aportaciones de sus socios y esta falta de medios, no ha permitido dotarle de una secretaría técnica con una dedicación continuada.

Este año, se ha firmado el primer convenio de colaboración con el Real Patronato, y pensamos que en el futuro se podrá contar con una estructura que ayude a consolidar esta asociación que hasta hoy ha contado con la buena voluntad de sus socios, y podrá llevar a cabo los objetivos que fueron la razón de ser de su creación.

Desde aquí quiero agradecer a la Fundación EMI de Barcelona que durante 4 años ha cedido el espacio y medios para que AESE tuviera una sede de referencia y una coordinación.

Tampoco quiero terminar sin nombrar a una persona que ha sido el referente para todos cuando hablamos de Empleo con Apoyo, Fernando Bellver Silvan, primer presidente , fundador de AESE y actual vicepresidente, que deja su labor en la Asociación por tener que dedicar todos sus esfuerzos a una nueva actividad profesional de gran responsabilidad también en el campo de la discapacidad.

Ferran ha trabajado como nadie para que el Empleo con apoyo sea hoy una realidad y ha conseguido que en su Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, el Empleo con Apoyo tenga un marco legal y por tanto tenga un reconocimiento institucional y un futuro claro.

Creo justo agradecer en nombre de AESE todos sus esfuerzos, dedicación y empeño por conseguir abrir puertas y mejorar la calidad de vida de las *personas a las que servimos* (Bellver) y, esperamos poder seguir contando con su sabia ayuda profesional aunque sea desde la retaguardia ,y sobretodo, con su amistad.

ALGUNOS REFERENTES ACTUALES DEL EMPLEO CON APOYO

MARTÍNEZ, S.
*Psicólogo. Director ASPANDEM.
Secretario AESE.*

INTRODUCCIÓN

Un desarrollo social sostenible requiere un alto grado de implicación y participación de todos los miembros de la comunidad. Para avanzar por este camino, amén de desenvolvernos en un contexto enriquecido con factores sociales y económicos a favor, también se debe contar con *sistemas de servicios de atención a las personas con discapacidad (o a otras en exclusión laboral y/o social) que faciliten la convivencia desde la inclusión.*

El empleo con apoyo cuenta con los principios e ingredientes necesarios para ser uno de tales sistemas. Pero su posición con respecto a otros existentes, es de notoria desventaja. *Lograr equiparar las posiciones de salida del empleo con apoyo con respecto a otros sistemas, es una de las funciones que deberemos llevar a cabo desde la AESE, concitando los máximos acuerdos de personas con discapacidad, familias, e instituciones. Aquí se encuadra, como primera referencia, todo lo relativo a la regulación del empleo con apoyo.*

Por la influencia que pueden tener sobre el empleo con apoyo como servicio, son de interés otros referentes tales como: (a) la aportación, o posición que debiera ocupar, el empleo con apoyo (enfocado tanto desde sus principios y valores, como en su calidad de paquete integrado de procedimientos para la inserción laboral), ante el aserto de *considerar los servicios sociales como derecho social universal*; (b) rol que puede jugar respecto a *la responsabilidad social de las empresas y el balance social de las mismas*; (c) *la (re)conversión a la comunidad de los ciudadanos con discapacidad objeto de atención segregada, y el papel que han de jugar los centros y servicios*; y (d) una reflexión sobre *el engarce del empleo con apoyo en la futura directiva europea de igualdad de trato.*

1. REGULACIÓN DEL EMPLEO CON APOYO

Siempre queda inconclusa la elaboración de un informe sobre la situación legal y de regulación del empleo con apoyo en los distintos países de la Unión Europea, o al menos así parece cuando se intenta poner algo de orden y comprensión en esta materia. Existen regulaciones de ámbito estatal al menos en tres países: Holanda, República de Irlanda y Portugal. Cabe resaltar la situación en dos de ellos: la existente en Holanda y la consideración del empleo con apoyo en Irlanda (Eire). Particularmente en esta última, existe una estrategia nacional para su desarrollo. Aunque no se ha hecho una ley específica sobre el empleo con

apoyo, sí cuenta con normas de cobertura estatal para incentivar el mismo. La no existencia de una legislación específica, más que una carencia es una consecuencia lógica de la consideración del empleo para cualquier ciudadano en Irlanda. Además, ¿por qué regular el empleo con apoyo, si tampoco está regulado el empleo protegido?. Esta es una buena cuestión. Se parte de una consideración del empleo igual para todos los ciudadanos, en el contexto económico convencional y ordinario. En España se encuentran legislados (¿regulados?) los centros especiales de empleo y los servicios sociales especializados (estancias diurnas ocupacionales y de día). *Quizá por ello sea necesario regular (¿legislar?) en el mismo nivel el empleo con apoyo.*

Por ello, desde la AESE se debe continuar persiguiendo la regulación del empleo con apoyo en todos los ámbitos que sea menester, e incardinar los distintos responsables públicos (estatal, autonómico, provincial y/o local) para que el acceso a los medios del empleo con apoyo sea un sistema, y no una deslabazada asignación de subvenciones, o un complejo sistema de solicitudes. El objeto es ampliar las formas de dar cobertura a las acciones de empleo con apoyo, que vayan más allá de la realización de actividades de seguimiento y acompañamiento (con la tecnología fina del empleo con apoyo), mediante fondos de cursos de formación ocupacional, u otras variadas formas. No obstante siempre serán preferibles éstas a la ausencia de cualquier tipo de financiación.

¿Cuáles son las funciones de la AESE que van más allá de la regulación?. Muchas de ellas se encuentran incluidas en sus estatutos y en sus planes anuales: realización de seminarios, asesoramiento para poner en marcha nuevos servicios de “empleo con apoyo”, aportando si es menester la asistencia técnica presencial de expertos en la materia; intercambio de información a través de revistas especializadas y el boletín de noticias; evaluación de programas en marcha, asesoría laboral mediante personal cualificado, para información y resolución de dudas sobre contratos de trabajo, compatibilidad, incentivos, nuevas regulaciones, etcétera.

En el camino hacia la ansiada regulación del empleo con apoyo, hay otros referentes importantes a tener en cuenta, tales como, la definición de su papel como procedimiento dentro de un esquema de derecho social universal, la responsabilidad social de las empresas, la conversión a la comunidad y los sistemas mixtos de atención, y su engarce con la futura directiva europea de igualdad de trato.

2. LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO DERECHO SOCIAL UNIVERSAL

En varias Comunidades Autónomas está comenzando a darse un paso esencial para la consideración de los servicios sociales como un derecho subjetivo. Al menos en aquellos servicios sociales especializados de atención a las personas con discapacidad.

La concepción de los servicios que se están prestando a las personas con discapacidad como un derecho social universal es un avance que supone la reducción o anulación del actual margen de graciabilidad o discrecionalidad de las administraciones y responsables públicos.

La discrecionalidad, siempre tan cercana a lo arbitrario, crea inseguridad en los ciudadanos e indefensión en las instituciones, además de sugerir -comportar- cierto adocenamiento para con las administraciones responsables de la atención a los colectivos en dificultades.

Tal y como se están plasmando estas nuevas regulaciones, junto al avance indiscutible que suponen, permanecen indicios que pueden no covariar en la dirección de la mejora de los derechos de los ciudadanos con discapacidad. Es decir, no queda establecida como una diana precisa, y primer objetivo, el bien del beneficiario final y directo. Así tenemos que prima más (1) el interés de favorecer a un segundo componente -apoyar la liberación del cuidador primario (¿cuidadora?) de situaciones que generan dependencia. V.gr. La atención a personas con discapacidad, mayores y afines (en lo que a situaciones de dependencia se refiere); y/o (2) otros fines secundarios (generación de empleo en servicios de proximidad, como yacimiento de empleo emergente). Y (3) la creación y mantenimiento de centros hacia quienes se dirige la financiación (con/sin ánimo de lucro).

Cuando el objetivo principal debiera ser ofrecer oportunidades dentro de un esquema de ciudadanía y de elección, de financiación cercana al usuario, flexible en sus formas de acceso a tipos de apoyos y servicios.

Para ubicar con mayor propiedad al empleo con apoyo es importante conocer algunos de los motivos de que estas medidas se estén poniendo en marcha:

1. *El desmesurado -o no asumible de momento- coste de las situaciones de dependencia crónica;* en particular las atenciones extremas y a término como son las plazas residenciales. En especial aquellas que no se encuentren engarzadas con dispositivos mixtos de tránsito a la comunidad. Que simplemente se enfocan como núcleos de servicios o puntos de negocio. En los que la convivencia en la comunidad se convierte en algo que ya se ha perdido o un objetivo tangencial de las actividades cotidianas. Donde lo asistencial prima sobre las oportunidades de convivencia.
2. *La descoordinación entre instituciones y centros está ignorando y/o provocando la generación de bolsas de excluidos institucionales.* Son ciudadanos que quedan desatendidos en los intersticios de los centros y servicios.
3. *Los vacíos (omisiones de atención) que se generan entre los responsables de las distintas administraciones públicas responsables: educación, salud, empleo, servicios sociales, etcétera.*

Hasta la fecha los dispositivos de atención generados por estas iniciativas y otras afines, tienden a conformarse como respuestas *segregadas y rígidas*, aunque la tendencia consideramos que debiera ser otra.

Así, si desde una posición que busque la equidad, ampliamos los límites de qué puede ser considerado un derecho a la generalidad de los servicios sociales, y lo atribuimos a los servicios a las personas (exactamente a los servicios de apoyo de las personas y sus familias) *es de esperar que los principios y técnicas del empleo con apoyo entrarán dentro de los dispositivos a elegir. Podrán ser exigibles por el ciudadano como un derecho.* El empleo con apoyo como una opción elegible y generalizada (Bellver, 2000; 2002).

Cuando estos apoyos sean un derecho, y haya fondos estables y unívocos para la intermediación, todavía quedarán algunas cuestiones que habrá que dilucidar.

Una de ellas es contestar a la pregunta de *si a consecuencia de ello habrá mas personas con discapacidad en las empresas ordinarias.*

El empleo con apoyo ("supported employment") consta de una serie de componentes que conforman un procedimiento. Esta agrupación de técnicas, fases o actuaciones son una parte importante del sistema. *Pero deben combinarse con los valores y principios de los que parte para adoptar su sentido más auténtico.*

Las distintas variables de las que dependen las fases de implementación del empleo con apoyo, los elementos intervinientes, los resultados que se obtienen, los criterios de calidad, etcétera están muy especificados. Pensamos que con el objeto de poder replicar directa o sistemáticamente este procedimiento con otras personas y situaciones. Así también la literatura sobre el mismo, *funciona como un microscopio, como una tecnología de grano fino, que sirve para contrastar y analizar otras experiencias y prácticas de intermediación.*

Como anécdota, pero de un gran calado, hemos de recordar la aclaración hecha a la Unión Europea sobre la traducción de “supported employment” y sus especiales características, que en la normativa comunitaria se hacía equivaler a “sheltered employment”, con las consecuencias que de ello se derivan a la hora de hacer propuestas, determinación de presupuestos o asignación de fondos para proyectos y programas. Esperamos, que los programas actuales sobre la exclusión social en toda la Unión Europea, conjuntados mediante el método abierto de coordinación, y en el cual se menciona explícitamente el empleo con apoyo (“supported employment”) (Sinnott, 2002) sea tenido en cuenta en su acepción y práctica correcta.

Además quedan otras cuestiones como *cuáles deben ser los límites para desvanecer -desaparición- el apoyo de la mediación; qué otros apoyos deben quedar y por qué.*

Los actuales dispositivos de atención a las personas con discapacidad no eluden conscientemente lo que podríamos considerar como impedimentos para la inclusión y la convivencia con los demás. El tiempo excesivo en entornos segregados, la financiación sujeta a la plaza y no a la persona, objetivos de producción y no de inclusión, pensiones no concurrentes con el salario por cuenta ajena, el excesivo peso de la concepción asistencial, entre otros factores ponen en peligro un ejercicio más pleno de la carta de ciudadanía, y menoscaban la participación en entornos ordinarios.

Una particular responsabilidad corresponde al *movimiento asociativo y su estructura de prestación de servicios. O los posibles conflictos entre la perdurabilidad de su misión y/o sus actividades.*

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS/ASOCIACIONES Y EMPLEO CON APOYO

En los últimos tiempos está tomado una especial relevancia todo lo relacionado con la responsabilidad social de las empresas (Vidal, 2002; Olabe, 2002).

Un indicador de la responsabilidad social de una empresa debe ser su *grado de saturación de personas (componentes de la plantilla de la empresa) con problemas de exclusión laboral y/o social.* Esta preocupación no es óbice para ignorar otro tipo de responsabilidad con el medio ambiente, el estilo de manejo en recursos humanos, u otras.

Todo ello referido a cualquier tipo de empresa de las que no tienen directamente ninguna relación con la discapacidad o la inclusión de personas de riesgo. *Esa aportación a la inclusión, a la cohesión social y a la empleabilidad, debe ser considerada como un componente clave en el balance social de las compañías lucrativas.* El empleo con apoyo, adalid en este tipo de valores, es además el paquete de intervención idóneo para alcanzarlo.

En el caso de centros y servicios dedicados a los servicios sociales, educativos o de empleo, *también debe conformar el empleo con apoyo un elemento clave para enriquecer su balance social.* Incluso a veces para mostrar que su misión es más inclusiva que productiva, y que los intereses que perduran son los de las personas atendidas (clientes, beneficiarios,

usuarios) y no los de terceras partes más o menos directamente implicadas (familiares, trabajadores del centro o servicios, o la propia estructura de la empresa).

En los casos de asociaciones, el empleo con apoyo tiene una consideración distinta de las que puede mostrar en el caso de centros y servicios prestadores de servicios. Son las variables que ya se han mostrado en otro lugar (Snell, 1995; Martínez Cardeña, 1998) referentes a la desinstitucionalización o (re)conversión de los centros y servicios.

En contraste con los servicios asistenciales el empleo con apoyo resalta la responsabilidad individual de las personas con discapacidad. Como principio es preferible el riesgo en inclusión, en oposición a posturas más paternalistas que resultan en un asistencialismo segregado.

Hay varias realidades que la puesta en práctica del empleo con apoyo cuestiona continuamente: la pura asistencia o custodia; los fines de las entidades, centros o servicios, que con sus prácticas cotidianas denotan si realmente trabajan apostando por la persona con discapacidad, o más bien responden a otros intereses, en otro nivel (producción en entornos segregados, mantenimiento de plazas asistenciales, evitación de oportunidades en la comunidad, uso de edificios e instalaciones segregadas, intereses de profesionales, familiares o tutores, etcétera).

Para favorecer un enfoque basado en el ciudadano con discapacidad, con acciones inclusivas, buscando oportunidades para la igualdad, las entidades han de afrontar y responder a diversas trampas y barreras, las cuales son comunes a los diferentes colectivos con dificultades: la trampa de la especialización, el desenganche de la prestación, la trampa de la formación, la de la misión y la de la producción.

4. CONVERSIÓN A LA COMUNIDAD

Conversión es el cambio de la realización de actividades y el empleo basados en centros, al empleo basado en los recursos de la comunidad (Albin, Rhoddes & Mank, 1994). O de forma más amplia, el proceso que implica cambios fundamentales en el control y propósitos de los centros de día (Ritchie y col, 1997). Murphy y Rogan (1995) basándose en los procesos de conversión de varias instituciones resaltan una serie de factores cruciales para poder iniciar y avanzar en un proceso de conversión. Algunos de ellos son impedimentos potenciales para el cambio y otras son sugerencias concretas para poder llevar a cabo un esfuerzo serio de conversión:

- El apoyo para el cambio debe surgir y construirse desde dentro del centro o servicio.
- Hay que definir claramente los valores que guían la visión y la misión del servicio.
- Hay que asegurar la existencia de un liderazgo interno que apoye, estimule, incentive y guíe durante todo el proceso de cambio.
- Debe planificarse para actuar, y actuar sobre lo planificado.
- Es conveniente contar con consultores externos para planificar y guiar el cambio.
- Hay que invertir intensamente en apoyar al personal así como en su desarrollo y formación.
- Hay que tender a una organización muy plana en la que la mayoría del personal proporcione servicios directamente.

- Hay que cambiar la imagen del servicio para que sea coherente con sus valores, visión y misión.
- Hay que definir, demostrar y celebrar no solo los grandes éxitos sino también los pequeños resultados.
- Hay que conseguir opciones de financiación alternativas, y creativas.
- Hay que implicar a las instituciones, entidades o elementos clave desde el principio.
- No invertir en bienes raíces -inmovilizado-.
- Cortar tan pronto como sea posible las admisiones al centro o servicio.
- No hay que esperar a que todo esté en su sitio y en su momento para iniciar el proceso de cambio.

Estos planteamientos reflejan la realidad existente en Estados Unidos, y deben ser adecuados a la situación en España o en otros países de la Unión Europea. Son procesos vivos, actualmente fraguándose, y en los que el empleo con apoyo tiene peso y palabra específica (Mank, 2001; Mank y Rogan, 2001; Rogan, 2001).

Los conceptos equivalentes a conversión y expansión en nuestra realidad pueden enfocarse de la siguiente forma:

Expansión: Un centro o servicio de día, ocupacional o centro de trabajo protegido incorpora dentro de su organigrama las funciones de ocupabilidad-empleabilidad en la comunidad, contando con medios humanos y financieros para lograr acceder a ubicar usuarios en empleos en la comunidad.

Sería Expansión cuando coexisten dos sistemas de servicio, uno basado en centros y otro basado en acciones en la comunidad. La financiación es estable para el centro, pero no necesariamente para el servicio de inclusión en la comunidad. La selección sigue más un modelo de “preparar para”, ratios estimados de productividad, y el salto al servicio de inclusión en la comunidad solo se da si coinciden el mayor número de elementos para el “éxito”. El personal del servicio es netamente diferente del que presta servicios en el centro de partida, y el repliegue en caso de avatares en el mercado no se da automáticamente.

Sería Conversión cuando se dan al menos tres características:

- Financiación estable para las acciones en la comunidad.
- Prioridad jerárquica en el organigrama de la sección de empleo sobre cualquier otra función.
- La selección de usuarios depende de la tríada persona con discapacidad-empresa-mediador.

A ello se une, que el personal del centro o servicio de partida asume la función de tránsito a la comunidad como propia, y lleva a cabo las funciones de mediador en la comunidad (búsqueda de empleo, preparador laboral, etcétera). El repliegue es automático.

Como petición de principio, en todo lo relativo a reconversión, conversión, tránsito etcétera, partimos de unos valores en los que la participación en la comunidad y en el empleo es una meta para las instituciones mediadoras y un derecho de las personas con discapacidad a las que servimos.

Cualquier institución o servicio que inicie este camino se va a encontrar con cuatro grandes bloques de barreras y oportunidades (Helios II. Grupo 17, 1995,1996).

- Barreras relativas a la persona con discapacidad y/o su familia.
- Aquellas que provienen de las políticas de atención y los legisladores, y los interpretores de las normas.
- Las existentes en el ámbito de los empresarios y sindicatos.
- Las referentes a la intervención de las instituciones mediadoras y los profesionales.

Existe una coincidencia bastante unánime entre los expertos sobre qué barreras son más fuertes para acceder a oportunidades que puedan desembocar en empleo, o a empleo directamente: (1) aquellas que provienen de los mediadores y (2) las relativas a las pensiones y beneficios que el Estado da a las personas con discapacidad (benefit traps) (Beyer y col, 1996).

La convivencia de sistemas mixtos y flexibles de prestación de apoyos es un futuro deseable para los ciudadanos con discapacidad. Yendo un poco más allá, los entornos segregados aunque se recubran de la fina pátina de la excelencia -calidad asistencial-, necesitan estar enlazados con dispositivos de inclusión. Desde esta óptica se ve un papel muy relevante al empleo con apoyo en estos sistemas mixtos de asistencia y promoción.

La propuesta es dar un paso más, en línea con lo expuesto por McGaughey y col. (1995) para que se supere incluso la coexistencia de servicios integrados basados en la comunidad y servicios segregados. Avanzando hacia un sistema unificado de servicios que de forma sistemática y consistente generen oportunidades de inclusión.

No obstante, una vez que los servicios sociales sean un derecho, alcancen a todos, y además tuvieran un adecuado nivel de suficiencia para el servicio prestado, aún se tendrían que resolver otras cuestiones, tales como:

- a) El origen de la prestación y su naturaleza última (discriminación positiva, tránsito a los servicios comunitarios).
- b) Las vías de salida de los usuarios para dejar de ser receptores de la totalidad o parte de la prestación.
- c) Capacidad de ajuste de costes de acuerdo a nuevas organizaciones del trabajo y de los servicios, etcétera.
- d) Criterios y fines para la reconversión de los servicios, sobre todo por contar con las funciones y valores del voluntariado así como la influencia de los apoyos naturales en el empleo y en la sociedad.

Eludir estos aspectos nos hace prever que la situación llegará a ser más halagüeña para algunos de los implicados (instituciones, centros y mediadores), pero no así para otros: el Estado pagaría más dinero por prestar servicios en centros, el personal y recursos humanos incrementaría sus ingresos, pero se producirían pocas transiciones de usuarios. Menos tránsito hacia la sociedad, y menos retornos económicos.

5. FUTURA DIRECTIVA EUROPEA DE IGUALDAD DE TRATO

En la Propuesta de Directiva para la aplicación del principio de igualdad de trato para las personas con discapacidad (EDF, 2001 a), tal y como se resalta en las Notas aclaratorias (EDF, 2001 b) existe una referencia específica en el artículo 2(5): “A los efectos de esta Directiva, *la imposición de servicios o instituciones segregados para personas con discapacidad se considerará una forma de discriminación, a no ser que estén objetivamente justificados*”.

Estos planteamientos, todavía de futuro, nos animan a pensar que en un breve tiempo los valores de inclusión que presiden las acciones del "supported employment" van a tener un reflejo en la deseada Directiva de Igualdad de Trato.

Consideramos que la suficiencia de capacidad, o la discapacidad, no pueden otorgar o mermar respectivamente derechos ciudadanos, cuyo acceso y disfrute son básicos para crear las condiciones para la convivencia; y que las excepciones de segregación "debidamente justificadas" deberán reducirse drásticamente con respecto a la situación actual.

Nunca podrá considerarse debidamente justificada una opción segregada de por vida, si antes no se han ofrecido y apoyado a las personas con discapacidad en entornos ordinarios. Y si todo el sistema de apoyos no se reequilibra para hacer factible la inclusión, podrá ser denunciado como excluyente, por acción u omisión.

Para terminar quiero hacer una obligada referencia a las pensiones no contributivas, la prestación familiar por hijo a cargo o cualquier otra renta de naturaleza análoga que se conceden a las personas con discapacidad antes de que culminen su edad laboral. Ahora que los valores de participación e inclusión están superando una concepción asistencial de la discapacidad, hemos de hacer un enérgico llamamiento para hacer concurrente la pensión y el salario. Con el fin de incrementar, además, los retornos a la sociedad (véase Cimera, 2002). Y más cuando en la actualidad dicha opción se permite a las personas con pensiones contributivas, a los jubilados, a los receptores de la renta activa de inserción. No se perdería nada y se ganaría en inclusión, en oportunidades y en retornos económicos.

6. REFERENCIAS

- Albin, J.M., Rhodes, L., & Mank, D (1994): Realigning Organizational Culture, Resources, and Community Roles: Changeover to Community Employment. *Journal of The Association for Severe Handicaps*. Vol. 19, N^o 2, pp. 105-115.
- Bellver Silván, F. (2000): De la Regulación del Empleo con Apoyo a la reconversión de los servicios, pasando por un cambio de prácticas. V Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, Murcia, 8-10 de noviembre de 2000.
- Bellver Silván, F. (2002): Peculiaridades del Empleo con Apoyo aplicado a las Personas con Enfermedad Mental. Interpsiquis, 2002.
- Beyer, S., Goodere, L., & Kilsby, M (1996): The cost & benefits of Supported Employment agencies. Wels Centre for Learning Disabilities Applied Research Unit, Cardiff.
- Cimera, R.E. (2002): The monetary benefits and costs of hiring supported employees: A primer. *Journal of Vocational Rehabilitation* 17 (2002) 23-32. IOS Press.
- European Disability Forum (EDF, 2001 a) Propuesta de Directiva para la aplicación del principio de igualdad de trato para las personas con discapacidad. http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nond_pol.htm
- European Disability Forum (EDF, 2001 b). Nota Aclaratoria. Propuesta del EDF para una Directiva sobre el principio de igualdad de trato para personas con Discapacidad. http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nond_pol.htm
- Helios II (1995, 1996): Programa de la Unión Europea en favor de las personas con minusvalía. Reporte anual Grupo 17. Transition and Flexible Employment.
- Mank, D. (2001): Supported Employment. Lesson Learned. V Conference European Unión for Supported Employment. Edinburgh, Marzo 2001.

- Mank, D. and Pat Rogan (2001): Natural Supports and coworker Roles in Supported Employment. V Confererence European Unión for Supported Employment. Edinburgh, Marzo 2001.
- Martínez Cardeña, S. (1998): Tránsito y reconversión al empleo en la comunidad. Ponencia presentada en el IV Simposium Internacional de Empleo con Apoyo, organizado por SINPROMI S.L., celebrado en Santa Cruz de Tenerife del 18 al 20 de noviembre de 1998.
- McGaughey, M.J, William E. Kiernan, Lorraine C. McNally and Dana Scott Gilmore (1995): A Peaceful Coexistence? State MR/DD Agency Trends in Integrated Employment and Facility-Based Services. *Mental Retardation*, Vol. 33, N° 3, 170-180, June 1995.
- Murphy, S.T., & Rogan, P.M. (1995): Closing The Shop. Conversion from Sheltered to Integrated Work. Paul H. Brookes, Baltimore.
- Olabe, Antxon (2002): Indicadores de Sostenibilidad en el Ambito de la Responsabilidad Social de la Empresa. Ponencia en la Jornadas: Responsabilidad Social. Balance Social: Instrumento de gestión para la empresa social. CIES (Centro de Iniciativas de la Economía Social). Madrid, 19 y 20 de junio 2002. www.grupcies.com
- Ritchie, P., Jones, Ch., & Broderick, L (1997): Ways to Work. Converting Day Services. SHS Ltd, Edinburgh.
- Rogan, P. (2001): Toward full Citizenship For All: Conversion to Community Life. V Confererence European Unión for Supported Employment. Edinburgh, Marzo 2001.
- Sinnott, Brendan (2002): The EU's Social Inclusion Process & the Social Exclusion Programme. Unit for the Integration of People with Disabilities. Workability International Europe "Bridging the gap" for people with disabilities. Social Inclusion in the European Community. Sevilla, 21 y 22 de mayo 2002.
- Snell, M.J. (1995): Conversión. Sesión paralela en el 8º Simposiun Nacional: Sin retorno; Dignidad y Autoestima a través del Empleo con Apoyo. RRTC, Norfolk, Virginia.
- Verdugo Alonso, M.A y Jordán de Urríes, F. de Borja. (2001): *59/2001 Panorámica del empleo con apoyo en España*. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid.
- Vidal Martínez, Isabel (2002): Reflexiones sobre la responsabilidad social como estrategia empresarial. Ponencia en la Jornadas: Responsabilidad Social. Balance Social: Instrumento de gestión para la empresa social. CIES (Centro de Iniciativas de la Economía Social). Madrid, 19 y 20 de junio 2002. www.grupcies.com

3.

Integración laboral de personas
con discapacidad. Prácticas actuales
y líneas futuras

ACCIONES DEL REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD EN MATERIA DE EMPLEO

CASADO, D.
Real Patronato sobre Discapacidad

INTRODUCCIÓN

La primera expresión del hoy denominado Real Patronato sobre Discapacidad era ajena al empleo. No obstante, voy a referirme a ella por la relación de una de sus principales realizaciones con la política propuesta más adelante por el Real Patronato en la materia objeto de esta exposición.

Siguiendo la pauta del universalismo social hegemónico, y bajo la presión de las asociaciones de padres de niños con deficiencias, la Ley General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa, de 1970, establece el derecho de todos, incluidos los alumnos con deficiencias, a la educación. En el año 1975 se crea el Instituto Nacional de Educación Especial cuya misión principal era la progresiva extensión y el perfeccionamiento de la función educativa para alumnos con deficiencias .

El Instituto Nacional de Educación Especial había surgido para desarrollar el Capítulo VII de la Ley General de Educación, pero el Instituto no disponía de la estructura adecuada para dar respuesta a las demandas que muchas asociaciones de afectados y colectivos de profesionales venían planteando. Por ello, se procede a la creación, mediante el Real Decreto de 9 de abril de 1976, del Real Patronato de Educación Especial.

La acción específica más importante de la nueva Institución fue la elaboración del Plan Nacional de Educación Especial. Se inició en 1978 y se publicó en 1982. El Plan Nacional se inspira en cuatro principios, tomados del Informe Warnock, publicado en el Reino Unido y que son los siguientes: normalización de los servicios, integración escolar, sectorización de servicios y equipos multiprofesionales, e individualización de la enseñanza.

El Plan Nacional de Educación Especial fue documento de referencia para la política educativa posterior pero, además, sus principios sirvieron de orientación al Plan Nacional de Empleo del Real Patronato.

1. LA LISMI Y EL PLAN NACIONAL DE EMPLEO DEL REAL PATRONATO

La norma reguladora del Real Patronato de Educación Especial ya preveía la intervención de esta institución en campos vecinos al que era objeto determinado de su misión. Esta apertura del Real Patronato va a desembocar en una nueva regulación que se instrumenta inicialmente mediante un Real Decreto, de 21 de septiembre de 1978. Se reforma la institu-

ción para convertirla en Real Patronato de Educación y Atención a Deficientes. Por supuesto, esta nueva fórmula de la institución abarca la función del empleo.

Tras cuatro años de tramitación parlamentaria, se promulgó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). El Real Patronato realizó una labor de apoyo técnico durante la tramitación de este importante texto legal, uno de cuyos objetos principales es la integración laboral (arts. 37 a 48). La LISMI concede primacía a la ubicación de los "trabajadores minusválidos" en el sistema ordinario de trabajo, y atribuye carácter subsidiario al trabajo protegido (art. 37). En el título dedicado a servicios sociales, es decir, fuera del marco de la integración laboral, la Ley regula los Centros Ocupacionales con fines de terapia y ajuste personal y social (art. 53). En cuanto a las medidas, la norma establece medidas antidiscriminatorias y de promoción. Estas últimas son la reserva de puestos en las empresas (art. 38.1), así como subvenciones y préstamos para adaptar puestos y eliminar barreras arquitectónicas y para el establecimiento como autónomos y el pago de cuotas a la seguridad social (art. 38.4).

El Real Patronato estuvo atento a la tarea de desarrollo que habría de abordarse tras la aprobación de la LISMI. Por lo que concierne al empleo, en el mes siguiente al de la aprobación de la Ley, la institución celebró unas Jornadas Nacionales sobre la materia, en las que participaron representantes de las Administraciones Públicas, de las asociaciones de afectados y expertos, algunos de ellos pertenecientes a organismos internacionales, como la OIT, el Consejo de Europa y la Organización Europea para la Cooperación y el Desarrollo.

En 1983, el Real Patronato de Educación y Atención a Deficientes elaboró el Plan Nacional de Empleo (Madrid, Centro de Información sobre Deficiencias, 1983). El Plan se basa en los principios operativos de individualización, integración, normalización y sectorización; los mismos que fundamentaron el ya citado Plan Nacional de Educación Especial. En cuanto a sus propuestas prácticas relativas al "empleo libre", el Plan propugna: 1) medidas orientadas a superar o aliviar las limitaciones personales relacionadas con la discapacidad; 2) la formación de una conciencia objetiva respecto a las posibilidades laborales de los afectados; 3) la supresión de las medidas legales discriminatorias y el cumplimiento de las de fomento del empleo; y 4) la promoción del empleo mediante subvenciones, bonificaciones en la cuota empresarial, y ayudas para adaptaciones de puestos y del medio físico, con un tratamiento especial del empleo por cuenta propia. Por lo que se refiere al empleo protegido, el Plan propugna que los Centros Especiales de Empleo se utilicen mayoritariamente para los trabajadores afectados de deficiencia mental, así como que, además de su función productiva, cumplan la de capacitación para el empleo ordinario para los casos en que ello sea posible. La protección pública que se propone abarca ayudas y préstamos para instalación, y subvención del funcionamiento mediante la financiación de hasta el 50% del salario mínimo interprofesional y de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

Como puede comprobarse cotejando las normas de desarrollo de la LISMI en materia laboral, las mismas se inspiraron sustancialmente en el Plan Nacional de Empleo del Real Patronato.

2. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

En la función pública ha predominado históricamente la pauta de exclusión de las personas con deficiencias. Nuestra Administración mantuvo como requisito de admisión para los aspirantes a funcionarios un criterio que, aunque razonable –"no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones"–, se reglamentó

abusivamente en no pocos casos, estableciendo cuadros de exclusión por incapacidades para ciertos cuerpos y escalas no fundados del todo en exigencias funcionales. Sólo en el caso de los mutilados de guerra existía una tradición de medidas dirigidas a favorecer su acceso al empleo público, las cuales se potenciaron a raíz de la última contienda civil.

Las primeras disposiciones de carácter general dirigidas a promover el empleo de las personas con discapacidad datan de los años setenta (Decreto 2531/1970, de 20 de agosto, por el que se establecen medidas de rehabilitación médica, formación profesional, empleo protegido, asistencia social y promoción social, algunos de cuyos preceptos fueron objeto de nueva redacción mediante el Decreto 1378/1975, de 12 de junio, y el Real Decreto 1567/1976, de 7 de junio). Pero los preceptos relativos al empleo contenidos en dichas disposiciones afectaban sólo al sector privado, sin que se impusiera a las Administraciones Públicas compromiso alguno al respecto.

Procede mencionar una importante norma que reserva plazas públicas a personas con discapacidad. Se trata de la Orden del Ministerio de Trabajo, de 11 de enero de 1974, sobre empleo de trabajadores minusválidos y mayores de 40 años por Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo. La única e importante medida que establece esta norma es la reserva, a favor de los dos colectivos mencionados, de "el 75 por ciento de las vacantes que se convoquen... en las distintas categorías o puestos de trabajo comprendidos en los Grupos o Cuerpos de personal subalterno".

Como ya quedó dicho, en lo que atañe al empleo público de las personas con discapacidad, la LISMI se limita a establecer que serán admitidos a las pruebas selectivas "en iguales condiciones que los demás aspirantes" (art. 38.3). Este precepto de no discriminación no debe considerarse ocioso, supuestos los antecedentes citados. Pero conviene decir también que fue utilizado oficiosamente, por las entidades afectadas, para considerar abolidas las medidas de reserva mencionadas. De este modo, tras la LISMI queda una política neutra en lo tocante al acceso de las personas con discapacidad al empleo público.

Es a partir de 1984, con la introducción, en virtud de la Ley de medidas para la reforma de la Función Pública, de la técnica de la oferta anual de empleo público, cuando se adoptan disposiciones pro accesibilidad al empleo público que parecen marcar un nuevo derrotero. La Secretaría General del Real Patronato era desempeñada, a la sazón, por el Subsecretario del Departamento ministerial competente en función pública, lo que facilitó la asunción de criterios de accesibilidad al empleo público de las personas con discapacidad. El Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero, aprueba la primera oferta de empleo público, en la que ya se establecen medidas de accesibilidad que se extienden a todas las plazas funcionariales y laborales de la Administración Central, Organismos Autónomos y Seguridad Social, excepto las de personal estatutario y laboral de esta última.

Sin embargo, es cosa sabida que las normas no encierran en sí la virtualidad de su cumplimiento autónomo. Se necesita, en efecto, autoridad moral en quien las dicta, poder coactivo en quien ha de hacerlas cumplir, conocimiento y competencia práctica de los intermediarios en la transmisión o aplicación y, por supuesto, viabilidad práctica de las propias normas. Al comienzo del proceso de incorporación de medidas de accesibilidad a las ofertas de empleo público se daban las citadas circunstancias en términos generales, pero con algunas deficiencias: cabe citar, en primer lugar, el fenómeno de inercia que se manifiesta, sobre todo, en las primeras disposiciones de desarrollo de los preceptos de accesibilidad contenidos en las ofertas de empleo público; en segundo lugar, la inexperiencia en la aplicación de las nuevas disposiciones, que suscitó dudas y vacilaciones en materia de adaptación de pruebas e integración en el trabajo de los seleccionados con minusvalías; finalmente, una suerte de fundamentalismo doctrinal con descuido de los resultados.

Parecía claro, por todo ello, que eran necesarios apoyo y seguimiento para que las innovaciones cuajaran. Esa es la razón de que el Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía iniciara un programa de colaboración con las Administraciones dirigido a promover y evaluar las medidas de accesibilidad al empleo público para las personas con discapacidad.

Para orientar dichas medidas se propusieron cuatro pautas: universalización de la accesibilidad; supresión de requisitos de exclusión por deficiencias, salvo en el caso de incompatibilidad real con las funciones y tareas a desempeñar; previsión de adaptaciones en las condiciones de realización de las pruebas selectivas; y cuota de plazas reservadas.

El seguimiento realizado por el Real Patronato de las convocatorias de procesos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo público permite afirmar que se ha hecho efectivo, desde 1985, un proceso sistemático, progresivo y estable de acceso al empleo público de las personas con discapacidad, caracterizado por las siguientes tendencias:

- Rápida extensión de las medidas dirigidas a mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad al empleo en la Administración Civil del Estado, en la Seguridad Social, en las Comunidades Autónomas y en las Corporaciones Locales.
- Supresión de los cuadros de exclusión por deficiencias y progresiva adopción de fórmulas funcionales basadas en las capacidades necesarias para el desempeño de los puestos.
- Rápida extensión de las adaptaciones de tiempo y medios en las pruebas selectivas.
- Generalización de las cuotas de reserva, con una ocupación moderada de las mismas.

La incorporación de los criterios propuestos por el Real Patronato al Reglamento General de Ingreso garantiza, de cara al futuro, la correcta aplicación de las medidas de universalización de la accesibilidad, compatibilidad funcional como criterio de admisión, adaptación de pruebas y cuota de plazas reservadas. Pero subsiste el problema del bajo aprovechamiento de las oportunidades de empleo que, por esta vía, se brindan a las personas con discapacidad.

3. ESTUDIO, DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN

Las disposiciones de la LISMI relativas a la integración laboral fueron desarrolladas principalmente mediante reales decretos promulgados entre 1983 y 1985.

Establecida la nueva normativa, el Real Patronato proveyó a la publicación, en el nº 10/87 de su colección Documentos, de un estudio de los profesores Luis Enrique de la Villa Gil y Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, actualizado por Eusebio Niño Ruez, titulado *Derecho al trabajo de las personas con minusvalía*. El trabajo fue objeto de una reimpresión y de tres reediciones. La última de ellas es una versión nueva, obra del profesor Ricardo Esteban Legarreta, la cual recoge las reformas de la normativa laboral subsiguientes al Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos, firmado el 15 de octubre de 1997.

El desarrollo de los preceptos de la LISMI en materia de integración laboral ha sido también estudiado y documentado, junto al asunto de la aplicación, en una serie de trabajos de objeto global realizados por el Real Patronato. Con ocasión de los aniversarios quinto y décimo de la LISMI se elaboraron sendos informes que fueron publicados en el nº 13/1987 y

1992 de la colección Documentos, del Real Patronato. En el vigésimo aniversario del Real Patronato se elaboró y publicó la obra *Realizaciones sobre Discapacidad en España. Balance de 20 años* (Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Madrid, 1977), de la que se hicieron tres ediciones, y que también incluye el asunto de la integración laboral.

En lo que atañe al empleo público, las funciones de apoyo y seguimiento, reseñadas anteriormente, llevan consigo actividades de estudio, documentación e información específicas. Por una parte, desde el año 1985, en el que se instauraron las medidas relativas a personas con discapacidad, el Real Patronato viene realizando informes sobre cumplimiento de las mismas y de sus resultados. Dicha información ha sido ofrecida regularmente a los gestores públicos y representantes asociativos por dos medios principales: de una parte, desde 1986, se vienen celebrando anualmente, en colaboración con las Comunidades Autónomas y otras entidades, Sesiones Informativas sobre Acceso de las Personas con Discapacidad al Empleo Público (referidas en el nº 13/2002 de la colección Documentos, del Real Patronato, pp. 17 a 22); de otro lado, desde 1987, se viene publicando el nº 13 de la colección Documentos, dedicado al asunto de referencia y del que se han hecho trece ediciones.

En otro orden de cosas, se mantiene una línea de investigación orientada al conocimiento de la situación laboral y los factores de la misma de las personas con discapacidad. Así, en 1995 y 1996, se realizó una investigación de carácter cualitativo y modular acerca de los *Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad* (Colección Documentos, 45/96).

También se ha realizado una investigación exploratoria sobre Acceso al Trabajo de Personas con Discapacidad (1998 y 1999), por el Departamento de Psicología y Sociología de la Educación (Facultad de Educación) de la Universidad de Extremadura, y una Encuesta a agentes de intermediación laboral para personas con discapacidad (1999), por IGON, CEE S.L., para la elaboración de un directorio de centros. El Real Patronato viene colaborando asimismo, desde 1998, en el Estudio Comparativo de Personas con Discapacidad en Diferentes Ámbitos Laborales, organizado por la Fundación Catalana Síndrome de Down.

4. COLABORACIONES

Para corresponder a peticiones recibidas, el Real Patronato ha prestado y realizado varias colaboraciones y actividades orientadas a la mejora de las intervenciones en pro de la integración laboral de las personas con discapacidad, como las siguientes (tomadas de la *Memoria del Real Patronato. 1976-2001*, Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, 2001, pp. 101 y 102):

- Colaboración, mediante acuerdo con la Generalidad de Cataluña, en las Jornadas anuales, entre 1992 y 2000, de la Coordinadora de Talleres.
- Impartición del curso de Formación de Gestores de Centros Ocupacionales y de Empleo Especial, iniciado con la Junta de Andalucía, del que se han celebrado una primera edición piloto (1993) –según el programa elaborado conjuntamente por un grupo de expertos convocados por el Real Patronato, directamente supervisada en su aplicación por los responsables del Instituto Andaluz de Servicios Sociales (IASS) en Granada, de quienes partió la iniciativa y propuesta–, y otras aplicaciones (1995) en Córdoba, Málaga –también promovidas por el IASS– y Murcia –por iniciativa de la Federación Murciana de Asociaciones pro Personas con Deficiencia Mental

(FADEM)–, basadas en la misma estructura inicial, con ligeras variantes derivadas de las peculiaridades locales.

- Apoyo en la difusión de nuevas formas de inserción laboral, como la de empleo con apoyo, colaborando con iniciativas de la Asociación Española de “Supported Employment”.
- Contribución económica a la elaboración del *Plan para la reactivación del empleo de las personas con discapacidad*, elaborado por el Consejo Español de Representantes de Minusválidos (CERMI). Confección de una *Guía de buenas prácticas para la búsqueda de empleo para personas con discapacidad*, editada en 1997.

LA ESTRATEGIA EUROPEA DEL EMPLEO: POLÍTICAS NACIONALES Y EUROPEAS PARA DISCAPACITADOS

PRIETO, A.
INEM

1. LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

El problema del desempleo existente en Europa en los primeros años de la década de los noventa llevó a las autoridades europeas a plantearse la necesidad de llevar a cabo acciones conjuntas para generar empleo y luchar contra el desempleo.

En este sentido, el Libro Blanco de Delors (1993) es la primera piedra de lo que luego ha sido la Estrategia Europea de Empleo y supone una toma de conciencia de la amplitud del problema del paro en Europa.

Posteriormente, en 1994 el Consejo de Essen establece cinco ámbitos de actuación que prefiguran el marco lo que más tarde será aprobado en Luxemburgo.

En 1997 el Consejo de Amsterdam supuso un punto de inflexión en la lucha contra el desempleo en Europa. Hay un antes y un después de Amsterdam: a partir de este momento el empleo es el centro de todas las políticas europeas y un asunto de interés común para Europa.

La Estrategia Europea de Empleo, definida en el Tratado de Amsterdam, insta a los Estados miembros a coordinar sus políticas laborales en torno a cuatro pilares de actuación prioritaria con objetivos claros y bien definidos. En este Consejo Europeo se adoptaron dos medidas cruciales para potenciar la nueva Estrategia:

El *marco legal e institucional* para promover la convergencia de las políticas de empleo en la UE: el nuevo *Título de empleo* del Tratado.

La *decisión política* de no esperar a la entrada en vigor del Tratado (1 de mayo de 1999), sino de poner en marcha inmediatamente el procedimiento de vigilancia y cooperación para las políticas nacionales de empleo.

Se adoptaron como puntos clave, o principales objetivos, de la Estrategia Europea de Empleo los siguientes:

Conseguir un alto nivel de empleo en la economía general y en todos los colectivos del mercado laboral.

Sustituir la lucha pasiva contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo.

Fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, de modo que las empresas de la UE puedan hacer frente al cambio económico conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiendo a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de toda su vida.

Ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo.

El inicio del proceso de Luxemburgo. La cumbre extraordinaria de Empleo de Luxemburgo, celebrada en noviembre de 1997, propuso traducir en realidades la idea del empleo como “asunto de interés europeo común”. Los dirigentes europeos decidieron poner en marcha el ciclo anual de aplicación y supervisión de las políticas de empleo nacionales, que se ha dado en llamar *proceso de Luxemburgo*, que tiene las siguientes fases:

A principios de año, y conforme a una propuesta de la Comisión, el Consejo aprueba una serie de áreas prioritarias de actuación, las *Directrices de empleo*, que contienen objetivos concretos que deben cumplirse.

Cada país elabora un *plan nacional de acción* donde se indican los métodos de aplicación de dichas directrices más apropiados para el país.

La Comisión y el Consejo examinan cada plan nacional de acción y presentan un *informe conjunto de empleo* al Consejo Europeo de diciembre. La Comisión también presenta una recomendación para revisar las Directrices de empleo del año siguiente y puede asimismo proponer nuevas medidas.

Partiendo de las conclusiones de los Jefes de Estado y de Gobierno, el Consejo aprueba el conjunto de Directrices para el año siguiente; puede asimismo formular recomendaciones nacionales específicas a propuesta de la Comisión.

En la Cumbre de Empleo de Luxemburgo de noviembre de 1997 se acordaron las primeras 19 *Directrices* de empleo (posteriormente su número ha cambiado hasta situarse en las 18 de 2002), basadas en cuatro “pilares” centrales de actuación prioritaria y que fijaban objetivos cuantitativos a escala de la UE que debían cumplirse en el plazo de cinco años. La puesta en práctica de estos objetivos cuantitativos de empleo está apoyada por la actuación financiera del Fondo Social Europeo, dado que, por su propia naturaleza y principios constitutivos, el FSE ha apoyado tradicionalmente muchos de los objetivos incorporados después a las Directrices de empleo, hasta el punto de que muchos Estados miembros han tomado ya medidas para integrar mejor la financiación del FSE en sus políticas generales de mercado laboral.

Las Directrices para el empleo que instan a los Estados miembros a adoptar medidas concretas se basan en los siguientes “pilares”:

Empleabilidad, asegurarse de que las personas adquieren las cualificaciones precisas para ocupar puestos de trabajo.

Espíritu de empresa, facilitar la creación de empresas y de empleo.

Adaptabilidad, concebir nuevos métodos de trabajo más flexibles que concilien la seguridad y la flexibilidad laborales.

Igualdad de oportunidades, igualdad de acceso al trabajo para hombres y mujeres e igualdad de trato en el trabajo.

En la actualidad, la EEE está sometida a un proceso de evaluación de los cinco primeros años de aplicación, para abordar la segunda fase, hasta el 2010, dentro del horizonte mar-

cado en Lisboa y Estocolmo de pleno empleo en Europa: una tasa de empleo global del 70% y del 60% para las mujeres.

2. POLÍTICAS DE EMPLEO PARA DISCAPACITADOS EN ESPAÑA Y EN EUROPA

La Estrategia Europea de Empleo se ocupó desde sus inicios de los grupos con mayores dificultades en el mercado de trabajo. Una de las directrices de empleo ha venido cada año a instar a los Gobiernos a ocuparse de mejorar la empleabilidad de los discapacitados y otros grupos desfavorecidos.

A continuación se hace una recopilación de las principales medidas que se vienen aplicando en nuestro país y en Europa, partiendo de las bases legislativas que se establecieron a partir de los años ochenta para promover la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

2.1. La legislación en España

La legislación principal sobre la integración laboral de los discapacitados es, en síntesis, la siguiente:

- La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), sienta las bases para que la integración total a la sociedad de los discapacitados pueda llevarse a cabo. Sus principios generales inspiradores se fundamentan en los derechos que el artículo 49 de la Constitución Española reconoce, en razón a la dificultad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social.
- Esta Ley en su Título VII “De la Integración laboral” reconoce como finalidad primordial de la política de empleo la integración de los trabajadores minusválidos en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, para aquellos que encuentran serias dificultades y no puedan llevar a cabo un trabajo en condiciones normales, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido, esto es, mediante la opción de integrarse en Centros Especiales de Empleo, que la propia Ley configura y define.
- Asimismo, la Ley establece la obligatoriedad para las empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores fijos, de emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por ciento de la plantilla, al mismo tiempo que establece la igualdad de condiciones de los minusválidos con el resto de aspirantes en las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de las diferentes Administraciones Públicas.
- La Ley contempla expresamente el fomento del empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral, que podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de los minusválidos.
- En desarrollo reglamentario de los preceptos contenidos en esta Ley, se han venido plasmando en distintas disposiciones normativas medidas reguladoras del empleo selectivo y otras medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, con-

- tenidas en el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, modificado posteriormente en su artículo 7 por el Real Decreto 4/1999 de 8 de enero.
- Asimismo, la regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo ha sido llevada a cabo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, posteriormente modificado por el Real Decreto 427/1999 de 12 de marzo. A su vez el Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social del Minusválido.
 - Por otra parte, el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por ciento a favor de los trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
 - Por último, la disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, establece el grado de minusvalía necesario (igual o superior al 33%) para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo a favor de los minusválidos, así como para que puedan ser contratados en prácticas o para la formación con la aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo. Igualmente regula, a través de su disposición adicional quinta, una serie de supuestos en los que no serán de aplicación las subvenciones y bonificaciones previstas para este colectivo.

2.2. Medidas estatales específicas de fomento del empleo y formación

2.2.1. Empleo

a) *Obligatoriedad de contratación a minusválidos por las empresas*, cuya finalidad es la de facilitar la integración laboral de los minusválidos. Esta medida consiste en la obligación para las empresas públicas y privadas de 50 o más trabajadores de que, al menos, el 2% de su plantilla sean trabajadores minusválidos. El cómputo del 2% se realiza sobre la plantilla total de la empresa de que se trate, cualquiera que sea el número de centros de trabajo que tenga y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresas.

De este cómputo quedan incluidos los trabajadores minusválidos que presten servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Excepcionalmente, las empresas pueden quedar exentas de la obligación de contratar trabajadores minusválidos, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en negociación colectiva, o bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

b) *Integración laboral de los minusválidos*

- *Compensaciones económicas a los Centros Especiales de Empleo*, cuya finalidad es la de ayudar a la viabilidad de estos Centros para asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo de los trabajadores minusválidos y su integración laboral. Los Centros pueden obtener las siguientes ayudas:

- Subvenciones del coste salarial de hasta el 50% del salario mínimo interprofesional. En caso de contrato a tiempo parcial, la subvención se reduce proporcionalmente a la jornada laboral realizada.
- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y las de recaudación conjunta.
- Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas de hasta 300.000 pesetas por puestos de trabajo.
- Subvención, por una sola vez, para equilibrar o sanear financieramente los centros especiales de empleo, con el fin de lograr una reestructuración que permita a los centros alcanzar niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de centros sin ánimo de lucro y de utilidad pública.
- *Creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo y fomento del trabajo autónomo*, medida que tiene por objeto financiar cualquier iniciativa que genere empleos, preferentemente estables, para trabajadores minusválidos desempleados, bien mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo o bien mediante la constitución en trabajadores autónomos. Además de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo descritas anteriormente, los Centros Especiales de Empleo pueden recibir ayudas dirigidas a poner en marcha proyectos generadores de empleo o de carácter innovador, sin que en conjunto superen la cuantía de 2 millones de pesetas por empleo creado con carácter estable si el centro supera el 90% de trabajadores minusválidos respecto al total de la plantilla, o de 1.500.000 pesetas si dicha proporción está comprendida entre el 70 y el 90%. Las ayudas son las siguientes:
 - Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, comercialización, asesoramiento en gestión empresarial, auditorías, informe económicos).
 - Subvención para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social.
 - Subvención financiera parcial, de hasta tres puntos del interés fijado, en los préstamos que se obtengan de entidades de crédito públicas o privadas que tengan suscrito convenio con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las ayudas establecidas para los que deseen constituirse en trabajadores autónomos son las siguientes:

- Subvención financiera parcial, de hasta tres puntos del interés fijado, en los préstamos que se obtengan de entidades de crédito públicas o privadas que tengan suscrito convenio con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con un máximo de 750.000 pesetas.
- Subvención de 650.000 pesetas para inversión capital fijo.

c) Incentivación de la contratación indefinida para desempleados minusválidos, que tiene por finalidad el fomento de la integración laboral de los trabajadores minusválidos en empresas y cooperativas a través de su contratación indefinida en jornada completa o parcial. Se incentiva este tipo de contratación en mayor grado para diferenciarla del fomento de la contratación de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional. Las empresas que contraten a este tipo de trabajadores reciben una serie de incentivos, como son:

- Subvención de 650.000 pesetas por cada contrato celebrado a tiempo completo. En el caso de que el contrato sea a tiempo parcial, el importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante toda la duración del contrato en un 70% o un 90% según sea el trabajador minusválido contratado menor o mayor de 45 años.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 150.000 pesetas.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- Incentivos fiscales para fomentar el incremento de la plantilla de trabajadores minusválidos en la empresa, que consisten en deducciones de 800.000 pesetas en la cuota líquida del impuesto sobre sociedades o del impuesto sobre la renta de las personas físicas correspondiente al empresario, por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores minusválidos con contrato de trabajo indefinido a jornada completa.

d) Contratos formativos para minusválidos: contratos en prácticas y contratos para la formación, cuyo objetivo es la contratación de minusválidos combinando el trabajo retribuido y la formación laboral no retribuida. Son contratos en prácticas o para la formación con las siguientes características:

- En los contratos en prácticas, las empresas tienen derecho a la reducción del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, si el contrato es a jornada completa, durante toda la vigencia del contrato.
- En los contratos para la formación, se elimina el límite de edad en el caso de los trabajadores minusválidos; los contratos efectuados con ellos no se computan para determinar el número máximo de trabajadores en formación por empresa y éstas últimas tienen derecho a la reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social prevista para estos contratos.

e) Contratación temporal de trabajadores minusválidos acogida al Programa de fomento del empleo 2002, con objeto de fomentar la contratación de trabajadores minusválidos desempleados, a jornada completa o parcial. Durante el año 2002, las subvenciones y bonificaciones para el fomento de la contratación de estos trabajadores se mantiene en los mismos términos que en el año 2001: las empresas podrán contratar durante 2002 trabajadores minusválidos con contratos de una duración mínima de un año y máxima de tres. Si los contratos son a jornada completa, la empresa contratante tendrá derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Dicha reducción será del 100% si el trabajador es el primer contratado de la empresa.

f) Empleo selectivo, cuyo objetivo es el de facilitar el empleo de los minusválidos, estableciendo las condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores minusválidos, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación. El contenido de las medias sería el siguiente:

- Los trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a su reincorporación a la empresa.
- Los trabajadores que hayan cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, pero que, terminados los correspondientes procesos de recuperación, recobren su plena capacidad laboral o queden afectados

de una incapacidad permanente parcial, tienen preferencia absoluta para su readmisión en la vacante que se produzca en la última empresa en la que trabajaron. En estos casos, las empresas tienen derecho a una reducción del 50% de las cuotas de Seguridad Social por contingencias comunes durante dos años.

g) *Capitalización de las prestaciones por desempleo*, como medida de apoyo a las iniciativas empresariales y a la creación de empleo. La capitalización de las prestaciones de nivel contributivo (es decir, el pago en una sola vez de la cuantía correspondiente a las prestaciones por desempleo reconocidas al trabajador) en el caso de los trabajadores minusválidos tiene por finalidad la de propiciar el empleo autónomo.

2.2.2. Formación

a) *Programa de Formación Profesional 1998-2002*, dentro de cuyos objetivos principales se encuentra el de programar la oferta de formación a segmentos de la población con necesidades específicas y con dificultades de colocación, como son los minusválidos.

b) *Formación ocupacional*. Uno de los principales objetivos de la Formación Ocupacional es el de dirigir la Formación Ocupacional a los colectivos que lo precisen, atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades ante el mercado laboral, con la finalidad de que se les proporcione la formación adecuada para conseguir una inserción estable y de calidad en el mercado laboral. Para éstos colectivos se reforzará la política de igualdad de oportunidades, favoreciendo las medidas que tengan en cuenta las causas que provocan el riesgo de exclusión del mercado de trabajo, en particular, a mujeres con especial dificultad para integrarse a la actividad laboral, trabajadores eventuales de medio rural, *discapacitados*, emigrantes, marginados sociales y minorías étnicas.

c) *Talleres de empleo*. El Plan de Acción para el Empleo del Reino de España estableció en 1999 el nuevo programa de Talleres de Empleo, que combina acciones de empleo-formación dirigidas a desempleados de 25 o más años, especialmente de aquellos grupos con especiales dificultades de inserción, tales como parados de larga duración, mujeres, *personas con discapacidad* o aquellos que se determinen como colectivos preferentes de actuación.

Este programa mixto se desarrolla en actividades, promovidas por entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, de interés general y social.

El objetivo del programa de talleres de empleo es posibilitar la inserción posterior de los participantes tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

Con la nueva regulación operada en este programa de Talleres de Empleo por la Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2001, todos los participantes en este proyecto acceden además a formación en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a través de un módulo de alfabetización informática de, al menos, 30 horas lectivas de duración.

d) *Renta Activa de Inserción*. El programa de Renta Activa de Inserción viene funcionando desde el año 2000 y está dirigido a desempleados entre 45 y 65 años que estén inscritos como demandantes de empleo o como desempleados durante 12 o más meses, no tengan derecho a prestaciones o subsidios y carezcan de rentas superiores al 75% del SMI. Los colectivos a los que va dirigido este programa adquieren el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras para su inserción laboral, persiguiendo, por tanto, el doble objetivo de reinserción laboral y protección frente al desempleo. Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, la Renta Activa de Inserción amplía los colectivos a los que va dirigida afectando también a las personas con discapacidad y a las mujeres maltratadas.

2.2.3. Actuaciones del IMSERSO

a) *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002*, es una propuesta política integral para el colectivo de personas con discapacidad que establece los ámbitos esenciales de esa política y los articula en una estrategia global. Enumera las principales medidas a desarrollar, las ordena de forma coherente en Programas y determina el Departamento o área funcional responsable. Una de las *finalidades* principales del Plan, en el ámbito social, es la de impulsar una presencia más activa y una mayor participación en la vida económica y social del colectivo de personas con discapacidad.

El Plan de Acción se estructura en cinco Planes Sectoriales, uno de los cuales el referido al empleo, titulado *“Participación e integración en la vida económica”* persigue garantizar a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades en materia de empleo, asegurar una recuperación profesional de calidad adecuada a las necesidades de los sujetos, al mercado laboral de la zona y a las exigencias cambiantes de las ocupaciones, y potenciar la recuperación e integración laboral frente a las pensiones y prestaciones económicas personales. Comprende los siguientes programas:

- Recuperación profesional
- Colocación e inserción laboral
- Protección económica y social

b) *Servicio de Información sobre Discapacidad (SID)* es un sistema informatizado de acceso vía Internet para la obtención de información sobre discapacidad. Se configura como un servicio público puesto en funcionamiento por el IMSERSO y la Universidad de Salamanca. Desarrolla una triple función de recopilación, sistematización y disposición de conocimientos, datos e informaciones sobre personas y colectivos con discapacidad.

c) *Proyectos para discapacitados en el Plan de Acción Info XXI, 2001-2003* que dentro de la línea de acceso para todos a la Sociedad de la Información, se plantea la necesidad de facilitar la accesibilidad a las TIC de los discapacitados, proponiendo, entre otros objetivos, el difundir y promover la implantación de los criterios de *“diseño para todos”* entre los agentes del sector de las TIC. Este objetivo se ha plasmado en dos tipos de *acciones* cuya puesta en marcha y realización corresponde al IMSERSO:

- Facilitar el acceso a la Sociedad de la Información y el intensivo de las Nuevas Tecnologías a los discapacitados con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades, a desarrollar en el período 2001/2003, cuenta con un presupuesto previsto de 1.531 miles de Euros.
- El establecimiento de unidades de telecomunicación en los CRMF para el empleo de personas con discapacidad gravemente afectadas, a desarrollar en el período 2001/2003, cuenta con un presupuesto previsto de 504 miles de Euros.

2.2.4. Políticas Europeas

a) *Estrategia europea sobre la discapacidad*

La meta principal de la Estrategia Europea para la Discapacidad es la de promover una sociedad abierta y accesible para todos, donde las barreras que la impidan puedan ser identificadas y eliminadas. Esta estrategia se basa en tres ejes principales:

- La cooperación entre la Comisión y los Estados Miembros, que permita, entre otras consideraciones, tener en cuenta los temas sobre la discapacidad en relación con la legislación laboral.
- La plena participación de las personas con discapacidades, de cara a las aportaciones que puedan efectuar en cuanto a planes, programas, cambios en las políticas para discapacitados, prácticas, etc.
- Mainstreaming en la formulación de políticas sobre la discapacidad, prestando especial atención a los aspectos sobre la discapacidad en sus políticas socio-económicas, programas y proyectos.

c) Año europeo de las personas con discapacidad, 2003

Aunque la responsabilidad principal en materia de discapacidad incumbe a los Estados Miembros, la Unión Europea pretende con esta iniciativa dar un impulso necesario que permita suscitar la atención sobre los temas de la discapacidad y ofrecer un marco apropiado de cara a la consecución del objetivo principal de la integración y participación de las personas con discapacidad en la vida social. Los objetivos del Año Europeo de las personas con discapacidad son:

- sensibilizar a la opinión pública sobre el derecho de las personas con discapacidad a verse protegidas frente a la discriminación y a disfrutar plena y equitativamente de sus derechos, tal como se establece, entre otros documentos, en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea;
- fomentar la reflexión y el debate sobre las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en Europa;
- promover el intercambio de experiencias sobre ejemplos de buenas prácticas y estrategias de probada eficacia a escala local, nacional y europea;
- reforzar la cooperación entre todas las partes implicadas (administraciones públicas a todos los niveles, sector privado, comunidades, interlocutores sociales, investigadores, sector del voluntariado, personas con discapacidad y sus familias);
- resaltar la contribución positiva que las personas con discapacidad aportan a la sociedad en su conjunto, especialmente mediante la valoración de la diversidad y la creación de un entorno positivo y propicio al reconocimiento de la misma;
- sensibilizar a la opinión pública sobre la heterogeneidad de la categoría “personas con discapacidad” y sobre los miembros de este colectivo que se enfrentan a múltiples formas de discriminación.

c) Iniciativa EQUAL (F.S.E.-Periodo 2000-2006)

La iniciativa Equal es una nueva iniciativa comunitaria basada en la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado laboral. Su período de aplicación abarca del 2001 al 2006. Los proyectos presentados en esta iniciativa deben contemplar una serie de principios básicos, entre los que se encuentra el de *enfoque integrado*, consistente en que los proyectos a presentar deben tener en cuenta una perspectiva integrada en el tratamiento de las problemáticas de desigualdad o discriminación en relación con el mercado de trabajo del territorio o sector, concentrando las actuaciones en aquellos grupos que se vean más afectados por dichas situaciones. Si las circunstancias lo justifican, podrán asimismo tener

por objeto principal alguno de los grupos específicos que sufren discriminación o desigualdad.

El Estado español ha seleccionado 6 áreas de las 8 propuestas por las directrices de la Comisión, que se ordenan en 4 ejes correspondientes a los cuatro pilares de la Estrategia Europea para el Empleo. Los proyectos presentados en relación con el eje 1 deben versar sobre dos áreas temáticas que se contextualizan en el Pilar I de la EEE:

- Facilitar el acceso y la incorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.
- Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo.

d) Accesibilidad

En el seno del Grupo de alto nivel “Empleo y Dimensión Social de la Sociedad de la Información” (ESDIS), la Comisión europea desarrolla distintas actividades que tienen como objeto, en el ámbito de la discapacidad, procurar la accesibilidad a los instrumentos de la Sociedad de la Información a todos los trabajadores, sin discriminación. Esto se plasma en aspectos tan dispares como el diseño para todos y la promoción de la igualdad en las posibilidades de acceso a los medios de la S.I. El subgrupo de “Accesibilidad” es el que se ocupa, dentro de ESDIS, de ello.

Mesas de Experiencias

1.

Búsqueda y selección de puestos
de trabajo y trabajadores

BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

SENABRE, S.
Fundación ASINDOWN

La Fundación Asindown es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo la promoción y realización de cuantas actividades contribuyan a mejorar las condiciones de vida y procuren la plena integración familiar, social laboral y el desarrollo de una vida lo más autónoma posible de las personas con Síndrome de Down.

Tiene como uno de sus principales objetivos la plena integración laboral de personas con S.D., desde la firme convicción que el empleo es un paso fundamental en el desarrollo social y personal de este colectivo, siendo conscientes de las grandes posibilidades y aptitudes que llegan a desarrollar frente al mundo laboral.

El Programa de Integración Sociolaboral plantea la Integración Laboral como un conjunto de actuaciones globales e interrelacionadas, destinadas a diferentes ámbitos de actuación que de una forma directa o indirecta contribuyen a la consecución del principal objetivo del Programa que es que las personas con S.D. u otras discapacidades logren una plena integración social y laboral. Este objetivo se consigue a través de la búsqueda activa de empleo mediante el contacto directo con la empresa.

Por todos es conocida la dificultad que el colectivo de personas con Síndrome de Down tiene a la hora de integrarse laboralmente en un empleo ordinario. Este hecho supone un estancamiento a nivel personal y social de estas personas, puesto que no trabajar implica una falta de reconocimiento y valor social, así como la falta de aceptación, tanto familiar como social. Por este motivo la Fundación Asindown decidió poner en marcha un Proyecto de Integración Sociolaboral.

1. BÚSQUEDA DE EMPLEO

La Fundación Asindown tiene como uno de sus principales objetivos la plena integración laboral de personas con S.D., desde la firme convicción que el empleo es un paso fundamental en el desarrollo social y personal de este colectivo, siendo conscientes de las grandes posibilidades y aptitudes que llegan a desarrollar frente al mundo laboral.

Defendemos las vías ordinarias de búsqueda de empleo, pero siendo conscientes de la falta de conocimiento del colectivo empresarial de las posibilidades de trabajo que pueden ofrecer las personas con Síndrome de Down.

Para ello el *Programa de Integración Laboral* se desarrolla a través de tres objetivos:

- Orientación Laboral.

- Bolsa de Trabajo.
- Acceso al empleo ordinario.

Para conseguir este último objetivo, acceso a un puesto de trabajo en la empresa ordinaria, por parte de alguno de nuestros jóvenes, el Programa Laboral pone en marcha toda una serie de actividades con el fin de buscar empresas que quieran colaborar con el Proyecto de Integración Laboral.

Entendemos que nuestra labor en lo que respecta a la búsqueda de empleo debe centrarse en dos grandes apartados: Apoyo en la búsqueda de empleo por los cauces ordinarios, e información y concienciación del tejido empresarial.

2. APOYO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO POR CAUCES ORDINARIOS

Es el propio trabajador el que debe buscar un empleo mediante los cauces ordinarios como son la inscripción en el INEM, la búsqueda en prensa, la elaboración y difusión de su curriculum vitae, y todas aquellas acciones que faciliten encontrar un puesto de trabajo.

Para ello desde la fundación se les forma, asesora y tutela en todo su itinerario prelaboral, pasando por una fase previa de formación antes de iniciar la búsqueda. Una vez finalizada la etapa de formación prelaboral se inicia una etapa de búsqueda de empleo o de nuevas posibilidades de formación.

Esta búsqueda activa del trabajador tiene unos resultados muy limitados, ya que actualmente no aparecen ofertas de empleo suficientes para este colectivo, teniendo en cuenta que se tratan de personas, que en su mayoría, tienen entre 16 y 30 años, buscan su primer empleo, y además tienen un minusvalía.

3. INFORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL

La búsqueda de empleo se centra principalmente en una labor de concienciación sobre la posibilidad de las personas de nuestro colectivo de trabajar correctamente.

Con esta labor de concienciación se intenta llegar a la mayor parte de la sociedad, y en este caso especialmente se centra en la esfera empresarial y demás colectivos económicos.

Para ello se inician una serie de entrevistas con los diferentes estamentos que engloban los grupos empresariales y una prospección del mercado laboral, cuyo objetivo obtener toda la información necesaria para poder empezar a contactar con la empresa privada. Los pasos que se siguen para este fin son:

3.1. *Contacto con la Cámara de Comercio*

Se obtiene información sobre las Asociaciones y Federaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana. Esta información es muy valiosa puesto que cada Asociación y Federación esta compuesta por más de una empresa, por lo que con un solo contacto ya tenemos información de un número importante de empresas con las que establecer contacto.

De la propia Cámara de Comercio se obtiene una guía de proveedores y clientes de la Provincia de Valencia llamada "Páginas Salmón", esta guía es un directorio empresarial que contiene información sobre más de 12.000 empresas valencianas dedicadas a la fabricación,

distribución o suministro, de productos y servicios dirigidos a las empresas. Los datos de estas empresas conforman un amplio y variado repertorio de suministros industriales, productos y servicios, clasificados por sectores de actividad en orden alfabético y localizados por comarcas y municipios.

3.2. *Contacto con el Impiva*

A través del Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa se pretende también obtener información sobre empresas de la Comunidad Valenciana solicitando la guía Ardán. En esta se recogen los datos de 10.000 empresas, que pueden seleccionarse según sector, actividad, nº de empleados, facturación, localidad, provincia.

3.3. *Contacto directo con las empresas*

La mayor dificultad en cuanto al hecho de conseguir entrevista estriba en que el contacto debemos realizarlo con las personas que ocupan cargos de responsabilidad dentro de la empresa, es decir, la entrevista se lleva a cabo con el director de Recursos Humanos, Jefe de personal o Gerente de la empresa y normalmente estos cargos tienen bastante limitado su tiempo, esto afecta a la actuación del buscador de empleo en la medida en que se alarga en el tiempo el poder conseguir una entrevista, este hecho se da especialmente cuando se trata de grandes empresas, en algunas de ellas cuesta hasta una media de dos a tres meses el poder hablar telefónicamente con la persona responsable y solicitar dicha entrevista. Esta dificultad es menor cuanto más pequeñas son las empresas.

En cuanto a la entrevista en si, cabe decir, que la mayoría de las empresas todavía desconocen que se estén llevando a cabo proyectos de integración laboral de personas con discapacidad, este hecho dificulta la misma, puesto que es más difícil conectar con el empresario. Quiero destacar que hago referencia a "la mayoría", es decir, que no todas las personas con las que me he entrevistado tenían desconocimiento, afortunadamente algunas empresas tenían una idea general a cerca de los mismos, hecho que facilita el acercamiento al empresario, pero pienso que todavía queda camino por recorrer en cuanto a la difusión de información sobre estos programas a los empresarios.

Los pasos que se han seguido son los siguientes:

- Elaboración de una carta de presentación dirigida al empresario (gerente o director de recursos humanos) en la que presentamos el Proyecto de Integración Laboral y solicitamos mantener una entrevista personal con los mismos.
- Contacto telefónico con la empresa para concretar entrevista.
- Entrevista personal, en esta se explica al empresario de manera más detallada en que consiste nuestro Proyecto de Integración Sociolaboral y se le propone la colaboración con el mismo.

A partir de diferentes reuniones con las personas encargadas de crear los puestos de trabajo en las diferentes organismos oficiales, se logra ponerse en contacto con una serie de empresas denominadas semi-públicas con las cuales parecen existir mayores posibilidades de integración, ya que no son empresas con unos claros objetivos económicos.

Tras esta primera toma de contacto con los empresarios ya se analizan de forma más detallada, e independientemente todas las empresas con posibilidades u obligación de con-

tratación, para posteriormente informarlos más detalladamente del “proyecto de integración sociolaboral” (Anexo I).

Desde nuestra Fundación, conscientes de la poca aceptación de la integración laboral de las personas con Síndrome de Down, se le ofrece al empresario la posibilidad de tener una primera toma de contacto con el trabajador, mediante la firma de un convenio de colaboración (Anexo II) consistente en la realización de un mes de prácticas en un puesto de trabajo concreto con apoyo completo de un técnico en mediación laboral, sin que estas prácticas supongan coste alguno para el empresario.

El empresario por su parte únicamente se compromete a valorar las posibilidades de contratación una vez finalizado el periodo de prácticas.

Por lo tanto al empresario se le ofrece:

- Un mes de trabajo sin remunerar.
- Posibilidad de acceder a las diferentes subvenciones por contratación de personas con discapacidad. (Diferente según Autonomías)
- Correspondientes deducciones de la Seguridad Social.
- Posibilidad de tener a un trabajador formado en el propio puesto de trabajo

4 CONCLUSIONES

Conociendo las ventajas expuestas en el punto anterior parece lógico plantearse la búsqueda de empleo en personas con discapacidad psíquica como una búsqueda sencilla.

En el último informe del Instituto Nacional de la Juventud (Año 2000) se recoge que el 70 % de los jóvenes de entre 15 y 29 años no son independientes económicamente, y la Encuesta de Población Activa del año 2002 nos indica que más del 30 % de las personas que actualmente se encuentran sin trabajo tienen entre 15 y 30 años.

Teniendo en cuenta que la población para la cual se busca empleo desde nuestra Fundación son jóvenes de entre 16 y 30 años, que buscan un primer empleo, que no tienen titulaciones universitarias, ya podemos observar que esta búsqueda no es tan sencilla a pesar de las ayudas al empresario.

Durante el año 2001 desde la Fundación Asindown únicamente se consiguió la firma del convenio de prácticas de empleo con el 6 % de las empresas contactadas. Sin embargo de este 6% que firmaron el convenio, el 100 % accedieron a la posterior contratación del trabajador con discapacidad.

También destaca el dato que únicamente el 33 % de las empresas que actualmente están recibiendo el apoyo de la Fundación, han solicitado las ayudas a la contratación de personas con discapacidad.

Por lo tanto podemos decir que el problema no está en la falta de apoyo económico al empresario por estas contrataciones, sino que viene marcado por una falta de puesto de trabajo reales para los jóvenes, así como por el gran desconocimiento de los potenciales de los trabajadores con discapacidad.

Es en este segundo punto donde más hay que incidir para conseguir un mayor número de ofertas de empleo para nuestro colectivo.

ANEXO I: INFORMACIÓN AL EMPRESARIO

PROYECTO INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

FUNDACIÓN ASINDOWN VALENCIA

1. ¿QUÉ ES LA FUNDACIÓN ASINDOWN?

La Fundación Asindown surge en 1994 promovida por la Asociación de padres de niños con Síndrome de Down, y por un grupo de apoyo formado por personas que años atrás venían colaborando con la Asociación.

2. OBJETIVOS DE LA FUNDACIÓN ASINDOWN.

El objetivo prioritario que se plantea la Fundación es realizar cuantas actividades contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, esto se traduce en la necesidad de conseguir la plena integración familiar, social y laboral de este colectivo, para poder, de este modo, compartir su vida con el resto de la sociedad.

El problema con el que tropiezan las personas con síndrome de Down, es que una vez finalizada su etapa de escolarización obligatoria no tienen opción de continuar su proceso de integración por lo que sufren un estancamiento en su desarrollo personal y social.

La vía normalizada para los ciudadanos en edad laboral es la de su incorporación a un puesto de trabajo dentro de cualquier tipo de empresa (pública o privada).

Ante esta situación, la Fundación se plantea la necesidad de poner en marcha un Proyecto de Integración Sociolaboral para este colectivo.

3. ¿EN QUÉ CONSISTE NUESTRO PROYECTO?

Se trata de un proyecto cuya finalidad es la formación profesional de este colectivo para su incorporación en empresas del mercado ordinario de trabajo, con contrato y salario normalizado.

Los objetivos específicos de este proyecto son:

- Desarrollo de las Habilidades Sociales y Personales.
- Desarrollo de las Habilidades Socioprofesionales.
- Consolidación de los aprendizajes básicos.
- Inserción laboral
- Trabajo con familias.
- Difusión del programa al tejido empresarial y a la sociedad en general.

4. ¿QUIÉNES SON LOS BENEFICIARIOS DE ESTE PROYECTO?

Empresas con más de 50 trabajadores en su plantilla, obligados legalmente a tener un 2% de sus trabajadores con discapacidad según la Orden de 24 de Julio de 2000.

Empresas que sin tener la obligación legal, quieran colaborar en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad.

Jóvenes con síndrome de Down en edad laboral, con la formación ocupacional y personal necesaria para cubrir un puesto de trabajo en una empresa ordinaria.

5. EMPLEO CON APOYO

Según la Lismi “será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, su incorporación al sistema productivo protegido mediante la fórmula especial de trabajo protegido (Art.,3 Título VII).

Los programas de empleo con apoyo suelen incluir periodos de formación previos a la incorporación laboral. Esta formación incide de manera especial en las habilidades de autonomía personal y social requeridas para manejarse adecuadamente en su futuro puesto de trabajo.

Una vez incorporado a la empresa, el nuevo trabajador, cuenta con el apoyo del mediador laboral profesional clave para el desarrollo y éxito de la incorporación laboral. El apoyo del mediador, va decreciendo a medida que el trabajador va realizando las tareas independientemente. Asimismo se encarga de hacer un seguimiento periódico para asegurar su óptimo rendimiento y proporcionar los apoyos puntuales necesarios, tanto al trabajador como a la empresa.

6. METODOLOGÍA DE EMPLEO CON APOYO EN LA FUNDACIÓN ASINDOWN

6.1. Formación laboral

Esta primera fase de formación en el puesto de trabajo consiste en un acuerdo de prácticas, mediante un convenio de colaboración entre la empresa y la Fundación Asindown. No existe relación contractual alguna con el trabajador.

En esta 1ª fase se cuenta con el apoyo del mediador sociolaboral que se encargará de la formación en el puesto de trabajo, sin que esto suponga coste alguno para la empresa.

6.2. Contratación laboral

Cuando el joven ha superado el periodo de formación en el puesto de trabajo pasa a ser contratado por la empresa, que cuenta en todo momento con el apoyo del Mediador laboral, estableciéndose sesiones de seguimiento del joven en el puesto de trabajo, periódicas o a petición de la empresa.

Según la orden de 29 de Diciembre de 2000 de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de empleo de personas con discapacidad. La fundación Asindown (empresa Promotora) y la empresa contratante (empresa colaboradora), tramitarán la subvención con dicha Consellería en caso de que se realice un contrato temporal. La subvención es la siguiente:

Subvención de hasta el 100% del salario del trabajador con discapacidad psíquica durante la vigencia de la contratación temporal.

La cuantía no excederá de 6.011 Euros al año.

7. INFORMACIÓN LEGISLATIVA A EMPRESAS

La Legislación que regula las principales medidas de fomento de empleo y los tipos de contratos se describen a continuación:

– LEY 13/1982, del 7 de Abril de Integración Social de los Minusválidos. (LISMI).

- *ORDEN 24/7/2000* por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- *REAL DECRETO 27/2000* de 14 de Enero por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- *LEY 66/1997*, de 30 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- *ORDEN 29/12/2000* de la Consellería de Economía Hacienda y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la Concesión de Ayudas y Subvenciones públicas destinadas al Fomento de Empleo de personas con Discapacidad.

8. ENTIDADES COLABORADORAS

Actualmente la Fundación Asindown tiene integradas laboralmente a 33 personas con síndrome de Down, en las diferentes fases del proceso de integración.

Las entidades colaboradoras son:

- *Cortes Valencianas.*
- *Consellería de Presidencia.*
- *Marks & Spencer.*
- *Diputación de Valencia.*
- *Ayuntamiento de Torrente.*
- *Consellería de Bienestar Social.*
- *Ayuntamiento de Xàtiva.*
- *Ayuntamiento de Enguera.*
- *Real Club Náutico de Valencia.*
- *Cafés Valiente.*
- *Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana.*
- *Escuela de Magisterio Edetania.*
- *Gallego Vilar.*
- *Egevasa.*
- *Girsa.*
- *Ayuntamiento de Ribarroja.*
- *Ayuntamiento de Alzira.*
- *Clasa.*
- *Mercadona.*
- *Fundació per a la Solidaritat i Voluntariat de la Comunitat Valenciana.*
- *El Corte Inglés.*
- *Consellería de Justicia y Administraciones públicas.*
- *Hosteleros E.R.C.*
- *Hotel Melia*
- *Ayuntamiento de Alfafar*
- *Mutua Valenciana del Levante*

9. MODALIDADES DE CONTRATOS

CONTRATO TEMPORAL DE MINUSVÁLIDOS

Requisitos:

- Del trabajador: Minusválidos sin límite de edad, que el trabajador no haya trabajado antes en la empresa. Certificado de minusvalía igual o superior al 33%.
- De la empresa: Ningún requisito.
- Duración: No inferior a doce meses ni superior a tres años.
- Jornada: Sin determinar

Ayudas:

- Subvención de hasta el 100% del salario del trabajador con discapacidad psíquica durante la vigencia de la contratación temporal.
- La cuantía no excederá de 1.000.146 Pts al año.
- Reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes por trabajador indistintamente de la edad que tenga.
- Reducción hasta el 100% para el primer trabajador contratado por empresas que no hayan tenido trabajador a su servicio desde 1/1/94.

Transformación de temporales en indefinidos

La bonificación, en este caso pasará a ser la misma que en la contratación indefinida inicialmente.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIALMENTE:

Requisitos:

- Del contrato: indefinido a jornada completa o parcial.
- Del trabajador: poseer el correspondiente certificado de minusvalía en grado mínimo del 33%, y estar inscrito en la Oficina de Empleo.
- De la empresa: mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado durante al menos 3 años y estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Ayudas:

- Subvención de 650.000 pts en caso de jornada completa. En caso de que sea una jornada parcial la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada y siempre que la duración mínima sea de 20 horas a la semana. En los dos casos será un pago único.
- Bonificación de la cuota de la Seguridad Social, incluidos accidente de trabajo y enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta en el porcentaje del:
 - 70% para trabajadores minusválidos menores de 45 años.
 - 90% para trabajadores minusválidos mayores de 45 años. Estas bonificaciones serán válidas durante la vigencia del contrato.

- Subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo o para la dotación de medios de protección necesarios, en cuantía máxima de 150.000 pts, y previo informe favorable de la Inspección de Trabajo

CONTRATO DE FORMACIÓN

Requisitos:

Del trabajador: para las personas que no tengan la titulación necesaria para acceder a un contrato en prácticas y estén en edades comprendidas entre los 16 y 21 años. En caso de personas discapacitadas no hay límite de edad.

Del contrato:

- Duración: El tiempo mínimo de contrato será de 6 meses y el máximo de 24. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a características del oficio o puestos de trabajo y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- El contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- Este contrato requiere una formación práctica en el puesto de trabajo y una teórica en un centro de estudios que como mínimo tendrá una duración del 15% de la jornada.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

De la Empresa:

- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.
- Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo que la empresa pueda contratar en función de su plantilla.
- La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% ó al 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Ayudas:

- Subvención de hasta el 100% del salario del trabajador con discapacidad psíquica durante la vigencia de la contratación temporal.
- La cuantía no excederá de 600 € al año.
- Hay una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, vigente durante la duración del contrato.
- Subvención de 660 € por la contratación de duración mínima de un año y a jornada completa.

10. MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2% A FAVOR DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES

Todas las empresas tanto públicas como privadas que están obligadas a contratar trabajadores discapacitados pueden quedar exentas de esta obligación acogiéndose a las diversas medidas alternativas descritas en el *Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero*.

Medidas Alternativas:

1. Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo

2. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, a Fundaciones o Asociaciones que tengan como objetivo final la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad

Para poder acogerse a una de estas medidas alternativas es necesario tramitar un Certificado de Excepcionalidad tramitado por el SERVEF.

Este Certificado solo podrá ser solicitado por aquellas empresas que, no pudiendo atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias, al no existir demandantes de empleo discapacitados, o por cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en plantilla).

Este certificado tiene una vigencia de 2 años, transcurrido este plazo deberán solicitar una nueva certificación.

ANEXO II: CONVENIO DE COLABORACIÓN

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE

Y LA FUNDACIÓN ASINDOWN PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES POR PARTE DE JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN

En Valencia, (Día/ Mes/ Año).

REUNIDOS

De una parte D (Datos del representante legal y de la entidad colaboradora)

Y de otra, D^a. , en nombre y representación de la Fundación ASINDOWN, debidamente facultada para este acto.

Ambas partes en la representación que ostentan, se reconocen capacidad legal para la suscripción del presente Convenio, y a tal efecto

MANIFIESTAN

PRIMERO.– Que la Fundación ASINDOWN está desarrollando un Programa de Integración Laboral para personas con Síndrome de Down u otras discapacidades psíquicas con la metodología de Empleo con Apoyo, que tiene como objetivo favorecer la inserción laboral de jóvenes con discapacidad mediante prácticas de formación y profesionalización (en una 1^a fase) en Empresas e Instituciones que acepten el compromiso de colaborar con ella.

SEGUNDO.– Que (*nombre de la entidad colaboradora*) tiene interés en colaborar en la actividad descrita en el apartado anterior, tanto por cuestiones de compromiso social como para coadyuvar al cumplimiento real y efectivo de la Ley 13/1982, de Integración Social del Minusválido; por cuanto la verdadera inserción laboral de personas con discapacidad supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta.

Este principio de igualdad de trabajo por su propia naturaleza, no tiene carácter absoluto y, en consecuencia admite trato distinto siempre que esté justificado en criterios de objetividad y proporcionalidad.

TERCERO.– En base a los razonamientos que anteceden, ambas entidades consideran conveniente formalizar el presente convenio con objeto de establecer las bases que han de regir su colaboración en el Programa de Integración Laboral para personas con Síndrome de Down u otras discapacidades psíquicas.

CLÁUSULAS

PRIMERA.– El presente Convenio tiene por objeto instrumentar la colaboración entre y la Fundación ASINDOWN para la implantación del Programa de Integración Sociolaboral, consistente, en una primera fase, en la realización de prácticas de formación profesional en esta empresa por parte de jóvenes con discapacidad psíquica.

SEGUNDA.– La Fundación ASINDOWN utilizará la metodología del empleo con apoyo y se compromete a facilitar a tanto la/s persona/s objeto de la formación, como el/la mediador/a responsable de su aprendizaje.

TERCERA.– La persona en prácticas no tendrá en ningún caso vinculación o relación laboral alguna con la empresa, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del R.D. 2317/1993 de 29 de Diciembre. La Fundación Asindown se compromete a realizar la oportuna comunicación a dichos efectos a la Inspección de Trabajo de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, copia sellada de la cual será entregada por el trabajador el mismo día del inicio de sus prácticas en la empresa.

CUARTA.– Con la finalidad de prevenir cualquier eventualidad que pudiera producirse durante el ejercicio de las prácticas en empresa, la Fundación Asindown se compromete a suscribir un seguro de accidentes para el/los trabajador/es seleccionado/s.

QUINTA.– La duración del periodo de prácticas será de 1 mes.

En todo caso estas prácticas podrán ser interrumpidas por una contratación laboral de la persona en prácticas o por la desestimación de la misma tanto por parte de la empresa como del Programa de Integración Sociolaboral.

SEXTA.– La persona en prácticas deberá tener los mismos derechos y deberes que el resto de los trabajadores en cuanto a la utilización de los servicios e instalaciones de la empresa.

SÉPTIMA.– una vez superado el periodo de prácticas, y si la valoración es positiva, se compromete a contratar a la persona en prácticas adecuándose a la vigente normativa laboral y de seguridad social.

OCTAVA.– En todo lo no previsto en el presente Convenio, y en particular, cuantas dudas pueda suscitar su interpretación se estará a lo que en cada caso concreto resuelvan de mutuo acuerdo ambas partes.

NOVENA.– (*NOMBRE DE LA EMPRESA*) aceptará el asesoramiento que reciba por parte del Programa de Integración Sociolaboral, referido a las actuaciones prácticas que hace y al tratamiento directo con el/la joven siempre que el programa los considere necesario.

Y en prueba de conformidad de lo estipulado, ambas partes firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en la fecha y lugar al inicio reseñado.

Por / Por la Fundación ASINDOWN

EMPLEO CON APOYO EN SALUD MENTAL EN EL REINO UNIDO: CONTEXTO Y ALTERNATIVAS EN INTEGRACIÓN LABORAL

ALONSO, M.
Especialista en Psicología Clínica

1. INTRODUCCIÓN

Esta comunicación es fruto de una estancia de cuatro meses en Londres y sus alrededores en el 2002 como parte de la formación como Especialista en Psicología Clínica vía PIR de la autora.

Richmond Fellowship es la organización que facilitó esta experiencia y que pertenece al sector asociativo (del voluntariado). Cuenta con diferentes servicios a lo largo de todo el Reino Unido dirigidos a la población con problemas de salud mental en las áreas de vivienda, integración laboral y rehabilitación psicosocial.

La base desde la cual se organizaban las visitas a otros recursos de integración laboral estaba situada en Garth Road Enterprises, uno de los proyectos de Richmond Fellowship Workchemes.

Desde esta base se realizaron visitas a diferentes servicios dirigidos a la integración laboral de personas con problemas mentales crónicos. Los diferentes centros fueron seleccionados con el objetivo de poder abarcar una muestra de los diferentes modelos desarrollados en Londres y sus alrededores.

La intención de esta comunicación es exponer brevemente el funcionamiento de las intervenciones de Empleo con Apoyo visitadas y contextualizarlas dentro del resto de intervenciones en integración laboral existentes así como dentro de la situación social en Londres y alrededores.

2. APUNTES EN TORNO A LA POLÍTICA SOCIAL EN EL REINO UNIDO QUE DETERMINAN LOS SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL EXISTENTES

La legislación, el sistema de pensiones y otros aspectos relacionados con la política social del Reino Unido influyen en las características de los servicios que se desarrollan.

2.1. Empleo y discapacidad en el Reino Unido

Por un lado, es obligatorio desde marzo de 2002 incluir en todos los planes de cuidado (planes individualizados de rehabilitación elaborados en los servicios de salud mental comunitarios) un objetivo en torno al “empleo o una actividad ocupacional”.

La filosofía del gobierno en torno al empleo se resume como “empleo para los que pueden, seguridad para los que no pueden”. Esto está obviamente influido por la bajísima tasa de desempleo existente y el deseo del gobierno de reducir el gasto en pensiones.

La situación en Londres y alrededores, en cuanto al empleo, si la comparamos con España, ofrece ventajas al tener una menor tasa de desempleo, más variedad de oportunidades en cuanto a los niveles de cualificación requeridos para ser empleado y mayor oferta de trabajos a tiempo parcial. Esto condiciona en gran medida las intervenciones dirigidas a que el colectivo de discapacitados se integre al mercado laboral en un país y otro. Así, en el Reino Unido cada vez son más frecuentes servicios de apoyo y orientación hacia un empleo en el mercado laboral ordinario del tipo Empleo con Apoyo.

Por otra parte, la Ley de Discriminación contra la Discapacidad de 1995 tiene en su núcleo el fomento del empleo en esta población como instrumento para reducir su discriminación y ofrece las herramientas legales para conseguirlo.

2.2. El sistema de pensiones en el Reino Unido

Sin embargo, el sistema de pensiones y ayudas para las personas con discapacidad es muy criticado porque su rigidez desalienta a los usuarios a plantearse su incorporación al trabajo por el riesgo a perder poder adquisitivo o su derecho a su pensión si su experiencia laboral fracasa, ya que ésta es incompatible con un trabajo remunerado.

El sistema de pensiones y ayudas británico es muy complejo. Aún a riesgo de simplificar y caer en el error podríamos decir que existen dos tipos de pensiones en función de que se haya cotizado o no a la seguridad social, igual que en España. Las no contributivas son mucho más bajas que las primeras. Sin embargo, existen diversas ayudas que pueden combinarse con la pensión y que tienen como función asegurar unos ingresos mínimos cuando la pensión es muy baja o cubrir otros gastos adicionales como la vivienda o el transporte. Por ello resulta frecuente que con esta combinación de ayudas el nivel adquisitivo (y la seguridad) sea difícil de superar por el tipo de empleo al que suelen tener acceso, en el que no se paga mucho más que el salario mínimo interprofesional.

Por esta razón, es frecuente también la creación de servicios en los que los usuarios no reciben remuneración y que son más bien considerados unidades de entrenamiento prevocacional, a partir de las cuales el salto al mercado laboral no es fácil. Una opción frecuente de los usuarios es incorporarse al trabajo en la comunidad a través del trabajo voluntario (voluntariado). El gran movimiento asociativo y la cantidad de organizaciones no gubernamentales existentes en el Reino Unido facilitan este hecho.

Algunos aspectos de este sistema de pensiones sí facilitan el salto al empleo. En primer lugar, el hecho de que algunas de las ayudas complementarias pueden seguirse solicitando aunque se esté trabajando. De esta forma, las personas con discapacidad contratadas en empresas sociales aseguran unos ingresos aunque se les pague el salario mínimo. Otro programa del estado paga un porcentaje del salario cuando se contrata a una persona con discapacidad, de lo cual también suelen beneficiarse las empresas sociales.

En segundo lugar, algunos nuevos avances en el sistema de pensiones pretenden hacer más fácil el paso al empleo y el abandono de la pensión. Por ejemplo, existe un periodo de un año después de comenzar a trabajar y abandonar la pensión, para volver a recibirla automáticamente en caso de fin o abandono del empleo. Además, se puede mantener la pensión trabajando 16 horas a la semana si se ganan menos de 66 libras a la semana o trabajando sin límite de tiempo si se ganan menos de 20 libras a la semana.

Aunque aún queda mucho por hacer, este conjunto de leyes y políticas, van configurando un entorno social en el que la discriminación laboral de este colectivo va siendo más infrecuente. En el ámbito de los prejuicios sociales queda todavía más camino por hacer en España que en el Reino Unido, si cabe. Por ejemplo, cada vez más empresas y pequeños negocios se encuentran en las bases de datos de los centros de empleo con apoyo como empresa "abierta" a contratar personas con discapacidad.

Además, existen numerosos servicios dirigidos a este objetivo. El sector asociativo y de las organizaciones no gubernamentales se encuentra allí más desarrollado. No existen listas de espera en los recursos y en los distintos distritos las organizaciones compiten por los recursos de las autoridades locales para conseguir ser concertados.

Por último, volver a destacar que la diferente situación en cuanto al empleo de la población general en España y en el Reino Unido, necesariamente va a determinar los modelos elegidos para la integración laboral de las personas con problemas de salud mental.

3. DOS EJEMPLOS DE EMPLEO CON APOYO EN EL REINO UNIDO

3.1. *Los programas QEST de Richmond Fellowship*

Los programas QEST (Quest Employment Support Team o Equipo de Apoyo en la Búsqueda de Empleo) Richmond Fellowship están a la actualidad a la cabeza de las diversas opciones que esta organización ofrece en términos de integración laboral para personas con problemas de salud mental. Son muchos los programas de este tipo pertenecientes a Richmond Fellowship en diversas regiones de Reino Unido y, aunque existen algunas diferencias entre ellos, en las siguientes líneas se procurará describir de forma comprensiva en qué consisten.

Tienen como objetivo trabajar con sus usuarios hacia la consecución bien de un empleo, bien de un trabajo voluntario o formación. De hecho, entre sus objetivos suelen tener la consecución, en el plazo de un año desde que el usuario es derivado, de un empleo ordinario para un tercio de sus usuarios y de trabajo voluntario o formación para otro tercio. En líneas generales, estos objetivos son considerados realistas por los profesionales que trabajan en los QEST.

Esto se realiza a través de una atención individualizada y continuada. Se asigna cada usuario a un preparador laboral que llevará a cabo la evaluación, orientación, preparación y seguimiento del usuario a lo largo de todo el proceso. El apoyo se continúa el tiempo que sea necesario en función del usuario y se retira poco a poco. También se ofrecen talleres grupales y otras actividades.

Se procura asimismo que esta atención sea intensiva pero la ratio usuario/preparador laboral no lo suele permitir. Por tanto, parece que estamos más bien hablando de "Apoyo hacia el Empleo" y hay quien podría cuestionar la inclusión de estos programas dentro del modelo "Empleo con Apoyo" al no poder siempre proporcionar apoyo intensivo.

Se anima a los usuarios a tomar la responsabilidad de su propio desarrollo y ofrecen un apoyo que procura fomentar la autonomía e independencia. Se desarrolla un plan de acción junto con el usuario que pretende abordar sus necesidades de forma individualizada y ayudarle a dar los pasos necesarios hacia el empleo.

Así, en función de esas necesidades se orienta a cada usuario hacia diferentes opciones que pueden implicar una mayor o menor preparación previa antes de dirigirle hacia un empleo ordinario. Algunas de estas opciones son:

- Entrenamiento en habilidades laborales a través de talleres en el QEST,
 - Por ejemplo, el curso preparatorio de Waltham Forest Qest se desarrolla en 8 sesiones cubriendo tópicos como cuáles son los problemas habituales al volver al trabajo, cuál es el valor del trabajo, cuáles son sus habilidades e intereses, etc.
 - Otro ejemplo, el curso de autoestima, confianza y habilidades sociales que el Street QEST, especializado en personas sin hogar y con problemas de salud mental, imparte en los albergues.
 - También los cursos de manejo de ordenadores que imparte Waltham Forest QEST
 - O los talleres que se desarrollan en Cambridge QEST en torno a técnicas de búsqueda de empleo como análisis de ofertas que se anuncian, cartas, currículum, formularios, técnicas de entrevista, etc.
- Encuentros informales entre usuarios en el club de empleo de los QEST (consulta de ofertas en periódicos, de información acerca de formación, etc.), en la sala de ordenadores para trabajar sobre el currículum o hacer búsquedas por Internet, etc.;
- Acceso a formación en coordinación con los centros de formación locales, ya sea para habilidades básicas de lectoescritura, ya sea para cualificaciones profesionales en catering o administración, por ejemplo;
- Trabajos prueba (plazas de 1-2 días de duración donde experimentar una nueva situación de trabajo) o visitas informales a empresas;
- Plazas o experiencias laborales de 4 a 6 semanas de duración en empresas colaboradoras con el QEST
- Trabajo protegido y programas de rehabilitación laboral en otros centros de Richmond Fellowship. Es frecuente que los programas de Empleo con Apoyo QEST trabajen en coordinación con proyectos de Trabajo Protegido (por ejemplo, Merton & Sutton QEST y Garth Road Enterprises) y con proyectos de Rehabilitación Laboral (por ejemplo, Peterborough QEST y Wharf Enterprises, o Cambridge QEST y Castle Projects Workshops). Así, cuando desde un QEST se valora que el usuario no está preparado aún para un empleo ordinario pero podría beneficiarse de una experiencia laboral en un entorno protegido, se le deriva a uno de esos proyectos.
- Trabajo voluntario, que es una opción muy frecuente. El sector del voluntariado está muy desarrollado en Reino Unido y la participación de personas con enfermedades mentales severas en sus actividades es habitual que se realice contando con la supervisión de personal de la ONG del usuario y su coordinación con la agencia que lo derive, en este caso el QEST.
- Empleo pagado a tiempo completo o parcial. Es la opción que al menos un tercio de los usuarios del QEST ha de alcanzar para cumplir objetivos.

También existen en los QEST programas de apoyo al empresario. Los QEST establecen una red de contactos con empresarios locales a través de las Cámaras de Comercio locales y otros forum de los empresarios.

Uno de los mayores obstáculos para la contratación de personas con problemas de salud mental es la falta de información en torno a la realidad de este colectivo. Los QEST tra-

bajan con los empresarios locales para educar, informar y promocionar el concepto de Empleo con Apoyo. Ofrecen orientación en torno a legislación relativa a discriminación de discapacitados, políticas de igualdad de oportunidades en selección de personal, buenas prácticas en torno a los empleados con problemas de salud mental, ajustes y adaptaciones que se pueden realizar para el buen funcionamiento de estos empleados, etc. Por otro lado, ofrecen trabajar en cooperación y todo el apoyo necesario cuando uno de sus usuarios es empleado.

3.2. Programa Pathfinder

El Programa Pathfinder de Empleo con Apoyo (Pathfinder User Employment Programme) se estableció en 1995 en una de las secciones de la salud pública especializada en salud mental (South West London and St George's Mental Health Trust) bajo la dirección de Rachel Perkins¹, cuyo objetivo era tratar de adaptar al Reino Unido intervenciones que pudo conocer en una estancia en EEUU en 1993. Desde entonces, otros programas inspirados en este han sido creados en el Reino Unido.

Su característica principal es que ofrecen apoyo a los usuarios de los servicios de salud mental para que encuentren empleo dentro de los propios servicios de los que son usuarios. Justifican estas acciones con varios argumentos.

En primer lugar, el hecho de que como expertos en salud mental, estos servicios deben dar ejemplo en la contratación de personas con problemas de salud mental. Si se quiere fomentar en que los empresarios lo hagan, hay que estar preparado para hacerlo uno mismo.

En segundo lugar, emplear a personas que tienen problemas de salud mental pero que consiguen afrontarlos hasta el punto de estar preparados para un empleo puede ser un ejemplo y un modelo para los usuarios de los servicios. No es el caso del programa que aquí describimos, pero existe otro programa (Lambeth Beacon Services, South London and Maudsley NHS Trust) que se centra en emplear asistentes que hayan tenido problemas de salud mental para dar apoyo en los centros comunitarios de salud mental en funciones relacionadas con acompañar a los usuarios a servicios de la comunidad o ayudarles con su presupuesto.

En tercer lugar, se argumenta que emplear a personas con problemas de salud mental puede ayudar a los proveedores de estos servicios a reducir las barreras tan destructivas de "nosotros y ellos" que frecuentemente existen.

Las actividades del programa son de tres tipos.

Por un lado, las dirigidas a reducir la discriminación de las personas con problemas de salud mental en la selección de personal dentro de la institución (South West London and St George's Mental Health Trust). Esto ha llevado a la aceptación 1997 por parte de la institución de la Carta para el Empleo de Personas que han Experimentado Problemas de Salud Mental, que constituye un acuerdo de políticas dirigidas a eliminar barreras para obtener trabajo dentro de la institución a aquellas personas que han experimentado problemas de salud mental. Incluso compromete a los diferentes servicios a identificar los puestos vacantes en los que la experiencia de problemas de salud mental es una característica deseable de los candidatos al puesto y de esa forma se anuncia la vacante en los medios.

Por otro lado, se presta apoyo individualizado, intensivo y continuado a todos los usuarios en la búsqueda y mantenimiento del empleo. Ya sea en el entrenamiento en técnicas de

1 Ver por ejemplo, Perkins, R. y Choi, D. (1997). Access to employment: A supported employment project to enable mental health service users to obtain jobs within mental health services, *Journal of Mental Health* 6 (3), pp. 307-318.

entrevista, ya sea a través de entrevistas con el supervisor en el puesto para negociar las adaptaciones necesarias. Los empleos identificados dentro de la institución no son especialmente creados para las personas con problemas de salud mental sino que éstos compiten en igualdad de condiciones con el resto de candidatos. Por otra parte, cualquier empleado de la institución que pase por dificultades relacionadas con su salud mental puede solicitar el apoyo del servicio para ayudarle a mantener su empleo.

Existe además un programa de plazas voluntarias dentro de la institución dirigido a que los usuarios obtengan experiencia laboral, referencias y unos hábitos laborales útiles para dar el paso a un empleo ordinario.

En los primeros 4 años de funcionamiento del programa (1995 -1999) 39 personas fueron empleadas dentro de esta institución desde el programa de Empleo con Apoyo. Al final de este periodo, 25 personas seguían en el programa Pathfinder: 12 en un trabajo a tiempo completo, 13 en trabajos a tiempo parcial. De los 14 usuarios que dejaron el programa, 4 siguen trabajando en la institución sin apoyo del programa, 5 han cambiado a otro trabajo fuera de la institución, 1 se metió a programas de formación y 4 se quedaron en paro. Resumiendo, podríamos decir que para 35 de los 39 usuarios el programa ha sido exitoso².

4. ALTERNATIVAS AL EMPLEO CON APOYO EN INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

Aunque los servicios de Empleo con Apoyo son cada vez más frecuentes, no son la única alternativa en integración laboral existente en el Reino Unido. Los programas de Empleo con Apoyo son una más de las alternativas aunque en la literatura científica las investigaciones en cuanto a eficacia se centren casi siempre en este modelo.

Existen diversas formas de clasificar las distintas aproximaciones a la integración laboral. La que aquí se presenta solamente pretende ayudar a tener una visión global de los diferentes proyectos visitados y además responde únicamente a la experiencia adquirida en esta estancia en el área de Londres. Por tanto, es posible que se queden fuera experiencias que no encajen en ninguna categoría.

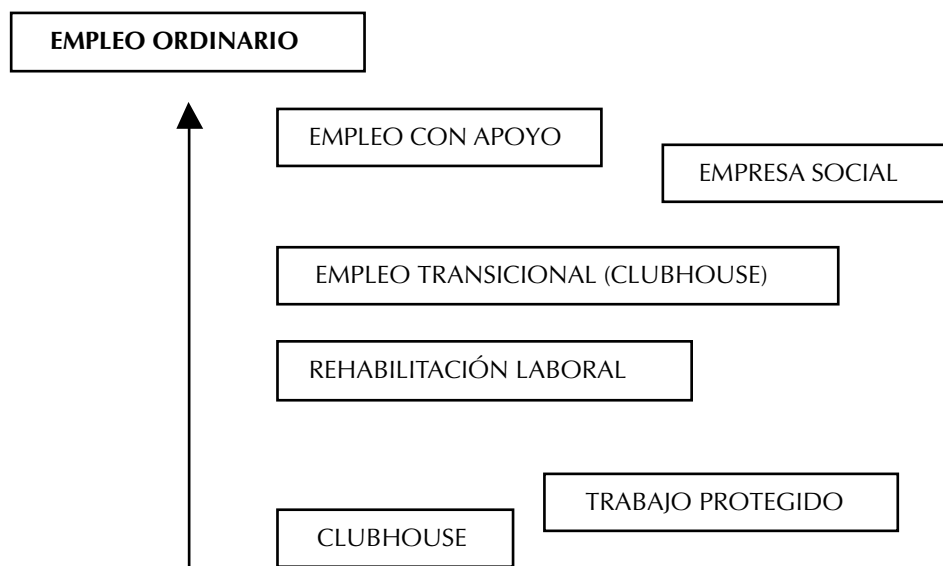
² Estos datos se recogen en la memoria anual elaborada por el programa en el 2000. Perkins, R., Evenson, E. & Davidson, B. (2000). The Pathfinder User Employment Programme. Increasing Access to Employment within Mental Health Services for People who have Experienced Mental Health Problems. South West London and St George's Mental Health Trust.

Trabajo protegido	Proveen trabajo no remunerado en un contexto protegido. Suelen ofrecer trabajos repetitivos y sencillos como ensamblaje. A menudo considerados como institucionalizadores.
Rehabilitación laboral	Proveen trabajo no remunerado en un entorno protegido pero con un énfasis en el desarrollo de hábitos de trabajo, fomento de autoestima y progresión hacia el empleo remunerado. Se han visitado dos tipos principales de estos recursos que se diferenciaban por adscribirse a uno de los siguientes modelos: <ul style="list-style-type: none"> - Modelo normalizador: se procura crear un ambiente lo más similar posible a un entorno laboral ordinario, la plantilla es contratada por su conocimiento del mundo comercial/ empresarial y no se ofrece terapia/ counselling en el centro. - Modelo híbrido³: se procura crear un contexto lo más similar posible a un entorno laboral ordinario, la plantilla es contratada por su formación o experiencia en el campo de la salud mental y se ofrece terapia/ counselling en el centro.
Clubhouse	Centros comunitarios llevados por sus miembros con ayuda de profesionales de apoyo donde los usuarios pueden incrementar su autoestima, autoeficacia, reducir aislamiento y acceder a experiencia laboral a través de: <ul style="list-style-type: none"> - Su implicación no remunerada, como miembro, en las tareas que implica el funcionamiento diario del clubhouse (limpieza, cantina, administración, etc.) - Programa de Empleo Transicional, que provee la oportunidad de plazas de trabajo voluntario temporales, en la comunidad, compartidas entre varios usuarios.
Empleo con Apoyo	Provisión de apoyo individual, intensivo y continuado a los usuarios con el objetivo de encontrar y mantener un empleo de acuerdo con sus preferencias. Los programas visitados tienen unas características peculiares que les alejan en cierta medida de lo que comúnmente se entiende por Empleo con Apoyo en EEUU, principal propulsor de este tipo de intervención: <ul style="list-style-type: none"> - Servicios del programa QEST de Richmond Fellowship tienen como objetivo el empleo remunerado pero en función de las necesidades también se centran en trabajo voluntario o formación. La ratio profesional/usuario no siempre permite el apoyo intensivo que propone el modelo de Empleo con Apoyo. Otras organizaciones en el Reino Unido ofrecen recursos similares. - Programa de Empleo con Apoyo Pathfinder tiene la peculiaridad de trabajar con usuarios hacia la obtención y mantenimiento de un empleo remunerado dentro de los propios servicios de salud de los que son usuarios.
Empresas Sociales	Proporcionan empleo remunerado en pequeñas empresas en la comunidad con trabajadores integrados (usuarios y no usuarios). En ocasiones son cooperativas dirigidas completamente por los empleados. Para que una empresa sea considerada empresa social por UK Social Firms, asociación que agrupa a las empresas sociales del Reino Unido, uno de los principales criterios es que el 25% de la plantilla ha de tener alguna discapacidad.

3 "Modelo híbrido" es como en Portugal Prints y St. James House denominan al modelo en que se basan porque pretenden integrar las cualidades del *modelo normalizador*, principalmente caracterizado por proporcionar experiencia laboral lo más similar posible a un empleo ordinario, y del *modelo terapéutico*, con un énfasis en el apoyo terapéutico y emocional individualizado y proporcionado por personal especializado en un entorno comercial.

Unos modelos son más adecuados para aquellos usuarios que requieren una preparación o entrenamiento previo al acceso al mercado laboral ordinario (Trabajo Protegido, Rehabilitación Laboral, programas de los Clubhouse) mientras que otros ponen énfasis en la incorporación inmediata al trabajo remunerado cuando es posible y proveer del apoyo necesario para su mantenimiento (Empleo con Apoyo). En el caso de las Empresas Sociales los usuarios se incorporan de forma inmediata a un empleo remunerado en una empresa que es normal salvo por el requisito de contar en su plantilla con al menos un 25% de personas con discapacidad. En este caso, cuando la persona con discapacidad tiene limitaciones en su rendimiento, el Estado contribuye con un porcentaje proporcional a través de un programa de apoyo al empleo.

Unos programas proporcionan la orientación y guía para acceder y mantener un empleo (Empleo con Apoyo y Programa de Empleo Transicional de Clubhouse) mientras que otros ofrecen experiencia laboral en su propio centro (el resto). Podemos ordenarlos en función de lo que se parece la experiencia laboral que ofrecen (in situ o en la comunidad) a un trabajo remunerado en el mercado laboral ordinario:



Otras variables en función de las cuáles clasificar los centros visitados se encuentran en la siguiente tabla.

	Clubhouse	Empleo transic. (Prog. del clubhouse)	Trabajo protegido	Rehab. laboral híbrido)	Rehab. laboral (mod.)	Empresa social	Empleo con apoyo
Remuneración	No	No	No	No	No	Sí	Si
Experiencia laboral 'in situ'	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Guía, orientación hacia empleo ordinario	Si, a través de ET	Sí	No	Sí pero en coordinación con servicios de Empleo con Apoyo	Sí pero en coordinación con servicios de Empleo con Apoyo	No suele. A veces en coord. con serv. de Empleo con Apoyo	Es su característica principal
Dependencia de financiación externa	Total (no generan beneficios)	Total (no generan beneficios)	Parcial (parte del presupuesto por ventas)	Parcial (parte del presupuesto por ventas)	Parcial (parte del presupuesto por ventas)	Búsqueda de mínima dependen.	Total (no generan beneficios)
Plantilla con formación o experiencia en salud mental	A veces algún TO o alguien con experiencia previa pero sin cualificación formal en salud mental	A veces (id)	A veces (id)	A veces (id)	Sí	No	A veces

Antes de continuar se hace necesaria una reflexión acerca de la última fila de esta tabla: la frecuencia con que la plantilla de estos centros no tiene experiencia ni formación en salud mental, incluidos los centros dirigidos al Empleo con Apoyo como los QEST de Richmond Fellowship, aunque esto no es exclusivo de esta organización. Este hecho llama poderosamente la atención a quien con una formación en clínica se aproxima a la realidad de la integración laboral para personas con problemas de salud mental en el Reino Unido.

Las razones más frecuentemente aludidas en los distintos servicios visitados, no solo los de Empleo con Apoyo, para la inexistencia de personal con formación en salud mental son las siguientes:

- Pretenden ser un servicio integrado en la comunidad, no en la red de salud mental.
- Pretenden ser un servicio con vocación normalizadora, crear lo más parecido a un entorno laboral, por lo cual la relación que la plantilla establece con los usuarios ha de estar basada en el rol supervisor-trabajador, no en el rol profesional de salud mental-paciente.
- Pretenden promover autoconfianza y autoestima proporcionando la oportunidad para desarrollar un rol de 'empleado', no de 'paciente'.
- Pretenden trabajar desde las capacidades y habilidades de los usuarios. La formación previa en salud mental provee de una actitud de aproximación a los usuarios más centrada en síntomas y déficit.
- Para que los usuarios perciban un verdadero ambiente dirigido a su aceptación plena en la comunidad, a su desinstitucionalización, a su escape del círculo de la atención en salud mental, puede incluso entorpecer encontrarse delante de un profesional en el campo de la salud mental.

- Es posible contratar profesionales que trabajen en estos centros que no tienen formación específica en salud mental pero poseen una serie de habilidades transferibles útiles para desarrollar su trabajo. Por ejemplo, en los QEST (Empleo con Apoyo) parte del personal proviene del campo de la selección de personal, lo que implica un conocimiento del proceso de la entrevista, de realización de un currículum, etc.

Estos argumentos son muy interesantes, pero su aplicabilidad varía en función del tipo de recurso del que estemos hablando. Cuando estamos hablando de una Empresa Social es cuando más útil resulta tener personal del mundo de la empresa. Sin embargo, no dotar a un centro de Rehabilitación Laboral o de Empleo con Apoyo con ningún profesional formado en salud en mental puede ser cuestionable.

Por otra parte, para justificar la ausencia de profesionales de salud mental en la plantilla se parte de algunas asunciones que no necesariamente son como afirman. Se asume que un profesional de la salud mental va a partir de un modelo de enfermedad mientras que un no profesional va a partir de un modelo social de la discapacidad. Simplificando, se asume que un profesional de la salud mental se va a centrar excesivamente en ‘problemas’, ‘síntomas’, mientras que un no profesional se va a centrar más en ‘soluciones’, ‘capacidades’. Y esto no ocurre así necesariamente. Son muchos los profesionales de salud mental formados desde un modelo salutogénico⁴. Y al revés, son muchas las personas sin formación que por desconocimiento pueden ver su atención o sus valoraciones atraídas hacia lo ‘problemático’.

Por último, el hecho de que contratar profesionales con formación en salud mental es más caro puede estar condicionando también este hecho.

5. COMENTARIOS FINALES

Una de las primeras impresiones al cercarse a la realidad de la integración laboral en el área de Londres es la multitud de servicios existentes. Esta multitud tiene ventajas importantes, puesto que las listas de espera son prácticamente inexistentes y los usuarios tienen más posibilidades de acceder a estos recursos. Pero puede tener ciertas desventajas puesto que las diferentes organizaciones que crean estos recursos han de competir entre ellas para poder ser concertadas con las autoridades locales u obtener subvenciones de otras entidades. Esta competencia lleva en ocasiones a ofrecer más servicios al menor coste posible para las autoridades locales, con lo que es posible que la calidad de los servicios que se ofrecen se ponga en peligro. Esto puede ser una razón añadida para no contratar personal especializado, además de las otras razones expuestas en un apartado anterior.

Además de esta multitud destaca la variedad en los servicios existentes. Podemos categorizar las intervenciones dentro de varios modelos existentes (Empleo con Apoyo, Clubhouse, Empresas Sociales, Rehabilitación Laboral, Trabajo Protegido). Y dentro de cada modelo, cada centro es distinto a los demás tanto en los valores que persiguen como en su organización y funcionamiento. Esta diversidad puede estar en parte causada por la carencia de un organismo público que regule el diseño de los servicios procurando una unidad y unos mínimos de calidad. Aunque existen unas políticas generales (por ejemplo, el apoyo a centros dirigidos a fomentar el empleo ordinario más que el empleo protegido, Empleo con

⁴ En términos de Antonovsky, se trata de fijar la atención en aquellas variables que hacen que un sujeto se mantenga sano en vez de estudiar los factores de riesgo que llevan a la enfermedad. Antonovsky, A. (1991). *The Structural Sources of Salutogenic Strengths. Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process*. C.L. Cooper y R. Payne (Eds.). John Wiley and Sons Ltd.

Apoyo o Empresas Sociales), es cada organización quien diseña los proyectos de sus servicios.

Esta diversidad tiene ventajas importantes. La primera, que es más fácil encontrar el servicio adecuado a cada tipo de usuario. Usuarios en distintos niveles en cuanto su preparación para acceder al mercado laboral encuentran servicios que se ajustan a sus necesidades. La segunda ventaja es que esta permite poner a prueba la eficacia de distintas alternativas para alcanzar un mismo objetivo. Sin embargo, la principal desventaja de esta diversidad está relacionada con esto mismo. No existe aún suficiente número de centros de cada modelo ni la adecuada coordinación entre ellos como para poder desarrollar investigación en torno a cuáles son las alternativas más eficaces y para qué tipo de usuarios.

Otra conclusión importante es que visitar los distintos centros y entrevistarse con distintos implicados resulta clave para formarse una opinión más realista de la que a veces se refleja en la literatura sobre el tema. Partiendo de la indiscutible importancia de la investigación en eficacia, en las publicaciones de las revistas de investigación en este campo no siempre se refleja la diversidad en las intervenciones existente. Los datos publicados, generalmente cuantitativos, no reflejan la compleja realidad de estas intervenciones, la multitud de decisiones que se han de tomar a la hora de diseñar un proyecto de este tipo, ni los valores que hay detrás de unas decisiones y otras. Además, los factores que llevan a que dentro de un tipo de modelos se realice más investigación y se publiquen más datos sobre su eficacia no está necesariamente relacionada con una mayor calidad o mejores resultados de sus intervenciones.

Por último, volver a recordar las diferentes condiciones sociales que existen entre el Reino Unido y España, sobre todo en términos de empleo: menor tasa de desempleo, más variedad de oportunidades en cuanto a los niveles de cualificación requeridos para ser empleado y mayor oferta de trabajos a tiempo parcial. El diseño de servicios dirigidos a la integración laboral es una tarea compleja. Tener esto en cuenta, junto con los aspectos comentados en las líneas previas, ayudará a no "importar" las intervenciones que allí se realizan sin una profunda reflexión previa.

ECA: LA FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA COMO ALTERNATIVA AL MODELO BASADO EN LA INTERVENCIÓN

MARTÍNEZ, A.
Proyecto TREVOL

En una sociedad caracterizada por el concepto estadístico de norma, nos resulta bastante natural considerar como válido, especialmente cuando hablamos de inteligencia, a aquella persona que se aproxima a la media o la supera y como inválido a todo aquel que se aleja de la misma por el polo inferior, menos válido cuanto más se aleja.

Ahora bien ¿válido para qué?

Durante los siete años en que hemos trabajado mediante ECA hemos observado que cada vez son más las personas que, incluso con discapacidades muy importantes, están accediendo a puestos de trabajo en la empresa ordinaria. Pero si además sumamos los resultados obtenidos por todos los programas que apostamos por el ECA, podríamos preguntarnos si realmente son necesarios espacios segregados y “protegidos” en donde ubicar a las personas con discapacidad psíquica.

En principio, todas las personas desarrollan o desarrollamos un cierto nivel de competencia que se consigue a partir de las aptitudes básicas, la formación recibida y la experiencia vital. Esto es igual para todos; las competencias en el ser humano pueden estar más o menos desarrolladas y tener más o menos posibilidades de crecer. Ahora bien si se quiere que este crecimiento alcance su punto máximo, es preciso adaptarse a la situación específica de cada persona y proporcionarle los medios necesarios para desarrollar su potencial. Esto y no otra cosa es lo que se pretende en los procesos de intervención sobre personas con discapacidad psíquica, sin embargo, la mayoría de estas personas, al acabar sus procesos de instrucción, suelen parecerse a niños pequeños, cuanto más discapacidad más pequeños, “por lo que, para el entorno social en el que se encuentran, resulta inconcebible que puedan participar de una forma eficaz, en contextos y actividades, integrados con adultos sin discapacidades intelectuales importantes, y de este modo se ven confinados a entornos segregados para muchos años cuando no es para el resto de su vida”.

Qué diferencias existen entre la población calificada como normal y las personas con discapacidad psíquica, para que los resultados de su instrucción sean tan distintos, sin duda alguien contestará que su misma discapacidad, pero si esto realmente fuera así, por qué tantas personas superdotadas tienen problemas para adaptarse y aprovecharse de los procesos educativos que la sociedad ha instaurado. Probablemente una comparación entre los procesos educativos en los que están inmersos los distintos tipos de personas arroje nueva luz a la cuestión.

La comparación no pretende ser exhaustiva, a partir de la experiencia acumulada, “a simple vista de pájaro” ya encontramos muchas respuestas (tabla 1).

METODOLOGÍA	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Atiende a las capacidades y aptitudes de los individuos - Ofrece alternativas y búsqueda de soluciones al fracaso - Se considera que la persona que ha de educarse desempeña un papel decisivo: se plantea el proceso educativo como la posibilidad de llegar a ser y se entiende que son fundamentales las aportaciones personales (esfuerzo, aptitudes, motivación...)
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Basada en la corriente egocéntrica: se centra en la persona y sus necesidades particulares para intentar reducir las diferencias entre quién tiene la discapacidad y quienes no la tienen, lo que es imposible de alcanzar. - La persona que debe educarse no tiene posibilidad de pensar ni decidir absolutamente nada. El individuo no tiene que llegar a ser nada o muy poco ni puede aportar nada al proceso.

DISEÑO DEL CURRÍCULO	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de estudio adaptados a las características intelectuales en cuanto a ritmo, capacidad de abstracción y síntesis... - Posibilidad de elección en función de las aspiraciones vitales y aptitudes. - Las actividades educativas, lúdicas y experiencias vitales vienen socialmente programadas por la edad y grupo de referencia del individuo.
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Está diseñado sobre la base de las características de aprendizaje de las personas intelectualmente más dotadas, no hay planes de estudio. - A una persona sólo se la admite en una fase más compleja cuando ha superado la anterior, por eso las personas adultas continúan recibiendo, en todos los aspectos de la vida, el tratamiento propio de los niños de infantil y primaria. - Se agrupa a los niños o a los adultos en centros o aulas especiales, según sea el caso, y a su vez dentro de los mismos centros se les suele reunir por grupos de las distintas categorías de retraso, ligeros, moderados, severos y profundos. - Las actividades de las personas se programan en función de la edad de desarrollo intelectual que se les atribuye a partir de su retraso intelectual y no de su edad de referencia (la que se tiene), así, por ejemplo, encontramos personas de 50 años que todavía salen al recreo aunque en un entorno normal ninguna de las personas de esa edad hará eso. - No hay grupo de referencia en ningún aspecto (edad, afinidades, profesión...)

CICLOS FORMATIVOS A TRAVÉS DE LOS CUALES APRENDEN	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Infantil - Primaria - Secundaria - Formación Profesional y/o Universidad - Cursos de perfeccionamiento y/o readaptación o reciclaje - El aprendizaje no termina nunca y se entiende que los profesionales responsables de la formación serán progresivamente más cualificados partiendo de una diplomatura para los ciclos iniciales. SE DESARROLLA TODO TIPO DE MATERIAL, METODOS Y RECURSOS PARA OBTENER PERSONAS CADA VEZ MÁS CUALIFICADAS
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Infantil - En situaciones de discapacidades muy ligeras: <ul style="list-style-type: none"> - Primaria (muy pocos) - Excepcionalmente algo más - Se considera que no pueden aprender o pueden aprender muy poco por tanto es inútil enseñarles y se entiende que los profesionales responsables de la formación, partiendo de una diplomatura para los ciclos iniciales, serán progresivamente menos cualificados, dada la sencillez de las tareas a aprender e incluso la atención asistencial que se otorga en muchos casos. NO SE PRETENDE PARA NADA COMPENSAR SUS DIFICULTADES DE APRENDIZAJE CON METODOLOGÍAS particularmente CUALIFICADAS.

CAUSAS A LAS QUE SE ATRIBUYE EL FRACASO EDUCATIVO	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de formación o capacitación de las personas responsables (padres, profesores...). - Inadecuación de los planes... - Cuando las causas se atribuyen al individuo se buscan posibles apoyos y alternativas de solución. - Cuando se atribuyen a fallos en el sistema, se debe hacer todo lo posible para solucionar los problemas y rescatar a los fracasados.
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad intelectual insuficiente. - Las causas se atribuyen a la persona. No es posible eliminar la causa por lo que los problemas no tienen solución

OBJETIVOS EDUCATIVOS	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Deberán aprender a afrontar y superar las dificultades desde el ejercicio de la libertad responsable. - Deberán convertirse en individuos adultos, e independientes capaces de devolver a la sociedad lo que esta ha invertido en su educación, serán por tanto población activa.
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Ninguno, hasta tal punto que nadie es responsable de que no alcancen más, en todo caso habrá que estar agradecidos por lo que puedan alcanzar.

CONTEXTO EDUCATIVO	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Se desarrolla en un contexto de inmersión social y se aprovechan todos los recursos educativos que genera la propia comunidad social.
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Se desarrolla en un contexto de exclusión social donde la comunidad, dado el aislamiento, no puede generar recursos educativos. Esto es debido a que, para poder integrarse, se considera necesario que, la persona con discapacidad, aprenda previamente todo, incluso lo que muchos de nosotros ni siquiera nos molestamos en hacer o aprender, y ello por que se piensa que estar integrado significa vivir en una especie de isla desierta.

VALORES QUE SE TRANSMITEN	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Se les transmite a ellos y a sus padres: - Que pueden aprender muchas cosas en todos los ámbitos de la vida - Que los profesionales que trabajan con ellos cumplen con su trabajo y tiene la obligación de cumplirlo. - No existen dudas sobre sus posibilidades, cada cual tendrá las suyas y deberá aprovecharlas a partir de sus aptitudes y esfuerzo personal. Para ello se les deberán proporcionar los recursos necesarios. - Igualdad de eficacia requiere igualdad de oportunidades de formación, reciclaje, adaptación y exigencias. Por lo que se les da una amplia oferta, tanto pública como privada. - En su desarrollo profesional, utilizamos conceptos tales como: selección, candidatos, desarrollo de potencial, calidad y un largo etc. - Todo el mundo sabe que, de adultos, tendrán que cumplir con un rol social; contribuir a un proceso productivo, ser económicamente independientes... - Tendrán que aprender a saber lo que quieren y a decidir libre y responsablemente lo que les conviene en todas las situaciones que le vida les ponga por delante, por lo que se les entrena desde la infancia a tomar decisiones y solucionar problemas. - La sociedad en la que se encuentra inmerso el individuo deberá generar los sistemas que él deberá utilizar para aprender. No está solo.
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Se les transmite a ellos y a sus padres: - Que quienes trabajan con ellos, en lugar de trabajar como todo el mundo, están dotados de una paciencia extraordinaria porque no pueden aprender nada o muy poco. - Que nunca pasarán de ser niños grandotes. - Que no pueden tener criterio.

VALORES QUE SE TRANSMITEN (continuación)	
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Que no pueden saber ni lo que quieren ni desde luego lo que les conviene y que nunca podrán aprenderlo. - Que sus problemas emocionales son el resultado de sus discapacidades y no de los entornos que hemos creado y de las relaciones que establecemos con ellos. - No hay desarrollo profesional y para referirnos a ellos utilizamos conceptos tales como, edad de desarrollo, cociente de inteligencia, edad mental, edad social y otros por el estilo. Jamás hablamos de futuro, proyectos... (de mayores no pueden ser nada) - Tanto ellos como sus familias deben aceptar y ser conscientes de que eso es lo que les ha tocado en suerte, nadie tiene la culpa de que no den más de sí.
ACTITUDES	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencia - Respeto - Aceptación de las consecuencias (Libertad responsable)
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - La sociedad y con ella, la Administración Pública y sus instituciones, siempre desarrolla actitudes que oscilan entre el desprecio y la conmiseración, a lo sumo llegan a una compasión benevolente, que a veces hace incluso más daño porque es más difícil de contestar y que suele debatirse entre mantenerse al margen y sobreprotegerles.
RESULTADOS	
SIN DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de la población alcanza los objetivos previstos, algunos los superan. - Los que no los alcanzan se convertirán en excluidos. Razón por la cual el sistema trata de mejorarse a sí mismo permanentemente.
CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Individuos dependientes, insuficientes. - Población estructuralmente pasiva y asistida.

TABLA 1

Una comparación exhaustiva seguramente arrojaría más diferencias, pero conformémosnos con estas ¿Qué pasaría si las elimináramos? Seguramente las experiencias de ECA nos están dando la respuesta: diseñar los itinerarios formativos y desarrollar la metodología de apoyo adecuada permite que las personas con discapacidad psíquica se incorporen a sus puestos de trabajo en la empresa ordinaria, en no más tiempo que el que la sociedad invierte en una persona cuya inteligencia oscila en torno a la media para prepararla laboralmente.

Es más, sin lugar a dudas, si constituyéramos estructuras o equipos multidisciplinares que actuaran como intermediarios para que las personas con discapacidad pudieran beneficiarse de todos los procesos de socialización, formación y desarrollo que la sociedad ha creado para el conjunto de la población, estas personas podrían pasar de ser individuos dependientes y asistidos a ser y vivir como población activa en toda la amplitud de la expresión y en todos los ámbitos de la vida.

CUADRO 1. TIEMPO DESTINADO A LA PREPARACIÓN LABORAL

Después de Secundaria obligatoria (4º E.S.O.)		DURACIÓN
4º ESO suspendido →	®P.G.S.	De 9 meses a dos años lectivos – Edad de finalización 18 años
4º ESO suspendido (examen acceso) →	®Ciclos formativos medios	
4º ESO aprobado →	®Bachiller	
	Ciclos Formativos Superiores	
	Universidad	
Profesionalmente		
Perfeccionamiento, readaptaciones, reciclaje	TODA LA VIDA	
Asesores y orientadores	CIRCUNSTANCIALMENTE	
Inmersión social y comunitaria		
Perfeccionamiento, readaptaciones, reciclaje	TODA LA VIDA	
Asesores y orientadores	CIRCUNSTANCIALMENTE	

Hablemos de ecocentrismo como filosofía educativa: el ECOCENTRISMO intenta satisfacer las necesidades de cada individuo en particular, COMO EL EGOCENTRISMO (ya vista anteriormente) PERO entendido como partícipe de un contexto social más amplio. La educación no se dirige al individuo como tal, sino al individuo como miembro de un nexo social interrelacionado. Esto tiene profundas implicaciones:

1. Tanto el lugar en el que se imparte la educación como las personas que participan en el proceso son extremadamente importantes.
2. El Currículo se diseña para potenciar al máximo aquellas capacidades que permitirán a la persona desarrollarse como individuo adulto, alcanzando el mayor nivel posible en cuanto a su calidad de vida, lo que se traduce en participar con una productividad, individualidad, integridad, libertad y responsabilidad máximas en todos los entornos y actividades en los que normalmente participan las personas sin discapacidades.
3. La motivación así se desarrolla por sí sola; puesto que toda persona se construye a sí misma a partir de las reacciones que percibe que genera en los demás, en un contexto social puede haber muy buenas razones para que uno ponga en práctica todo lo que ha aprendido.

La validez de la razón por la cual hacer algo es importante la determina quien aprende, es decir la persona con discapacidad, desde su punto de vista, sepa o no expresarlo, y no el educador como única persona que decide sobre el proceso. La familia, los vecinos, los amigos, y los compañeros de trabajo, son los elementos clave que permitirán la proyección del triunfo de esa persona que progresa sobre sus propias dificultades.

Introduzcamos la teoría ecocéntrica que nos permitirá ajustar la formación de las personas con discapacidad psíquica a las características que el modelo educativo ha previsto para la población normal y veamos los resultados (tabla 2):

	METODOLOGÍA
ECOEN. Personas con D.P.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Atiende a las capacidades y aptitudes de los individuos.</i> – <i>Ofrece alternativas y búsqueda de soluciones al fracaso.</i> – <i>Se considera que la persona que ha de educarse desempeña un papel decisivo: se plantea el proceso educativo como la posibilidad de llegar a ser y se entiende que son fundamentales las aportaciones personales (esfuerzo, aptitudes, motivación...)</i> – <i>La estructura de apoyo se ocupa de informar, asesorar y orientar el itinerario formativo y de servicios disponibles, a utilizar en la infancia y adolescencia por la persona con discapacidad y sus familias, mientras que desde el inicio de la edad laboral se ocupa directamente de la inmersión del individuo con discapacidad mediante el acompañamiento. Este acompañamiento se caracteriza por, mediante la metodología requerida según las necesidades concretas de cada persona, facilitar los procesos de abstracción, generalización y síntesis, que permitirán a las personas con discapacidad psíquica acceder a la inmersión social y laboral.</i>

	DISEÑO DEL CURRÍCULO
ECOEN. Personas con D.P.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>La formación se adapta a las características intelectuales en cuanto a ritmo, capacidad de abstracción y síntesis... (punto 2 de este mismo apartado)</i> – <i>Posibilidad de elección en función de las aspiraciones vitales y aptitudes.</i> – <i>Las actividades educativas, lúdicas y experiencias vitales vienen socialmente programadas por la edad y grupo de referencia del individuo.</i>

	CICLOS FORMATIVOS A TRAVÉS DE LOS CUALES APRENDEN
ECOEN. Personas con D.P.	<p>En cuanto al grupo de referencia, sólo en el aspecto de edad cronológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Infantil</i> – <i>Primaria</i> – <i>Secundaria</i> – <i>Formación específica para la incorporación a la vida adulta mediante la selección de contenidos, metodología y contextos que cumplan las características del aprendizaje de estas personas, descritas anteriormente.</i> <p><i>El aprendizaje no termina nunca, para ello se utilizan los recursos naturales del contexto social del propio vecindario, comunidad y/o puesto de trabajo (ver contexto educativo).</i></p>

	CAUSAS A LAS QUE SE ATRIBUYE EL FRACASO EDUCATIVO
ECOEN. Personas con D.P.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Falta de formación o capacitación de las personas responsables (padres, profesores...)</i> – <i>Inadecuación de los planes, metodología o recursos utilizados...</i> – <i>Las causas suelen atribuirse a fallos en el sistema, procesos o itinerarios diseñados, se debe hacer todo lo posible para solucionar los problemas.</i>

	OBJETIVOS EDUCATIVOS
ECOEN. Personas con D.P.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Deberán aprender a afrontar y superar las dificultades desde el ejercicio de la libertad responsable.</i> – <i>Por grandes que sean sus dificultades, tendrán unos objetivos que cumplir en sus puestos de trabajo, en sus familias, con sus amigos y frente a la sociedad en general, en última instancia por y para sí mismos, por eso necesitan oportunidades para formarse, razonar y decidir. Deberán convertirse en individuos adultos, e independientes capaces de devolver a la sociedad, al menos un porcentaje, cuanto más elevado mejor, de lo que esta ha invertido en su educación, habrán de convertirse, en la medida de sus posibilidades, en población activa.</i> – <i>Es misión de la sociedad únicamente suplir sus carencias, como en el resto de individuos, no aparcarlos con la justificación de que se les protege.</i>

CONTEXTO EDUCATIVO	
ECOEN. Personas con D.P.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Se desarrolla en un contexto de inmersión social y se aprovechan todos los recursos educativos que genera la propia comunidad social.</i> – Son fundamentales los apoyos naturales, familia, vecinos, compañeros de trabajo... que se seleccionan de entre los que se implican de forma natural y espontánea. – Estar integrado significa ser uno más en el conjunto de todos, utilizando los apoyos que necesitamos y contribuyendo con nuestro esfuerzo y posibilidades al bien común. <ol style="list-style-type: none"> 1. No significa estar solos, ni aislados. Las personas integradas tenemos multitud de apoyos en todos los ámbitos de la vida, nos pasamos la vida preguntando, pidiendo y debiendo favores. 2. Tampoco implica tener respuestas para todo. La sociedad está llena de recursos de asesoramiento y orientación para todos sus individuos lo que les permite estar integrados. Las personas con discapacidad sólo necesitan que les enseñen a utilizarlos. 3. No hay que ser capaz de hacer todo lo que otra persona puede alcanzar, sino simplemente lo que cada uno tiene encomendado, cada cual lo suyo. – Las estructuras de apoyo deben ser estructuras flexibles que se desplazan y actúan en los contextos normalizados, nunca centros, instituciones o entidades encerradas en sí misma.

VALORES QUE SE TRANSMITEN	
ECOEN. Personas con D.P.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Que pueden aprender muchas cosas en todos los ámbitos de la vida incluso a pesar de las grandísimas dificultades que en algunos casos tienen. Y por eso los que trabajamos con ellos no hacemos más que cumplir con nuestro trabajo.</i> – Que la sociedad es consciente del tesón con el que se enfrentan día a día a las dudas que sobre ellos tienen todos los que conforman su entorno social. – <i>Que igualdad de eficacia requiere igualdad de oportunidades de formación, reciclaje, adaptación y exigencias</i> y por eso deben dárseles, más si cabe, puesto que tienen más dificultades. – <i>Que tienen un futuro profesional por delante y que en su desarrollo profesional se utilizan conceptos tales como: selección, candidatos, desarrollo de potencial, calidad y un largo etc.</i> – <i>Que tienen un rol social que cumplir y que pueden contribuir a un proceso productivo.</i> – Que habrán de apoyar <i>económicamente</i> a sus familias y llegar, en la medida de sus posibilidades, a ser <i>independientes</i>, aunque muchos nunca lleguen a comprender el valor del dinero que ganan. – <i>Que sí saben lo que quieren y que pueden decidir libre y responsablemente</i> lo que les conviene cuando se les da la oportunidad de hacerlo. – Y, que nuestra sociedad a la que todos pertenecemos, tiene la obligación de generar los sistemas que deberá utilizar y a través de los cuales se garantizaran las oportunidades necesarias para que la persona pueda desarrollar un proyecto de vida, libre, individual e intransferible. Tenga o no tenga discapacidad.

ACTITUDES	
ECOEN. Personas con D.P.	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Exigencia</i> – <i>Respeto</i> – <i>Aceptación de las consecuencias (Libertad responsable)</i>

TABLA 2

(En cursiva se presentan todas las coincidencias con el modelo educativo para la población normal)

Como es previsible dadas las semejanzas entre el sistema educativo normalmente establecido y los planteamientos de las estructuras de apoyo:

	RESULTADO
ESTRUCTURAS DE APOYO para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> – <i>La mayoría de la población alcanza los objetivos previstos, algunos los superan.</i> – <i>Los que no los alcanzan se convertirán en excluidos.</i> Razón por la cual el proceso se modifica para obtener el resultado deseado.

TABLA 3

(En cursiva se presentan todas las coincidencias con el modelo educativo para la población normal)

A continuación comparemos el tiempo requerido para la preparación laboral (cuadro 2):

CUADRO 2. TIEMPO REQUERIDO PARA LA PREPARACIÓN LABORAL

Escolarización normal		Edad cronológica - años	Estructura de Apoyo		
Después de Secundaria obligatoria (4º E.S.O.)		Intervención directa de las estructuras de apoyo			
4º ESO suspendido	®P.G.S.	Duración De 9 meses a dos años lectivos – Edad de finalización 18 años	Finalizada la Escolarización obligatoria	® P.G.S ®Otras alternativas de formación ocupacional	Objetivo: aplicación de estrategias de desarrollo de Recursos Humanos
4º ESO suspendido (examen acceso)	®Ciclos formativos				
4º ESO aprobado	®Bachiller				
	Ciclos Formativos Superiores Universidad		Acompañamiento para la incorporación a la vida adulta a partir del principio de participación parcial		
Profesionalmente		Profesionalmente			
Perfeccionamiento, readaptaciones, reciclaje		Toda la vida		Perfeccionamiento, readaptaciones, reciclaje utilizando los recursos ambientales	
Asesores y orientadores		Circunstancialmente		Asesores y orientadores Intervención de las estructuras de apoyo	
Inmersión social y comunitaria		Inmersión social y comunitaria			
Perfeccionamiento, readaptaciones, reciclaje		Toda la vida		Perfeccionamiento, readaptaciones, reciclaje utilizando los recursos ambientales	
Asesores y orientadores		Circunstancialmente		Asesores y orientadores Intervención de las estructuras de apoyo	

El ECA, a nuestro juicio, se constituye por tanto como la alternativa que permite a la persona con discapacidad psíquica adquirir la formación laboral necesaria y suficiente, para incorporarse, consolidar y prolongar en el tiempo, el desempeño de un puesto de trabajo en la empresa ordinaria, al propiciar el ajuste entre los contenidos formativos que se han de recibir y la metodología que les permitirá asimilarlas.

Desde nuestro punto de vista, no se trata por tanto de cubrir demandas de empleo sino de convertir el acompañamiento en el proceso de formación laboral como la Formación Profesional o la universidad lo es para otras personas. La persona con discapacidad psíquica,

especialmente si está gravemente afectada, no puede incorporarse a un puesto de trabajo con el objeto de producir un rendimiento inmediato a la empresa, eso sería algo similar a pedirle a un recién licenciado que pudiera dirigir una multinacional, a nadie se le ocurriría esto. Pero exactamente igual de absurdo sería pretender que el recién licenciado adquiriera la capacidad suficiente sin llevar a cabo su inmersión en el mercado laboral. Por otra parte, si las personas con discapacidad psíquica pudieran aportar rendimientos inmediatos sería suficiente con utilizar agencias de colocación para su inserción en el mercado laboral ordinario, lo cual no funciona, especialmente cuando hablamos de personas gravemente afectadas. El proceso es otro.

Puesto que hablamos de personas con grandes dificultades a la hora de generalizar los aprendizajes de un entorno a otro, que difícilmente podrán realizar las síntesis necesarias para aprender las tareas del puesto de trabajo ni tampoco desarrollar fácilmente los mecanismos para solucionar los problemas que pudieran aparecer, se deberá encontrar, puestos que serán reales a corto y medio plazo, que será cuando la persona con discapacidad pueda aportar su rendimiento. Tanto la empresa, como la familia, la persona con discapacidad y el preparador deberán saber la duración estimada del proceso de aprendizaje. No obstante ese proceso será tan largo como la persona lo necesite.

La empresa ha de saber que no sólo que incorpora un trabajador a corto-medio plazo (nunca inmediato) sino además que proporciona un entorno para el aprendizaje y admite al preparador laboral, por lo tanto la misma empresa es parte del proceso. Exactamente igual que proporciona los medios para la formación y reciclaje de sus otros trabajadores. Es un colaborador, empleador lo será más tarde.

La persona con discapacidad psíquica ha de participar como sujeto activo en el proceso de toma de decisiones que van afectar a su vida. Ella como todos nosotros en la medida de nuestras posibilidades, ha de poder escoger su puesto de trabajo Aún con personas muy gravemente afectadas lograr su participación -y esto siempre es posible- es fundamental para alcanzar el éxito que se desea. Cuando esta participación no se produce hay muchas probabilidades de fracaso.

Para ello la entidad responsable del ECA deberá contar con *una bolsa de puestos de trabajo que ofrecer a la persona con discapacidad*. Ese es uno de los objetivos por los cuales se llevó a cabo, en nuestra comarca, un Estudio de Catalogación de puestos de trabajo en la empresa ordinaria, mientras que el otro era poner una vez más de manifiesto las posibilidades de las personas con discapacidad psíquica en el mundo laboral ordinario, en el que sin necesidad de adaptaciones, ya de entrada hay una gran variedad de opciones. Esto no excluye, por supuesto, todos aquellos puestos que pueden crearse a partir de la acumulación de tareas que en principio estarían diseñadas para otros puestos.

Este documento ha sido elaborado por el equipo técnico del "Projecte Trèvol", programa de integración de personas con discapacidad psíquica que promueve la Mancomunidad de Municipios de la Vall d'Albaida en colaboración con la Associació Trèvol. Fue solicitado por la Confederación Empresarial de la Vall d'Albaida (COEVAL) a través de un convenio de colaboración con el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) de la Generalitat Valenciana y en él se recoge los puestos relativos a:

INDUSTRIA: 6 sectores	Téxtil: 30 puestos de trabajo Vidrio: 9 puestos de trabajo Artes gráficas: 8 puestos de trabajo Madera y mueble: 10 puestos de trabajo Metal y maquinaria: 10 puestos de trabajo Plástico: 12 puestos de trabajo TOTAL: 79 posibles puestos de trabajo
AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN: 4 sectores	Jardinería: 2 puestos de trabajo Hortofrutícula: 3 puestos de trabajo Ganadería: 4 puestos de trabajo Cooperativas agrícolas: 1 puesto de trabajo TOTAL: 10 posibles puestos de trabajo
SERVICIOS A LA EMPRESA: 3 sectores	Servicios a la empresa: 1 puesto de trabajo Administración: 1 puesto de trabajo Servicios públicos: 4 puestos de trabajo TOTAL: 6 posibles puestos de trabajo
COSTRUCCIÓN: 2 sectores	Obras: 9 puestos de trabajo Instalaciones: 6 puestos de trabajo TOTAL: 15 posibles puestos de trabajo
HOSTELERIA: 3 sectores	Restauración: 2 puestos de trabajo Bares, Cafeterías: 1 puesto de trabajo Comida Rápida: 1 puesto de trabajo TOTAL: 4 posibles puestos de trabajo

TOTAL

5 AREAS
18 SECTORES
114 PUESTOS DE TRABAJO

TABLA 4

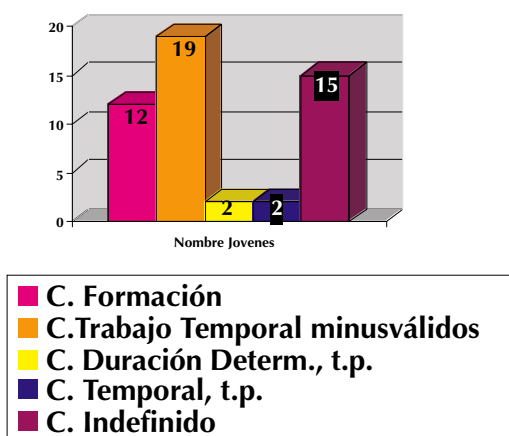
En todas las descripciones se contempla el organigrama de la sección con el diagrama de flujo, las tareas a realizar y las especificaciones del puesto. Así mismo al estudio se incorporó una revisión de las pruebas de evaluación que solemos utilizar así como una descripción de las características de aprendizaje de las personas con discapacidad psíquica, tal y como fue planteado por la Confederación Empresarial.

El sistema de trabajo, basado en la formación en el puesto de trabajo como mecanismo de desarrollo y no como respuesta inmediata a las demandas laborales, es el que nos ha permitido trabajar sin exclusión de riesgos y obtener los siguientes resultados:

Contrato de Formación	Contrato de Trabajo Temporal Trabajadores Minusválidos	Contrato Duración Determinada, tiempo parcial	Contrato Temporal, tiempo parcial	Contrato Indefinido	Total Personas Incorporadas
12	19	2	2	15	50

TABLA 6. *Tipos de contrato*

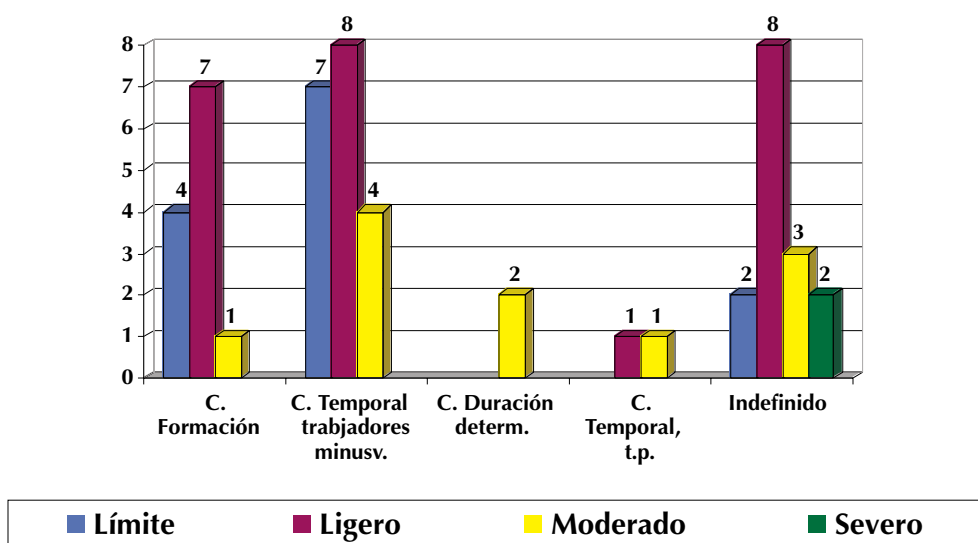
CUADRO 3. TIPOS DE CONTRATO



	C. FORMACIÓN	C. TEMPORAL TRABAJ. MINUSV.	C. DURACIÓN DETERMINADA	C. TEMPORAL, t.p.	INDEFINIDO
LÍMITE	4	7			2
LIGERO	7	8		1	8
MODERADO	1	4	2	1	3
SEVERO					2

TABLA 7. Nivel intelectual / Tipos de contrato

CUADRO 4. NIVEL INTELECTUAL / TIPOS DE CONTRATO



C.I.	Meses	S	n	Media de tiempo
Límite	1 - 5 - 7 - 9 - 13 - 18 - 21 22 - 23 - 25 - 25 - 25	194	12	16'2 meses
Ligeros	3 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 7 - 8 - 8 - 8 - 8 - 9 - 10 - 12 - 12 - 12 - 13 - 15 - 17 - 19 - 19 - 19 - 21 - 42	287	24	11'95 meses
Moderado	4 - 6 - 10 - 16 - 17 - 19 - 22 - 24 - 30 - 49	197	10	19'7 meses
Severo	19 - 33	52	2	26 meses

TABLA 8. *Periodo de tiempo necesario para la formación en el puesto de trabajo (Desde la incorporación al primer contrato)*

C.I.	Meses	S	n	Media de tiempo
Límite	1 - 4 - 4 - 6 - 11 - 12 - 12 - 12 - 12 - 14 - 17 - 19 - 30	140	12	11'66 meses
Ligeros	4 - 6 - 6 - 6 - 6 - 7 - 7 - 12 - 12 - 12 - 12 - 13 - 17 - 18 - 18 - 2 - 23 - 23 - 28 - 30 - 39 - 46 - 54 - 73	492	24	20'5 meses
Moderado	1 - 6 - 8 - 12 - 16 - 23 - 24 - 31 - 32 - 63	216	10	21'6 meses
Severo	28 - 54	82	2	41 meses

TABLA 9. *Consolidación del puesto de trabajo (Permanencia en el puesto)*

Los datos que se ofrecen se refieren al primer puesto de trabajo, cuando una persona no culmina con éxito un proceso de integración en una empresa ordinaria suele culminarlo en la siguiente.

Por otra parte no hay que esperar que una persona permanezca en un puesto de trabajo durante toda su vida, ya que muchas causas pueden provocar el cambio. En nuestro caso casi siempre (una vez consolidado el contrato - cuando el primer contrato no se ha consolidado se le considera parte del periodo de formación), las causas han sido ajenas a la persona, debidas a reestructuraciones o circunstancias en la empresa. Lo que nos hace pensar que no es la incapacidad la causa por la que las personas con discapacidad psíquica, en general, no triunfen en la empresa ordinaria sino más bien el empeño que tenemos los profesionales que trabajamos con ellos en alejarnos de los planteamientos formativos y educativos de la población normal. La metodología de ECA constituye, para nosotros, sin duda alguna el medio para conseguirlo.

EMPLEO CON APOYO DESDE SINPROMI, S.L. METODOLOGÍA BÁSICA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FARIÑA, M. J., HERAS, M. J. Y COELLO, M. P.
SINPROMI, S. L.

1. INTRODUCCIÓN

La Sociedad Insular para la Promoción del Minusválido (SINPROMI, S. L.) es una Empresa pública, 100% capital del Cabildo Insular de Tenerife, del cual tiene encomendado el Servicio Público de Minusvalías.

SINPROMI, S.L. desarrolla tres amplias actividades:

Actividad de comercialización, esta Sociedad realiza la venta de productos elaborados por Centros Ocupacionales (C.O.) y Centros Especiales de Empleo (C.E.E.) de la isla, del resto del territorio nacional y de Entidades Europeas similares a la nuestra.

Para poder desarrollar este objetivo, SINPROMI dispone de tres puntos de venta sitios, en La Avenida Trinidad en el municipio de La Laguna, otro ubicado en la Terminal de Salidas del Aeropuerto Reina Sofía y el último en el paseo de la playa de Los Cristianos (Arona).

Por otro lado, dispone de un Servicio de alquiler, venta y mantenimiento de plantas ornamentales de exterior e interior y de un parking.

La actividad comercial la desarrolla personal con discapacidad.

Actividad de integración social de personas con discapacidad, en la misma se fomenta todo lo relativo a la accesibilidad al medio físico (arquitectura, urbanismo y transporte) y a la comunicación. Asimismo, resalta su labor en aras a facilitar el acceso al ocio, el turismo, el deporte y la cultura para todos.

Actividad de Formación e Integración laboral de personas con discapacidad

En cuanto a **Formación**, disponemos de diversos recursos formativos, destacando:

- *Cursos generales*: Aquellas personas con discapacidad que tengan suficiente autonomía son orientadas hacia recursos formativos normalizados. Para ello se proporciona información sobre Centros Formativos existentes, becas y ayudas económicas, y trámites para acceder tanto al centro escogido como a una beca de estudio.
- *Cursos específicos del ICFEM* (Instituto Canario de Formación y Empleo): Todas aquellas personas con dificultades para acceder a la formación profesional ocupacional general, son incluidas en los recursos formativos específicos que organiza la Corporación Insular a través del Área de Acción Social, Trabajo y Empleo o directamente por

SINPROMI. Desde 1.987 se han impartido cursos de: jardinería, cultivo bajo abrigo, vivero de plantas ornamentales, mantenimiento de edificios, carpintería metálica, carpintería de madera, electricidad, administrativo con contabilidad, aplicaciones informáticas de oficina, empleado de oficina, vendedor de comercio al detall, telefonista-recepcionista.

- *Teleformación*, Programas que se desarrollan utilizando metodología interactiva mediante red telemática, destinados a usuarios/ as con discapacidad física gravemente afectadas y residentes en zonas alejadas de núcleos urbanos.

CURSOS ESPECÍFICOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA:

- *Programa de Transición Escuela Ordinaria - Empleo Ordinario*: Desarrollado por Sinpromi en el año 1997 hasta 1998, fue un Programa financiado a través de fondos Europeos, dentro de la Iniciativa de Empleo HORIZON y el Cabildo Insular de Tenerife, dirigido a jóvenes con discapacidad psíquica ligera y media.
- Sus orígenes se remontan a la experiencia de SINPROMI en materia de integración laboral para este colectivo. El periodo de formación in-situ en la empresa previsto en la metodología de Empleo con Apoyo previo a la posterior contratación, nos ha permitido detectar la necesidad de una formación básica de amplio espectro que facilite su integración laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo. Por todo ello surgió la necesidad de este Programa piloto, que tiene como *objetivo primordial* proporcionar a sus usuarios y usuarias, una formación “integral o globalizadora” de carácter sociolaboral y al mismo tiempo trata de convertirse en la primera fase del recorrido de integración.
- Se trata de un proceso de enseñanza-aprendizaje que pretende capacitar a personas con dificultades de aprendizaje en habilidades y destrezas cognitivas, motrices y sociales, que le permitan acceder y desarrollar un puesto de trabajo en la empresa ordinaria con suficiente autonomía y el desenvolvimiento requerido.
- Durante el desarrollo del Programa se iniciaron los trámites pertinentes con la Consejería de Educación para la Homologación del mismo. Estos trámites llegaron a buen fin y el Programa se homologó como Programa de Garantía Social.
- *Programa de Garantía Social de Inserción Sociolaboral*, a raíz de las relaciones con la Consejería y teniendo en cuenta la insuficiente oferta formativa en la zona del sur de la isla de Tenerife para el colectivo de jóvenes con discapacidad psíquica, SINPROMI y la Consejería de Educación, firman un Convenio de colaboración para el desarrollo de un P.G.S. en el municipio de Güímar, concretamente en el I.E.S. Mencey Acaymo.
- *Programas Formativos Específicos*, consisten en cursos específicos de dos o tres meses de duración y que se desarrollan en grupos reducidos, con objeto de entrenar a los jóvenes con discapacidad psíquica en habilidades concretas y necesarias para su desenvolvimiento autónomo. Son cursos que giran en torno a temas como: “Habilidades Sociales”, “Habilidades Monetarias”, “Cultura Empresarial”,... Para el diseño y puesta en marcha de estos cursos contamos con la colaboración de la Facultad de Pedagogía, que pone a nuestra disposición alumnos/ as en prácticas.
- *Centro de Formación Pre-laboral “La Castellana”* pretende lograr un autentico “ajuste social” y para ello, plantea el trabajo y la intervención formativa no sólo, logrando el “ajuste personal” sino complementándolo con un auténtico y real “ajuste laboral”. La intención es lograr un centro que realmente tenga carácter de “puente” entre la escuela y la empresa, es decir, procurar que la permanencia de los jóvenes con dis-

capacidad psíquica no sea definitiva sino transitoria. Se trata de que los usuarios / as de este centro con reales posibilidades de preparación, sean formados y entrenados mediante una acción educativa Orientadora, Personal y Profesional que responda no solo, a las capacidades de los sujetos sino también al mercado laboral de la zona, donde se implante este centro, y a las propias exigencias cambiantes de las ocupaciones con el fin último, de lograr su real integración laboral.

En cuanto a la **Integración Laboral** de personas con discapacidad se trabaja en varias líneas como veremos en el punto siguiente.

2. INTEGRACIÓN LABORAL

- *Orientación vocacional y profesional*: Es un servicio que se presta de forma individualizada y que tiene como objetivo ayudar a la persona que lo precise a proyectar su futuro profesional hacia una o varias profesiones que se ajusten a sus intereses y capacidades y, además, que cuenten con salida en el mercado laboral.

Este Servicio tiene una gran importancia pues más del 75% de las personas que pasan por nuestras Oficinas están mal orientadas formativa y laboralmente.

Podríamos hablar de dos grupos:

- a) Personas que su discapacidad les obliga a abandonar su profesión habitual, los que les lleva a tener que pasar por un proceso formativo o a aceptar puestos de menor remuneración al carecer de experiencia y/o formación en otro campo profesional.

En este momento se pueden presentar dos situaciones:

1. La persona puede económicamente dedicar tiempo a su formación. Lo cual le facilitará su inserción laboral.
 2. La persona NO puede económicamente dedicar tiempo a su formación. Tiene una familia que atender, facturas que pagar... Esta situación dificulta su inserción laboral, pues por un lado no poseen experiencia en otro campo profesional y por otro hay que valorar que su discapacidad no dificulte el desempeño de un puesto de trabajo o se vea perjudicada.
- b) Personas que han sido mal orientadas o incluso no han recibido esta orientación en su trayectoria formativa y/o laboral.
 1. La Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación (LODE), por la que hemos pasado la mayor parte de las personas que en este momento estamos en edad laboral, no recogía esta figura y mucho menos esta función de orientación vocacional y profesional. Esto conlleva haber llegado al mundo laboral sin tener en cuenta la vocación, intereses y aptitudes, y sin una proyección de futuro. Lo que ha dado lugar a la saturación de muchas profesiones, quedando otras profesiones sin cubrir. Esto igualmente ha generado una insatisfacción dentro del puesto de trabajo que da lugar al absentismo laboral, bajas por depresión u otra causa, impuntualidad, calidad en el desarrollo de la actividad...
 2. Actualmente la Ley de Educación de Enseñanza Obligatoria (LOGSE) recoge la figura del Orientador, aunque realmente en la práctica esta función de orientación vocacional y profesional no se realiza, NI AHORA NI ANTES.

La Orientación ha de ser un proceso continuo desde su inicio en el proceso de escolarización. El problema se encuentra que desde la propia Consejería de Educación no se encuentra delimitada esta figura, utilizándola más como un profesor de apoyo.

Esto nos lleva a que los técnicos de Sinpromi han de realizar esta orientación la mayor parte de las veces. Elaborando de manera individual un itinerario formativo y profesional para cada usuario, teniendo en cuenta la situación y necesidades inmediatas.

Esto requiere mucho tiempo y dedicación por parte del personal técnico debido a la gran importancia de esta fase.

- *Empleo autónomo*: Desde SINPROMI se proporciona información y asesoramiento a todas aquellas personas con discapacidad que desean constituirse como trabajadores autónomos. Se les apoya en la elaboración de la memoria económica y se les asesora en todos los trámites a realizar para solicitar subvenciones a los Organismos correspondientes. También se les orienta en la actividad productiva, comercial o el servicio que pretenden realizar.
- *Integración laboral en Centros Especiales de Empleo*: se proporciona asesoramiento a aquellas personas o asociaciones que proyectan crear un Centro Especial de Empleo (C.E.E.), informándoles de todos los pasos a seguir para la tramitación de subvenciones y orientándoles en la actividad productiva, comercial o el servicio que pretenden realizar.

Paralelamente se realiza la selección del personal con discapacidad necesario para el desarrollo de la actividad y se efectúa el seguimiento tanto económico-financiero como el de integración laboral de sus trabajadores.

Integración laboral en la empresa ordinaria de personas con discapacidad: esta integración se produce mediante una metodología determinada que explicamos en el punto siguiente.

2.1. Integración laboral en la empresa ordinaria

El alto índice de desempleo en Canarias lleva a los Técnicos a realizar inicialmente un *Sondeo de los puestos de trabajo* más solicitados dentro del mundo laboral paralelamente a las orientaciones vocacionales y profesionales de las personas con discapacidad que solicitan nuestros servicios.

La búsqueda de puestos de trabajo se realiza de la siguiente forma:

Contacto con Empresas: Desde el Departamento, se contacta con los empresarios, primero de forma telefónica y, seguidamente se concreta una entrevista personal. Se realiza la visita a la empresa donde los Técnicos de Empleo informan de los servicios que se prestan, así como de las subvenciones y bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad. Esta entrevista tiene como objetivo principal un proceso de concienciación y sensibilización del sector empresarial y como consecuencia de la Sociedad. Mayoritariamente el Técnico se enfrenta al desconocimiento y estereotipos que la Sociedad tiene en mente en referencia a las personas con discapacidad.

Tales como: Apariencia física desagradable, conductas agresivas, los minusvaloran intelectual y físicamente, absentismo laboral, inconstantes, dependientes,... En definitiva piensan que en su empresa no existen puestos de trabajo para ellos porque les van a suponer una molestia y consideran que la empresa no es una obra social. En este momento el Técnico da a conocer este mundo, explicando las distintas clases y grados de discapacidad, haciendo

hincapié en que los discapacitados somos personas como otra cualquiera y que nuestra capacidad no se ha visto mermada por la misma, simple y llanamente podemos desarrollar esta u otra actividad de la misma manera que una persona sin discapacidad es arquitecto y no cocinero.

Estudio y Adaptación de puestos de trabajo: En el momento que tenemos una oferta los Técnicos de Empleo acuden a la empresa para realizar el análisis del puesto de trabajo. Se comienza recogiendo toda la información sobre los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones económicas, las condiciones de accesibilidad, horarios, ubicación y movilidad de la actividad a desarrollar, todo ello nos lleva a estudiar y desmenuzar cada una de las tareas a desempeñar. Este análisis nos permitirá conocer en mayor medida las discapacidades compatibles e incompatibles para que la discapacidad no sea un obstáculo a la hora del desempeño del puesto de trabajo generando frustración en el propio trabajador y descontento al empresario.

Selección de Personal: Analizadas las características del puesto de trabajo, se inicia la selección del trabajador, elaborando un perfil del candidato. Para ello se realiza un primer filtrado teniendo en cuenta las habilidades, conocimientos, experiencia y potencialidad de los posibles interesados utilizando para ello nuestra base de datos. Los candidatos son citados para una entrevista de valoración en nuestro Departamento donde son informados y evaluadas sus destrezas y potencialidades, desglosando cada una de las actividades que tendrá que desempeñar a lo largo de la jornada laboral. Una vez realizada la preselección se seleccionan el o los candidatos que reúnen las condiciones para ocupar el puesto ofertado. Seguidamente son enviados a la empresa quién se responsabiliza de realizar y cerrar la selección definitiva del trabajador. En el caso que el puesto pueda ser ocupado utilizando nuestra metodología de Empleo con Apoyo el candidato es seleccionado por los Técnicos de Sinpromi.

Seguimiento: Incorporado el trabajador en su puesto, desde el Departamento se realiza un seguimiento mediante entrevistas periódicas con el trabajador, el supervisor y los compañeros, con objeto de conocer el grado de satisfacción existente tanto por parte del empleado como por parte de la empresa. En el caso, de que el trabajador no responda a las expectativas previstas, SINPROMI se compromete a sustituirle por otra persona con discapacidad que pueda desempeñar dicho puesto de trabajo. Siempre y cuando las expectativas sean razonables y el empresario no pretenda tener una rotación de trabajadores en ese puesto.

SINPROMI para realizar todo este proceso de integración laboral se apoya en distintas metodologías con la finalidad de incrementar la efectividad de los programas que se implementan. En 1991 acudimos al I Simposium Internacional sobre Empleo con Apoyo donde nos nutrimos de una herramienta metodológica que a lo largo de los años nos ha permitido facilitar el acceso al mercado laboral a personas con discapacidad que de otra manera les hubiera sido imposible.

Las razones que nos llevaron a utilizar esta metodología fueron las siguientes:

- La necesidad de adoptar un método estructurado que llevará a una integración laboral plena de los trabajadores con discapacidad.
- La no adecuación de los métodos de integración empleados anteriormente para la integración de personas de difícil inserción.
- La necesidad de incidir de forma especial en el proceso de integración, más que en el número de trabajos conseguidos para personas con discapacidad, de forma que las posibilidades de éxito se incrementen.

La necesidad de introducir el “apoyo” como elemento clave para romper estereotipos y prejuicios existentes entre los empresarios y de los propios trabajadores en lo referente a la inclusión de personal con discapacidad en las plantillas de cualquier empresa.

Diversas circunstancias dificultaron la inmediata puesta en práctica del programa, sin embargo en 1994, fue posible iniciar la primera experiencia.

Nuestro primer caso fue el de una joven que desarrolla su actividad hasta la actualidad en una empresa del sector agropecuario y que previo a la incorporación a dicha empresa realizaba acciones relacionadas con la agricultura en un centro ocupacional. La participación en esta primera experiencia le supuso enfrentarse por primera vez a un trabajo real, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores, con el apoyo y respaldo del preparador laboral, que como todos sabemos es el profesional cuya función es guiar y apoyar a las personas con discapacidad en su proceso de integración en un puesto de trabajo del mercado laboral.

Este profesional que actúa en las empresas y en la comunidad, es un especialista indispensable en los programas de inserción laboral de personas con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial, y de personas con problemas de salud mental.

Esta intervención se desarrolla en una serie de *pasos* que son, en líneas generales los que a continuación se describen.

2.1.1. Búsqueda del puesto de trabajo

A lo largo de los años se ha realizado un gran esfuerzo centrado en la localización de puestos de trabajo ocupables por personas con dificultades de aprendizaje (discapacidad psíquica), que son los beneficiarios principales del uso de la metodología de Empleo con Apoyo.

Los primeros contactos que se realizaron fueron con sociedades participadas total o parcialmente por el Cabildo Insular de Tenerife y de estos contactos se derivó la primera experiencia con esta metodología que se realizó en 1994. Posteriormente y tras realizar un estudio del mercado de trabajo en nuestra isla volcamos nuestra búsqueda en el sector de la hostelería, ya que en Canarias era y es el sector que genera más puestos de trabajo, además los técnicos de SINPROMI detectaron que en este sector existían numerosos puestos susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad psíquica.

Las acciones de búsqueda se realizaron tanto en el área metropolitana como en el sur. En próximas fechas se pretende ampliar el uso de esta metodología hacia la zona norte contando para ello con la colaboración de los técnicos en Intervención Social que está formando el I.E.S de La Orotava.

En este proceso los empresarios reciben la siguiente información:

- Bonificaciones y subvenciones por la contratación de personas con discapacidad.
- Beneficios de la utilización de la metodología de Empleo con Apoyo: selección del candidato/ a más adecuado para el puesto de trabajo, apoyo del preparador laboral, periodo de prueba sin costo para la empresa, entrenamiento in situ del trabajador/ a, apoyo y seguimiento.
- Concienciación y sensibilización del sector empresarial y como consecuencia de la Sociedad. El Técnico se enfrenta al desconocimiento y estereotipos que la Sociedad tiene en mente en referencia a las personas con discapacidad.

Para dar un mayor empuje al proceso de búsqueda se ha firmado un Convenio de Colaboración con la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife con el fin de facilitar el acceso a nuestros servicios al mayor número de empresas posibles.

La realización de nuestras actividades de integración laboral de personas con discapacidad, primeramente desde 1987 a través del Área de Acción Social del Cabildo de Tenerife y posteriormente desde la constitución de nuestra Sociedad en 1993, ha hecho que numerosas empresas se pongan en contacto directamente con nuestro servicio solicitando personal con discapacidad. Lo que facilita, en gran manera, nuestra labor de búsqueda y en muchos casos sólo hace falta convencer al empresario de que el puesto de trabajo demandado es ocupable por una persona con dificultades de aprendizaje.

La experiencia de SINPROMI nos ha llevado a observar que no hay que olvidar en todo este proceso el papel que el Gobierno Autónomo Canario puede desempeñar en dicho proceso, siendo un instrumento importante para facilitar el acceso al empleo a las personas con discapacidad. Es por ello, que se realizan gestiones para que desde el ICFEM (Instituto Canario de Formación y Empleo) se potencien las acciones encaminadas a lograr que las empresas cumplan con la reserva de plazas para personas con discapacidad. También se trabaja para sensibilizar a este organismo en la necesidad del uso de la metodología de Empleo con Apoyo como herramienta válida para lograr la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad y de otros colectivos en exclusión.

2.1.2. Análisis de puestos de trabajo

Registrando las tareas y habilidades que requiere ese puesto, así como la ubicación dentro de la empresa. Cuando se nos oferta un puesto de trabajo se visita la empresa, se habla con los jefes, los encargados, se observa el puesto de trabajo (si es posible desempeñado por un trabajador real) y de toda la información que se recoge se establece una línea base acerca de los requisitos mínimos para el desempeño de dicho puesto. Como ya hemos reseñado anteriormente.

2.1.3. Selección del candidato

El idóneo, teniendo en cuenta fundamentalmente sus habilidades, motivación y preferencias por el puesto de trabajo a desempeñar y los requerimientos de este último.

En el cuestionario de valoración de candidatos a empleo, que se empezó a utilizar en 1994, se han realizado modificaciones teniendo en cuenta el cuestionario de valoración que se diseñó para el programa de transición escuela ordinaria-trabajo ordinario y otros instrumentos de valoración de conductas existentes. El instrumento actual recoge toda la información que los técnicos consideran necesaria para hacer una valoración previa de las capacidades, habilidades, motivaciones, preferencias, de los candidatos y nos permite detectar que áreas necesitan un nivel más alto de entrenamiento.

Las personas con discapacidad que necesitan apoyo para lograr su incorporación laboral y están interesadas en conseguirla a través de la metodología de Empleo con Apoyo son valoradas con este instrumento, aunque en el momento de esa valoración no se disponga de un puesto adecuado. Posteriormente, cuando se detecta un puesto acorde a las características de esa persona se hace una revisión de la información recogida, se realiza una nueva entrevista con el candidato y se decide si puede ocupar el puesto de trabajo ofertado.

2.1.4. Formación in situ

Durante un periodo de tiempo que oscila entre 1 ó 2 meses, el trabajador se incorpora al puesto de trabajo, siempre acompañado del preparador laboral. En este periodo el futuro trabajador estará cubierto por un seguro y recibirá una beca por parte de SINPROMI y no se establecerá relación contractual entre él y la empresa hasta que supere dicho periodo. Todas estas condiciones se recogen en un convenio de colaboración que firman SINPROMI y la empresa. En algunas ocasiones no se llega a firmar convenio de colaboración ya que hay empresas que contratan desde el inicio al trabajador con discapacidad.

El entrenamiento se realiza en función de las tareas asignadas al trabajador, el preparador recoge por escrito en un parte de incidencias diario toda la información referida a tareas realizadas, relaciones establecidas, tipos de refuerzos empleados,... Toda esta información nos permite detectar los aspectos en los que se debe potenciar el aprendizaje y aquellos que han ido adquiriendo a lo largo del entrenamiento.

2.1.5. Retirada paulatina del preparador laboral

El preparador laboral apoya al trabajador con discapacidad el tiempo que sea necesario, la duración del apoyo depende de las características del puesto de trabajo, de las características individuales del propio trabajador y de la habilidad del propio preparador laboral. En ocasiones hay trabajadores que no necesitan un periodo de adaptación de un mes, otros sin embargo necesitan incluso mucho más tiempo. También hay trabajadores que aprenden las tareas propias del puesto rápidamente, así como las conductas y relaciones adecuadas para el desempeño del mismo, pero a veces necesitan un apoyo puntual ya que se producen bajones en el rendimiento. Es por ello por lo que son muy importantes para el mantenimiento del puesto de trabajo dos aspectos fundamentales, el Seguimiento periódico por parte del preparador y detección de apoyos naturales dentro de la empresa.

El Seguimiento se debe programar con carácter periódico, una vez al mes mínimo. En ocasiones es suficiente con que el seguimiento se realice telefónicamente. Este seguimiento aporta seguridad al trabajador y a la propia empresa, ya que saben que puede acudir a nosotros cada vez que sea necesario.

Uno de los objetivos de esta fase es detectar en el entorno de la empresa una persona o personas que en un momento dado puedan apoyar al trabajador con discapacidad sin que llegue a ser necesario que el preparador vuelva a acudir a la empresa para lograr una mejora en el rendimiento, enseñar una nueva tarea, mejorar las relaciones con compañeros o jefes, etc. Esta persona puede realizar el apoyo simplemente con unas pequeñas indicaciones telefónicas por parte del preparador laboral.

3. VALORACIÓN

Desde 1994 han participado más de 111 personas en este proyecto, se han valorado las capacidades, habilidades e intereses de 615 personas como candidatos para ser incorporados a empleo a través de la metodología de Empleo con Apoyo. Actualmente contamos con un total de 70 personas acogidas al programa. De este grupo el 33% son mujeres, mientras que el 66% son varones. La mayoría tienen edades comprendidas entre los 16 y 30 años.

En cuanto al tipo de discapacidad, el programa de Empleo con Apoyo se ha centrado hasta ahora fundamentalmente en el grupo de personas con dificultades de aprendizaje (dis-

capacidad psíquica), aunque se apoya a algunos casos de discapacidades físicas graves y de salud mental.

Previo a la incorporación al programa, la mayoría de los trabajadores que participan estaban en sus casas, sin realizar ningún tipo de actividad formativa o laboral. Para paliar la inactividad y las deficiencias formativas de los candidatos a empleo surgió el Programa de Transición Escuela-Trabajo, los otros programas que se están desarrollando y la idea para la creación del Centro de Formación Pre-laboral, que se pretende poner definitivamente en marcha en el curso académico 2004-2005.

Si bien es cierto que el método de Empleo con Apoyo contempla un entrenamiento en el puesto de trabajo, observamos que un adecuado entrenamiento previo, fuera de la situación de trabajo facilitaba la labor del preparador.

Tiene como eje central el entrenamiento y el desarrollo de dos grandes ámbitos fundamentales que son:

Área de Autonomía Personal y Social: Desarrollo de habilidades académicas funcionales, personales, sociales y de la vida diaria, que mejoren los resultados previsibles en el proceso de Formación Profesional.

Área de Formación Laboral: Proporcionar al joven con discapacidad psíquica los conocimientos, destrezas y habilidades básicas relacionadas con distintos ámbitos y perfiles profesionales y familiarizarlos con el marco legal, derechos, deberes y ética profesional, dotándolos así de una formación adecuada para la búsqueda y desempeño de un puesto de trabajo.

Uno de los aspectos más característicos del programa es el referido a su dinámica interna basada en una "enseñanza individualizada" que parte de las capacidades del individuo.

Este periodo aporta una valiosísima información acerca de las características y sobre todo de las posibilidades de cada usuario de cara a que se garantice de forma más acertada, su futura ubicación en un puesto de trabajo. Por otro lado brinda a los propios usuarios, la posibilidad de ir tomando contacto con distintas profesiones, de forma que ellos mismos tengan la oportunidad de ir descubriendo sus gustos e inclinaciones profesionales.

En cuanto a los tipos de contratos que celebran las empresas con los usuarios de la metodología de EMPLEO CON APOYO son en su mayoría temporales, hay un alto porcentaje que se han ido transformando en fijos de plantilla. Incluso, hay empresas que desde el inicio realizan contrataciones fijas, aunque son los menos.

La mayoría de trabajadores se encuentran actualmente trabajando en empresas del sector hostelería, aunque también existe un número significativo de trabajadores que se encuentran incorporados a puestos en la administración pública, a empresas agrícolas y comercio.

El programa de Empleo con Apoyo, se plantea a los usuarios como una opción más dentro del abanico de alternativas existentes para mejorar su calidad de vida, de forma que estos puedan escoger aquella que más responda a sus intereses, expectativas, y posibilidades. En este sentido actualmente existe un grupo superior a 600 personas que han optado por el programa.

Tal y como indicamos anteriormente, la metodología de Empleo con Apoyo fue aplicada con gran rigurosidad en nuestras primeras experiencias; sin embargo, las primeras revisiones pusieron de manifiesto la falta de algunos elementos que añadían efectividad al programa.

De esta manera encontramos como una de las fases más decisivas y que encerraban más dificultad aquella referente a *la búsqueda de puestos de trabajo*. Principalmente, debido a la falta de información y a los prejuicios, era muy difícil convencer al empresario para que incluyera en su plantilla un trabajador con discapacidad.

La mayoría de personas que se encuentran trabajando en Empleo con Apoyo viven en zonas próximas a las principales áreas turísticas de Tenerife, sector económico con mayor auge y desarrollo. Sin, embargo, debido a una serie de razones en las que no vamos a profundizar dicho auge no ha repercutido aun en las condiciones de vida de los habitantes de la zona; por ello la mayoría de los trabajadores provienen de ambientes económicos y sociales muy desfavorecidos. Esta circunstancia ha añadido una serie de notas características al programa como son las dificultades encontradas para lograr la implicación de la familia, la falta de entendimiento de una serie de conceptos básicos sobre contratos, disciplina de trabajo, objetivos del programa, administración de un salario, etc. Esto ha provocado que *el apoyo* lo hayamos tenido que extender a los *miembros de la familia*, convirtiéndose cada caso en un reto donde el preparador lleva a cabo una labor muy intensa.

Sabíamos que los prejuicios y actitudes negativas iniciales podían ser modificados mediante un acercamiento a la persona discapacitada a fin de conocer directamente cuales son los rasgos que marcan sus diferencias.

Por tanto, consideramos necesario establecer un primer periodo denominado de formación en el que el trabajador se incorpora a la empresa desempeñando las tareas de un puesto de trabajo, junto a su preparador laboral. De esta manera el empresario tiene la opción de conocer de cerca al trabajador, y este último tiene la opción de incorporarse paulatinamente a la empresa. Durante este periodo se intenta que la jornada laboral no supere las cinco horas. Esto es especialmente importante para aquellos trabajadores que han estado completamente inactivos desde que culminaron su etapa escolar.

En las conversaciones previas a la incorporación laboral del candidato a empleo se establece un compromiso verbal en el que la empresa incorporará al trabajador en plantilla, si toda la experiencia se desarrolla según lo previsto y si el trabajador previamente seleccionado no se integra adecuadamente se tenga la opción de sustituirlo por otro trabajador. De las personas que han pasado por este periodo de formación un 68% han sido contratados, de ellos el 79% lo consiguieron en un primer intento.

Como conclusión final, decir que la metodología de Empleo con Apoyo es el método más fiable y eficaz de integración laboral, siempre y cuando se adapte al contexto socioeconómico donde se vaya a implantar y a las características de la discapacidad objeto.

2.

Acceso inicial y entrenamiento
en el puesto de trabajo

RESULTADOS PRELIMINARES DEL PROYECTO ALSOI (EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EMPLEO CON APOYO DE PERSONAS CON DEFICIENCIA INTELLECTUAL)

VERDUGO, M. A. Y VICENT, C.
INICO – UNIVERSIDAD de Salamanca

1. INTRODUCCIÓN

El proyecto ALSOI es un proyecto transnacional, financiado por el programa Leonardo da Vinci. En este proyecto participan diferentes instituciones de cuatro países de la Unión Europea:

- La oficina regional de Asuntos para los Minusválidos en Reykiavik, ubicada en Islandia.
- Máthesis S.c.r.l., configurada como una sociedad cooperativa y sin ánimo de lucro, y centrada en la mejora y promoción de recursos humanos, situada en Italia.
- INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca), cuya misión es llevar a cabo investigaciones y formación de profesionales y asesoramiento a las organizaciones e instituciones relacionadas con la discapacidad.
- SCDR (Strathclyde Center for Disability Research, University of Glasgow), cuyo fin es proporcionar base académica para la investigación y entrenamiento en aspectos sociales de la discapacidad.
- ENABLE, configurada como una organización voluntaria para todas las personas con discapacidad intelectual y sus cuidadores, con sede en Escocia.

Este proyecto tiene una duración de dos años. Con inicio en noviembre de 2001 y tiene previsto finalizar en noviembre del 2003.

2. OBJETIVOS DEL PROYECTO

El propósito inicial del proyecto ALSOI fue desarrollar un método fiable para evaluar objetivamente la satisfacción del estilo de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual (en adelante personas con DI), teniendo en cuenta su propia perspectiva. Pretendía además, configurarse como una herramienta para la evaluación objetiva de la calidad de los diferentes programas de apoyo profesional para las personas con DI. El método ALSOI, serviría para comparar la calidad del servicio de las diferentes iniciativas sobre apoyo profesional.

En las primeras fases del proyecto, se reorienta la finalidad del mismo, hacia el desarrollo del método ALSOI que estará configurado por un conjunto de preguntas sobre aquellos aspectos que las personas con DI, consideran importantes para su propio bienestar, desarrollo personal y estilo de vida. Estas preguntas darán lugar a una entrevista semi-estructurada. El método ALSOI, será publicado como un instrumento de evaluación, para que pueda ser usado por aquellas organizaciones que tengan entre sus fines la mejora de las condiciones de vida de las personas con DI por medio de la integración laboral.

Con este fin, se elaborará un manual en Islandés, Inglés, Italiano y Español para que pueda ser utilizado en entrevistas individuales y estructuradas.

3. FASES DEL PROYECTO Y METODOLOGÍA

El proyecto ALSOI está estructurado, básicamente, en las siguientes fases:

1 FASE: Revisión de las distintas formas de apoyo profesional existentes en los países participantes y de las estadísticas de empleo de las personas con discapacidad.

2 FASE: Construcción del método ALSOI. Para ello, se realizan los grupos de discusión (en adelante GD), con el fin de explorar como repercute el trabajo en la calidad de vida y qué cambios se han introducido en el estilo de vida de las personas con DI.

3 FASE: Desarrollo y aplicación de una entrevista semi-estructurada a partir de los ítems más significativos extraídos de los GD. El objetivo de esta entrevista semi-estructurada es valorar diferentes aspectos del estilo de vida y la influencia de estos aspectos en la calidad de vida de las personas con DI.

4 FASE: Análisis, evaluación y comparación de los resultados. Se producirá un manual que será publicado como una herramienta que sirva para valorar la calidad de los diferentes tipos de apoyo profesional. Este manual se acompañará con una guía para su aplicación e interpretación y se incluirán tanto las normas culturales como los resultados obtenidos de las comparaciones regionales y de las diferentes formas de apoyo profesional.

4. LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los resultados que aquí se presentan son los que se han obtenido a partir del análisis del discurso de los GD. Se formaron tres GD, integrados por personas con DI que se encontraban trabajando bajo la modalidad de empleo con apoyo y que tenían suficientes habilidades comunicativas para generar discurso espontáneo. La muestra estaba integrada por un total de 15 sujetos, cuyas edades oscilan entre los 17 y 52 años. La agrupación se realiza por rangos de edad¹, para determinar la posible existencia de diferencias intergrupales.

El objetivo de los GD, era tratar de identificar qué efectos, tanto positivos como negativos, tiene el empleo con apoyo en la calidad de vida de las personas con DI.

Antes de realizar los GD, se realizó una revisión de varios cuestionarios de calidad de vida, para extraer las dimensiones más significativas relacionadas con el trabajo. A raíz de esta revisión, se escogen cinco de las ocho dimensiones que configuran el cuestionario de calidad de vida de Schalock, por entender que estas dimensiones se han venido repitiendo a

1 GD 1, rango de edad (17-25); GD 2, rango de edad (25-30); GD 3 rango de edad (30-52).

lo largo de la revisión realizada. En torno a estas cinco dimensiones, se configuran las preguntas que formar parte de los GD.

Las cinco dimensiones con sus correspondientes ítems son:

- Relaciones Interpersonales: Ítems: Intimidad, afecto, familia, interacciones, relaciones de amistad, apoyos.
- Bienestar Material: Ítems: Propiedad, finanzas, seguridad, comida, empleo, posesiones, estatus socioeconómico, vivienda.
- Desarrollo Personal: Ítems: Educación, habilidades, competencia personal, actividad voluntaria, progreso.
- Autodeterminación: Ítems: Autonomía, elecciones, decisiones, control personal, autodirección, metas y valores personales.
- Integración Social: Ítems: Aceptación, estatus, apoyos, ambiente de trabajo, actividades comunitarias, roles, actividades de voluntariado, ambiente residencial, participación en la comunidad, soportes sociales.

5. RESULTADOS PRELIMINARES DEL ANÁLISIS DEL DISCURSO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

El análisis del discurso de los GD se realiza partiendo de las cinco dimensiones de Schollock, y en base al modelo interpretativo

5.1. Relaciones Interpersonales

El trabajo, ha supuesto en todos los casos una mejora de las relaciones familiares. Mejora más acusada en aquellas situaciones en las que las relaciones familiares están más deterioradas o son más tensas. Trabajar les hace ganar respeto ante su familia y tener dinero les proporciona más independencia de las relaciones parentales.

Los amigos son más bien escasos, aunque van adquiriendo más amigos a medida que aumenta su edad. Afirman, que han logrado tener más amigos desde que trabajan. La mayoría de ellos, provienen del programa de ocio creado por la asociación⁶ promotora del programa de empleo con apoyo.

La independencia adquirida por el trabajo, actúa de dos modos en relación con los amigos. O bien, se les permite pasar más tiempo con ellos, o por el contrario, se les permite pasar más tiempo en casa.

En cuanto a los apoyos sociales recibidos, se establecen grandes diferencias intergrupales, relacionadas con la dependencia familiar y la edad. En el primer grupo⁷, los lazos familiares son todavía muy fuertes. En este caso, la familia es el primer recurso al que acuden. Apoyo, que paulatinamente se va sustituyendo por los monitores responsables del proyecto, conforme aumenta la edad y los conflictos familiares.

El papel de la familia, cambia en función de la edad de los jóvenes. En edades más tempranas, se constituyen como los principales administradores del dinero de sus hijos, para ir paulatinamente dejando de ejercer ese rol.

2 Proyecto Trèvol: Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.

3 Cuyo intervalo de edad abarca las edades comprendidas entre [17 - 20].

5.2. *Autodeterminación*

Existe una diferencia intergrupala relacionada con los deseos de independencia familiar. Entre los más jóvenes la independencia familiar no se encuentra entre sus objetivos a largo plazo. No quieren vivir sin su familia, dado que esta se constituye como su principal soporte. Sin embargo, entre los más mayores, la independencia familiar es un objetivo a lograr a muy corto plazo. Objetivo que se hace más acuciante en los casos de graves conflictos familiares.

El trabajo, es para ellos, una responsabilidad que asumen gratamente. Uno de los cambios generados por el trabajo, es la remodelación de horarios. Son ellos mismos, quienes planifican su horario, lo que supone entender y sobre todo planificar el ocio de otra manera. Esta nueva estructuración de horarios, les ha aportado gran serenidad, porque les permite planificarse mejor y llenar los tiempos muertos.

Tener trabajo ha supuesto un cambio en sus vidas importante. Afirman que les ha cambiado como personas. Se sienten más felices y disfrutan con el simple hecho de poder ir a trabajar. Se sienten más satisfechos y ha repercutido muy favorablemente en su autoestima.

5.3. *Bienestar Material*

El dinero es el principal, aunque no el único beneficio, que les reporta el trabajo. Las inversiones monetarias varían según los grupos. En edades más tempranas, la inversión se destina básicamente a pequeños gastos que constituyen su ocio, mientras que en edades más adultas el principal gasto proviene de la vivienda.

No tienen una noción real del valor del dinero. Es por ello, que necesitan una supervisión y administración de su dinero, papel que normalmente ejerce la familia. Manifiestan estar todos conformes con su actual salario.

El dinero, les otorga gran confianza para afrontar el futuro con más seguridad y autonomía. Tienen asimilado el concepto del ahorro y destinan gran parte de su salario al ahorro. La familia es el principal impulsor del ahorro.

5.4. *Desarrollo Personal*

Ninguno de los grupos, experimenta la necesidad de progresar profesionalmente. Desean permanecer en el mismo puesto de trabajo. No quieren afrontar los cambios que supone el proceso de adaptación, a un nuevo puesto laboral. Tampoco están dispuestos a asumir las responsabilidades, que implica un cargo superior. Cambiar de puesto de trabajo o de trabajo en sí, les genera angustia e inseguridad. Es por ello, que prefieren seguir realizando las mismas tareas simples y monótonas.

No tienen ningún interés en recibir nuevos cursos de formación. No los consideran necesarios. Han asimilado un nuevo concepto de formación, esta no sirve para adquirir nuevos conocimientos, sino para demostrar al empresario que son válidos para el puesto de trabajo. Para ellos, seguir formándose y trabajar al mismo tiempo es incompatible.

Entre sus metas y objetivos, está permanecer en el mismo puesto de trabajo. No desean ningún cambio en sus vidas. Tan solo buscan un poco más de estabilidad que vendría reflejada por un contrato fijo.

5.5. Integración Social

Tener trabajo, no es sinónimo de mayor integración social. Las relaciones sociales con sus compañeros son escasas y en determinadas ocasiones tensas. La escasez de interacciones puede explicarse en algunos casos por el propio proceso productivo. Aluden a la diferencia de intereses personales y de edad, para justificar la escasa interacción con ellos. Algunos manifiestan, que son rechazados por sus compañeros, estos normalmente suelen presentar algún rasgo externo que denote su discapacidad: síndrome de Down, trastornos del habla, deficiencia motriz....

A pesar de ello, afirman sentirse muy a gusto en su trabajo y con sus compañeros. Por norma general, no cambiarían a ningún compañero y cuando expresan su deseo de cambio, es porque se sienten muy presionados porque les exigen más cosas de las que realmente pueden dar o abarcar.

Participan poco en las actividades comunitarias, salvo en las realizadas por su Asociación, en las cuales sí participan.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En general, el trabajo ha supuesto una mejora en todos los niveles de su vida. Incluso manifiestan sentirse mejor físicamente.

Han tenido que sortear bastantes obstáculos para estar donde están. Esto ha supuesto una inyección favorable para su autoestima, pero no están dispuestos a pasar de nuevo por el mismo proceso. Por ello, no quieren cambiar de puesto de trabajo.

Habría que examinar y revisar el tipo de formación vocacional que están recibiendo, ya que consideran que esta formación que reciben no les aporta nada nuevo y sienten que es una especie de examen para demostrar al empresario que son capaces de realizar el trabajo.

Habría que determinar si existe alguna relación entre el tipo de educación recibida y el afrontamiento con la competitividad del proceso productivo⁴.

La integración social, es todavía una asignatura pendiente que no se garantiza con el simple hecho de tener un empleo. Las relaciones sociales con los compañeros lo ponen así de manifiesto. Tienen más conflicto aquellos que presentan rasgos físicos externos de su discapacidad.

Se puede extraer toda una serie de indicadores que sirvan para medir la calidad del programa de empleo con apoyo puesto en marcha por la asociación.

Resaltar una vez más, que lo expuesto en este artículo no es más que un avance de los resultados obtenidos en la primera fase de investigación del proyecto ALSOI. Resultados que se contrastarán con la segunda fase de la investigación y con la comparación de los resultados obtenidos por el resto de los países participantes y que se materializará en el manual que configurará el método ALSOI.

10 La mayoría de los integrantes de la muestra, provienen de la formación regular y no de la especial.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Canales, M. P. A. (1995). Grupos de Discusión. Delgado, J. *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (Capítulo 11). Madrid : Síntesis, Psicología.
- Cummins, R. ComQol-S5.
- De Vries, J., & Van Heck, G. The world health organization quality of life assessment instrument (WHOQOL-100): Validation study with the Dutch version. *European Journal of Psychological Assessment*, 13(3), 179-185.
- Evans, B. The quality of life questionnaire: a multidimensional measure.
- Hall, D., Cook, S., & Lerman, P. Quality of Life Indexes Obtained from First-Order Factor Analyses of Staff/Caregiver Responses on Johnstone Information Form.
- Hoover, J., & Wheeler, J. (1992). Development of a leisure satisfaction scale for use with adolescents and adults with mental retardation: initial findings. *Education and Training in Mental in Mental Retardation*.
- Huebner Et Al. Further validation of multidimensional student's life satisfaction scale.
- Hughes, C., Hwang, B., Kim, J., Eisenman, L., & Killian, D. (1995). Quality of life in applied research: a review and analisis of empirical measures. *American Journal on Mental Retardation*, 99 - 6, 623-641.
- López-Aranguren, E. (1986). El análisis de contenido. García Ferrando, M. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (Capítulo III. 3). Madrid: Universidad Textos.
- Navarro, P. (1995). Análisis de contenido. Delgado, J. *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (Vol. Capítulo 7). Madrid : Síntesis, Psicología .
- Orti, A. (1986). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista semidirrectiva y el grupo de discusión. García Ferrando, M. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* . Madrid: Alianza Universidad Texto.
- Schalock, R., Keith, D., & Hoffman, K. (1990). Quality of Life Questionnaire.
- Schalock, R., Kenneth, K., & Hoffman, K. Quality of Life: It's measurement and use.
- Stewart, D. S. P. (19990). *Focus group. Theory and Practice*. London: Applied social research methods series.
- Terry, T. H. S. The relationship between self-concept and life satisfaction in children.
- Wilson, M. Internal construct validity and reliability of a quality of school life instrument across nationality and school level. *Educational and Psychological Measurement*.

ANÁLISIS Y ADECUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON AUTISMO

CUESTA, J. L., DEL HOYO, I. y GARCÍA, F.
Autismo Burgos

Las reflexiones que se presentan en esta comunicación son fruto del análisis de las experiencias que desde hace tiempo se están desarrollando en tres entidades dedicadas a la atención de personas con autismo:

- ASOCIACIÓN BATA (PONTEVEDRA)
- APNA CADIZ
- AUTISMO BURGOS

Ante todo, estas experiencias evidencian que a través de las diferentes opciones de integración laboral, y en concreto a través de fórmulas adaptadas de empleo con apoyo, se promueve la mejora de la calidad de vida de las personas con autismo puesto que se favorece su desarrollo personal y se hace realidad su derecho a una participación activa en la comunidad en la que viven.

Pero aún queda un camino por recorrer, el de promover programas que se adecúen a las necesidades que presenta este colectivo y favorecer el que estas iniciativas se puedan consolidar y extender con el objetivo de poder facilitar el acceso al empleo de un mayor número de personas con autismo.

1. INTRODUCCIÓN

En relación a otras asociaciones dedicadas al ámbito de la discapacidad, la mayoría de las asociaciones de autismo son relativamente recientes y, por ello, han tenido que hacer frente más rápidamente que el resto, a conceptos hasta hace poco tiempo nuevos : integración laboral, vida independiente, y en los últimos años, los conceptos de normalización, integración, calidad de vida...van influyendo cada día mas en la forma y los lugares donde las personas con autismo trabajan, se forman, viven, se divierten...

El autismo es una alteración severa y crónica del desarrollo, de inicio en la primera infancia, y que resulta de disfunciones multifactoriales del sistema nervioso central. Se caracteriza por una desviación en los patrones normales en los siguientes aspectos fundamentales de la vida de cualquier ser humano como son:

- *Interacción social* : importante dificultad para empatizar con los demás. Sus dificultades para atribuirles a los otros y a sí mismo, emociones, sentimientos, creencias,

interfieren gravemente en sus relaciones con los demás. Incomprensión de determinadas situaciones sociales y comportamiento atípico. Graves limitaciones en la comprensión de la valoración social a sus esfuerzos y en el caso del empleo, dificultades en la comprensión de los valores inherentes al trabajo: reconocimiento, salario, status,...

- *Comunicación* : uso escasamente social y poco funcional de la misma. Tienen dificultades para expresar sus sensaciones, emociones, experiencias o conocimientos de forma espontánea. Presentan una importante dificultad para conversar. En el caso de tener escaso lenguaje, es monótono y, a veces, excesivamente formal, poco adaptado a las distintas situaciones sociales.
- *Comportamiento*: presenta alteraciones en la flexibilidad, prefiriendo el uso de actividades, conductas e intereses repetitivos, restringidos o estereotipados. Preferencia clara por las rutinas y en algunos casos, reacciones desproporcionadas ante cambios inesperados. Graves dificultades para resolver situaciones imprevistas. Tendencia al aislamiento. Obsesiones. Problemas de conducta.

En el autismo se da una alteración profunda de los procesos de representaciones mentales y en el manejo de la imaginación. Tienen dificultades para generalizar lo aprendido a los distintos entornos. En múltiples ocasiones, tiene dificultades para comprender el sentido de alguna tarea y su nivel de concentración y atención puede ser breve. Para estas personas, los entornos deben ser previsibles y con un alto grado de estructuración que les facilite la anticipación, la comprensión y el seguimiento de tareas.

Si tenemos en cuenta que además dos terceras partes de las personas que padecen esta alteración tienen retraso mental, podemos hacernos una idea de las dificultades que estas personas tienen para entender el mundo que les rodea.

El autismo es una de las discapacidades que engloba mayores diferencias en el sentido de ser un verdadero continuo, y esto nos obliga a dar respuesta a necesidades muy diferentes dentro del mismo grupo. Por un lado, se parte de la necesidad de crear recursos, programas que engloben a todo el colectivo con autismo, puesto que todos comparten los mismos déficits específicos, y por lo tanto necesidades comunes desde el punto de vista de la intervención. Pero al mismo tiempo, en cada persona los déficits se manifiestan en un grado diferente, y por ello los recursos y programas deben ser lo suficientemente flexibles como para permitir poder adaptarse de forma individual.

Los programas no deben tender a cubrir mínimos, puesto que no hablamos solo de cubrir necesidades, de asistir... Si realmente queremos que el límite esté en las capacidades o posibilidades reales de cada una de las personas, la práctica debe tender a realizar una constante discriminación positiva a través de programas que compensen al máximo los déficits y limitaciones funcionales de cada persona y que, estableciendo los apoyos necesarios, permitan su acceso y participación, de una forma adaptada a sus posibilidades, en los mismos ámbitos que el resto de personas: trabajo, formación, ocio, cultura, sanidad, vivienda, turismo, interacciones sociales, amistades, comunicación, autorregulación, integración y uso de recursos de la comunidad, desarrollo de intereses y libre elección...

En cada uno de los ámbitos de la vida (formación, ocupación, trabajo, ocio, vivienda, atención sanitaria...), se deben ofrecer un amplio abanico de opciones y modalidades que den respuesta a la gran variabilidad de grados y niveles que presenta el colectivo de personas con autismo, y que van desde las que se realizan en su mayor parte en un entorno protegido, adaptadas a las personas que necesitan mayor estructuración y referencia, hasta modalidades que promueven la máxima integración y normalización. Los programas deben ser individua-

lizados, protocolos que definan y cubran las necesidades individuales de apoyo en los diferentes ámbitos y actividades, y configurados eligiendo de entre todas las opciones que necesariamente se tienen que ofertar, aquellas más adaptadas a cada persona. En esta línea se hablaría de respuestas diferentes a necesidades comunes.

Centrándonos en el *ámbito laboral*, el planteamiento del que partimos es el de posibilitar y extender la formación / integración laboral a todo el colectivo de personas con autismo, por ello la entendemos en sentido amplio y englobamos todas aquellas fórmulas que posibiliten el que la persona desempeñe un trabajo basado en la máxima normalización. Para ello hay que contemplar y diseñar diferentes modalidades de inserción que van desde el trabajo/formación en entornos protegidos, para las personas que necesitan mayor nivel de estructuración y apoyo, hasta fórmulas que suponen trabajar y formarse en contextos ordinarios como puede ser el empleo o la formación con apoyo para las personas con mayor nivel de autonomía.

2. VALORACIÓN DEL PROCESO

Una parte importante de la “filosofía” del empleo con apoyo (el rechazo 0, la retirada gradual de apoyo, el salario...) descansa sobre la aplicación de los programas a personas con discapacidad intelectual y/o física-sensorial. En cualquiera de los dos casos, al margen de la dificultad para establecer el tipo de apoyo o fijar la intensidad del mismo, resulta más factible y, en cierto sentido predecible, llevar a cabo una programación estable con variables ambientales y comportamentales fijas que permitan escalar el régimen de apoyo, incentivar la integración laboral y garantizar el éxito final del candidato. Sin embargo, más allá de las destrezas manipulativas, la remuneración económica o la competitividad; en las personas con autismo las habilidades sociales y comunicativas, el nivel de autonomía personal y la capacidad de regulación de la conducta son factores que determinan el marco de los programas de integración al mismo tiempo que deciden el grado de apoyo necesario. Las fórmulas de empleo deben contemplar las necesarias adaptaciones en cuanto a condiciones personales (ratio, perfil de formadores y acompañantes laborales...), adaptación de espacios de trabajo, estructuración de los tiempos de trabajo y de las actividades, adaptación de programas de formación, tipos de relación laboral, diseños de puestos de trabajo,... que nos permitan hacer realidad al máximo, el derecho al trabajo y a una participación activa en la sociedad en la que viven.

Por otro lado, observamos que un factor importante en la inserción en empresas lo constituye el feed-back socio-emocional, la facilidad para establecer relaciones interpersonales que actúen como un puente hacia la búsqueda del apoyo natural. Aquellas personas que disponen de una mayor capacidad de empatía y un nivel de habilidades socio-comunicativas aceptable facilitan su aceptación por el resto de miembros de la empresa, en gran parte por que son los propios candidatos quienes dan los primeros pasos hacia el establecimiento de interacciones sociales. Ello hace que las personas con autismo, paradójicamente, puedan alcanzar un aprendizaje relativamente rápido de las tareas de un puesto de trabajo y, sin embargo, no se generen las interacciones personales necesarias para lograr un grado mínimo de autonomía, debiendo mantenerse de forma indefinida los apoyos generalizados.

Nuestros clientes son capaces de llevar a cabo tareas de relativa complejidad, permanecen atentos a su trabajo, son responsables, perfeccionistas.... pero pueden tener crisis de ansiedad, dificultades para expresar una emoción y, en ocasiones, manifestar conductas socialmente contradictorias. Ello hace que el preparador laboral constituya una figura fundamental que va mucho más lejos del papel de un simple entrenador en tareas. Tiene que

conocer las especiales características de su compañero, ser capaz de prevenir situaciones o entornos potencialmente conflictivos y servir de nexo de unión entre el resto de trabajadores y el candidato.

Frente al habitualmente rápido proceso de aprendizaje de la actividad ligada al puesto de trabajo (que en otra persona implicaría un inicio del descenso gradual de apoyo), el Preparador laboral se transforma en un “supervisor del entorno” que pocas veces interviene de manera directa en el proceso productivo pero que, sin embargo, da soporte a las habilidades sociales, comunicativas y de autodirección de la persona con autismo. El preparador laboral se convierte en el filtro que supervisa las posibles dificultades sociales y comunicativas que puedan conllevar a dificultades para nuestro cliente y su mantenimiento en el puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, la dimensión del “salario” como una manifestación del éxito de la inserción laboral y como elemento de refuerzo que actúa sobre la productividad y el rendimiento (esto es, la valoración social del trabajo en igualdad de condiciones al resto de los operarios del entorno) no tiene un peso determinante sobre las personas con autismo y es posible que, en determinados casos, no se configure como criterio de primer orden para la consideración del empleo como tal. La perspectiva de dotar de un entorno social normalizado (en la misma medida en que lo es cualquier otro recurso comunitario) que permite desarrollar habilidades adaptativas y mejorar sustancialmente la calidad de vida del cliente, debería convertirse en un punto de referencia para las unidades de inserción laboral de personas con necesidades de apoyo generalizado.

La flexibilización del modelo de empleo con apoyo hacia formulas que sin renunciar a sus objetivos finales permitan la inclusión de personas con autismo en el tejido laboral, es un requisito indispensable para garantizar su éxito entre personas con cualidades especiales que aportan una visión diferente del valor social de lo que llamamos trabajo, esto es:

- Adaptar el modelo a la persona, teniendo en cuenta sus características individuales y las que genera la discapacidad.
- Potenciar factores de socialización, normalización y desarrollo personal
- Contemplar los aspectos referidos al tiempo y habilidades necesarias para el desplazamiento hasta el centro de trabajo, siendo muy positivo que el puesto de trabajo se encuentre cercano al lugar de residencia del cliente.
- Entender el “empleo” como parte del proceso, no como un objetivo final. El trabajo debe ser un medio para la mejora de la calidad de vida, un instrumento que permita o facilite la realización de otra serie de actividades que llenen satisfactoriamente la jornada de nuestros clientes.
- Insistir en la rentabilidad social de la inserción laboral como un programa que no solo actúa sobre el trabajador sino que proporciona un “valor añadido” al producto final de la empresa que puede actuar como factor diferenciador en el entorno comercial.

3. DIFICULTADES DETECTADAS

EN EL “PROGRAMA”

- El grado de recursos personales implica la coordinación con otros servicios de la organización.

- Necesidad de un conocimiento exhaustivo de los candidatos. No existen herramientas de evaluación de actitudes laborales y vocacionales específicas para la población con autismo.
- Programa de formación no sólo centrado en aspectos laborales: cuidado personal, seguridad, transporte, gestión del dinero,...
- Periodo de aplicación más amplio: Tiene que diseñarse a medio-largo plazo para garantizar el éxito (2-4 años).
- Escasez de profesionales preparados para desempeñar el papel de preparador laboral.

EN LOS CANDIDATOS

- Condicionados por habilidades sociales y comunicativas.
- Precisan nivel aceptable de autocontrol y de habilidades de cuidado personal, seguridad y uso de los transportes públicos.
- Bajo nivel de adaptación a cambios en entorno de trabajo.
- Dificultades para establecer criterios de productividad. En ocasiones, baja productividad.
- Diferente percepción del “sentido y finalidad del trabajo”.
- Necesidad de entornos estables, predecibles y actividades funcionales.
- Alto porcentaje de necesidades de apoyo generalizado durante largos periodos de tiempo.

EN LOS APOYOS

- Dificultad para graduar la retirada.
- En ocasiones, poca capacidad de intervención en entorno.
- Dificultad para implicar al personal de empresa en el cambio hacia el apoyo natural, debido a los bajos niveles de interacción social.
- Alto coste económico lo que conlleva dificultades para garantizar el apoyo a largo plazo

EN LAS EMPRESAS

- Imagen “errónea” de las personas con autismo.
- Poca implicación del personal del entorno del puesto.
- Reticencias para establecer contrataciones con candidatos (baja “rentabilidad productiva”).
- Exigencia de flexibilidad laboral por parte de las empresas.

EN LA ADMINISTRACIÓN

- Falta de legislación adecuada. La escasez de convocatorias públicas que ayuden a financiar estos programas es el primer y fundamental escollo con el que nos encon-

tramos a la hora de poner en práctica este tipo de programas. La falta de sensibilidad de las administraciones para el fomento del empleo con apoyo frente a otro tipo de empleo más segregador como son los centros especiales de empleo, es llamativa. Existen pocas partidas presupuestarias fijas y convocatorias regulares en el tiempo y cuando las hay, las escasas partidas presupuestarias vienen a beneficiar a otros colectivos con discapacidad.

- Baja respuesta de las administraciones públicas ante experiencias laborales novedosas. Necesidad de encasillar a las personas con discapacidad en una única opción de atención. Negativa a modelos combinados, que compaginen atención especializada y empleo.
- Percepción “economicista” de las alternativas de empleo con apoyo (obsesión por optimizar el papel del preparador laboral con varios candidatos). Ratio 1/1 .
- Bajo nivel de compromiso con los programas a medio-largo plazo.
- Poca experiencia en iniciativas de empleo con apoyo.
- Dificultades para encajar los programas laborales dirigidos a personas con autismo en iniciativas y convocatorias de empleo de las administraciones públicas.
- Incentivos y ventajas fiscales basados en criterios de discapacidad física. Pocas ventajas económicas de los empresarios por contratación.
- Rigidez en los sistemas de contratación.
- Nula coordinación de las administraciones encargadas de velar por la calidad de vida de las personas con discapacidad, propiciando modelos de participación en el mundo laboral a personas con necesidades generalizadas de apoyo sin renunciar a seguir recibiendo atención en centros de carácter asistencial, favoreciendo programas de tránsito y prácticas en alternancia.

4. CARACTERÍSTICAS Y PROPUESTA DE ADECUACIÓN DE UN MODELO DE EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON AUTISMO

4.1. *Respecto a la persona y sus limitaciones*

El *autismo* es un trastorno que se caracteriza por la aparición de dificultades en la comunicación, deficiencias intelectuales y sociales y reacciones particulares ante los estímulos del mundo exterior. Para una persona con autismo, la conducta social está determinada por cierta rigidez o ritualismo, que hace que no exista uno de los principales rasgos distintivos de lo social: su espontaneidad, su flexibilidad, su capacidad de nuevas interacciones... La persona con autismo, puede percibir la relación social como un esfuerzo, un trabajo para el que puede estar entrenado, pero que no le reporta satisfacción.

Las experiencias con personas con autismo de alto nivel proporcionan constantes referencias a las dificultades de adaptación social: no consiguen entender los motivos o intenciones de la gente y son incapaces de anticipar conductas en los demás.

Como consecuencia de estos problemas sociales, la *transición al mundo del trabajo* es normalmente difícil, incluso para aquellos de buen funcionamiento, debido a que si bien, pueden hacer perfectamente el trabajo, les falta la flexibilidad e iniciativa requeridas para desenvolverse con los compañeros y jefes que no entienden por qué se comportan de la

manera que lo hacen. Sus déficits de comunicación frecuentemente hacen imposible para ellos explicarse o defenderse a sí mismos. Es necesario ser respetuoso con esta incapacidad tan difícil de entender por parte de la población no autista, ya que no paramos de hacer atribuciones e interpretaciones sociales constantemente de lo que ocurre a nuestro alrededor.

Aunque el autismo está a menudo asociado con retraso mental, aproximadamente un quinto o un cuarto de los afectados tiene un nivel de inteligencia normal. A pesar de sus dificultades sociales y de comunicación muchos de estos individuos tienen niveles altos de habilidades en otras áreas, particularmente matemáticas e informática, o en tareas que requieren habilidades de memoria para datos o fechas. Otros rasgos, como meticulosidad, atención por los detalles, honestidad, fiabilidad, y persistencia también son de un elevado valor potencial en el lugar de trabajo (Howlin, 1997).

El éxito en el trabajo depende en la mayoría de las ocasiones, del establecimiento de una rutina regular y una estructuración de las condiciones laborales, tanto en las tareas como en las diferentes situaciones sociales, de modo que no sean tan incomprensibles y resulten más predecibles.

4.2. Necesidad de flexibilizar la concepción de "Integración Laboral"

Partimos de una concepción de la integración laboral en un sentido amplio y flexible, y por ello la entendemos como todas aquellas fórmulas que posibiliten el que la persona tenga acceso a una formación y desempeñe un trabajo, adaptado a sus posibilidades, y basado en la máxima normalización. Para ello, hay que contemplar y diseñar diferentes modalidades de inserción que van desde la ocupación en entornos protegidos, a través de talleres de tipo pre-laboral, para las personas que necesitan mayor nivel de estructuración y apoyo, hasta fórmulas que suponen formarse y trabajar en contextos laborales ordinarios como puede ser el empleo con apoyo para las personas con mayor nivel de autonomía. Entre estos dos extremos, se promueven acciones intermedias tales como: formación y trabajo en talleres productivos en el contexto de los Centros de Día, la formación y la ocupación en entornos de transición externos al centro, la formación práctica en entornos normalizados,...

La cuestión es cómo hacerlo, cómo establecer estructuras con los recursos existentes, o con políticas de apoyo puntuales que permitan a las personas con autismo integrarse en un mercado laboral cada vez más complejo y especializado, pero a la vez más adaptable, tipos de contratos, tiempos de trabajo, ergonomía, ritmos de producción, etc., siendo respetuoso a sus necesidades de dichas personas tanto en modalidades como en formación.

En la gran mayoría de los casos, los Centros de Día son las estructuras que están abordando las necesidades de las personas con autismo y otros Trastornos Generalizados de Desarrollo, incluso cuando los clientes que participan en el Programa presentan buenas competencias para la realización de tareas complejas pero que por diversos factores —dificultades de comunicación, sensibilidad anómala a estímulos sensoriales, limitadas habilidades de relaciones interpersonales— no pueden participar en el mundo laboral.

Nuestra propuesta es que el Centro de Día sea el lugar donde se elaboren los programas personalizados de apoyo de cada cliente que se aplican en diferentes entornos, por supuesto, en el entorno laboral. A su vez, este cambio implica trabajar en un marco en ocasiones menos predictivo, menos controlable, con mayor necesidad de supervisión, grupos de pocos clientes y con más y mejores medios de transporte.

Hay que señalar también, la importancia de que se impliquen en este proceso diversos departamentos de la administración: educación, servicios sociales, trabajo, centrales sindicales, ayuntamientos o servicios de salud.

En esta línea el Programa de Día es un elemento favorecedor del acceso al mundo del trabajo de las personas con discapacidad en general y de las personas con autismo en particular.

En el caso de Empleo con apoyo, sería conveniente flexibilizar los criterios primando objetivos de inserción y “normalización” en entornos comunitarios, en los siguientes aspectos:

- Primar la “RENTABILIDAD SOCIAL” (el desarrollo de las habilidades sociales, comunicativas, de autonomía personal, autodirección...) como un valor añadido que determina la aplicación de criterios ECA (contratación-salario)
- Contemplar la dimensión de ACTIVIDAD LABORAL EN EMPRESA (no ligada exclusivamente a contratación-salario) como una variable de ECA en casos en que no es posible establecer vínculos laborales ordinarios (sistemas de practicas, subcontratación de servicios, enclaves, acuerdos bilaterales con asociaciones, etc.).

4.3. El papel de los profesionales: la unidad de mediación y el mediador laboral

Es fundamental dar estabilidad a las “unidades de apoyo a la inserción laboral” contemplando la posibilidad de concertos estables o de larga duración que no primen exclusivamente la contratación final. Crear un modelo que implique la disponibilidad de personal de formación estable (dentro de los servicios de la asociación).

- Reconocimiento y definición clara de roles de la unidad de apoyo (preparador, agente empleo, coordinador, formador) por parte de las administraciones autonómicas y central como un área integrada en los servicios de adultos.
- Definición de ratios de mediador laboral 1:1
- Concertación de las unidades con la administración (no sujetas a planes de inversión / subvenciones)
- Potenciar el papel de prospección, evaluación y control de calidad de las oportunidades laborales, atendiendo a criterios de calidad de vida y buenas practicas con los clientes de los servicios de adultos.
- Potenciación del papel del MEDIADOR LABORAL: para asegurar el adecuado aprendizaje, ejecución e implantación en el puesto de trabajo de cada uno de nuestros clientes necesitan una persona que le sirviera de filtro entre él y el medio laboral. Una persona que no sólo les enseñara y ayudara a desempeñar su trabajo, sino que diseñara instrumentos para poner en práctica las pericias sociales necesarias en los ambientes laborales. Una persona que conozca de antemano los posibles problemas del entorno y diseñe fórmulas para ayudar a la persona con autismo a integrarse socialmente en su trabajo. A su vez, que la persona con autismo tenga esa persona que le sirva de soporte cuando surjan situaciones de crisis, le proporcione la tranquilidad y el apoyo para poder salir de la situación. En definitiva, MEDIAR, que desde las necesidades de la población con autismo, mediar significa fundamentalmente ayudarles a hacer más predecible, más sencillo y más comprensible el mundo social en el que se va a desenvolver la persona con autismo.

4.4. Adaptaciones referidas al procedimiento de inserción laboral a través del empleo con apoyo

4.4.1. Selección de los candidatos.

Aprovechamiento de las capacidades o “habilidades especiales”. Puestos de trabajo que aprovechen los “talentos” tan característicos en algunas personas con autismo: es un rasgo significativo de esta población, algunas habilidades especiales que se pueden aprovechar para determinados puestos de trabajo: informática, archivo y biblioteca, matemática, excelente memoria...

Temple Grandin en su libro “A guide to successful employment for individuals with autism”, nos presenta una relación de puestos de trabajo organizados en función de los siguientes criterios:

- Malos trabajos para personas con autismo de alto funcionamiento o síndrome de Asperger: tareas que exigen mucha memoria operativa.
- Trabajos buenos para pensadores visuales.
- Trabajos buenos para pensadores no-visuales: quienes sean buenos en matemáticas, música o actividades concretas.
- Trabajos para autistas no-verbales o con pocas habilidad verbales.

4.4.2. Búsqueda de puestos de trabajo

- Posibilidad de flexibilizar las fórmulas de contratación o promover diferentes fórmulas de relación contractual con la empresa (Convenio de prácticas, Becas...) que regule legalmente la relación laboral y facilite la apertura del tejido empresarial.
- El trabajo debe ser elegido considerando las áreas más sólidas de las personas con autismo y, a su vez, minimicen al máximo los déficits o problemas más graves de las personas. Los puntos fuertes de las personas con autismo son:
 - La capacidad visoespacial.
 - Memoria literal o mecánica.
 - Habilidades especiales.
- Flexibilidad por parte de las empresas para que posibiliten diseñar puestos de trabajo configurados a partir de las tareas que mejor se adapten a las capacidades de los candidatos a cubrir puestos de trabajo.
- Adecuación del salario al rendimiento. En los CEE se prevé alguna posibilidad de adaptar el salario al bajo rendimiento (art. 12 c RD 1368/1985). Sin embargo, en el mercado ordinario de trabajo no existe esta posibilidad. Muchas personas con autismo pueden tener en momentos puntuales, un rendimiento inferior, por lo que la reticencia a la contratación está motivada por no querer remunerar de forma desproporcionada una prestación laboral de bajo valor económico.
- El contrato de inserción típico, el contrato para la formación, no puede formalizarse a tiempo parcial y esta es la opción mas adecuada para la mayoría de las personas con autismo (por razones de rendimiento, necesidad de compaginar el trabajo con otros programas de formación, grado de motivación, nivel de concentración...)

4.4.3. Valoración del puesto de trabajo

- Actividades laborales que sean necesarias, significativas, funcionales y gratificantes tanto para el trabajador como para la empresa. En definitiva, que ese trabajo responda a una demanda real de la empresa. Las adaptaciones de los puestos de trabajos no significa crear puestos de trabajos irrelevantes.
- Adaptación de espacios: Tareas que se repitieran de forma sistemática, que se desarrollaran en ambientes físicos estables y estructurables que permitieran apoyarse en sistemas visuales de información (tanto en dibujos, fotografías o instrucciones escritas)
- Clarificación de los espacios tanto laborales como de aseo o descanso. Adaptación de las herramientas y su ubicación.
- Actividades que no tengan muchas exigencias comunicativas ni exijan permanecer mucho tiempo en contacto con un público o personas que cambien constantemente.
- Control de la sobreestimulación: algunas personas con autismo son muy sensibles a los ruidos y los olores y hasta al contacto físico. Por tanto, hay que buscar entornos físicos no molestos que favorezca la concentración en el trabajo
- Trabajos en entornos sociales no muy complicados: Conocer las reglas escritas y, sobre todo, las no escritas (las sociales) para asegurar la aceptación e integración por parte de los compañeros no discapacitados: todo aquello que hace referencia a la higiene, costumbres, aspectos físico recomendable, privilegios socialmente establecidos,... el entramado social que rige la empresa y debe ser traducido.
- Ayudas técnicas basadas en información visual tanto de las distintas tareas a desarrollar como los pasos de cada una. Indicaciones visuales que le aclare la ubicación de las herramientas, los lugares de ejecución laboral de su plan de trabajo y toda aquella información relevante: jefe, apoyo natural, su representante sindical,...
- Adaptación de tiempos: ocupaciones laborales que permitan adaptar la producción a jornadas reducidas, favoreciendo la concentración y previniendo el cansancio y la desmotivación al trabajador o trabajadora.

4.4.4. Asignación del preparador/mediador laboral

- Perfil y función:
 - Búsqueda de empleo
 - Valoración del candidato
 - Colocación
 - Instrucción y entrenamiento en el puesto de trabajo
 - Seguimiento y mantenimiento
 - Facilitar unas relaciones sociales positivas
 - Necesidad de trabajar con la misma persona los mismos objetivos en otros contextos
- Conocimiento del autismo
- Apoyo continuado / Apoyo en todas las áreas de desarrollo
- Conocimiento de la persona en otros ámbitos y momentos

- Formación continua, evaluación y apoyo técnico al preparador
- Capacidad de prevenir / Intervenir problemas de conducta
- Favorecer continuamente el autocontrol y disminuir la ansiedad de la persona
- Dar funcionalidad a las tareas
- Predecir cambios / ayudar a resolver imprevistos
- Eliminar el rechazo, resolver posibles situaciones sociales “problemáticas”

4.4.5. Formación previa de los candidatos

Personas con autismo u otras discapacidades que reúnan cuatro condiciones:

- Que quiera ir a trabajar a una empresa del mercado abierto.
- Que no presenten continuos problemas graves de conducta.
- Con una familia que haya demostrado una actitud colaboradora y que esté interesada en la integración laboral de su hijo/a.
- Que tengan un grado de autonomía personal aceptable.
- Que posean ciertas Habilidades socio-comunicativas

Las personas con autismo tienen escasas experiencias laborales previas, su contacto con el mundo laboral es escaso. Por esto se requerirá buscar opciones (prácticas laborales...), anteriores a la inserción laboral para tener una información más completa sobre sus competencias laborales y sus intereses vocacionales.

4.4.6. Ajuste y adaptación en el puesto de trabajo

- Selección de un espacio adaptado para minimizar la sobre-estimulación causados por el sonido, luz, cercanía de otras personas...
- Estructuración de las tareas: Unanimidad de criterio en los pasos de ejecución de las distintas actividades. Selección de tareas objetivas y medibles, caracterizadas por cualidades directamente observables como: contenidos comprensibles para el cliente, concepto de cantidades directamente observable, las variaciones de una tarea son sistemáticas o/y organizadas, oportunidad de un control individual de la calidad del trabajo.
- Comunicación: Apoyos visuales de pictogramas / fotografías en la descripción de las tareas por pasos, ayudas directas en forma de sugerencias en las interacciones comunicativas con los compañeros...
- Estrategias instruccionales proporcionadas por los compañeros (notas de post-it, organización de materiales según los pasos de la tarea, hoja de actividades diaria etc.) basada en la información por escrito, permanente y visible en un lugar determinado de antemano y conocido por todas las personas implicadas en el proceso: jefe de la empresa, la persona que le da las órdenes, su mediador y el apoyo natural.
- Tareas claras, con final definido. Actividades laborales que sean necesarias, significativas, funcionales y gratificantes tanto para el trabajador como para la empresa.
- Estructuración de los espacios y tiempos

4.4.7. Entrenamiento en el lugar de trabajo

Las personas con autismo tiene graves problemas para generalizar los aprendizajes a los distintos contextos donde pueden ser usados. Por tanto, el entrenamiento laboral deberá realizarse en el mismo puesto de trabajo donde posteriormente será contratado.

Además del entrenamiento en las *destrezas laborales específicas*, deberá ser formado en los siguientes aspectos:

- Habilidades sociales: reglas sociales que rodean al puesto de trabajo, costumbres no escritas,...
- Habilidades comunicativas: petición de información de plan de trabajo, necesidades básicas, petición de ayuda,...
- Cuidado personal: cambio de ropa, aseo en el lugar de trabajo, imagen adecuada, privacidad de estas acciones,..
- Salud y seguridad: habilidades esenciales para tener independencia personal como persona adulta. Estas técnicas van desde el comportamiento durante las comidas, hasta cruzar la calle y utilizar el transporte público con seguridad, utilización de servicios comunitarios (comprar billete de transporte, respetar turnos, etc..).
- Autodirección: efectuar elecciones, tratamiento de los estados de ansiedad, etc.. También se trata de planificar otras áreas como: afirmación, solución de problemas, toma de decisiones y sus consecuencias.
- Uso adecuado del tiempo libre.

4.4.8. Formación continua

- Contemplar el déficit de generalización y la necesidad de trabajar en diferentes contextos una misma habilidad.

4.4.9. Incorporación progresiva de apoyos naturales

- El apoyo natural es un complemento más que un sustituto.
- Incentivar a los trabajadores ordinarios que puedan prestar apoyo complementario en algún momento o puedan sustituir el apoyo del profesional específico en aspectos laborales.

4.4.10. Seguimiento y evaluación del desarrollo del programa (mantenimiento del puesto de trabajo)

- Evaluación del rendimiento y calidad del trabajo: tasa de producción, a la regularidad en el trabajo, a la evaluación del supervisor, y a los informes de progreso.
- Reducción progresiva de la cantidad e intensidad de apoyo, una vez que se va realizando la adaptación real y efectiva dentro del medio laboral. En las situaciones socialmente problemáticas se realiza un análisis de discrepancias y se determinan las dificultades del objetivo a alcanzar, se diseñan las actividades con las pautas necesarias para la realización correcta de la actividad, se ensayan y se va planeando y realizando la retirada progresiva del apoyo.

- Implicar a la familia: información sobre el proceso de integración de su hijo/a, su evolución, y sobre otros aspectos puntuales, como contratos, incidentes, etc. Establecer una colaboración con la familia, involucrarla activa y adecuadamente en el proceso de integración sociolaboral de su hijo, en el sostenimiento de la motivación hacia su trabajo, así como en la utilización y administración de su salario.
- Establecer un seguimiento a largo plazo: corregir posibles desajustes, enseñar nuevas habilidades laborales o de cualquier otro tipo necesarias para aumentar la integración sociolaboral en la empresa.

En personas con diferentes percepciones del “sentido” del trabajo, es posible que sea mas aceptable adoptar conceptos tales como TRABAJO CON APOYO que supongan relaciones laborales amplias y flexibles bajo premisas de mejora de la *calidad de vida de los clientes*.

- Reconocimiento de la inserción laboral como parte de un proceso más amplio que implica la normalización de la vida adulta, lo que supone tener en cuenta variables sociales y personales por encima de aspectos legislativos o salariales.
- Percibir las características de nuestros clientes como un “valor añadido” que permita contemplar el trabajo desde nuevas perspectivas de superación, motivación y satisfacción y que, al mismo tiempo, aporta a la empresa una visión nueva sobre los procesos de relaciones laborales.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Elección del trabajo correcto para personas con autismo. Temple Grandin. Agosto 2000. <http://www.autism.org/temple/jobs.html>.
- García-Villamizar, D. El empleo con apoyo para personas con autismo. Promolibro. Valencia. 2000.
- Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Hacia una nueva concepción de la discapacidad. 1999. Amarú Ediciones.
- Actas de las IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Apoyos, auto-determinación y calidad de vida. 2001. Amarú Ediciones.
- American Association on Mental Retardation. Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Psicología y Educación. Alianza Editorial. 1999.
- Eggleton, I., Roberston, S., Ryan, J. Y Kober, R. (2000). Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. Siglo Cero, N° 188, Vol. 31 (2), 13-25.
- Schalock, R. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Amarú, 1999. 79-111.
- Illera, A: El Programa de Día como marco facilitador del acceso al mundo laboral para las personas con autismo. Jornadas Internacionales Autismo Galicia, 1999.

ESTRATEGIAS PARA EL ACCESO Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. APORTACIONES A PARTIR DE UNA INVESTIGACIÓN EN EL CONTEXTO DE CATALUNYA

VALLS, M. J., VILÀ, M., PALLISERA, M., CARDONA, M., JIMÉNEZ, P. y RIUS, M.¹
Universitat de Girona

1. INTRODUCCIÓN

El acceso al trabajo constituye sin duda una fase decisiva en la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Desde los servicios que trabajan con esta finalidad se llevan a cabo diversas estrategias con el objetivo de facilitar que esta primera fase del proceso de inserción se desarrolle con éxito. El estudio detallado de cuáles son estas estrategias, y cómo se realizan por parte de los distintos servicios nos aportará información acerca de qué elementos, relacionados específicamente con el acceso y características del apoyo en el puesto de trabajo, están relacionados con el éxito de los procesos de inserción. Esta información nos permitirá plantear las orientaciones que pueden facilitar la mejora de estos procesos.

En esta comunicación realizamos una aproximación a estos elementos a partir de una investigación llevada a cabo por el Grupo de Atención a la Diversidad de la Universidad de Girona (*Estudio sobre los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en el Estado español mediante el Trabajo con Apoyo*)². Uno de los objetivos de esta investigación es conocer los factores que favorecen los procesos de inserción laboral en el mercado ordinario de personas con discapacidad; factores que proceden de distintas dimensiones: familia, formación, entorno laboral, seguimiento en el puesto de trabajo, recursos personales... En esta aportación nos centraremos en concreto *en las estrategias directamente relacionadas con la organización de la formación en el puesto de trabajo, por una parte, y con el apoyo al trabajador que realizan los profesionales del servicio, por otra*; dos aspectos intrínsecamente relacionados que se activan en la primera fase del proceso de inserción y que tienen mucho que ver con la buena marcha de estos procesos.

Dedicamos el primer apartado de este trabajo a presentar y contextualizar la investigación realizada. Seguidamente, aportamos los datos más relevantes acerca de los procesos de

1 Nuestro agradecimiento a los profesionales de los servicios que han colaborado con el equipo de investigación accediendo a ser entrevistados y a facilitarnos la información que nos ha permitido realizar esta fase de la investigación.

2 Este trabajo ha sido parcialmente financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología a través del proyecto BSO2000-321.

formación en el puesto de trabajo; a continuación, la información acerca de los procesos de apoyo en el puesto de trabajo. Finalmente, el último apartado recoge las principales notas conclusivas del mismo.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En unas investigaciones previas realizadas por el Grupo de Investigación se han estudiado desde diversas perspectivas los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad y se han obtenido unos primeros datos sobre los elementos relacionados con el desarrollo de estos procesos.

En la primera investigación se estudia el proceso de integración laboral seguido por las personas con discapacidad intelectual límite a la administración pública de Cataluña. Se estudian las diferentes dimensiones implicadas en el proceso de integración (variables referidas al trabajador, al entorno de la empresa, servicio de trabajo con apoyo, la familia) mediante estrategias metodológicas cualitativas (Pallisera et al, 2000). En la segunda investigación, centrada en las comarcas de Girona, se analizan los procesos de inserción de personas con discapacidad que están trabajando en servicios públicos y privados de este entorno, desde una doble perspectiva: por un lado, estrategias descriptivas que nos aportan datos sobre la población que accede a los servicios de trabajo con apoyo y, por el otro, estrategias cualitativas que nos permitan acercarnos a la comprensión del desarrollo de los procesos de integración y los resultados de estos procesos en las personas implicadas (Pallisera et al, 2000)

De estos estudios se confirma que el éxito o el fracaso (y entre los dos extremos, todos los matices con los que podemos valorar el sentido más o menos positivo de las inserciones) es consecuencia de la confluencia y la interacción de diversos factores: el apoyo ofrecido por la familia, la formación previa y la realizada en el servicio de trabajo con apoyo, el seguimiento realizado en el puesto de trabajo, el propio entorno laboral, etc. Por ello es muy difícil extraer elementos que puedan explicar, por ellos mismos y de forma aislada, el sentido de cada una de las inserciones. Pero a pesar de la relatividad del peso específico que en cada situación puede jugar un factor determinado, lo cierto es que a lo largo de la realización de estos estudios hay unos elementos que se configuran como dimensiones importantes que, de forma reiterada, aparecen con fuerza y que parece que tienen una incidencia clara en los procesos para conseguir que las inserciones tengan un sentido positivo.

Un elemento clave en estos procesos es la familia. En prácticamente todos los casos estudiados, el apoyo familiar y la colaboración entre la familia y el servicio de inserción aparecen como factores importantes para explicar una parte importante del éxito o sentido positivo de las inserciones.

La formación se configura, también, como un elemento fundamental que facilita los procesos de inserción. Aparte de los contenidos que se consideran más favorecedores de estos procesos, la formación en el lugar de trabajo se configura como un elemento que incide muy favorablemente en la tendencia positiva de las inserciones. En este sentido, y en la mayoría de las inserciones, el apoyo ofrecido por el preparador laboral en el contexto laboral aparece como un elemento importante a la hora de dar apoyo a la continuidad de la inserción. Esto nos permite apuntar que la presencia y la actuación del preparador constituye un aspecto fundamental para garantizar el desarrollo correcto de los procesos de inserción.

Conjuntamente con estas dimensiones, el entorno laboral se configura como el espacio en el que se realizan las inserciones. El marco legal que estructura la normativa reguladora de

la integración laboral, el sector laboral que se trate - público o privado -, la coexistencia entre el sector laboral ordinario y el sector protegido, etc., son algunos de los elementos que enmarcaran las inserciones y que, por tanto, interactúan con las anteriores dimensiones incidiendo en el sentido de éstas.

A partir de estos 2 estudios, nos planteamos como uno de los objetivos de la presente investigación profundizar en los factores que favorecen los procesos de inserción laboral en los entornos ordinarios de personas con discapacidad. Como consecuencia se decide llevar a cabo un estudio de casos centrado en los servicios que realizan acciones de inserción laboral en el contexto de Catalunya. Pretendemos contrastar con los profesionales de estos servicios las tendencias observadas en los estudios realizados anteriormente por el Grupo de Investigación, con la finalidad que estos nos faciliten la información que, sobre la base de su experiencia, nos permita confirmar o matizar estas tendencias.

Se decide diseñar como instrumento para la recogida de datos una entrevista semiestructurada, ya que nos interesa contrastar las tendencias derivadas de los estudios previos realizados por el grupo de investigación con las experiencias y opiniones de los profesionales que trabajan en este tema.

Se realizan diecinueve entrevistas, en los diferentes centros o servicios. Los miembros del equipo de investigación realizamos las entrevistas, ya sean individualmente, en parejas o en grupos de tres personas. Se entrevista a los responsables de los servicios y/o a las personas directamente relacionadas con los procesos de inserción laboral. Las entrevistas se realizaron en el periodo comprendido entre el octubre del 2001 y el febrero del 2002. Se han visitado servicios de las comarcas de Girona (2 servicios)³, comarcas de Barcelona (15 servicios) y de Tarragona (2 servicios). Es necesario matizar que no se han visitado todos los servicios existentes, pero sí prácticamente la mayoría de los que constan en la base de datos de que disponemos.

Nos gustaría remarcar que los servicios son muy diversos, tanto por lo que se refiere a los aspectos más específicos de su funcionamiento, como a los colectivos destinatarios de las acciones de formación y inserción. Hay servicios –la mayoría– que utilizan específicamente la metodología del trabajo con apoyo (nueve de éstos están asociados a ACTAS⁴), otros que realizan acciones de seguimiento en casos puntuales, y otros –los menos– que realizan un seguimiento poco significativo. Por lo que se refiere a la tipología de destinatarios, nos encontramos con servicios que trabajan con un único colectivo- entre estos, una mayoría trabajan fundamentalmente con personas con discapacidad psíquica, pero también nos encontramos con servicios que trabajan con colectivos de personas con discapacidad motriz y otros con personas con problemas de salud mental –y otros servicios– concretamente tres que realizan acciones con diferentes colectivos.

Todas las entrevistas son transcritas íntegramente. El proceso de transcripción se realiza durante el periodo comprendido entre el febrero y el abril del año 2002. Finalizado este proceso, se realiza el análisis de la información, de la que se extraen observaciones, constataciones y tendencias referidas a cada una de las dimensiones estudiadas. A continuación se presentan los elementos más significativos por lo que se refiere al acceso y al proceso de enseñanza/aprendizaje realizado en el lugar de trabajo. En el análisis se incardinan algunas de las manifestaciones más significativas de los profesionales, con la finali-

3 En Lérida, en el momento de realizar este estudio, no existe ningún servicio que trabaje directamente en temas de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios.

4 Asociación Catalana de Trabajo con Apoyo (Suport, en Catalán).

dad de conocer con más detalle los argumentos que plantean en relación con las cuestiones estudiadas.

3. LA ORGANIZACIÓN DE PRÁCTICAS COMO ESTRATEGIA DE ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

En el contexto de Catalunya, la mayoría de los servicios financian las acciones de apoyo a la inserción a través de los Cursos de Formación Ocupacional del Departamento de Trabajo de la Generalitat. Estos cursos incluyen la realización de prácticas obligatorias para sus usuarios. Estas prácticas se convierten, para muchos de ellos, en la primera experiencia laboral en el sistema ordinario, y el inicio de su itinerario profesional.

De entrada, es necesario afirmar que la mayoría de los servicios estudiados, previamente a la inserción propiamente dicha, es decir, a la contratación formal del trabajador, contemplan un periodo de prácticas a la empresa en sus programas formativos. Con la excepción de dos servicios, de los cuales no disponemos información en este sentido, sólo uno de ellos afirma que no se incluye, para sus usuarios, un periodo de prácticas en la empresa; servicio que, por otro lado, manifiesta explícitamente que es consciente de la importancia de planificar esta experiencia práctica y que, por tanto, la incorporación de un periodo de prácticas en el programa formativo es actualmente uno de sus objetivos prioritarios. Es necesario destacar, también, que cuatro de los servicios matizan que estas prácticas previas no se dan en todas las situaciones, se valora si son o no necesarias en función de la formación previa y/o experiencia laboral anterior del usuario.

Entre las razones que los servicios expresan a la hora de resaltar la relevancia formativa de un periodo de prácticas, se pueden destacar dos, absolutamente relacionadas: 1) las prácticas como formación laboral "in situ", como paso preparatorio para la futura contratación y 2) las prácticas como periodo clave para una adecuada y progresiva adaptación al lugar de trabajo por parte del usuario.

"Las prácticas tienen una doble finalidad: por un lado, son formativas, para aprender en situaciones más reales y, por otro, son prácticas de cara a ayudar a entrar en las empresas" (Centro 1)

"En el periodo de prácticas ves los hábitos, muchas habilidades y aptitudes que aquí, en el servicio, no se ven. Cuando estás aquí no haces cuatro horas seguidas la misma tarea, y no puedes ver, por ejemplo, como se responde a la rutina, a la constancia..." (Centro 2)

"No hemos de perder de vista que muchas veces, la contratación final viene precedida por la fase de prácticas, y la fase de prácticas es una parte muy importante del proyecto de formación. Con lo cual, creo que a parte de todos los valores y de los factores que facilitan la adaptación en el lugar de trabajo, de las situaciones que se viven, pues, después hay esta fase de entrenamiento en el lugar de trabajo, de adaptación, que sería una fase de prácticas, y que también es la que, en definitiva, puede hacer que haya una transición en la contratación" (Centro 4)

Por otro lado, alguno de los servicios destacan también el aprendizaje que las prácticas pueden suponer para la empresa y sus trabajadores en general, pero en particular para el empresario y su posible sensibilización social hacia la contratación de personas con discapaci-

5 Ninguno de estos cuatro servicios atiende exclusivamente a personas con discapacidad psíquica: el centro 17 trabaja fundamentalmente con personas con riesgo de exclusión social y vulnerabilidad en general, el Centro 11 con personas con discapacidad auditiva, el Centro 15 con personas con discapacidad física y el Centro 10 con un amplio colectivo de personas de discapacidad diversa.

cidad; muchas veces, el desconocimiento de las posibilidades laborales de estas personas es lo que genera las reticencias, las dudas y las negativas de los empresarios a la hora de tomar la decisión de contratarlas.

“Entonces, cuando empiezan las prácticas es cuando pueden visualizar (los empresarios) que esto (contratar a personas con discapacidad) no es tan peligroso, que no tienen siempre accidentes, que no siempre están enfermos...” (Centro 5)

“También nos sirven (las prácticas) porque la empresa conozca posibles candidatos” (Centro 6)

“(...) porque cuando metemos personas en prácticas es para que las conozcan, para que sepan trabajar con ellos, para un poco sensibilizar y rebajar estereotipos...” (Centro 7)

Por lo que se refiere a la duración del periodo de prácticas se hace difícil apuntar datos concretos y hacer generalizaciones. La información obtenida nos muestra mucha variabilidad entre proyectos, así como mucha variabilidad dentro de los mismos servicios en función de cada usuario y de sus necesidades.

Si nos centramos en la tipología de las empresas donde los usuarios de los servicios realizan las prácticas, hace falta decir que este hecho se encuentra condicionado por múltiples factores: la ubicación geográfica de los servicios (medio rural o urbano, gran ciudad, etc.); la tipología y la medida de las empresas (pública- privada; multinacional, mediana o pequeña empresa); las competencias y habilidades, los intereses y las expectativas laborales del futuro trabajador, etc.

Esta multiplicidad de aspectos, evidentemente interaccionando los unos con los otros, dan como resultado, situaciones muy diferentes entre los servicios visitados. De todas maneras, sí que podemos hablar de dos tendencias que, si bien no podemos afirmar que sean mayoritarias, son resaltadas por parte de un número importante de servicios:

a) Para las prácticas, es de vital importancia que exista un ajuste adecuado entre las competencias y habilidades del trabajador y las tareas laborales que, en un determinado puesto de trabajo, el trabajador tendrá que desarrollar. Esto, evidentemente, ha de ser, por un lado, resultado de un proceso de valoración y conocimiento del usuario por parte de los educadores del servicio y, por otro, del conocimiento amplio y completo del lugar de trabajo y de su entorno.

“En función de cada usuario se escogen lugares de prácticas adecuados, las tareas acostumbra a ser muy simples y se valora que el entorno sea adecuado ya que a la persona le hará falta básicamente aprender hábitos laborales “ (Centro 8)

b) Es importante procurar que las empresas donde los trabajadores realizan las prácticas, posteriormente puedan contratar.

“Siempre intentamos que las prácticas en empresas sean con posibilidades de contrato posterior. Lo intentamos! No quiere decir que luego la persona se vaya a quedar, pero sí que procuramos que mejore su curriculum laboral, porque sino entonces nos encontramos que han hecho prácticas que no les han servido para aumentar sus posibilidades de inserción laboral.” (Centro 7)

Para finalizar, queríamos dejar constancia de una nueva concepción del periodo de prácticas que parece marcar una tendencia de futuro ya que, por un lado, es posible administrativamente en el marco de determinadas acciones previstas oficialmente por el gobierno catalán y, por el otro, porque los servicios que las han iniciado (cuatro, concretamente) las valoran cómo altamente positivas por diversas razones. Se trata de entender las prácticas

desde una óptica de flexibilidad que permita situarlas, en función de las necesidades e intereses del usuario, en el momento formativo que sea necesario (al principio o más adelante), y que posibilitem ajustar igualmente su duración según convenga.

“La fórmula más “chula” que actualmente utilizamos es la acción integral porque administrativamente permite hacer las prácticas cuando se necesitan. Esto quiere decir que un chico puede hacer las prácticas al entrar en la acción integrada, después de tener un periodo formativo, después volvemos a tener otras prácticas, de cara a un puesto de trabajo para ver si lo consigue... Quiero decir, es flexible y nos va superbién. Lo llamamos una formación a la carta, cada vez la pedimos más porque pensamos que cada persona es un ser único y tiene sus características, podemos hacer que cada chico haga un periodo de prácticas porque es el que necesita, y no hemos de decir el 30% o no se cuanto...” (Centro 1)

En este sentido, para algunos servicios, situar las prácticas en el momento inicial de la formación (y no al final como ha sido, hasta el momento, la fórmula más habitual), las convierte en una herramienta muy adecuada para el conocimiento del usuario. Son, de esta manera, un momento formativo que permite al servicio analizar las competencias, habilidades y conocimientos del trabajador en situación laboral; posteriormente a esta valoración inicial, la información obtenida contribuye a ajustar mejor la toma de decisiones sobre el itinerario formativo a seguir, si es que se tienen que seguir. Para el trabajador también resulta una experiencia interesante, en la medida que puede conocer “in situ” el mundo laboral en general y también un lugar de trabajo en particular, el cual si es de su interés y responde a su perfil, mucho mejor.

4. EL ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO A PARTIR DEL APOYO DE LOS PROFESIONALES

El seguimiento o apoyo de los profesionales al trabajador en el lugar de trabajo constituye una garantía de la adaptación entre el trabajador/a y empresa y de la continuidad de la inserción laboral. Este seguimiento se activa cuando el trabajador se incorpora a la empresa, que como acabamos de ver se produce generalmente durante el periodo de prácticas. Los servicios que hacen acciones de seguimiento las justifican como elemento que facilita la entrada del trabajador en la empresa y su consiguiente contratación. El desconocimiento de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, los temores que la adaptación del trabajador sea larga, que el ritmo de trabajo sea muy lento, que se tengan que invertir en algunos casos muchos esfuerzos en su aprendizaje, son elementos que, de entrada, no facilitan las inserciones.

“...hay un cierto miedo, no? También es lógico... es probable que no hayan tratado nunca con una persona con discapacidad, y “... que le digo, a este chico, ahora está un poco nervioso y tal y... igual le digo alguna cosa y se pone peor, no?. Hay un cierto desconocimiento... entonces se crea este miedo, que el trabajo no funcione...” (Centro 1)

En este contexto, la garantía del apoyo a la inserción o el seguimiento realizado por profesionales del equipo del centro permite que, algunas veces, la empresa decida dar una oportunidad a trabajadores con discapacidad

“-...si hay un buen seguimiento, si ellos saben que habrá un control, que de alguna manera el chico que le derivarás será un chico que ya tiene unas condiciones para poderse adaptar a ese lugar, y si sabe que, aparte, habrá un apoyo y un seguimiento para cualquier problemática que puede aparecer... Yo me estoy encontrando con muchas empresas que me dicen “mira, nosotros hemos tenido alguna colaboración, pero nos hemos encontrado que

no ha funcionado y no queremos “cerrar el grifo”. Aparte, queremos cumplir con la normativa legal de tener el 2% si tienes una plantilla de más de 50 trabajadores... Pero claro, queremos que realmente esto funcione, que no sea un chico que le tengamos que decir “mañana no vengas”, porque sabemos que es una persona que tiene una problemática, la podemos agravar y a nosotros también nos interrumpe el ritmo de trabajo. Entonces creemos que la cosa se ha de hacer con condiciones, y el seguimiento, este seguimiento y esta garantía de apoyo que tu les das a las empresas, es fundamental para los chicos, también...”(Centro 1)

La presencia del educador o preparador laboral se valora como muy importante, tanto en el inicio del trabajo, cómo en los cambios de tareas que representen el aprendizaje de nuevas actividades...

“(La presencia del educador es importante) sobretudo en el inicio, y cuando hay cambios de trabajo... cuando hay un conflicto y des de las empresas se pide nuestra presencia... es importante que la empresa sepa que nosotros siempre estamos disponibles, si lo consideramos necesario” (Centro 8)

“...El hecho que nosotros nos comprometamos a hacer el seguimiento y el apoyo... que habrá una persona durante el tiempo de aprendizaje, que ellos no tendrán que estar para hacer el acoplamiento de los trabajadores... esto es importante” (Centro 2)

También en los momento en que se aprecia algún tipo de conflicto, a demanda del trabajador o de la empresa...

“La empresa tiene la garantía que nosotros intervenimos siempre que pueda haber un conflicto, para bien o para mal... o porque mejoran o porque cambian o... entonces, o lo sabemos por la persona, o lo sabemos por la empresa o lo sabemos por los dos. Entonces, mantener este lazo también funciona, porque quiere decir que cuando ampliamos, cuando necesitamos gente, se tienen en cuenta; o cuando un usuario nuestro cambia, porque ha encontrado algo mejor y tienen una vacante, nos tienen en cuenta” (Centro 10)

No todos los servicios que hacen la inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria aplican estrategias de seguimiento basadas en el acompañamiento al puesto de trabajo. Durante mucho tiempo ha dominado la tendencia de plantear que el acompañamiento al puesto de trabajo era necesario en las inserciones de personas con discapacidad psíquica o problemas de salud mental. Contrariamente, en los casos de las inserciones de personas con discapacidad de carácter auditivo o motriz, este acompañamiento se valoraba como prescindible. A veces, las mismas entidades que trabajaban con estos colectivos mantenían este posicionamiento. Ahora bien, a partir de la investigación realizada, se comienza a observar un cambio de estos planteamiento: así, hay servicios que trabajan con colectivos con los cuales tradicionalmente no se han utilizado acciones de seguimiento que plantean en estos momentos la necesidad de tenerlos en cuenta en algunas situaciones. Algunos de estos servicios las utilizan; otros las plantean como una opción de futuro, valorando así positivamente su idoneidad.

Observemos, a continuación, el posicionamiento de dos servicios que trabajan en contextos territoriales diferentes, con personas con discapacidad física:

“En algunos casos, se hará un acompañamiento en la inserción, cuando sea necesario. Nosotros trabajamos con personas con discapacidad física; es decir, que hay una parte de estas personas que, realmente, no necesitan o, al menos, no quieren el acompañamiento, no quieren ir con alguien al lado. Pero hay una parte importante de este colectivo que si que lo necesita y lo quiere. Porque, aparte de disminución física, puede haber su situación social o su situación de desocupación desde toda la vida, porque a veces encuentran el primer tra-

bajo a los 30 años; o simplemente hay una falta de seguridad en si mismo que te pide que hagas algunas acciones delante del empresario (...). Una vez la persona ha conseguido un contrato y se ha incorporado al puesto de trabajo, el seguimiento es más un ofrecimiento que una propuesta de trabajo concreta, pero de cara al usuario, hay una propuesta de seguimiento concreto. Como mínimo telefónicamente, porque a veces los horarios no son compatibles con venir a visitarnos pero, al menos, telefónicamente, hacemos un control de cómo va, si todo va bien, y un control que volvemos a repetir cuando está a punto de terminarse el contrato en el caso de contratos temporales. Para ver si se renovará o no se renovará; si no se renueva, intentar tener las versiones tanto del trabajador como de la empresa..." (Centro 6)

En el segundo caso citado, nos encontramos un servicio donde se trabaja con personas con discapacidad física y que, en estos momentos, no se realiza apoyo en el marco de la empresa; des de este servicio, se plantea que en determinadas situaciones seria necesario poder ofrecer este apoyo.

"Estaría bien que hubiese la figura para poderlo hacer. Que la figura pudiese estar, seria genial, porque bueno... posiblemente favorecerías muchas más integraciones o integraciones que se han perdido por el medio, que han durado poquísimo... A veces, una empresa que ha contratado a alguien y no hay suficiente comunicación , uno se piensa que no lo hace suficientemente bien, el otro no se que... no se comunican y... a la mínima sale todo y se acaba el trabajo" (Centro 9)

Desde una entidad que trabajan para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva se valora la importancia de ofrecer, en los casos necesarios, apoyo a la inserción, básicamente por el tema de las barreras de comunicación; barreras que no son tan evidentes -por poco visibles- como las barreras arquitectónicas, pero que existen y producen malentendidos que pueden llevar al fracaso de la inserción:

"... si tu no haces un apoyo y no procuras aquella adaptación, y no trabajas a dos bandas por parte de la empresa, minimizando y neutralizando las barreras de comunicación que puedan haber... no es mas que esto... tener claro que estamos todos convencidos, y primero de todo, la persona con discapacidad, sobre cual es la información que le llega, cuales son los canales, como se han de preguntar las cosas (...) que todo esto sea claro, de manera que la persona pueda hacerse cargo de su lugar de trabajo y mantenerlo" (Centro 12)

Nos tenemos que fijar que, a pesar que no todos los servicios aplican estrategias de acompañamiento al entorno laboral, hasta algunos de aquellos que no las aplican reconocen la utilidad de estas acciones y el hecho que su aplicación facilitaría, en algunos casos, que las inserciones fueran positivas. Como dice una entidad "el tema no es la disminución, sino todo lo que lleva asociado"; pensamos que es necesario romper con los tópicos que relacionan las acciones de seguimiento con una determinada tipología de discapacidad; no es esta tipología de discapacidad la que determina el apoyo, sino las necesidades del trabajador y del entorno laboral, que en cada caso son diferentes.

Estas observaciones nos permiten apuntar que un elemento favorecedor de los procesos de inserción es el ofrecimiento de apoyo necesario, y que este apoyo se determine y realice en función de las necesidades de la persona y del lugar de trabajo, independientemente del tipo de discapacidad que presente el trabajador.

Partiendo de esta premisa, entramos en dos cuestiones relacionadas: por un lado, cual es la metodología seguida por parte del educador o preparador laboral en el apoyo a los procesos de enseñanza-aprendizaje que realiza la empresa; por el otro, la temporalidad que se establece en el seguimiento.

Por lo que se refiere a la metodología seguida por los profesionales de apoyo en el entorno laboral, se puede comprobar como ésta está condicionada por las características del lugar de trabajo (tipo de empresa, de trabajo), por las disponibilidades de recursos humanos de los servicios, y por la particular filosofía o forma de entender que representa la inserción laboral, por parte de cada servicio, entre otros elementos. La organización del servicio y de la formación y la distribución de las prácticas en la formación que se imparte condicionan, también, las estrategias seguidas en el seguimiento.

Así, por ejemplo, en un centro, el preparador laboral realiza, previamente a la inserción del trabajador, una estancia en la empresa para aprender el mismo las tareas que ha de realizar el trabajador; una vez aprendidas, se procede a la inserción del trabajador. Se trata de un servicio que realiza mayoritariamente inserciones en el sector industrial y en tareas que exige el trabajo en cadena. Se requiere mucha minuciosidad en la ejecución, por tanto es importante que la tarea se conozca muy bien para facilitar la adaptación del trabajador al lugar de trabajo:

“Yo voy allí. El otro día, por ejemplo, estuve dos horas. A la sección me enseñaron todos los puestos de trabajo. Entonces yo los secuencio, los describo, miro que habilidades se han de ejercer, que capacidades han de tener los trabajadores... Lo dejo todo por escrito y entonces me voy a otro lugar, porque nos han dicho que el trabajador que necesitan ha de trabajar a toda la empresa. Yo tengo que pasar por todos los puestos para ir describiendo que es el que hay (...). Básicamente nosotros tenemos tareas en cadena, y hemos de ver si necesitan mucho tiempo, si nos angustiaremos cuando hagamos esto, si la cinta es muy rápida... Primero lo aprendo yo, y voy sola. Después voy con la persona, los primeros quince días, igual estoy todas las cuatro horas⁶. Después lo voy dejando para que haga los procesos con sus compañeros de trabajo solo. Yo lo introduzco pero después que haga los procesos con sus compañeros de trabajo. Después le hago refuerzos puntuales dos veces durante la mañana (...). Después, si las cosas van más o menos bien, espacio el seguimiento un poco y voy cada dos días; después cada cuatro o después una vez a la semana... en función de cómo lo vea, pero tengo tres meses para hacer esto... pero no estoy los tres meses todo el rato” (Centro 12)

Pero la mayoría de los servicios no realizan una estada previa del preparador a la empresa. Si se trata de una empresa donde las tareas a realizar para el trabajador no son tan minuciosas como las que requiere la industria y el trabajo en cadena, lo que se suele hacer es hacer una observación previa del preparador, a partir de la cual se procede a seleccionar el trabajador, a no ser justamente que se haya seleccionado la tarea a partir del trabajador; Esto pasa, sobretodo, en los servicios que trabajan en un territorio muy disperso y con pocos medios de transporte.

“Vamos a hacer una observación del lugar de trabajo, pero no nos ponemos nosotros a trabajar, a hacerlo. Lo analizamos pero observando. A veces, tampoco no se realiza concienzudamente el análisis del puesto de trabajo, porque solo hay aquella persona, con unas características que tu piensas: estas funcionarán y estas no lo sabemos...” (Centro 2)

En el primer caso, es el preparador quien enseña al trabajador las tareas que ha de realizar; en el segundo, la persona que asume la instrucción laboral del trabajador es el compañero de trabajo o encargado. En este último caso, el educador está presente para observar como integra el trabajador las instrucciones y, si es necesario, buscar y aplicar las estrategias que facilitaran el aprendizaje de tareas y rutinas laborales. Son dos opciones diferenciadas:

6 Este servicio es un Centro Especial de Trabajo que realiza inserción laboral en el entorno ordinario de los propios trabajadores que tienen en el CET. Las inserciones las realizan durante media jornada, mientras que no se realiza la contratación por parte de la nueva empresa.

en la primera la responsabilidad de la instrucción laboral recae en el preparador laboral; en la segunda, el preparador se configura como elemento reforzador de los aprendizajes. La primera puede estar justificada por los acuerdos tomados entre la entidad que hace la inserción laboral y la empresa. En la segunda se respeta más escrupulosamente la propia dinámica de la empresa. La siguiente cita hace referencia a una estrategia de seguimiento que se incluiría en esta segunda línea:

“El seguimiento es un acompañamiento de toda la jornada dentro de la empresa. Lo temporalizamos en función de la persona, de las necesidades...Entonces vemos si es necesario todo el día, si es necesario una semana, dos, tres, dos veces por semana...los primeros días puede que intervenga en cosas muy simples, es decir, esta persona puede que se encuentre una grapadora o un clip demasiado pequeño. Entonces, simplemente hacerle notar “mira, si pides unos clips más grandes, esto no te va a producir ningún problema (...), proponer hacer un cambio de mobiliario, dar unas sugerencias o pautas porque aquella persona lo tenga más accesible... pero es la empresa que ha hecho el contrato y la empresa la que tiene que marcar los límites de productividad... Intentamos no distorsionar la dinámica normal de la empresa, y que el insertor solo detecte posibles cosas que puedan dificultar su adaptación y poner soluciones... lo que sea... Entonces ir desapareciendo, poco a poco, no hacerse necesario, porque en el momento que se hace necesario, la persona no saca sus recursos propios. Entonces el insertor se tiene que volver invisible hasta el punto que no sea necesaria su presencia” (Centro 15)

En relación con la temporalidad del apoyo, la mayoría de los servicios plantean una disponibilidad temporal ilimitada por lo que se refiere al seguimiento y al apoyo de la inserción; en lo que encontramos más diferencias entre los diferentes servicios es en la intensidad del apoyo que se ofrece en producirse la inserción. Presentamos, a continuación, en relación con la temporalidad del seguimiento, las opciones seguidas por algunos de los servicios de inserción; hace falta poner atención a las manifestaciones de algunos servicios en el sentido que una cosa es el que ofrecen a la empresa y al propio trabajador y a sus familias (disponibilidad ilimitada) y otra, sus posibilidades reales.

“Nosotros siempre ofrecemos un seguimiento desde el primer día y todo el tiempo que sea necesario; quiero decir que si nos necesitaran cada día, iríamos cada día. No es el caso. No sabríamos como hacerlo pero nosotros nos comprometemos a hacerlo. Y eso quiere decir que el primer mes de prácticas hay un educador que va cada día con ellos. El segundo mes, en lugar de ir toda la mañana⁷, solo va una hora. El tercer mes, solo un día a la semana. El cuarto mes, solo una vez al mes. Pero ¿qué pasa? Que a las empresas hay muchos cambios... pueden cambiar las maquinarias, pueden cambiar el espacio donde trabajan... nosotros siempre vamos. Hasta hay chicos que ahora hará once y doce años que trabajan y nosotros todavía vamos a la empresa de tanto en cuanto, o llamamos o nos avisan diciendo “venir porque han cambiado tal cosa. O han de aprender a hacer esta tarea. Y siempre, siempre estamos con la empresa para lo que sea necesario. No nos podemos difuminar del todo (Centro 14)

“Durante un trimestre hacemos contratos regulares a razón de cada diez o quince días, contratos con la empresa, con la persona de referencia en la empresa y contratos con nuestro alumno para ir valorando si se produce la adaptación. Al cabo de tres meses nos retiramos y solo intervenimos a petición de la empresa o de la familia, o de la persona interesada, y este seguimiento es indefinido. Durante mucho tiempo, hemos estado mirando de acotar, de

⁷ Se trata de un servicio que trabaja con personas con discapacidad psíquica y necesidad de apoyo importante, por la cual cosa su opción es seleccionar trabajos de media jornada.

poner un límite temporal a este seguimiento, pero hemos llegado a la conclusión que no podemos poner límite, porque siempre sabemos que es un colectivo especialmente vulnerable, que cualquier cambio en el sistema de trabajo los desestabiliza tanto en la empresa como en el entorno familiar como en el relacional. Cualquier cambio repercute de forma negativa, suele ser así en su actividad profesional: entonces requiere tu intervención” (Centro 3).

A continuación, se muestra la opción y la justificación de servicios que establecen un límite temporal de seguimiento, pero sin rechazar posteriores intervenciones en los casos que se produzca una demanda de apoyo posterior:

“a los tres meses hemos dicho que basta, porque más de tres meses pienso que, entonces, el problema es que no hemos escogido bien a la persona o que las tareas no eran suficientemente claras.

Entonces, si a los tres meses, el apoyo es todavía necesario, por qué optáis: por un cambio de trabajo o por...

Bien, analicemos la situación... a veces, las tareas son mucho más complejas que las que te había dicho inicialmente y tu ves que aquella persona no las puede asumir, entonces has de decidir cambiarla por otro. O a veces, el motivo es otro, por ejemplo que no haya un buen entendimiento entre el jefe y el resto de compañeros con la persona que tu has puesto; entonces puedes optar por cambiarla (...)

“ Por lo que se refiere al seguimiento, hay gente que vas una vez por semana y ya hay bastante y, en cambio, hay momentos en que lo tienes que intensificar. Hasta hay gente que no necesita apoyo pero al cabo de un año entra en una tarea nueva y has de volver a hacer el apoyo en aquella empresa. Quiero decir que, a veces dices: se ha terminado pero se ha terminado momentáneamente, porque entra una máquina nueva y puede que hayas de volver a incidir” (Centro 10)

“Yo siempre les digo: los quince días primeros tenéis la disposición al 100%. Posteriormente, a veces, voy a hablar con el tutor, porque vea que no está solo, pero no es por la demanda del tutor, a veces has de trabajar más psicológicamente al tutor...” (Centro 5)

“En la mayoría de los casos, el apoyo lo hacemos los dos o tres primeros días... entonces hay algunos casos que se alarga mucho mas... puede que una semana, siete u ocho días,... y entonces, a partir de ahí, empiezas a reducir... vas la primera hora, o la última... y vas reduciendo. Pero, con la mayoría, estamos todas las horas durante dos, tres o cuatro días... y entonces ya vas reduciendo poco a poco” (Centro 8)

“...es importante que una vez al mes, al menos, te pongas en contacto; bien, ponerte en contacto telefónico no es ningún problema. Va bien pasar, es un oportunidad para abrir nuevos puestos de trabajo, una vez cada dos meses, por ejemplo... pero has de pasar, físicamente, porque “te empapas” mucho mas de lo que está pasando a la empresa, porque si no hay cosas que se están produciendo que por teléfono no se te acude de comentar... o te dicen “si, es que están reestructurando la empresa” pero si no lo ves, no sabes donde tiene cabida...” (Centro 16)

Por último, anotamos unas significativas citas en las que dos servicios de trabajo con apoyo explican que, a pesar de entender la necesidad de las acciones de apoyo, las limitaciones presupuestarias y otros elementos externos los condicionan en la intensidad y temporalidad de estas acciones.

“... no tenemos medios, no tenemos recursos humanos para estar allí unas horas determinadas al día... y lo hacemos, pero solo en aquel caso que no se adapta al lugar de trabajo!. No se adapta y la empresa no puede, o no quiere, prestar atención para el aprendizaje de

tareas (...) el mínimo, lo que normalmente hacemos, es presentar aquella persona, le hacen la entrevista, se le enseña el lugar de trabajo, se la presenta... también previamente se realiza un encuentro con sus posibles futuros compañeros y compañeras de trabajo, se les informa de las características de aquella persona, se les explica que es más parecido que diferente a nosotros, se intenta que no caigan en la sobreprotección o en el rechazo, que tal y que cual, que lo tienen que ayudar, pero no para hacer su tarea... bien, todas estas pautas. Después se presenta al alumno en cuestión, tanto al responsable de la empresa como al encargado, como al resto de compañeros. Se hacen las preguntas pertinentes del horario, entonces miramos que el alumno haga o formule las preguntas del estilo: si aquí se puede desayunar, a que hora se desayuna, qué ropa tengo que llevar, o si la empresa me dará la ropa... Después, el día que empieza a trabajar, se le enseña a hacer el trayecto, es decir, los medios de transporte que se tienen que coger, etc. Y en algunos casos, el día que comienza, se le acompaña y en otros no. Y en algunos casos, se tiene que hacer un apoyo, pero procuramos que sea el mínimo, porque no podemos, materialmente no lo podemos hacer..." (Centro 3)

"... nuestra presencia estará en función del grado de presión del lugar de trabajo; después, hay otros factores externos que pueden hacer que nuestra presencia se alargue más o menos en el tiempo, en relación a las urgencias y con el trabajo del día a día, no tienes un tiempo indefinido. Recuerdo que diez años atrás, para hacer una buena adaptación al lugar de trabajo, te podías permitir estar una semana, dos semanas, o si había una necesidad puntual, acompañar a la persona sin tener la presión de estar por otras cosas... Aquel momento ha pasado, y estamos respondiendo en función de las necesidades reales, no las que tiene ella, la persona que está en el lugar de trabajo, sino las presiones que podemos recibir nosotros como servicio para la integración" (Centro 4)

Fijémonos que estas dos citas, correspondientes a dos servicios que trabajan fundamentalmente con personas con discapacidad psíquica, hacen referencia no a la temporalidad del apoyo, sino a su intensidad, ninguno de los dos servicios limitan temporalmente el apoyo a la empresa y al trabajador, pero hay elementos externos que los condicionan en la intensidad del seguimiento que realizan efectivamente en el marco de la empresa.

Al lado de los servicios que reconocen la necesidad y la importancia de ofrecer un apoyo a la inserción mediante la presencia del educador, hay otros que todo y plantearse la conveniencia en la práctica no realizan acciones de seguimiento basadas en la presencia del educador en la empresa; entre estos servicios, se encuentra uno que trabaja exclusivamente con personas con problemas de salud mental, que manifiesta, sobre esta cuestión, el que sigue:

"- Nosotros hacemos un trabajo de apoyo. Nosotros consideramos todo aquello para que la persona pueda recibir un seguimiento y un apoyo... Sería un continuum, desde el seguimiento individual, fuera del lugar de trabajo, yendo al servicio, haciendo entrevistas individuales, viendo que dificultades hay... hasta el que sería el apoyo al lugar de trabajo. Nosotros no tenemos experiencia en el apoyo desde este último punto, del apoyo al lugar de trabajo. En principio, no ha sido necesario, con las personas que hemos atendido no ha sido necesario. Tampoco no sabemos como lo hubiésemos hecho, porque claro, en función de las características del lugar de trabajo de cada uno no tenemos profesionales... De momento, no ha sido necesario, si que lo ha sido hacer un seguimiento individual de la persona y el apoyo a la persona del propio empresario o encargado, la persona que estará directamente relacionada con el (...) el que hacemos es coordinarnos con la persona que tiene más cerca, el referente, sea el jefe de persona, sea el encargado o el compañero de al lado, y entonces dejarlo muy abierto "en cualquier momento, llámame!". Tu vas haciendo un seguimiento en función de cada persona (...) lo llamarás, al principio, una vez a la semana, esto te sirve para contras-

tar que dice la persona cuando nosotros hacemos una entrevista, y como lo valora la empresa...

-de todas maneras, generalmente, con las dificultades que nos encontramos es, no que no sepan hacer bien la tarea, sino que es la relación con los compañeros... la integración con los otros; cuando llega la hora del bocadillo y "donde voy, con quien hablo, no sé de qué hablar, no sé qué decir, qué me preguntarán..." se han de tomar las pastillas y no saben como hacerlo para...O la relación con el encargado, con el supervisor, el autoritarismo, el seguimiento, el rendimiento,... estas cosas... Son más estas cosas que el hecho que no sepa hacer una tarea en concreto" (Centro 7)

5 A MODO DE SÍNTESIS

A lo largo de estas páginas se han presentado los datos más relevantes sobre las principales estrategias que utilizan los servicios que trabajan para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad para facilitar el acceso y los procesos de enseñanza-aprendizaje en el lugar de trabajo, primera fase de la inserción laboral. A modo de síntesis, y a pesar de reconocer la dificultad que siempre provoca el tener que resumir en pocas líneas mucha información, planteamos las siguientes cuestiones:

Por lo que se refiere a la formación "in situ" en el lugar de trabajo como estrategia facilitadora del acceso a la empresa:

- Se considera necesario ampliar el margen de flexibilidad de los cursos de formación (especialmente los cursos de formación ocupacional subvencionados por la administración) con la finalidad de poder desarrollar programas formativos lo más personalizados posible. La adecuación formativa de los programas a las necesidades e intereses del futuro trabajador pasa por la posibilidad de ajustar en duración, intensidad, momento, etc., los diversos aprendizajes que, en base a una evaluación previa, se determinan como básicos para un usuario en concreto. En este contexto, las prácticas juegan un papel fundamental.
- Dada la constatación general de la relevancia formativa de un periodo de prácticas previo a la inserción laboral (las prácticas como formación laboral "in situ", como paso preparatorio para la futura contratación, y también como periodo clave para una adecuada y progresiva adaptación al puesto de trabajo por parte del usuario), representa una exigencia ineludible incluirlas imprescindiblemente dentro de los programas formativos como uno de sus aprendizajes fundamentales. Con el propósito de ajustar su duración, el momento de realización y el lugar concreto donde se desarrollan las competencias, habilidades, intereses y expectativas del trabajador, se impone promover su carácter flexible, abriéndose así, por ejemplo, la posibilidad de situarlas en el momento formativo inicial y que lleguen a ser una herramienta importante para el conocimiento del usuario en situación laboral.
- Favorecer, siempre que sea posible, la incorporación de los usuarios en programas de formación externos a su servicio, organizados, ya sea por entidades privadas o por la administración autonómica o local. Desde el punto de vista teórico, la metodología del trabajo con apoyo, por ejemplo, plantea que la formación laboral se haga en el propio entorno de trabajo y no en los servicios de inserción, por eso es necesario actualmente comprometerse socialmente a superar las circunstancias de nuestro contexto que no favorecen esta formación en entornos normalizados: la no existencia de programas de orientación laboral en los últimos cursos de la enseñanza obligatoria,

la poca voluntad de la administración para potenciar oficialmente la inserción laboral en el mercado ordinario de las personas con discapacidad, limitándose a colaborar con los servicios de base ofreciéndoles subvenciones para organizar cursos propios de formación ocupacional, etc.

Por lo que se refiere al seguimiento, las principales aportaciones que podemos realizar a partir del estudio realizado son las siguientes:

- Es importante incidir en el seguimiento como elemento fundamental para facilitar la incorporación del trabajador en el lugar de trabajo y la posterior adaptación del mismo en el entorno laboral. El seguimiento o apoyo a la inserción en el marco de la empresa constituye un elemento que favorece la decisión de los agentes laborales por lo que se refiere a la contratación de los trabajadores, a la vez que es la garantía para conseguir un buen clima laboral que facilite la óptima adaptación trabajador-empresa. Es importante remarcar que existe un consenso importante entre los diferentes servicios, incluso aquellos que actualmente no realizan acciones de seguimiento, sobre esta cuestión.
- Este elemento refuerza todavía más el papel del seguimiento para garantizar tanto el aprendizaje de las tareas laborales como de todo aquello que representa el desarrollo del rol laboral, aparte de favorecer el establecimiento de un buen clima laboral en la empresa.
- La decisión de realizar acciones de seguimiento (así como su tipología, temporalidad y frecuencia) no ha de estar condicionada “a priori” por el tipo de discapacidad que tenga el trabajador, sino por las necesidades que presente el trabajador y las características del lugar de trabajo, que puedan requerir la presencia y la acción del profesional del seguimiento para favorecer la mutua adaptación trabajador-empresa. En esta línea, no se pueden establecer temporalidades estándar ni acciones determinadas con una pretendida validez general, sino que es necesario adaptar la metodología del seguimiento (tanto la tipología de acciones concretas a realizar como la temporalidad y la intensidad de las acciones) en función de las necesidades de trabajador y las del lugar de trabajo.
- Para conseguir una óptima integración del trabajador en la empresa, dos figuras son fundamentales: la del educador o “preparador laboral”, profesional del servicio de inserción, y la del “supervisor natural” o trabajador que constituye el referente en el contexto de la empresa, tanto para el trabajador como para la entidad que realiza el apoyo a la inserción.
 - La figura del preparador laboral es absolutamente imprescindible para el buen funcionamiento de los procesos de inserción. Al mismo tiempo, la complejidad de su tarea como mediador entre los procesos laborales y relacionales que se producen en el entorno laboral, hace que se plantee la necesidad de la idoneidad de este perfil profesional, capital para el éxito de las inserciones. Es importante tener en cuenta los procesos de formación dirigidos a ofrecer elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales necesarios para que estos profesionales puedan desarrollar sus funciones.
 - Por lo que se refiere a la figura del supervisor natural, se considera fundamental tener en el marco de la empresa, una persona que realice las funciones de supervisión del trabajador y que llegue a ser el referente, tanto para este trabajador como para el profesional que realiza el apoyo.

Como reivindicación más clara, se explicita en los centros la necesidad de poder dar respuesta en el seguimiento a las demandas reales de apoyo, tanto de la empresa como del trabajador; respuesta que en estos momentos está condicionada por los recursos y disponibilidad de los servicios, hoy por hoy muy limitados en su funcionamiento por su falta de regulación y subsistencia precaria.

6. BIBLIOGRAFÍA

- PALLISERA, M., BARRACHINA, S., FULLANA, J., LOBATO, J., VILÀ, M. (2001): Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona, *Suports, Revista Catalana d'Educació Especial i Atenció a la Diversitat*. 5 (1), 55-67.
- PALLISERA, M.; FULLANA, J.; JIMENEZ, P.; RIUS, M.; CARDONA, M.; LOBATO, J., VILÀ, M. (2002). "El proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario en el estado español. Análisis de un cuestionario". En: FORTEZA, D.; ROSELLÓ, M.R. *Educación, diversidad y calidad de vida*. Universitat de les Illes Balears. Server de Publicacions: Palma de Mallorca.
- PALLISERA, M.; FULLANA, J.; JIMENEZ, P.; RIUS, M.; CARDONA, M.; LOBATO, J., VILÀ, M. (2002). *Investigación sobre la integración laboral de personas con discapacidad entre entornos ordinarios en el Estado español. Informe sobre los objetivos 1 y 2*. Informe de investigación, no publicado.
- PALLISERA, M., FULLANA, J., SOLER, P., VILÀ, M. (2002): *Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual anomenats "borderlines"*. Lleida: Associació Catalana Nabiu/ Diputació de Lleida.

FACTORES PSICOSOCIALES E INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

GARCÍA, A. y VERA, A.
Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo. UCM

1. INTRODUCCIÓN

En la sociedad moderna el trabajo constituye la principal actividad del hombre durante su vida adulta. Como contraprestación, recibimos un salario, que podemos utilizar en la adquisición de bienes y servicios, y tenemos la oportunidad de establecer relaciones sociales con otras personas. Por otra parte, la valoración social del trabajo influye en la percepción de la propia valía, contribuyendo al aumento de la autoestima, por lo que podemos afirmar que la integración laboral tiene un valor económico, psicológico y social (Vera, 1995). Lo mismo podemos afirmar respecto a las personas con discapacidad. Mediante el trabajo, la persona con retraso mental se reconoce capaz de hacer algo valioso y recibe la aprobación de su familia y de la sociedad, por lo que la integración laboral constituye el elemento fundamental en su integración social.

Este estudio analiza las actitudes de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad psíquica así como el clima laboral tras su inserción, y es parte de una investigación más amplia realizada en el Centro Ocupacional Juan de Austria, de la Comunidad de Madrid, en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid. Tiene como objetivo general el estudio del proceso de inserción laboral de 15 personas con discapacidad psíquica (usuarios de CO) en la empresa ordinaria, siguiendo la metodología, altamente experimentada, de empleo con apoyo, dentro de un programa "Horizon". Este programa, auspiciado por la Iniciativa Europea de Empleo, tiene como finalidad el fomento de la solidaridad social y la igualdad de oportunidades a través de la mejora de las posibilidades de acceso al mercado laboral.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

En el contexto indicado, los objetivos de este estudio son:

1. Conocer si el "contacto" con personas con discapacidad psíquica por parte del colectivo de empleados de la empresa influye en las actitudes sociales ante este tipo de discapacidad.
2. Conocer los efectos de la inserción laboral de personas con discapacidad psíquica sobre el clima laboral de la empresa.

3. MÉTODO

3.1. *Sujetos*

La muestra está formada por 99 empleados en empresas de la Comunidad de Madrid donde se ha realizado la inserción laboral de personas con discapacidad psíquica. De ellos, el 63% tienen una edad igual o inferior a 30 años y el 37% superior a 30 años, siendo hombres el 68% y mujeres el 32% restante. El 46% tiene nivel de estudios primarios, el 33% de bachillerato y el 21% universitarios. El 56% de los sujetos manifiestan tener contacto con personas con discapacidad psíquica, mientras que el 44% indican no tener contacto. Entre los que tienen contacto, en el 64% de los casos se refiere a un compañero de trabajo, en el 20,5% de los casos además de un compañero tiene un familiar o un amigo con esta discapacidad, en el 11% de los casos tiene un familiar con discapacidad psíquica y en el 4,5% de los casos tiene una persona con discapacidad psíquica en su círculo de amistad/ocio. El contacto es casi permanente en el 11% de los sujetos, habitual en el 48%, frecuente en el 25% y esporádico en el 16%.

3.2. *Instrumentos*

Como medida de las actitudes de los empleados hacia el retraso mental, se ha utilizado la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad: Retraso Mental (APD-RM) de Verdugo, Arias y Jenaro, 1992. Dicha escala consta de 23 elementos con seis alternativas de respuesta, valoradas entre 1 y 6 en función del grado de acuerdo-desacuerdo ante cada una de las afirmaciones respecto al objeto de la actitud. Junto a los datos de identificación general se incluye una serie de preguntas referidas al contacto con personas con discapacidad: razón del contacto, frecuencia del contacto y tipo de discapacidad.

Como medida del cambio de clima laboral, se ha utilizado la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) de Moos, R.H., Moos, B.S. y Trickett, E.J. (1989). De esta escala se han utilizado dos subescalas, la de Implicación (IM) y la de Cohesión (CO). La subescala de Implicación mide el grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella. La subescala de Cohesión mide el grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros. Cada una está formada por nueve preguntas con una opción de respuesta verdadero o falso.

3.3. *Procedimiento*

Con el fin de unificar criterios y procedimiento a seguir en la investigación, llevamos a cabo una reunión del equipo de trabajo, determinando en primer lugar el origen de las muestras: empresas en las que haya tenido lugar la inserción laboral de una o más personas con discapacidad psíquica, como consecuencia de la realización del Proyecto Horizon. En segundo lugar, determinamos la consideración del "contacto" con personas con discapacidad psíquica. Entendiendo por "contacto" el trato diario con un compañero de trabajo durante un tiempo previo de tres meses como mínimo o el tener un familiar o amigo con esa discapacidad. Y "no contacto" la ausencia de trato en el trabajo, ámbito familiar, círculo de amistades y actividades de ocio.

En cuanto al estudio sobre el posible cambio en el clima laboral como consecuencia de la inserción de personas con discapacidad psíquica, los datos se recogieron, utilizando las subescalas de Implicación y de Cohesión de la Escala de Clima Social en el Trabajo de Moos y cols. (1989). En este caso, entendemos por "contacto" el trato diario con un compañero de

trabajo con discapacidad psíquica durante un tiempo previo mínimo de tres meses. Y “no contacto” la ausencia de trato en el trabajo.

3.4. Análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se realizó utilizando el paquete informático SPSS y el programa ANOVA para el análisis de varianza entre los grupos.

El nivel de confianza utilizado es del 95%, lo que corresponde a un nivel de significación ≤ 0.05 .

4. RESULTADOS

A continuación exponemos los resultados obtenidos en el estudio. En primer lugar vamos a reflejar los resultados sobre actitud hacia el retraso mental obtenidos en la muestra, compuesta por 99 sujetos, todos ellos empleados en las empresas donde se produjo la inserción laboral de las personas con discapacidad psíquica. A continuación vamos a reflejar los resultados obtenidos en relación con el segundo objetivo del estudio: conocer si se producen cambios en el clima laboral tras la inserción de personas con discapacidad psíquica.

En la *Tabla 1* podemos observar las puntuaciones medias en la Escala de Actitud hacia el Retraso Mental obtenidas por los empleados, según “tengan contacto” o “no tengan contacto” con personas con discapacidad psíquica.

TABLA 1. Puntuaciones medias en Actitud hacia el Retraso mental. N=99

Contacto	Media	Desviación Típica
No (n=55)	4,42	0,62
Sí (n=44)	4,72	0,48

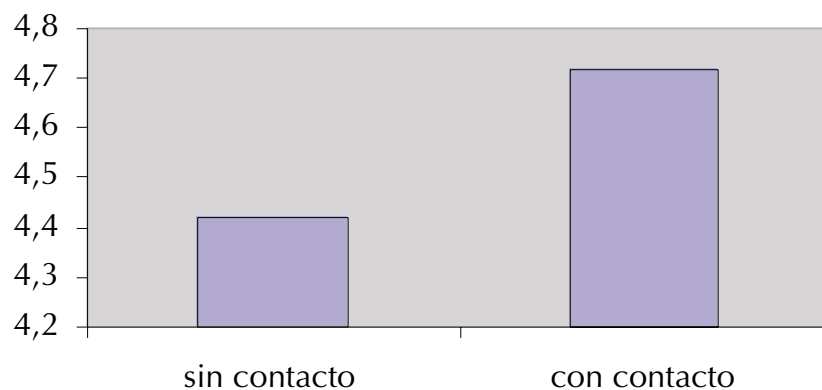
En el análisis de varianza se obtuvieron los resultados que aparecen en la *Tabla 2*.

TABLA 2. Análisis de varianza en Actitud ante el Retraso Mental según Contacto.

Fuente de variación	T	g.l.	Significación
Contacto	-2,632	97	0,010

Según estos resultados, se producen diferencias significativas en la actitud hacia el retraso mental asociadas a “tener contacto” o “no tener contacto” con personas con discapacidad psíquica.

Los empleados que “tienen contacto” expresan una actitud más favorable hacia el retraso mental que los empleados que “no tienen contacto”. *Cuadro 1*.



CUADRO 1. *Actitud de los empleados ante el retraso mental*

Sexo y nivel de estudios, edad, frecuencia del contacto y razón del contacto, no se asocian con diferencias significativas en actitud.

En cuanto al estudio del Clima Social en el Trabajo, como ya hemos indicado, el estudio lo hemos centrado en dos subescalas propuestas por Moos (1989), la Implicación y la Cohesión.

En la *Tabla 3* podemos observar las puntuaciones medias y desviaciones típicas obtenidas por los empleados en Implicación según "tengan contacto en el trabajo" o "no tengan contacto en el trabajo" con personas con discapacidad psíquica insertadas en su centro.

TABLA 3. *Puntuaciones medias en Implicación. N=99*

Contacto	Media	Desviación Típica
No (n=62)	4,58	3,47
Sí (n=37)	5,94	2,26

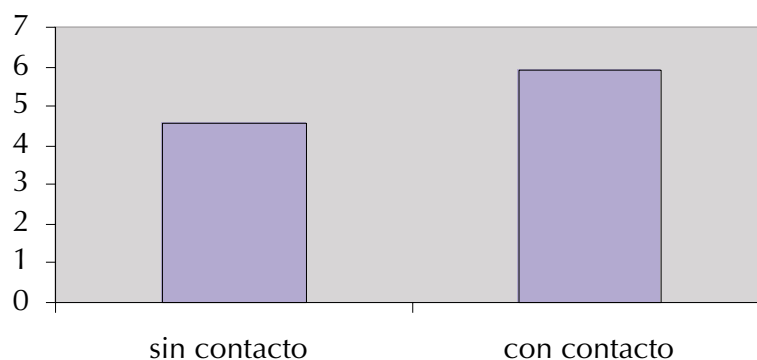
En el análisis de varianza se obtuvieron los resultados que aparecen en la *Tabla 4*.

TABLA 4. *Análisis de varianza en Actitud ante el Retraso Mental según Contacto.*

Fuente de variación	T	Grado de libertad	Significación
Contacto en el trabajo	2,135	97	0,035

Según estos resultados, se producen diferencias significativas en Implicación asociadas a "tener contacto" o "no tener contacto" con personas con discapacidad psíquica insertadas en su centro de trabajo.

Los empleados que "tienen contacto" expresan una mayor implicación en el trabajo que los empleados que "no tienen contacto". *Cuadro 2*.



CUADRO 2. *Implicación de los empleados*

No se producen diferencias significativas en la dimensión de Clima Laboral Cohesión asociadas a "tener contacto" o "no tener contacto" con sujetos insertados en su centro.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos, podemos concluir que, en la muestra estudiada, el contacto con personas con discapacidad psíquica favorece las actitudes sociales positivas hacia las mismas.

Estos resultados, que habrán de ser replicados en futuras investigaciones, señalan la conveniencia de propiciar el contacto entre las personas con y sin discapacidad en el ámbito laboral. Ello redundará en una mayor integración laboral de las personas con discapacidad psíquica en empresas ordinarias, lo que no sólo traerá como consecuencia su independencia económica y productividad sino una mayor integración social y, por ende, satisfacción personal.

Nuestro segundo objetivo de estudio, el cambio en el clima laboral de la empresa, también apunta en el sentido de que éste mejora en la dimensión Implicación, lo que constituiría un valor añadido para los empresarios que contratan empleados con discapacidad psíquica. Aún es prematuro extraer conclusiones definitivas, pero no es muy aventurado pensar que una experiencia solidaria con personas con discapacidad podría generar actitudes positivas hacia el trabajo e incluso sería interesante investigar si también influye en otras dimensiones extralaborales, tales como actitud hacia los organismos estatales que favorecen la integración.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Altman, B. N. (1981). Studies of attitudes toward the handicapped: The need for a new direction. *Social Problems*, 28, 321-327.
- Bank-Mikkelsen, N. E. (1975). El principio de normalización. *Siglo Cero*, 37, 16-21.
- Baroff G. S. (1999). General Learning Disorder: A New Designation for Mental Retardation. *Mental Retardation*, February, 68-70.

- Biklen, D. F. y Bogdan, R. (1979). Media portrayals of disabled people. A study in stereotypes. *Deficiency Mentale. Mental Retardation*, 29, 4, 2-8.
- Dengrá, R., Durán, R. y Verdugo, M. A. (1991). Estudio de las variables que afectan a las actitudes de los maestros hacia la integración escolar de los niños con necesidades especiales. *Anuario Español e Iberoamericano de Investigación en Educación Especial*. Madrid: CEPE.
- Elliot, T. R. y Bird, E. K. (1984). Attitude change toward disability through television: Portrayal with male college students. *International Journal of Rehabilitation Research*, 7, 330-332.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1998). *El Empleo de Personas Discapacitadas en la Pequeña y Mediana Empresa*. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- García Moltó, A. (1999). Actitudes de los estudiantes de Relaciones Laborales y Terapia Ocupacional ante el retraso mental. *A Distancia*, 17, 2, 68-70.
- García Moltó, A. (2002) Medios de Comunicación Escrita, Discapacidad y Empleo. *INTEGRACIÓN*, 60.
- García, J. N. y Alonso, J. C. (1985). Actitudes de los maestros hacia la integración escolar de niños con necesidades especiales. *Infancia y Aprendizaje*, 30, 51-58.
- García, M., García, J. N. y Rodríguez, C. (1991). Actitudes de los maestros hacia la integración. *Siglo Cero*, 138, 46-51.
- Gartrell, A. (1986). Modifying attitudes toward the handicapped: A review of the literature and methodology. En R. L. Jones (Ed.). *Attitudes and attitude change in special education*. Reston, Virginia: The Council for Exceptional Children.
- González, Y. y Mata, B. (1992). Unas reflexiones en torno al empresario y la integración laboral del deficiente mental. *Zerbitzuan*, nº 20-21.
- Gottlieb, J., Corman, L. y Curci, R. (1986). Attitudes toward mentally retarded children. En R. L. Jones (Ed.). *Attitudes and attitude change in special education*. Reston, Virginia: The Council for Exceptional Children.
- INSTITUTO MUNICIPAL DE DISMINUIDOS DE BARCELONA y FUNDACIÓN ONCE (1996). *Las empresas ante la integración laboral de personas con disminución*. Barcelona. Ayuntamiento de Barcelona. Instituto Municipal de Disminuidos.
- Lindemann, J. E. (1981). General considerations for evaluating and counseling the physically handicapped. En J. E. Lindemann (Ed.). *Psychological and behavioral aspects of physical disability: A manual for health practitioners*. New York: Plenum Press.
- 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*. American Association on Mental Retardation.
- Moos, R.H., Moos, B.S. y Trickett, E.J. (1999). *Escalas de Clima Social: Familia, Trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Pineda, R. (1989). Los Centros Ocupacionales, un enfoque actualizado. *Minusval*, 63, 7-10.
- Roehrer, G. A. (1985). Significance of public attitudes in the rehabilitation of the disabled. En S. J. Regnier y M. Petrovsek (Ed.). *Rehabilitation: 25 years of concepts, principles, perspectives. A collection of articles published in rehabilitation literature 1959-1984*. Special Review Published by the National Easter Seal Society, Chicago.
- Sáez, O. (1990). Actitudes de los profesores ante la integración del niño discapacitado en la escuela ordinaria: Una visión desde la literatura científica. *Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 8, 135-150.

- Sandler, A. y Robinson, D. (1981). Public attitudes and community acceptance of mentally retarded persons: A review. *Education and Training of the Mentally Retarded*, 16, 2, 97-103.
- Tunick, R. Platt, J. y Bowen, J. (1980). Rural community attitudes toward the handicapped: Implications for mainstreaming. *Exceptional Children*, 46, 7, 549-550.
- Vera, A. (1995). Actitudes sociales hacia los retrasados mentales en el contexto de la integración escolar. *Anales de Psicología*, 11(1), 35-48.
- Vera, A. y Ortiz, P. (1999). Actitudes sociales hacia la discapacidad. En M. P. Sánchez y M. A. Quiroga (Ed.). *Perspectivas actuales en la investigación psicológica de las diferencias individuales*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Verdugo, M. A., Jenaro, C. y Arias, B. (1995). Actitudes sociales y profesionales hacia las personas con discapacidad. En M. A. Verdugo (Ed.). *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI.

EMPLEO CON APOYO Y SATISFACCIÓN: LA PERSPECTIVA DE PERSONAS INTEGRADAS EN MEDIO ORDINARIO DE TRABAJO

GENELIOUX, M. M.
RUMO - APISE

1. INTRODUCCIÓN

Las sociedades, a lo largo de los tiempos, han desarrollado prácticas y conceptos diversos ante lo “diferente”. El modo como las personas “diferentes” han sido vistas en diversos momentos históricos se explica, de alguno modo, por factores de orden social, cultural, religioso y económico, propios de las diversas épocas (Pereira, 1999).

En las últimas décadas, muchos países desarrollarán tendencias que conducirán a un mayor reconocimiento de los derechos del hombre, entre los cuales están los de las personas con discapacidades. Este reconocimiento resultó el precursor de una serie de medidas tendientes a promover la inserción en la sociedad de los individuos portadores de discapacidad. Desde entonces, se ha constituido un movimiento internacional para la integración a varios niveles - social, escolar e profesional.

De forma similar, a lo que ha sucedido en otros países de Europa y en los Estados Unidos, en Portugal se ha producido un cambio en la forma como se desarrolla el proceso de inclusión, educativa, social y profesional de personas con discapacidad. En la década de 80, empezó a producirse en nuestro país, una modificación progresiva del panorama de integración escolar y educativa de alumnos con problemas de aprendizaje y/o con discapacidad. Todavía, respecto a las cuestiones profesionales, la inclusión resulta problemática, siendo visible que una gran mayoría de las personas con deficiencia no tienen, aún, acceso al mercado competitivo de trabajo y que muchas instituciones que prestan servicios en la área de rehabilitación profesional aún conciben el recurso profesional de las personas con discapacidad en contextos segregados, tanto en el nivel vocacional como de formación profesional, siendo la colocación en el medio ordinario de trabajo, algo que se consigue ocasionalmente.

Promover la normalización de las experiencias profesionales y integración socio-profesional de individuos con discapacidad, viene a ser uno aspecto cada vez más enfatizado, en lo que concierne a la defensa de los derechos de la ciudadanía, y en relación al trabajo realizado internacionalmente en esta área.

El modelo de “*supported employment*” (empleo con apoyo) tiene mostrado ser uno modelo con gran potencial en la rehabilitación profesional de personas con discapacidad. El empleo con apoyo constituyó una alternativa a los servicios de rehabilitación tradicionales para adultos con discapacidades profundas. Este método fue definido en lo “Developmental Disabilities Act Amendments” de 1987, en los Estados Unidos (Joyce, 1995), como una forma

de trabajo competitivo en contextos regulares, destinado a personas con discapacidades que nunca hayan trabajado en este tipo de condiciones o que apenas lo hayan hecho de forma irregular o intermitente y que necesitan de apoyo continuado en el ejercicio de una actividad profesional (Moseley, 1988).

De acuerdo con Parent, Kregel y Johnson (1996) el empleo con apoyo ha sido el vehículo a través del cual, personas con discapacidad tienen demostrado su capacidad para desempeñar y mantener un empleo con significado, es decir, en un medio ordinario de trabajo. A través de la implementación de programas de empleo con apoyo, se dio la posibilidad a las personas con discapacidad de acceder a oportunidades de empleo que tradicionalmente les estuvieron vedadas y así conseguir la oportunidad de ocupar lugares de trabajo en un contexto real, trabajando al lado de personas sin discapacidades, gracias al acceso a un apoyo continuado que les ayudó a tener éxito en su trabajo. El crecimiento e impacto de este modelo fue elevado en las últimas décadas del siglo XX, aumentando el número de personas integradas en programas de empleo con apoyo en los Estados Unidos, de 9.800 a 140.000, en menos de una década. (Wehman, Revell, & Kregel, 1996, cit. p. Wehman & Bricout, 2001).

Numerosos estudios han documentado el éxito del modelo de empleo con apoyo en la facilitación del acceso al mercado competitivo de trabajo de personas con discapacidad. Un trabajo con un horario normal, con un salario justo y con los mismos beneficios que los trabajadores sin discapacidad (entre otros, Krause & MacEachron, 1982; Sowers, Thompson & Connis, 1979; Wehman, 1986; Wehman & Kregel, 1985, cit. p. Moseley, 1988); (Revell, Wehman, Kregel, West, & Rayfield, 1994, Rusch, 1990, cit. p. Parent, Kregel & Johnson, 1996). Otras líneas de investigación desarrolladas, se han centrado en el análisis de estrategias de formación destinadas al desarrollo de competencias específicas (Boles, Bellamy, Horner & Mank, 1984; Brown et al., 1986; Rusch, Weithers, Menchetti & Schutz, 1980; Schutz, Jostes, Rusch & Lamson, 1980; Wacker & Berg, 1986, cit. p. Moseley, 1988) y de cuestiones como estrategias de creación de empleo, coordinación de recursos y formación de estructuras administrativas de apoyo (Hill et al., 1985; Revell, Wehman & Arnold, 1985, cit. p. Moseley, 1988).

Los estudios realizados sobre empleo con apoyo han centrado su atención principalmente en el análisis de la eficacia de las estrategias de formación, en el desarrollo de estructuras administrativas, en los sistemas de financiamiento y en la transición de los trabajadores con discapacidades profundas de contextos de rehabilitación segregados a puestos de trabajo integrados e integrados en la comunidad. Todavía, para que sea posible apoyar a las personas con discapacidad a conseguir cada vez más éxito y satisfacción con respecto a su integración profesional, será importante que su opinión sea igualmente estudiada.

Aunque se ha desarrollado cuestiones importantes respecto al nivel del salario y significado del trabajo (Bellamy et al., 1984; Brown et al., 1984, cit. p. Moseley, 1988), poca atención se ha otorgado a aspectos del empleo que pueden tener un efecto significativo en el nivel de la satisfacción profesional de los trabajadores (Moseley, 1988).

Algunos estudios han analizado el éxito de los programas a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad, analizando resultados como satisfacción en el trabajo y calidad de vida (McAfee, 1986; Parent, 1994; Sandow, Rhodes, Mank, Ramsing, & Lynch, 1990; Schalock, Keith, Hoffman, & Karan, 1989, cit. p. Parent, Kregel & Johnson, 1996; Parent, Kregel & Johnson, 1996; Test et al., 2000). Los resultados de los estudios centrados en la perspectiva de los usuarios, podrán mostrar buenos indicadores sobre la calidad y el éxito de los programas, a partir de los cuales se podrá también mejorar la calidad de los servicios, adecuándolos de forma más eficaz a las reales necesidades, objetivos e intereses de las personas a las que sirven.

En este estudio son analizados factores relativos a la satisfacción en el trabajo que consideramos importantes por sus implicaciones en el desarrollo de programas de empleo con apoyo. Se pretende analizar y describir cuales son los factores del trabajo que originan satisfacción, partiendo de lo que dicen las personas integradas en medio ordinario de trabajo, a través de un programa de empleo con apoyo. Algunas de las cuestiones que orientarán este estudio, son entre otras; oír y conocer lo que dicen; intentar percibir lo que sienten y piensan sobre: su situación profesional, lo que les gusta y disgusta de su trabajo, la forma en que los compañeros y jefes hablan con ellos, lo que representa para ellos el salario que reciben, si están satisfechos con el tipo de trabajo que tienen o si preferían tener otro tipo de trabajo, si sienten que son oídos y que tienen un papel activo en el proceso de integración en su puesto de trabajo, si consideran útil el trabajo del técnico que los acompaña y, en fin, si se sienten felices con el programa de empleo con apoyo.

2. METODOLOGÍA

El presente estudio incide en la población inscrita en la RUMO, perteneciente a grupos desfavorecidos (personas con discapacidad), cubierta por el Proyecto Formar del Instituto de Empleo y Formación Profesional.

2.1. Muestra

La muestra definida está compuesta por un conjunto de 84 sujetos, residentes en el distrito de Setúbal, que padecen alguna deficiencia física, sensorial o mental, y están incluidos en el proceso de integración socio-profesional, a través del modelo de empleo con apoyo. Se recogieron datos demográficos respecto a la edad, sexo, habilidades literarias, tipo de discapacidad, fase del proceso de inclusión, situación profesional actual y anterior, horario de trabajo semanal y duración de la permanencia en el puesto de trabajo actual (tiempo de trabajo).

2.2. Procedimiento

La recogida de los datos ha sido hecha a través del "Cuestionario de Satisfacción", en entrevista individual. Los sujetos participarán de forma voluntaria, después de explicados los objetivos del estudio, la finalidad de la entrevista, el período necesario para su realización, el tipo de cuestionario que sería utilizado y la confidencialidad del tratamiento de la información recogida.

El establecimiento de una relación entre entrevistador y entrevistado fue un factor especialmente cuidado, a través de un cambio de impresiones casual en el inicio de la entrevista para romper el hielo, y que el entrevistado pudiese plantear todas las cuestiones importantes para él, mostrando disponibilidad y dedicando el tiempo necesario para responder a cualquiera de sus preguntas.

2.3. Instrumentos

Para la recogida de los datos fue utilizado el "Employee Satisfaction Survey", que fue desarrollado con la coordinación de Wendy Parent, de la Universidad de Georgia. Este cuestionario fue traducido al portugués, habiendo sido adoptado el nombre "Cuestionario de Satisfacción" para la versión portuguesa.

El instrumento utilizado en la recogida de los datos es, según Parent, Kregel y Wehman (1998), un cuestionario que amplía el trabajo anteriormente desarrollado acerca del nivel de satisfacción de personas con deficiencia en diversos factores significativos.

Los ítems están organizados con un formato, estructura y vocabulario accesible a cualquier persona con deficiencia. Cuestiones de elección múltiple (44), en conjugación con preguntas de respuesta abierta (15), fueron incluidas para facilitar la utilización del cuestionario con individuos que presenten una gran variabilidad de competencias cognitivas.

Fueron identificadas ocho categorías que integraban los ítems producidos en la fase inicial: 1) Datos del beneficiario y del empleo, 2) Salario y Asistencia Sanitaria, 3) Supervisión, 4) Relaciones Humanas / Trabajo de Equipo, 5) Condiciones de Trabajo, 6) Satisfacción en el Trabajo, 7) Satisfacción con el Técnico de Acompañamiento, 8) Satisfacción con el Servicio de Apoyo.

La validez de los datos recogidos fue avalada a través de la comparación de ítems de contenido similar para verificar la consistencia de las respuestas. Fue realizado un análisis Ji-cuadrado para dos pares de ítems seleccionados de las ocho categorías en que están organizadas las preguntas. En nueve de los resultados obtenidos se ha obtenido un valor significativo para $p < 0.005$. Tres subescalas relacionadas con (a) satisfacción en el trabajo, (b) posibilidad de elección del beneficiario y (c) satisfacción con el servicio de apoyo, fueron identificadas a través de tratamiento estadístico de los datos obtenidos. Fue avalada la consistencia interna de los resultados a través del coeficiente alfa de Chronbach, para todos los ítems en cada una de las subescalas. Fueron obtenidos coeficientes alfa de 0.76 para la subescala de satisfacción en el trabajo, 0.60 para la sub-escala de posibilidad de escoja del beneficiario y de 0.68 para la sub-escala de satisfacción con el servicio de apoyo. (Parent, Kregel & Wehman, 1998).

Un valor numérico fue designado para cada una de las tres hipótesis de elección de las respuestas, posibilitando la obtención de una puntuación total para los ítems de elección múltiple y puntuaciones para cada una de las subescalas - satisfacción en el trabajo, satisfacción con el servicio de apoyo y posibilidad de elección del beneficiario -.

2.4. Resultados

La fiabilidad de los resultados fue avalada a través de la consistencia interna de los ítems. Fue obtenido uno coeficiente alpha de Cronbach de 0.81, en lo que respecta a la totalidad de los ítems, de 0.67 para la escala de satisfacción en el trabajo, de 0.61 para la escala de posibilidad de elección del beneficiario y de 0.68 para la escala de satisfacción con el servicio de apoyo. El valor de los coeficientes encontrados nos da un nivel de confianza relativamente elevado en lo que respecta al grado de uniformidad y de coherencia existente entre las respuestas de los sujetos a cada uno de los ítems que componen el cuestionario (Almeida e Freire, 1997).

Fue estudiada la naturaleza de la relación, entre los resultados obtenidos en las subescalas, y entre cada una de las subescalas y la escala total, a través de un análisis de la correlación. También fue calculado el coeficiente de la correlación de Pearson entre las variables: satisfacción en el trabajo; satisfacción con o servicio de apoyo; posibilidad de elección; satisfacción total, habiéndose encontrado correlaciones positivas entre las cuatro variables, estadísticamente significativas para $p < 0,01$.

Los resultados obtenidos revelan que no existen correlaciones estadísticamente significativas entre los niveles de satisfacción estudiados (satisfacción en el trabajo, satisfacción

con el servicio, posibilidad de elección, la edad, el tiempo de trabajo y la situación profesional.

Una síntesis de los resultados obtenidos será presentada partiendo de las categorías en que se organizan las preguntas que componen el cuestionario.

2.4.1. Salarios y Asistencia Sanitaria

Con relación a los salarios, se verifica que casi dos de tres partes de los sujetos (69,1%) consideran que el dinero que ganan es suficiente o más que suficiente para ellos. Más de la mitad de los sujetos (57,1%) piensa que podrá aumentar con el tiempo. Un 36,9% de los sujetos ya han tenido un aumento desde que están en el empleo actual. Con respecto a la posibilidad de cambiar a un puesto de trabajo mejor dentro de la empresa, más del cincuenta por ciento de los sujetos (53,6%) consideran que existen trabajos mejores para quien pretende cambiar, incluso para ellos mismos. En lo que respecta asistencia sanitaria, aproximadamente mitad de los sujetos (40,5%) consideran que la asistencia proporcionada por la empresa no se adecua a sus necesidades.

2.4.2. Supervisión

Casi todos los sujetos (94,1%) consideran que tienen una relación positiva con el jefe, siendo que 44 sujetos (52,4%) consideran la relación muy buena y, 35 (41,7%) la consideran buena. Aproximadamente dos terceras partes de los sujetos (65,5%) consideran que el jefe los trata tan bien como a cualquier otro y más de un 80% de los sujetos (82,1%) siente que les pueden pedir apoyo cuando tienen algún problema o precisan hacer alguna pregunta. En lo que respecta a la disponibilidad demostrada por el jefe, 53 sujetos (63,1%) consideran que éste está siempre disponible cuando precisan. Los aspectos más valorados por los sujetos en lo que respecta a la relación de trabajo con el jefe, están asociados a factores humanos, más concretamente al tipo de relación establecida con los jefes, siendo notorios en estos aspectos positivos, la simpatía, la educación, el humor, la afectividad y el estilo de comunicación. Igualmente destacado y de forma positiva, es el estilo de liderar cuando éste asume una vertiente pedagógica. La capacidad de liderar posee una connotación negativa que causa insatisfacción cuando es ejercida desde una perspectiva de expresión de autoridad y de exigencia. Es de destacar que aspectos relacionados con cuestiones de orden afectiva, se evidencian en las respuestas a estas dos cuestiones.

2.4.3. Relaciones Humanas y Trabajo de Equipo

La gran mayoría de los sujetos siente que establece relaciones positivas con los compañeros de trabajo, considerándolos simpáticos (65,5%) o muy simpáticos (31%) y dando a entender que se relaciona bien (64,3%) o muy bien (31%) con los compañeros de trabajo. La mayoría de los sujetos (81%) considera que los compañeros los tratan de la misma manera que tratan a toda la gente. Más de la mitad de los sujetos (56%) se siente satisfecho con la cantidad de tiempo que trabaja en grupo con los compañeros y feliz cuando está en el trabajo, pues esta junto a sus amigos (61,9%).

2.4.4. Condiciones de Trabajo

Menos de la mitad de los sujetos (36,9%) piensa que su trabajo es divertido, más de la mitad (54,8%) considera que el trabajo a veces es divertido y a veces aburrido y solamente

siete sujetos (8,3%) se refieren a su trabajo la mayor parte de las veces como aburrido. La casi totalidad de los sujetos (97,6%) les gusta lo que hace en su trabajo. Apenas dos sujetos (2,4%) afirman que no les gusta lo que hacen en el trabajo. Más de la mitad de los sujetos (67,9%) consideran que el trabajo les permite aprender tantas cosas nuevas como les gustaría. Más de tres cuartos de los sujetos están satisfechos con su horario de trabajo, tanto en lo que respecta a la carga horaria (77,4%), como en lo que respecta al período del día en que trabajan (88,1%). Respecto a los medios de desplazamiento al puesto de trabajo, 61 sujetos (72,6%) dicen que no tienen problemas en esta área y apenas cinco (6%) tienen muchos problemas con los transportes.

2.4.5. Satisfacción en el Trabajo

A más de tres cuartas partes de los sujetos (79,8%), les gustan mucho su trabajo. Para 33 sujetos (39,3%) el trabajo actual es el mejor trabajo que podrían haber conseguido, mientras que 38 sujetos (45,2%) consideran que este trabajo está bien por ahora, sugiriendo cuál es el trabajo que les gustaría mantener para toda la vida. A más de la mitad de los sujetos (54,8%), les gusta más el empleo actual que su ocupación anterior. Se ha intentado ver si les gustaban más en las situaciones que decían preferir. Las respuestas dadas sugieren que son factores relacionados con el trabajo que conducen a los sujetos a preferir una o otra actividad, destacando en esto el contenido funcional, o sea, para esta población es la naturaleza de las tareas que realizan, la que los lleva a que les guste más una u otra situación. Aproximadamente la mitad de los sujetos (51%) dicen que, si fuera posible tener otro empleo, les gustaría cambiar su situación actual, mientras que apenas 29,4% preferirían mantener su situación profesional. Con relación a los sujetos que les gustaría cambiar de empleo, se ha intentado analizar lo que les impedía de buscar otro empleo (ver tablas 35, 52) y se ha verificado que en la mayoría de estos sujetos, las causas se atribuían a factores humanos de orden interno, más concretamente a las competencias y características individuales. La gran mayoría de los sujetos (92,9%) considera que fueron ellos los que han escogido el trabajo actual, siendo que, de estos, un 76,2% dicen que la elección fue hecha con apoyo y un 16,7% piensan que escogieron por ellos mismos. El técnico de acompañamiento desempeñó un papel determinante para conseguir el empleo, para la casi totalidad de los sujetos (90,5%). Intentando percibir qué cosas a los sujetos les gustaban más en su empleo, y qué cosas no les gustaban, se ha constatado que los factores relacionados con el trabajo juegan un papel determinante (79,1% e 66%, respectivamente). De hecho, es el contenido funcional, más concretamente la naturaleza de las tareas, el que se destaca en las respuestas obtenidas, siendo que en éste se evidencian las tareas propiamente dichas, verificándose que la mayoría de las respuestas incluidas en esta subcategoría se refieren a una tarea en especial. Factores humanos como relaciones con compañeros y jefes, son también referidos por los sujetos, sin embargo asumen un porcentaje bajo, respectivamente un 11% cuando los sujetos expresan quién les gustan y un 7,1% cuando hablan de quien no les gustan.

2.4.6. Satisfacción con el Técnico de Acompañamiento

Aproximadamente la totalidad de los sujetos (96,4%) consideran que el técnico de acompañamiento ha tenido un papel importante en el desarrollo del proceso de inclusión, siendo que un 70,2% considera que el técnico ha sido muy útil. La mayoría de los sujetos (52,4%) piensa que tiene una buena relación con el técnico que los acompaña y les gustaría continuar con el mismo técnico de acompañamiento, ante la oportunidad de escoger otro. La mayoría de los sujetos (52,4%) considera que el técnico de acompañamiento está siempre

disponible cuando precisa de apoyo y se siente satisfecho con la cantidad de apoyo que recibe. Aproximadamente, la mitad de los sujetos (47,6%) considera que el número de veces que el técnico de acompañamiento lo visita en el lugar de trabajo, es adecuado según sus necesidades.

En cuanto al tipo de apoyo recibido, la mayoría de los sujetos (60,1%) enfoca factores relacionados con el trabajo, sea en relación al perfil profesional, de aprendizaje de las tareas o no, y apoyo dado al nivel de adaptación profesional. Factores humanos, sea correspondientes a las relaciones interpersonales (28,5%) (con los compañeros, con los jefes o con las personas en general), sea referentes al apoyo / ayuda (a nivel personal, general o logístico), es otra categoría que se evidencia en las respuestas de los sujetos, aún que con menor expresión (35,8%). Consideramos curioso comprobar el significado que esta población da al papel del técnico de acompañamiento, manteniendo sus opiniones respecto a cuáles deben ser las diferentes funciones de este técnico.

Con respecto al tipo de apoyo deseado, las respuestas se dispersan en varios factores, siendo evidentes de nuevo los factores relacionados con el trabajo, aunque con una expresión muy baja (27,9%), que engloba dos indicadores – mantener el empleo y cambiar de empleo, respectivamente con 15,1% e 12,8%. Otro factor que sobresalió, fue el deseo expresado por los sujetos de que les gustaría ser más apoyados en la ocupación de su tiempo libre, sugiriendo que la inclusión socio-profesional no termina con el trabajo, muy al contrario, se debe alargar a las diferentes áreas de la vida personal.

2.4.7. Satisfacción con el Servicio de Apoyo

En esta categoría están incluidas las cuestiones que enfocan el grado de satisfacción con el tipo de servicio prestado al nivel del empleo apoyado. Aproximadamente la totalidad de los sujetos (90,5%) están muy satisfechos con el servicio de empleo con apoyo que han recibido. Consideran que el servicio de apoyo fue útil para conseguir empleo (91,7%) y más de tres cuartas partes de los sujetos, piensan que el servicio los apoyó tanto como esperaban. La gran mayoría de los sujetos (90,5%), se siente feliz con el empleo apoyado, volvería a usar el mismo servicio si necesitase encontrar otro empleo (88,1%) y aconsejaría el servicio de empleo con apoyo a un amigo (95,2%).

Analizando la percepción que los sujetos tienen de los cambios – positivas o negativas – acaecidos en sus vidas, después de empezar a trabajar en aquel empleo, se comprueba que más de tres cuartas partes de los sujetos (79,8%) consideran que su vida ha mejorado. Sólo uno de los sujetos considera que su vida ha empeorado y los restantes (19%), consideran que no ha sufrido grandes alteraciones. Al intentar percibir en qué medida la vida de los sujetos mejoró, se comprueba que un 47,1% de las respuestas, indican factores humanos de orden personal (30,6%), ya que los sujetos consideran que desde que están en aquel empleo se sienten más ocupados, más independientes y autodeterminados, más satisfechos en sentido personal y por último sienten que tienen oportunidad de aprender cosas nuevas. Otro aspecto enfocado por los sujetos se refiere a la posibilidad que el empleo les ha dado de entablar una relación interpersonal (16,5%), ya sea porque ganaron nuevos amigos, o porque se llevan mejor con las personas. Los factores relacionados con el trabajo también reúnen un número amplio de respuestas (45,8%), destacándose en éstas, las condiciones de trabajo (37,6%), la posibilidad de ganar dinero (31,7%) u otro tipo de beneficios, como mejor horario, más tiempo libre y mayor facilidad de cambio de casa / empleo. Pensamos que las respuestas a esta cuestión nos remiten al punto primordial que originó el desarrollo del modelo

de empleo con apoyo, que era, sin duda, proporcionar una vida mejor a aquéllos que tradicionalmente estaban destinados a vivir en ambientes segregados.

2.5. *Discusión*

Este estudio fue realizado para investigar las opiniones de personas con discapacidad, integradas en un medio ordinario de trabajo, pretendiéndose analizar su nivel de satisfacción con sus empleos, con los servicios que reciben y con el nivel de compromiso personal que han desarrollado en lo que respecta a las elecciones hechas y decisiones tomadas, sean bien en el desarrollo del proceso de inclusión, o en su día en su puesto de trabajo. Los resultados de este estudio reflejan los puntos de vista de los individuos que, siendo "diferentes", trabajan en empleos competitivos y han recibido apoyo en su proceso de inclusión de una institución que desarrolla, en Portugal, el modelo empleo con apoyo.

Los resultados obtenidos indican que la amplia mayoría de los sujetos que componen nuestra muestra, están satisfechos con su empleo – incluyendo el trabajo en sí mismo, las relaciones establecidas con los compañeros de trabajo y el dinero que ganan – así como con el programa de empleo con apoyo en que están integrados, y con el apoyo que reciben del técnico que los acompaña. Estos resultados son consistentes con resultados anteriores que indican la existencia de niveles elevados de satisfacción en esta población, en relación al empleo con apoyo y a los servicios que lo dinamizan (Melchiori & Church, 1997; Test-Hinson et al., 1993, cit. p. Test et al., 2000; Parent, Kregel & Johnson, 1996; Test et al., 2000; Moseley, 1987, cit. p. Moseley, 1988).

Referente a la satisfacción general, se ha comprobado que los sujetos se sienten satisfechos en la generalidad de los indicadores analizados. Respecto a la satisfacción en el trabajo, los sujetos presentan un nivel de satisfacción por encima de la media. El nivel de satisfacción más elevado se da con respecto al servicio de apoyo, indicando que los sujetos valoran de forma positiva el trabajo realizado en lo que respecta al empleo con apoyo. El valor obtenido relativamente a la posibilidad de elección, es el valor medio más bajo registrado. Esto sugiere que esta población, siente necesidad de jugar un papel más activo en las elecciones que son hechas con relación a su vida, expresando así un deseo de mayor autodeterminación. Este aspecto retrata, de alguna forma, los cambios registrados en el modelo de empleo con apoyo durante los años 90, en el que se enfatiza cada vez más, el compromiso activo de los beneficiarios en las elecciones hechas y decisiones tomadas, alcanzando éstos, así, mayor autodeterminación y "empowerment" (West, & Parent, 1992; Wehman, West, & Kregel, 1999, cit. p. Wehman & Bricout, 2001).

Para Parent, Kregel y Johnson (1996), una de las principales razones que puede ser avanzada como un factor explicativo para los niveles elevados de satisfacción encontrados en esta población, podrá ser el simple hecho de que estas personas nombradas como "diferentes", encontrasen un empleo en un contexto regular de trabajo. Esto no sorprende, de acuerdo con los autores citados, si consideramos los altos índices de desempleo y empleo precario repetidamente documentadas para esta población (Davis, 1993; Louis Harris and Associates, 1994; Louis Harris Polt, 1986; President's Committee on Employment of People with Disabilities, 1992, cit. p. Parent, et al., 1996).

Fue analizada la relación existente entre el salario y los niveles de satisfacción estudiados. Existe correlación estadísticamente significativa, para $p < 0,05$, entre la cantidad y suficiencia de dinero y la posibilidad de elección. Esto sugiere que cuanto mayor es la percepción de que el dinero ganado es suficiente, más se satisfacen las necesidades que los sujetos tienen de sentirse autodeterminados en las elecciones hechas.

La satisfacción con el servicio de apoyo presenta una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) con la suficiencia de dinero, indicando que en la medida en que aumenta la noción de que se gana el dinero suficiente, mayor es la satisfacción con el servicio que facilitó la inserción profesional.

Algunos autores defienden que, aunque todos los individuos deben ser pagados por su trabajo, la integración es más importante en la escala de necesidades y debe ser una variable crucial en los programas de rehabilitación para personas con discapacidades (Brown et al., 1984, cit. p. Moseley, 1988). Los resultados atrás referidos, vienen en la línea de aquello que es defendido por otros autores que consideran el salario más importante que la integración (en nuestra perspectiva es uno factor de integración). El hecho de que lo recibiesen, aumenta, no solamente su autoestima, sino también su capacidad de vivir en comunidad, siendo vistos como más autónomos e independientes, pues pueden tener acceso al consumo como cualquier ciudadano (Bellamy et al., 1984; Wehman & Moon, 1985, cit. p. Moseley, 1988).

No se comprobó la existencia de correlaciones estadísticamente significativas entre el dinero y la satisfacción en el trabajo. Como ya fue dicho anteriormente, cuando abordamos la satisfacción en el trabajo en sentido teórico, para Locke (1983) el salario desempeña un papel complejo en la satisfacción originada por el trabajo, cuando se habla de trabajadores no deficientes. Cuando se aborda la satisfacción en el trabajo a partir de la experiencia de trabajadores discapacitados, aunque el número de estudios realizados sea escaso, se verifica igualmente que el salario aparece como uno de los factores que determinan la satisfacción en el trabajo, conjuntamente con las experiencias del trabajo, mayor consistencia en el ritmo de trabajo y la posibilidad de concentrarse en el trabajo sin haber otras distracciones (Moseley, 1987, cit. p. Moseley, 1988) o, como se verifica en otro estudio, en que el salario aparece asociado con el trabajo en sí mismo y con la posibilidad de hacer amigos (Test et al., 2000). En este estudio, que presenta una abordaje longitudinal, se comprobó que, mientras que en la primera fase del estudio los sujetos decían que habían escogido aquel empleo porque querían trabajar, en la segunda fase, la misma cuestión suscitó dos tipos de respuestas: querían trabajar y precisaban de dinero. Este aumento de la importancia del dinero es también visible cuando inicialmente los sujetos decían estar satisfechos con el dinero que recibían y posteriormente, mientras permanecían contentos con el dinero recibido, mostraban intereses en ganar más. (Test et al., 2000). Se podrá, eventualmente, avanzar una posible explicación para los resultados atrás descritos, que en nuestra perspectiva reflejan una cierta inexperiencia de esta población. en manejar el dinero. Parece que a medida que van teniendo acceso a una mayor independencia económica, habiendo probado el "gusto al dinero", éste se va tornando cada vez más preponderante en sus vidas.

Será de subrayar que en el presente estudio, que no se ha encontrado una correlación estadísticamente significativa entre el dinero y la satisfacción en el trabajo. Con respecto al nivel de ingresos, casi las dos terceras partes de los sujetos (69,1%), consideran que el dinero que ganan es suficiente o más que suficiente para ellos. Todavía, será de destacar igualmente, que más de la mitad de los sujetos (61,9%), dicen que ganan menos dinero de lo que les gustaría, sugiriendo que aunque el dinero sea suficiente para sus necesidades, parece que a medida que se va teniendo la posibilidad de utilizarlo, éste se va volviendo cada vez más importante, aumentando el deseo de tenerlo y de poderlo utilizar.

La situación económica aparece con un valor expresivo cuando se intenta percibir en que medida la vida de los sujetos ha mejorado después de que trabajaron. De hecho, un 31,7% de los sujetos ven su situación financiera como uno de los factores en que su vida mejoró, apareciendo el dinero frecuentemente asociado a la mayor independencia y mayor capacidad de hacer frente a las necesidades individuales. Esto nos lleva a creer que el salario

es, de hecho, un factor de integración y deberá ser tenido en cuenta como una variable crucial en los programas de rehabilitación para personas con discapacidades, ya que el hecho de recibir un salario, puede originar más independencia y, consecuentemente, un aumento de autoestima que se traduce en una mayor capacidad de vivir en comunidad.

Respecto a las variables "tiempo de trabajo", "situación profesional" y "edad", se verificó que no se correlacionaban de forma estadísticamente significativa con los diferentes indicadores de satisfacción estudiados. Esto sugiere que, para esta población, no hay una mayor estabilidad en sentido profesional (sea contractual, sea en sentido de la manutención del puesto de trabajo), la cual está asociada a niveles de satisfacción más elevados, en el trabajo, con el servicio de apoyo y con relación a la posibilidad de elección percibida. Con respecto a la edad, se podrá afirmar que en esta población, no se comprobó la existencia de una asociación entre la edad y la satisfacción para ninguna de los indicadores estudiados de la satisfacción.

En la literatura revisada sobre satisfacción, no se encontraron referencias sistemáticas a este tipo de variables (edad, situación profesional, tiempo de trabajo, sexo) ni en los estudios realizados con trabajadores discapacitados integrados en medio ordinario de trabajo. Parent, Kregel y Johnson (1996) analizaron la relación entre los niveles de satisfacción – con el trabajo, con el servicio de apoyo y con la posibilidad de elección – y el tiempo de trabajo (entre otras variables, como tipo de discapacidad, salarios, carga horaria semanal, tipo de trabajo), no habiendo encontrado una asociación significativa entre satisfacción y tiempo de trabajo, tal como aconteció en el presente estudio.

Pensamos, todavía, que los resultados obtenidos en nuestro estudio, en lo que respecta a la estabilidad del empleo, a la edad y al sexo, podrán ser atribuidos a las características específicas de este estudio (dimensión reducida de la muestra o de la naturaleza de los datos recogidos), que no permitirán la realización de un tratamiento estadístico más sofisticado, lo que sugiere la necesidad de profundizar en estos aspectos en otros estudios a realizar con personas discapacitadas en medio ordinario de trabajo.

Como ya fue dicho anteriormente, la subescala que reúne las cuestiones que validan la posibilidad de elección percibida por los sujetos, fue aquella en que se ha obtenido el valor medio más bajo, indicando que los sujetos se sienten menos satisfechos con este indicador de satisfacción avalada. Esto sugiere que los sujetos sienten necesidad de una mayor intervención en las elecciones hechas en su centro de inclusión. Todavía, en lo que respecta a la elección del empleo actual, se vio que una gran mayoría de los sujetos, considera que éste fue escogido por ellos, habiendo desempeñado el técnico de acompañamiento un papel importante para conseguir el empleo y habiendo apoyado la decisión final de ingresar en aquel puesto de trabajo. En nuestra perspectiva, el hecho de que el técnico de acompañamiento haya tenido un papel activo en la colocación en el puesto de trabajo (encontrar el empleo y mantener la decisión de integración en el puesto de trabajo seleccionado), sigue la línea del modelo de empleo con apoyo. De hecho, uno de los papeles principales de este técnico es, efectivamente, apoyar la posibilidad de un perfil profesional que se ajuste a los intereses, necesidades y capacidades de lo(s) sujeto(s) en proceso de inclusión socio-profesional (Wehman, Sale, & Parent, 1992). El papel del técnico deberá ser el de ofrecer la información y apoyo necesarios para que el sujeto haga una elección y decida de forma adecuada a su realidad.

Se torna evidente en los resultados obtenidos, que los sujetos consideran haber tenido un papel activo en las elecciones hechas en lo que respecta a la colocación en el puesto de trabajo. La importancia del compromiso de los sujetos en la elección de su ocupación profesional, ha sido destacada en estudios ya realizado. La elección se puede traducir en un

aumento de la calidad del trabajo, satisfacción en el trabajo y calidad de vida de los trabajadores, con o sin discapacidad (Brown, 1988; Mittler, 1984, cit. p. Parent, Kregel & Johnson, 1996; Kiernan & Knutson, 1990). Por otro lado, no será de más volver a hablar de la importancia, cada vez mayor, y de la necesidad de un compromiso activo de los beneficiarios en las elecciones hechas y decisiones tomadas, siendo eficaces en aquellas elecciones hechas a lo largo del proceso de inclusión, que se ha observado en el movimiento de empleo con apoyo durante los años 90 (Wehman, West, & Kregel, 1999). Los resultados de este estudio están de acuerdo con estas perspectivas, como es evidente por el grado de compromiso en las elecciones hechas y por los niveles de satisfacción mostrados.

Respecto a los aspectos del trabajo que originan satisfacción para los sujetos que participaron en este estudio, se verificó que es el trabajo en sí mismo, la naturaleza y características de las tareas que realizan, el factor evidenciado por la mayoría de los sujetos. Los resultados de nuestro estudio están en consonancia con el estudio longitudinal sobre satisfacción realizado por Test et al. (2000), en el cual el trabajo en sí mismo aparece de forma consistente como uno de los factores de satisfacción destacado por los sujetos, lo que puede reforzar la idea de que el trabajo en sí es de hecho importante para esta población.

El análisis de los resultados a luz del modelo teórico de satisfacción en el trabajo, que privilegia las características del trabajo como variables explicativas de la satisfacción (Hackman e Oldham, 1980). Entendemos que se pueden identificar en los aspectos destacados por los sujetos de nuestro estudio, dos dimensiones del trabajo propuestas en este abordaje, aunque la naturaleza de los datos y del estudio no nos permitan verificar la aplicación del modelo en su totalidad, ya que ese no es nuestro objetivo. Consideramos, todavía, que los aspectos destacados como peores, los sujetos los encuadran en la definición propuesta por los autores con respecto a las dimensiones del trabajo, más específicamente al nivel de la forma como se identifican con las tareas y el significado que les atribuyen (significado de la tarea). Teniendo en cuenta que las características objetivas del trabajo son medidas por variables individuales y que la percepción del trabajo es subjetiva y socialmente determinada (O'Reilly et al., 1980), se destaca el hecho de que una gran parte de los sujetos de nuestra muestra, está en su primera experiencia de trabajo en medio competitivo. Esto se puede traducir en una valoración elevada de la naturaleza de las tareas que realizan, originada por las expectativas desarrolladas en función del hecho de trabajar en contexto regular, con un salario y junto a compañeros no discapacitados.

Respecto a la relación con los jefes, es claro el papel determinante que los afectos desempeñan en la red relacional establecida entre los sujetos y la persona que orienta y supervisa su trabajo. De hecho, son factores como simpatía, educación, humor, afectividad, apoyo, forma de enseñar y estilo de comunicación, los que indican los sujetos cuando expresan lo que les gusta de la forma como el jefe trabaja con ellos. En lo que respecta a la relación con los compañeros, nos parece importante destacar el hecho de que la mayoría de los sujetos, siente que establece buenas relaciones de trabajo, que se siente feliz en el trabajo porque está junto a sus amigos y que considera que los compañeros no hacen distinciones en la forma en que los tratan.

Los factores en relación a los jefes y a los compañeros, sugieren que los sujetos perciben un ambiente de trabajo bastante favorable, lo que, según Hopkins (1983) – que resalta la importancia de la dimensión social del trabajo – es un factor significativo para los trabajadores y que origina satisfacción en el trabajo. Nos parece aún importante destacar que estos datos son indicadores de una buena integración social en el contexto de trabajo. Los niveles de integración de trabajadores integrados en un medio ordinario de trabajo, han sido un

aspecto bastante investigado, sin duda uno de los objetivos del modelo de empleo con apoyo y que es referido como uno de los indicadores de calidad y eficacia del modelo.

La integración social, esto es, interacciones personales efectivas y determinadas por el propio sujeto, ha sido frecuentemente definida en función de las interacciones existentes, siendo posible asumir que la participación social en el puesto de trabajo es un buen indicador de aceptación social por los compañeros y de satisfacción con el trabajo (Wehman, Sale & Parent, 1992a). En este estudio, aunque este aspecto no sea directamente enfocado, las interacciones sociales con los jefes, y con los compañeros de trabajo, son relevantes, convirtiéndose algunos indicadores en el reflejo de niveles buenos de integración y, consecuentemente, de satisfacción.

Las respuestas que hemos encontrado relativas a estas cuestiones, podrán ser una contribución importante al nivel del proceso de identificación y colocación en puesto de trabajo, ya que fueron identificados un conjunto de factores que deberán ser debidamente avalados, pues podrán ser los responsables, debido a la forma como se desarrollará el proceso de adaptación e integración en el puesto de trabajo y el consiguiente éxito y satisfacción en el trabajo. El perfil profesional debe tener en cuenta la evaluación de indicadores concretos, como el tipo de tareas inherentes al puesto de trabajo y en qué medida éstas se ajustan al perfil de intereses del sujeto. Debe también tenerse en cuenta el ambiente de trabajo, la personalidad del supervisor en el puesto de trabajo y su disponibilidad para asumir un estilo de liderar con un fuerte componente afectivo y formativo.

La gran mayoría de los individuos de nuestra muestra, se siente feliz con el empleo con apoyo, se considera tan satisfecho con el servicio que estaría dispuesto a recomendarlo a un amigo, y volvería a acudir a él si fuese necesario. Una de las características más atractivas del modelo, es la existencia del técnico de inclusión / preparador laboral, alguien que aconseja en todos los aspectos de sus profesiones. La diversidad de la función de este técnico, es claramente reflejada por los relatos de los sujetos cuando se refieren al tipo de apoyo recibido y a los servicios prestados. Será importante destacar que más de la mitad de los consumidores afirman haber recibido todos los servicios que necesitaban, tanto por parte del técnico como de otros servicios prestados por parte de la Institución que desarrolla el programa de empleo con apoyo. Este hecho es destacable para cualquier modalidad de servicio, particularmente para este tipo de servicios, que se propone seguir a individuos que presentan un gran número de necesidades. Además, los consumidores se consideraron satisfechos con la disponibilidad del técnico de inclusión / preparador laboral y no mostraron el deseo de cambiar la cantidad y el tipo de apoyo proporcionado, ni el tiempo que no estaban en su puesto de trabajo. En términos generales, los datos recogidos sugieren que la gran mayoría de los sujetos, se encuentra satisfecha con el programa y con el servicio de empleo con apoyo en el que están integrados. Nos gustaría, todavía, subrayar un aspecto que destaca cuando los sujetos se refieren a aquello en que les gustaría ser ayudados por el técnico de inclusión / preparador laboral: su necesidad de ocupación del tiempo libre, lo que refleja sus deseos de avanzar en el camino de la inclusión, mostrando su voluntad de vivir como ciudadanos socialmente activos y plenamente integrados.

Aunque los sujetos se sientan optimistas y satisfechos en relación a su trabajo, un sentimiento común entre muchos, es el de encontrar un nuevo empleo en el futuro. Esto sugiere que individuos con discapacidad, integrados en programas de empleo con apoyo, les gustan sus empleos y se sienten felices por trabajar. Mientras, como cualquier otra persona, estos pueden no considerar que su actual empleo será su carrera profesional preferida. Esto no nos sorprende teniendo en cuenta que muchos individuos con discapacidad, nunca antes habían trabajado, por el contrario estaban comprometidos en actividades de formación que los pre-

paraban para una posible y futura integración profesional, teniendo así poco poder de elección o tal vez, y más importante, poco poder de acción. Como acontece con la población en general, trabajar en un empleo "serio", permite una mejor introspección acerca de las características del empleo o carrera que más nos pueden interesar.

Entendemos, así, que es pertinente sugerir un aumento de apoyo por parte del técnico de inclusión / preparador laboral en el sentido de ayudar a modificar los aspectos específicos del trabajo que causan insatisfacción, de forma que sean efectuadas los deseados cambios. La importancia de que las personas escojan profesiones que satisfagan sus intereses y posteriormente introduzcan cambios en respuesta a sus crecientes necesidades (lo que traduce la posibilidad de compromiso en la estructura del trabajo), está cuidadosamente documentada en la literatura relacionada con la satisfacción profesional de individuos no discapacitados (Locke, 1983; Henne & Locke, 1985).

Una de las más significativas conclusiones de este estudio es tal vez la confirmación de que la vida de los individuos con discapacidad mejora, cuando estos reciben apoyo e ingresan en medio ordinario de empleo. Mientras este presupuesto haya sido la fuerza orientadora que originó el desarrollo y expansión de los programas de empleo con apoyo, investigaciones en el sentido de documentar este fenómeno, seguirán sin ser demasiado concluyentes debido a los desafíos metodológicos asociados a la medida de los niveles de calidad de vida (Conte, Murphy, & Nisbet, 1989; Inge, Banks, Wehman, Hill, & Shafer, 1988, cit. p. Parent, Kregel & Johnson, 1996; Moseley, 1988). En el presente estudio, los factores evidenciados por los sujetos, cuando se refieren a los aspectos en que su vida mejoró, enlaza con cuestiones de orden personal (mantenerse ocupados, aprender cosas nuevas, sentirse más autónomos e independientes, encontrado un objetivo de vida, hacer nuevas amistades, sentirse satisfechos por el hecho de que su vida personal y privada haya mejorado), pero también con las cuestiones de orden material, como condiciones y características del trabajo, en las cuales se destacan fuertemente los cambios de orden financiero, originadas por el hecho de recibir un salario.

Como hemos visto, los cambios que originan una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad, son francamente similares a aquéllos frecuentemente relatados por individuos sin discapacidad, y está de acuerdo con lo que ha sido defendido por algunos autores (Flanagan, 1978; Taylor, 1987; Zautra & Goodhart, 1979, cit. p. Parent, Kregel & Johnson, 1996).

Por otro lado, pero en la misma línea, McAfee (1986) sugiere que trabajadores con discapacidad, entendidos como grupo, cuando están satisfechos con su empleo, lo aprecian por las mismas razones que trabajadores no discapacitados. En este estudio las principales razones presentadas por los sujetos que les gusta su trabajo, son similares a las razones normalmente identificadas por la población activa en general, o sea, fue el conjunto de sentimientos positivos con respecto al trabajo, son comunes a la población en general.

Este estudio presenta limitaciones de orden metodológico, que imposibilitan que los resultados obtenidos puedan ser generalizados. En primer lugar, fueron seleccionados solamente los beneficiarios apoyados por una única institución, lo que compromete la representatividad de la muestra. Por otro lado, la situación profesional de los sujetos de esta investigación es diferente (formación profesional en puesto de trabajo, contrato de trabajo), siendo posible que las diferentes conclusiones del estudio reflejen la variedad de individuos con diferentes historias profesionales. Por último, el objetivo de este estudio es determinar, en sentido absoluto, el nivel de satisfacción de individuos con discapacidad que trabajan y se benefician de apoyo, cuando se encuentran integrados en un programa de empleo con apoyo. La interpretación de estos resultados es limitada, debido a la no participación de otros

individuos con experiencias de rehabilitación diferentes (integrados en programas que siguen otras metodologías de inserción profesional), lo que establecería una base de comparación.

3. BIBLIOGRAFÍA

- Almeida, L S., & Freire, T. (1997). *Metodologia da Investigação em Psicologia e educação*. Coimbra: APPORT – Associação dos Psicólogos Portugueses.
- Joyce, M. (1995). *Quality improvement in employment and other human services - Managing for quality through change*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Kiernan, W. E., & Knutson, K. (1990). Quality of work life. In R. L. Shalock (Ed.), *Quality of life*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Moseley, C. R. (1988). Job satisfaction research: Implications for supported employment. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13(3), 211-219.
- Pereira, F. (1999). Apoio Educativo e Inclusão. *Educação Especial e Reabilitação*. 3ª Série, Vol. 6, N.º 2, 73 – 93.
- Test, D. W., Carver, T., Ewers, L., Haddad, J., & Person, J. (2000). Longitudinal job satisfaction of persons in supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 2000, 35(4), 365-373.
- Wehman, P., & Bricout, J. (2001). Supported Employment: New Directions for the new Millenium. In P. Wehman (Eds.), *Supported employment in Business*. St. Augustine, FL: TRN.
- Wehman, P., Sale, P., & Parent, W. (1992). Supported Employment: A Critical Analysis of Individual Placement Approaches. In P. Wehman, P. Sale, P., & W. Parent (Eds.), *Supported employment: Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- Wehman, P., Sale, P., & Parent, W. (1992 a). Vocational Integration. In P. Wehman, P. Sale, P., & W. Parent (Eds.), *Supported employment: Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.

3.

Apoyo continuado y solución
de problemas

EL APOYO AL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. VALORACIÓN DE UNA EXPERIENCIA EN EL ÁMBITO RURAL

MARÍN, A. I. Y DE LA PARTE, J. M.
ASPRONA

A continuación se presenta la valoración de una experiencia de apoyo al empleo ordinario de 16 personas con discapacidad intelectual, realizada desde la Red de Talleres Ocupacionales del ámbito rural de Valladolid, en el año 2001.

Estas personas estuvieron contratadas por diez Ayuntamientos, durante un periodo de tres meses, en base a la Convocatoria de Subvenciones a las Corporaciones Locales para la contratación de personas con discapacidad (publicada en el BOC.y.L., de 23 de marzo de 2001).

Las contrataciones fueron posibles en primer lugar, gracias a la decisión de las propias personas con discapacidad y también por el apoyo que recibieron de sus familias, de los Encargados de los Talleres Ocupacionales, los profesionales de Diputación, especialmente de los Centros de Acción Social (CEAS), del Equipo de Apoyo Técnico de ASPRONA y de los responsables municipales; los cuales han creído en las capacidades (y no en los déficits) de los trabajadores con discapacidad de los Talleres.

Durante este periodo, los distintos agentes mencionados anteriormente, han proporcionado apoyos de forma directa y/o indirecta a los trabajadores con discapacidad, en función de las diferentes necesidades y problemas que han ido surgiendo.

Esta experiencia ha sido evaluada, con la participación de todos los profesionales que forman parte de la Red, y en ella se han recogido datos de las propias personas con discapacidad contratadas, de sus familias, de los supervisores de los trabajos y de los Encargados de Taller.

Se han valorado aspectos cuantitativos y cualitativos relativos a la preparación previa, aprendizajes realizados, condiciones materiales, salario percibido, rendimiento laboral, apoyos recibidos,... Para ello se ha utilizado un cuestionario específico elaborado por los profesionales, que previamente se había probado, en una experiencia piloto, en las contrataciones que se realizaron en el año 2000.

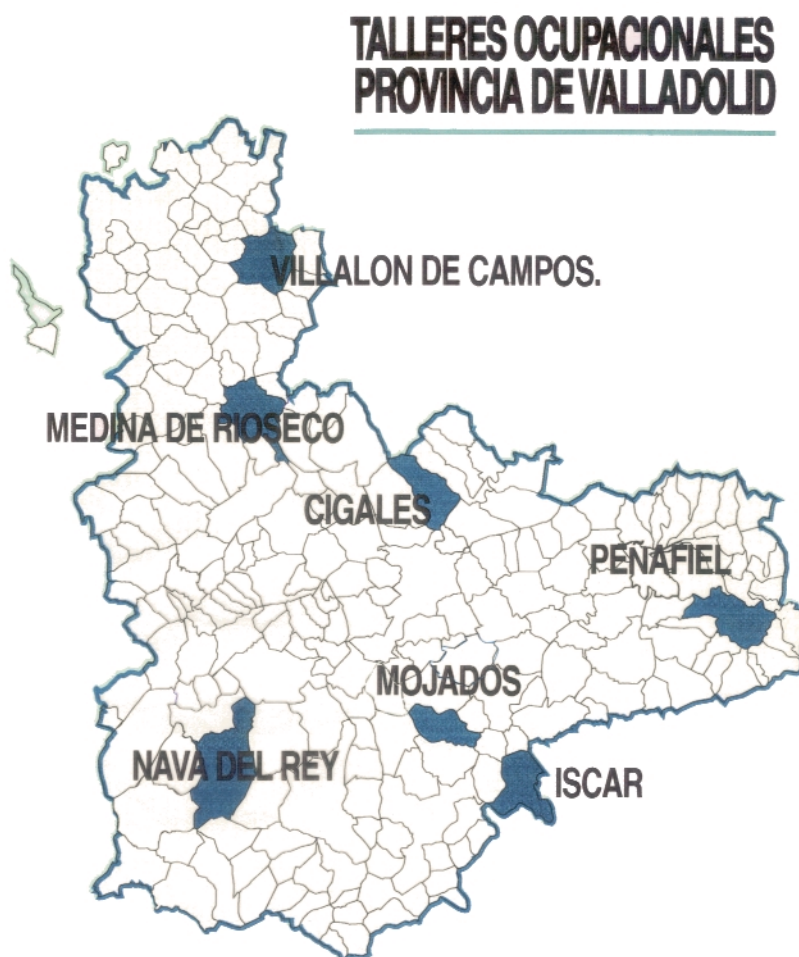
De los resultados obtenidos en esta evaluación, destacamos que las contrataciones realizadas han producido por un lado, importantes mejoras en la calidad de vida de la mayoría de las personas con discapacidad contratadas y por otro, una consideración más positiva del entorno sobre sus capacidades de trabajo. Y todo ello debido en parte a los apoyos proporcionados y al compromiso de los distintos agentes implicados.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

1.1. Descripción general de la red de talleres

Desde hace más de tres años, en el *ámbito rural de Valladolid* y gracias a la coordinación que está impulsando la Diputación Provincial de Valladolid y al compromiso de las entidades que colaboran: la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, los Ayuntamientos de Cigales, Iscar, Medina de Rioseco, Mojados, Nava del Rey, Peñafiel y Villalón de Campos y ASPRONA, se está prestando apoyo de forma continuada a 77 personas con discapacidad intelectual de 35 municipios distintos, a través de la Red de Talleres Ocupacionales.

Los 7 Talleres Ocupacionales de *titularidad municipal*, existentes en el ámbito rural de Valladolid y que pertenecen a esta Red, se ubican en municipios que no superan los 6.000 habitantes. La distribución de los mismos se puede ver en el siguiente Mapa:



En esta Red, se ha adoptado un *nuevo enfoque* de los Talleres Ocupacionales basada no tanto en la percepción de las personas como sujetos educables, sino como sujetos de derechos y con capacidades, a los que se presta apoyo para que puedan hacerse una vida mejor.

Los *fundamentos* del nuevo enfoque están en la consideración del *valor* que el *trabajo* tiene para las personas, ya que, como dice André Gorz, *“el trabajo constituye una actividad*

por la cual el individuo adquiere una identidad social, una independencia y seguridad económica y una capacidad para hacerse una vida propia”, en el modelo teórico de calidad de vida, en la concepción de retraso mental de la AAMR (1992), en el modelo ecológico, en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), en el principio de igualdad de oportunidades y en el pensamiento complejo.

En coherencia con los principios teóricos, se ha formulado un nuevo concepto de “Taller Ocupacional”, tal y como se especifica en el cuadro siguiente:

“Taller Ocupacional es un servicio abierto, flexible y profesionalizado, cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas adultas con discapacidad, e indirectamente de sus familias; a través de la prestación de apoyos a la persona, que le posibiliten la realización de un trabajo valorado socialmente y contribuyan a su desarrollo personal.”

Esta concepción de Taller Ocupacional se ha desarrollado identificando los procesos más importantes, los cuales se han organizado en un Mapa, tal y como se puede ver en el Anexo I.

También se ha desarrollado un modelo organizativo en Red que se sustenta en unos valores compartidos: orientación a la persona, trabajo en equipo, participación y transparencia, que está permitiendo dar una mejor respuesta a las variadas necesidades que tienen las personas con discapacidad, y a la complejidad que entraña el funcionamiento coordinado de un gran número de agentes implicados que además, están dispersos geográficamente.

1.2. Datos relativos a la transición al empleo ordinario

Tal y como se puede apreciar en el Mapa de Procesos de la Red de Talleres, existe un subproceso que es apoyo a la Transición al Empleo protegido y ordinario, dentro del Proceso central: *Inserción Laboral*, que está orientado al desarrollo de la capacidad productiva de la persona con discapacidad y/o a facilitarle el acceso a un empleo digno.

Es en este subproceso donde se sitúa el Apoyo al Empleo Ordinario, del que se van a ofrecer datos y el cual se ha evaluado.

A lo largo del año 2001, han sido 18 personas con discapacidad de la Red de Talleres, las que han accedido a empleo ordinario; de las cuales, 16 han sido contratadas por los Ayuntamientos, gracias a la Convocatoria de subvención citada, y 2 personas por empresas privadas.

➔ El tipo de trabajo y las tareas más frecuentes que han realizado las personas contratadas por los Ayuntamientos, han sido:

Tareas de jardinería: regar, cortar el césped, abrir zanjas, acondicionamiento de cementerio,...

Mantenimiento de mobiliario urbano: pintar verjas, bancos...

Limpieza de despachos, oficinas, cristales, calles, parques, plaza de Toros, pistas deportivas,...

Tareas de ordenanza/alguacil: fotocopias, cobro de facturas, poner carteles, llevar cartas,...

➔ En el cuadro que aparece a continuación, se expone el número de contrataciones por cada Taller, así como los Ayuntamientos que han contratado, las personas para las que esta

ha sido su primera experiencia de empleo, el *tiempo de contratación* y el tipo de *jornada* que han tenido y una *estimación del salario* neto mensual aproximado.

NÚMERO DE CONTRATACIONES POR TALLER

	Nº personas contratadas	Ayuntamiento	Nº personas 1ª experiencia empleo ordin.	Tiempo de contratación /Tipo de Jornada	Salario neto mensual aproximado
CIGALES	2	Ayto. Cigales	1	Tres meses/Completa	84.000 ptas.
	1	Ayto. Valoria	-	Tres meses/Completa	130.000 ptas.
	3		Total 1		
ISCAR	1	Ay. Pedrajas	1	Tres meses/Completa	121.000 ptas.
	2	Ayto. Iscar	-	Tres meses/Completa	120.000 ptas.
	3		Total 1		
MEDINA DE RIOSECO	2	Ay. M.Rioseco	2	Tres meses/Media	58.500 ptas.
	2		Total 2		
NAVA DEL REY	1	Ay. Sietelglesias	1	Dos meses/Completa	¿..?
	1		Total 1		
PEÑAFIEL	1	Ayto. Peñafiel	1	Tres meses/Completa	100.000 ptas.
	1	Ayto. Langayo	-	Tres meses/Completa	75.000 ptas.
	2		Total 1		
VILLALÓN DE CAMPOS	3	Ayto. Villalón	-	Tres meses/Completa	108.000 ptas.
	2	Ay. Mayorga	1	Tres meses/Completa	105.000/110.000 ptas.
	5		Total 1		
TOTAL	16		7		

NOTA: durante el tiempo de contratación estas personas han pasado de ser sujetos pasivos, algunos de los cuales eran receptores de prestaciones económicas, a ser sujetos activos, contribuyendo al sistema de seguridad social.

2. DESCRIPCIÓN DEL APOYO AL EMPLEO

Aquí se describe el proceso de apoyo al empleo ordinario, realizado desde los distintos agentes implicados en la Red, que cumple los *tres componentes claves* que apunta Mank (1996) de trabajo remunerado, apoyo continuado y entorno integrado y las *características* definidas por Verdugo y Jenaro (1993), del empleo con apoyo que son: integración, salario acorde a la categoría profesional, emplazamiento en el lugar de trabajo a desempeñar, apoyo flexible, apoyo a lo largo del tiempo de duración del empleo y potenciar la capacidad de realizar elecciones.

Este apoyo al empleo ha sido posible gracias a la nueva concepción planteada de Taller Ocupacional como *servicio abierto, flexible y profesionalizado*, así como a la *organización en Red*, que ha permitido que los agentes implicados colaboren y participen en la prestación de apoyos, cada uno desde el papel que desempeñan en relación a la persona con discapacidad.

2.1. Proceso seguido

1. Una vez conocida la publicación de la Convocatoria de Subvenciones a las Corporaciones Locales para la contratación de personas con discapacidad, el Equipo de Apoyo de ASPRONA, elaboró un *documento base* con “*Algunas estrategias para apoyar la contratación de personas con discapacidad en los Ayuntamientos*”, junto con los *formularios* que se debían rellenar por los Ayuntamientos, en soporte informático para presentarse a esta Convocatoria.
2. Se organizó una *reunión* entre el Equipo de Apoyo, los profesionales de CEAS (Centros de Acción Social) y siete Encargados de Taller, para discutir el documento, tomar conciencia de la oportunidad que representaba esta Convocatoria y buscar la forma de apoyar a los Ayuntamientos para que contratasen a las personas con discapacidad.
3. Los profesionales de CEAS *se entrevistaron con los representantes municipales*, para animarles a solicitar la subvención y apoyarles en la gestión de la misma.
4. *Solicitud de la subvención* por parte de algunos Ayuntamientos.
5. *Resolución y notificación* de la misma por parte de la Gerencia de Servicios Sociales y de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Castilla y León a los Ayuntamientos.
6. Los Ayuntamientos con resolución favorable, tuvieron el apoyo de los Encargados de Taller, profesionales de CEAS y del Equipo Técnico de ASPRONA, para *definir* las tareas de los *puestos de trabajo* y realizar un *proceso de selección* de los trabajadores con discapacidad de cada Taller, que fuese lo más justo y transparente posible.
7. Los profesionales de CEAS *informaron a las familias* sobre las repercusiones de las contrataciones, tanto en la dinámica familiar como en la percepción de prestaciones económicas y se les orientó sobre los apoyos que podían prestar a sus hijos/hermanos para el desempeño de su puesto de trabajo.
8. *Durante el período de contratación*, los Encargados de Taller y profesionales de CEAS, mantuvieron contacto con los supervisores del Ayuntamiento para darles indicaciones sobre la forma de relacionarse con los trabajadores con discapacidad, informaciones a transmitir al resto de trabajadores y forma de resolver los problemas que fuesen surgiendo. También, apoyaron directamente a las personas contratadas en el puesto de trabajo: enseñándoles las tareas a realizar, orientándoles sobre sus derechos y deberes laborales, ayudándoles a controlar sus horarios,...
9. Una vez *finalizada la contratación*, se realizó una evaluación de la experiencia, cuyos resultados son los que se exponen en el apartado siguiente.

2.2. Apoyos prestados

Dentro de la concepción de apoyo que define la AAMR (1999), como «Los recursos y estrategias que promueven los intereses y las “causas” de las personas con o sin discapacidades; que les capacitan para acceder a recursos, información y relaciones en entornos de trabajo y de vida integrados; y que incrementan su interdependencia/independencia, productividad, integración en la comunidad y satisfacción.», los apoyos y estrategias a la contratación de las 16 personas con discapacidad, ha tenido las siguientes características:

- *Flexibles*, en relación a la intensidad del apoyo, procedencia, lugar, momento,...
- *Individualizados*.
- *Mínimamente intrusivos*.

- *Formales* a través de procedimientos y controles e *Informales* a través de acuerdos negociados verbalmente.
- *Respetando los valores culturales* y normas sociales de los contextos de trabajo.
- *Directos* a la persona e *indirectos* a través de otros agentes.
- *Naturales*, desde las familias, los vecinos, los propios compañeros y supervisores de trabajo.
- Con la *participación* de los *distintos profesionales* de la Red, pero sin la presencia de un preparador laboral específico.
- *Integrados* en el entorno de trabajo y en la comunidad

A continuación se presentan algunas *ESTRATEGIAS Y APOYOS* que se han llevado a cabo, organizados en tres momentos:

2.2.1. Antes de la contratación

- Apoyar que se realice un *proceso de selección transparente*.
- Conocer, a través del encargado/jefe del Ayuntamiento, las funciones que debe realizar la persona a contratar, para ofrecerle, si fuese necesario a través del Taller Ocupacional, la formación suficiente para desempeñar bien su trabajo y los apoyos que necesite durante el tiempo que dure la contratación.
- Tener un *primer contacto con el encargado/jefe*, (figura clave para asegurar el éxito de la contratación) e informarle:
 - que puede *contar con el apoyo* del CEAS, del Taller Ocupacional y del Equipo de Apoyo Técnico, para la resolver cualquier problema.
 - intercambiar con él algunas *pautas básicas de intervención*: que se de a la persona con discapacidad un trato de respeto como a cualquier otro trabajador, que se le exija puntualidad y buena realización de tareas, que se tenga en cuenta que los procesos de aprendizaje pueden ser más lentos que los del resto de trabajadores, que se le explique adecuadamente el tipo de horario, de tarea, de condiciones laborales, sueldo, duración del contrato, vacaciones, ropa y útiles de trabajo.
 - que ofrezca una *información adecuada al resto de compañeros* de trabajo, que favorezca en la medida de lo posible la buena integración con el grupo, y que implique a los compañeros en el apoyo.
- *Explicar a las familias* todas aquellas cuestiones relacionadas con la contratación: condiciones laborales (horarios, salario,...), qué ocurre con las prestaciones económicas en caso de que las perciba, y pedirles su apoyo para que la contratación sea un éxito.
- Ver la *repercusión que la contratación tiene en el funcionamiento del taller*, trabajando la posibilidad de vivirlo como algo positivo por todos los participantes y analizando la compatibilidad o incompatibilidad horaria.

2.2.2. Durante la contratación

- Mantener *contactos formales e informales* con la persona contratada y su familia para hacer un seguimiento del proceso, y ofrecerles los apoyos que se vean necesarios.

- Mantener la *referencia del Taller Ocupacional y del CEAS*, como lugares a los que los trabajadores con discapacidad pueden ir a intercambiar opiniones, contar su experiencia, plantear dudas, resolver problemas,...
- Tener otro *contacto con el encargado/jefe* del trabajo para valorar cómo van las cosas y estudiar la posibilidad de rediseñar las tareas/puesto de trabajo, si fuera necesario y/o de entrenar a los trabajadores en alguna habilidad específica.
- Estar disponibles para afrontar *posibles problemas*: relación con compañeros de trabajo y supervisores, cambios en el sistema familiar derivados de la contratación, falta o exceso de trabajo, incumplimiento de tareas, escasa habilidad para las tareas encomendadas, problemas administrativos...

2.2.3. Una vez finalizada la contratación

- Realizar una *valoración* por todos los implicados: personas contratadas, familias, CEAS, encargados de la supervisión del trabajo... utilizando los modelos base, ya elaborados entre todos y/o otros instrumentos.
- *Difundir los resultados* obtenidos en esta valoración, entre todos los participantes, entidades contratantes y en los medios de comunicación.
- *Apoyar al Ayuntamiento*, si fuese necesario, en las gestiones para la justificación de la subvención (documentación...)

3. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Para hacer esta evaluación se debatió entre todos los profesionales de la Red el sentido, la conveniencia y el modo de hacerla. También se elaboraron conjuntamente *cuatro modelos de cuestionarios distintos*, como instrumentos básicos de recogida de datos, en los que había cuestiones a valorar en una escala de 0 a 6 (enfoque cuantitativo) y preguntas abiertas (enfoque cualitativo).

Los profesionales de CEAS, con el apoyo de los Encargados de Taller, se encargaron de *distribuir, facilitar, asegurar su cumplimentación* y recoger los cuestionarios de cada uno de los implicados (trabajadores con discapacidad contratados, sus familias, los supervisores de los Ayuntamientos y los Encargados de Taller)

Finalmente, el Equipo de Apoyo analizó y agrupó los resultados en un *Informe final*, que se difundió entre las instituciones y agentes implicados.

3.1. Objetivos

La necesidad de hacer una evaluación de las contrataciones temporales surge de la iniciativa de los profesionales de la Red, con el fin de valorar la eficacia de los apoyos prestados, de conocer si el acceso al empleo ha contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas contratadas y si su trabajo ha producido beneficios en su entorno y en la sociedad.

Por ello se plantea esta evaluación con los *siguientes objetivos*:

Conocer la satisfacción general de todos los implicados: trabajadores con discapacidad, familias, supervisores de Ayuntamientos y Encargados de Taller; y la valoración que hacen de

los siguientes aspectos: Temas Laborales, Relaciones establecidas, Repercusiones en el entorno y Apoyos recibidos y/o prestados.

Poder formular unas conclusiones generales y elaborar un juicio de valor que permita tomar decisiones sobre la conveniencia de continuar apoyando o no la transición a empleo ordinario; y, en caso afirmativo, proponer los cambios oportunos para mejorar el proceso.

Además, como estas contrataciones han sido posibles gracias a una subvención de la Junta de Castilla y León, es una exigencia de carácter ético y una cuestión de responsabilidad social preguntarse por el uso que se ha hecho de estos fondos públicos, como indica Santos Guerra, M.A. (2001).

3.2. Criterios

Los criterios seguidos para realizar esta evaluación, se han inspirado en algunas de las orientaciones de la concepción democrática-deliberativa, defendida por House (2000). Y son los siguientes:

1. La evaluación debía contar con la *participación de todos los interesados*, entendiéndose por interesados a aquellos que de forma directa o indirecta, reciben el impacto de las contrataciones.
2. Que había que recoger *información de todas las personas implicadas* y no sólo de una muestra seleccionada.
3. Que las *personas que iban a recoger la información participasen en la elaboración de los instrumentos* de recogida de datos.
4. Que la recogida de información se hiciese sobre el *mayor número de variables* relacionadas con el acceso al trabajo, los apoyos recibidos, el desempeño laboral, las repercusiones en el entorno, los cambios personales y las relaciones con los demás.
5. Que la evaluación debería recoger *datos cuantitativos y aspectos cualitativos*.

3.3. Datos obtenidos

Los datos que se exponen a continuación son los valores promedios de los 16 cuestionarios completados por cada uno de los agentes que han valorado la experiencia (64 cuestionarios en total). La escala de puntuación, similar a la que se muestra a continuación, era de 0 a 6 (donde el 0 indica la menor valoración y el 6 la mayor). El último ítem: "*Valoración Global*" indica la valoración que cada persona hace de la globalidad del proceso, independientemente de las puntuaciones que da a los otros aspectos.

Nada	Poco adecuada		Bastante adecuada		Muy adecuada	
0	1	2	3	4	5	6

3.3.1. Promedio de las puntuaciones obtenidas

	TRABAJAD. con discapacidad				
I. TEMAS LABORALES					
1. Experiencia/Preparación previa	3,2	—	3,3	2,5	3
2. Aprendizajes adquiridos	3,4	4,8	3,8	3	3,8
3. Condiciones materiales	3,3	3,9	4	—	3,7
4. Sueldo recibido	4,9	4	4,2	—	4,4
5. Puntualidad en el trabajo	5,5	—	5,3	—	5,4
6. Promedio de días faltados al trabajo en el tiempo de contratación	0,2	—	0	—	0,1
7. Cumplimiento de las tareas	5,7	4,9	5	—	5,2
II. RELACIONES CON...					
1. Jefe/Encargado	5	—	4,9	—	4,95
2. Compañeros	4,7	—	4,5	—	4,6
III. APOYOS RECIBIDOS					
a) Familia	4,4			3,1	—
b) Supervisor del trabajo	4			3	—
c) Compañeros de trabajo	4,1	5	3,6	3,4	—
d) Encargados de Taller	3,8			3,3	—
e) CEAS	4,3			4	—
VALORACIÓN GLOBAL	4,4	4,6	4,9	4,4	4,6

3.3.2. Observaciones

Con el fin de recoger los aspectos cualitativos relacionados con las contrataciones, los cuatro modelos de cuestionario utilizados tenían preguntas abiertas para cada uno de los bloques a evaluar y distintos apartados en los que realizar observaciones.

Los comentarios y observaciones realizados han sido numerosos y de gran interés por parte de todos los encuestados, en el *Anexo II*, se presentan agrupados por temas y con la indicación del número de personas que los han realizado.

Las conclusiones que a continuación se presentan, se han elaborado en base a los datos cuantitativos de la tabla anterior y a los datos cualitativos que aparecen en dichos comentarios y observaciones.

4. CONCLUSIONES

4.1. Sobre los resultados

- Si observamos la *valoración global* de todos los encuestados, tenemos una puntuación media (sobre 64 cuestionarios recogidos) de 4,6 (en una escala de 0 a 6), lo que puede considerarse una buena valoración, que parece indicar *alta satisfacción* con los resultados obtenidos con las contrataciones. Se debe destacar que todas las familias y todos los supervisores de los Ayuntamientos dicen que sí se debería volver a

repetir la contratación en otra ocasión (aunque los Ayuntamientos plantean dificultades para hacerlo con fondos propios, por falta de presupuesto), y de los 16 trabajadores con discapacidad, 13 indican expresamente que les gustaría volver a ser contratados.

- La valoración de los *temas laborales* es alta en los aspectos relacionados con la puntualidad en el trabajo (5,4) y el cumplimiento de tareas (5,2), es media en la experiencia y preparación previa (3) y destaca el bajo absentismo laboral. En relación al sueldo, aunque hay una alta valoración (4,4), no es el indicador mejor valorado a pesar de que el salario medio recibido se ha situado, en algunos casos, aproximadamente, un 30 % por encima del salario mínimo interprofesional.
- En relación a los indicadores que tienen que ver con la *calidad de vida* de las personas, podemos observar a través de los datos, tanto cuantitativos como cualitativos, lo siguiente:
 - Los cambios personales producidos en las personas contratadas son muchos y variados y todos ellos de signo positivo, destacando especialmente, el incremento de las habilidades, la mejora de la autoestima y el sentimiento de bienestar personal.
 - Su bienestar material ha mejorado con la percepción de un sueldo, lo que les ha permitido ahorrar, comprar objetos de uso personal y contribuir a los gastos de su familia.
 - También, el acceso al empleo, les ha permitido tomar más decisiones personales (autodeterminación) tales como: utilización del dinero, hacer planes de futuro (volver a trabajar, vivir en pareja, comprarse un coche...).
 - En lo relativo a las relaciones interpersonales, han tenido mayor oportunidad de interacción con otras personas como son los compañeros y supervisores de trabajo, siendo la valoración global de estas relaciones de 4,6 y 4,95 respectivamente. También hay que destacar que la contratación ha ayudado a tener más amigos.
 - Se ha visto reforzada su inclusión social por la valoración positiva que hacen sus amigos y, en general los ciudadanos del pueblo, de su contratación.
 - También se ha hecho efectivo su derecho al trabajo, al haber sido contratados y al haber tomado conciencia de que pueden trabajar.
- En relación a los *beneficios que ha producido su trabajo* en el entorno y en la sociedad, tenemos por un lado, la opinión generalizada de que el pueblo ha estado más limpio y cuidado, corroborado por la alta puntuación en el cumplimiento de tareas (5), dada por los supervisores del trabajo. Y por otro lado, el hecho de que han pasado de ser sujetos pasivos, algunos de ellos receptores de prestaciones económicas, a ser sujetos activos, aportando ingresos al núcleo familiar y contribuyendo al sistema de Seguridad Social.
- De los *Apoyos recibidos y/o prestados*, hay que destacar que la valoración más positiva la han dado las familias (5), mientras que los Supervisores de los Ayuntamientos la dan más baja (3,6). Un comentario general es la necesidad de los trabajadores con discapacidad de tener más supervisión directa en el puesto de trabajo. Otras observaciones indican la necesidad de los supervisores de tener apoyo de profesionales especializados para organizar y enseñar a las personas con discapacidad.

- Los *inconvenientes y dificultades* señalados son escasos y se centran en la falta de supervisión directa en el puesto de trabajo por un lado, y en la falta de iniciativa y de preparación previa del trabajador por otro. Veintiséis personas manifiestan expresamente que no ha existido ninguna dificultad ni inconveniente.

4.2. Sobre los instrumentos de evaluación utilizados

Hay que destacar la utilidad del cuestionario como medio para recoger las opiniones de los diversos agentes. A pesar de ello, se ha detectado falta de claridad y precisión en algunas de las preguntas formuladas, lo que ha llevado a que los profesionales de CEAS y Encargados de Taller tuviesen que apoyar a algunos de los encuestados para comprender las preguntas y facilitar la expresión de sus opiniones.

La gran cantidad y diversidad de preguntas abiertas, ha permitido que la valoración cualitativa haya tenido una gran riqueza de matices y aportaciones. A la vez, que ha supuesto dificultades en el tratamiento de los datos: síntesis, agrupamiento y contraste.

4.3. Sobre el proceso seguido en la evaluación

Un proceso que ha implicado a tantas personas (64 encuestados/entrevistados, más profesionales de la Red), genera más transparencia y validez social, a la vez que permite una mayor formación y toma de conciencia sobre las repercusiones del apoyo al acceso a empleo ordinario y garantiza una mayor difusión de los resultados.

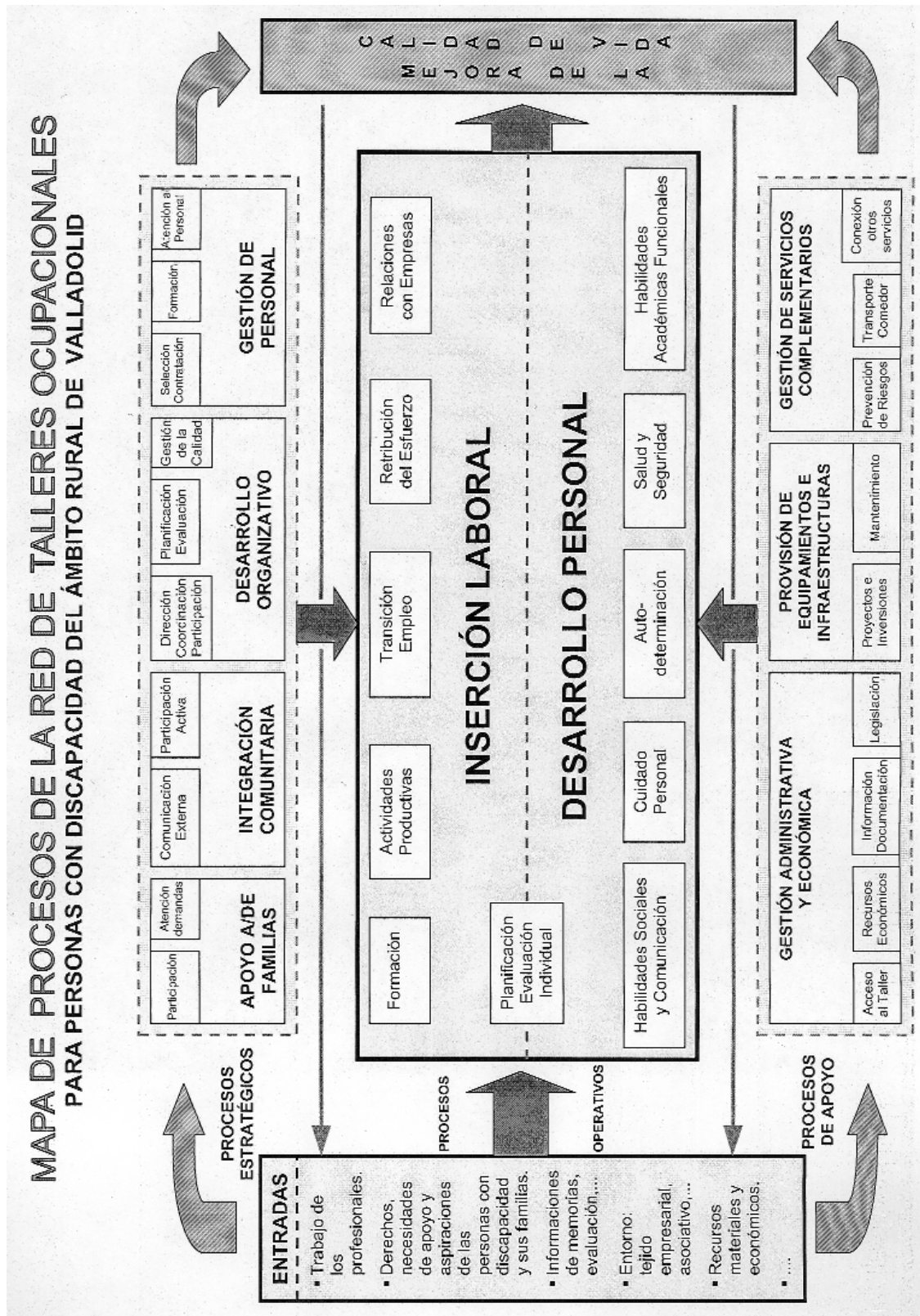
El hecho de que la evaluación se haya realizado por profesionales implicados (evaluadores internos) ha podido significar pérdida de fiabilidad, pero ha permitido obtener valoraciones de las personas con discapacidad contratadas y de sus familias, que de otra manera no hubiera sido posible conocer. Además, se ha garantizado disponer de las opiniones de TODAS las personas implicadas.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AAMR (1999): Retraso Mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Alianza Editorial. Madrid.
- House, E.R. (2000). Evaluación, ética y poder. Ed. Morata. Madrid.
- Mank, D. (1996). Values and employment for people with disabilities (Valores y empleo para personas con discapacidad), Siglo Cero, Vol. 29, Págs. 5-10.
- Santos Guerra, M.A. (2001). Como en un espejo. Evaluación cualitativa de Centros Escolares. Ponencia del Foro celebrado en Valladolid. (organizado por FEAPS).
- Verdugo, M.A. y Jenaro, C. (1993). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. Siglo Cero nº 147, 24 (3), 5-12.

6. ANEXOS

6.1. Mapa de procesos de la red de talleres



6.2. Observaciones recogidas en los cuestionarios

El cuestionario de valoración utilizado tenía un gran número de preguntas abiertas y apartados en los que hacer observaciones, por eso el número de éstas es muy importante. Se ha hecho un esfuerzo de sintetizar y agrupar por temas las mismas, a la vez que se ha procurado respetar al máximo posible las expresiones textuales.

A continuación se presentan las observaciones y comentarios, agrupándoles por temas e indicando en la parte derecha, el número de personas que las han realizado, lo que permite el contraste de las opiniones de cada grupo de informantes.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	Nº de Personas que lo dicen			
	Trabaj. con discapacidad	Familias	Superv. Ayunt.	EncargTaller
En relación a los aprendizajes realizados				
▪ recoger basura y papeles/ no tirar los papeles al suelo	1	---	---	1
▪ barrer/limpiar (calles, cristales...)y manejo de productos de limpieza	3	5	---	3
▪ pintar verjas	1	---	---	---
▪ tareas de jardinería e Invernadero y uso de herramientas	3	1	4	4
▪ hacer fotocopias, notificaciones, pagos y cobros de recibos	1	---	1	---
▪ pegar carteles	---	---	---	1
▪ trabajar/desempeño de tareas con supervisión	1	---	5	---
▪ ganarse un sueldo y valorar el dinero	---	2	---	---
▪ aportar en la casa	---	2	---	---
▪ ser más responsable/ cumplir horario y ser puntual	2	4	3	13
▪ cumplir órdenes	---	2	---	---
▪ relacionarse con compañeros/habilidades sociales	---	2	---	1
▪ que es mejor trabajar con alguien que sólo	---	---	---	3
▪ que los días que no se trabaja, no se cobran	---	---	---	2
▪ más paciencia para hacer las cosas	---	1	---	---
En relación a cambios personales producidos				
▪ más responsable (puntualidad,...)	2	3		---
▪ me siento muy bien/está más animado y contento por ganar dinero/ se siente más valorado	5	6		6
▪ más suelto (hábil)/espabilado	1	1		---
▪ he podido ahorrar / más capacidad para manejar su dinero	1	---		1
▪ he ayudado económicamente en casa	1	---		---
▪ me he dado cuenta de que puedo trabajar/ desea volver a trabajar con contrato y busca trabajo fuera del taller	4	1		4
▪ ayuda más en casa en las tareas domésticas	---	2		---
▪ pasa más tiempo en casa	---	1		---
▪ es más obediente / mejor carácter / está más tranquilo	---	3		---
▪ mejora de mi/su autoestima	---	2		6
▪ demuestra más confianza y seguridad en si mismo	---	---		1
▪ se muestra menos tímido	---	---		1
▪ ha mejorado su aseo personal	---	---		2
▪ prefiere hablar con los compañeros del Ayto. que los del Taller	---	1		---
▪ posibilidad de hacer planes de futuro (comprar coche, vivir en pareja...)	---	1		1
▪ se ha apuntado a clases para obtener un título académico	---	---		1
▪ valoración positiva del trabajo ordinario	---	---		1
▪ valora más positivamente las tareas que se realizan en el Taller y los trabajos que hacen sus compañeros del mismo	---	---		2
▪ ha vuelto al taller con muchas ganas de trabajar y participar en el mismo	---	---		5
▪ está más integrado con sus compañeros en el Taller	---	---		2
▪ ha animado a sus compañeros de Taller a trabajar con un contrato	---	---		1

▪ desea volver al Taller	---	---		3
▪ ninguno	1	2		---

En relación al empleo del sueldo				
▪ comprar ropa y objetos de uso personal: móvil, coche, patines...	9			
▪ meterlo en el banco y/o ahorrarlo	8			
▪ entregarlo en casa	2			
▪ no lo he empleado	1			

En relación al permiso para manejar el dinero ganado				
▪ si; para que lo administre y sepa lo que cuesta ganarlo, porque sabe administrarlo, se lo ha gastado en lo que ha querido		11		
▪ no		2		
▪ se le ha ingresado en una cuenta para su futuro		3		

En relación a las tareas que más me han gustado/que mejor han realizado				
▪ jardinería y regar	5		2	
▪ limpieza y barrer calles	6		2	
▪ abrir zanjas	1		--	
▪ repartir publicidad	1		---	
▪ notificaciones	---		1	
▪ todas	---		5	

En relación a las tareas que menos me han gustado/que peor han realizado				
▪ limpieza alcantarillas	1		---	
▪ barrer: "pistas deportivas", hojas de los árboles,...	2		1	
▪ utilización de la fregona, al principio	---		1	
▪ limpiar cristales	1		---	
▪ recoger papeles	1		---	
▪ cualquier tarea especializada que tuviera que realizar sólo	---		2	
▪ ninguna	---		2	

En relación a las tareas que me hubiese gustado hacer/otras que podía haber realizado				
▪ pintar pasos de cebra/ pintar bancos	2		1	
▪ limpiar calles / limpiar coches	2		1	
▪ participar en la recogida de basura con el camión	1		---	
▪ regar árboles y jardines/apoyo en obras y jardinería	2		2	
▪ podar árboles	1		---	
▪ cortar césped con el tractor	1		---	
▪ poner talanqueras	1		---	
▪ otras relacionadas con el mantenimiento de instalaciones	---		2	
▪ cualquiera con pequeña supervisión	---		4	

En relación a las dificultades para buscar tareas que pudiera desempeñar la persona				
▪ No ha tenido			14	
▪ ha tenido algunas			2	

En relación a las relaciones con compañeros de trabajo /cómo le han visto				
▪ no me ayudaban mucho / tenían que ser un poco más tolerantes	1		1	
▪ conversaba con ellos en el descanso	1		---	
▪ han sido muy agradables y me han tratado muy bien / bien	3		5	
▪ a pesar de ser la única mujer no me he sentido discriminada	1		---	

En relación a las opiniones de los compañeros del Taller (recogidas por los Encargados)				
▪ me hubiera gustado a mi también trabajar			4	
▪ me ha dado igual y no quiero que me contraten			4	
▪ bien, porque ha ganado dinero, "perras"			6	
▪ bien, porque ha trabajado mucho			2	

▪ bien, porque pueden estar con otra gente	4
▪ bien, porque puede aprender "cosas" fuera del Taller	1
▪ bien, porque así salen a la calle	2
▪ bien, porque así dan menos "guerra" en el Taller	1
▪ que trabaje hasta que se canse	1
▪ bien, porque mi compañero no recibe ningún tipo de pensión	1
▪ bien, porque se siente mejor, ya que cuando está en el paro está insoportable	1
▪ bien, porque no está parado	1
▪ bien, si él está contento	1
▪ bien por su bien	1

En relación a las opiniones de los amigos / influencia en la relación con amigos				
▪ que estaba bien y que es bueno trabajar / positiva	10	6		
▪ me han dado la enhorabuena	1	---		
▪ que me tenían que haber contratado más tiempo	1	---		
▪ ha mejorado la compañía de amigos	---	3		
▪ sentimiento de mayor seguridad	---	1		
▪ no tiene amigos	---	1		
▪ nada/ninguna	1	2		

En relación a las opiniones de las familias / cambios producidos en las familias				
▪ que les gustaba que estuviese trabajando / positivos	14	2		
▪ mayor carga de trabajo para la madre	---	1		
▪ mayor confianza con la madre	---	1		
▪ mejorar la economía un poco	---	1		
▪ les ha parecido mal que les hayan denegado la pensión de orfandad	1	---		
▪ no le han dicho nada	1	---		
▪ ninguno	---	4		

En relación a si ha cambiado la percepción de la persona (familia / supervisor)				
▪ le veo más activo		1		---
▪ no ha habido cambios, ya que sabíamos que podía realizar el trabajo (con ayuda)		10		2
▪ Si, porque ha demostrado que puede hacer un trabajo		4		7
▪ necesitan estimulación mayor ante la responsabilidad de un puesto de trabajo		---		2

En relación a cómo se ha sentido el supervisor dirigiendo a una persona con discapacidad				
▪ bien/muy bien, (porque son personas excelentes, han conectado bien con sus compañeros, han demostrado total disponibilidad, aunque he tenido dificultad para que entendieran las instrucciones,...)		14		

En relación a los beneficios para el pueblo /Influencia en el pueblo				
▪ está más limpio y cuidado	12	2	---	
▪ están los jardines más agradables	1	---	---	
▪ que han visto que puedo trabajar igual o mejor que cualquier persona/ mayor respeto y valoración de los ciudadanos	1	4	---	
▪ buena influencia y positiva	---	10	13	
▪ en la segunda mitad del tiempo de contratación ha empeorado la opinión porque se han relajado en sus funciones	---	---	2	
▪ mala porque alguno opinaba que no debería contratarse a personas con discapacidad	---	---	1	

En relación a los Apoyos recibidos / Valoración de los Apoyos				
▪ ayuda para conseguir el trabajo	2	1	---	---
▪ resolución de problemas en el trabajo/ problemas de comportamiento	1	---	2	1
▪ me han animado a preguntar las dudas	1	---	---	---
▪ explicación de tareas a los trabajadores	3	---	2	---
▪ seguimiento periódico de las tareas	---	1	---	---
▪ para su aseo y cuidado personal	---	1	---	---

▪ han sido buenos por parte de los Encargados de Taller	---	4	1	---
▪ del CEAS, de los Encargados de Taller y del Equipo de ASPRONA	---	---	2	---
▪ de CEAS	---	---	1	---
▪ indicaciones sobre la capacidad y posibilidades de la persona	---	---	2	---
▪ el supervisor estaba agobiado por la situación	---	---	---	1
▪ el supervisor no estaba abierto a que se le apoyara desde el Taller	---	---	---	1
▪ los trabajadores contratados han buscado el apoyo de Encargados y CEAS, cuando no encontraban a su supervisor de trabajo	---	---	---	2
▪ han apoyado mucho a la persona contratada sus compañeros de trabajo y supervisor	---	1	---	2
▪ los compañeros de trabajo le han dado poco apoyo por envidia	---	---	---	1
▪ los necesarios	---	---	3	---
▪ no me han hecho falta/ no ha sido necesario supervisar su trabajo	4	---	2	1
▪ la familia no ha realizado ningún apoyo a su hijo/hermano	---	---	---	1

En relación a la ayuda que ha necesitado el trabajador				
▪ aprendizaje para las nuevas tareas		6	6	
▪ en el papeleo / gestión del contrato		1	6	
▪ para levantarse por las mañanas		2	---	
▪ en que no se dejase entretener por la gente		1	---	
▪ en motivarlo y animarlos		1	---	
▪ calendario de trabajo		---	5	
▪ no ha precisado ayuda		3	---	

En relación a otros Apoyos que me hubiera gustado / debido tener				
▪ recibir más formación y prácticas sobre jardinería	1	---	---	---
▪ más instrucciones para la realización de tareas	1	---	---	---
▪ que me hubiesen dado ropa de trabajo adecuada (talla)	5	1	---	2
▪ más apoyo de la familia	1	---	---	---
▪ más apoyo de Encargados de Taller	1	---	---	---
▪ un poco más de ayuda de todos	---	1	---	---
▪ algo más de ayuda del Ayuntamiento y del personal del mismo	---	1	---	---
▪ más apoyo institucional en el sentido de exigirles menos en el trabajo	---	1	---	---
▪ de personal especializado para organizar y enseñar a estas personas	---	---	4	---
▪ hablar con los compañeros de trabajo para sensibilizarles	---	---	1	---
▪ ninguno más	---	5	4	---

En relación a lo más positivo				
▪ cobrar el "jornal" (sueldo) y valorar el dinero que ha ganado / dar la oportunidad de que realicen un trabajo remunerado / mejora de su situación económica -no percibe ninguna prestación-	6	4	2	3
▪ trabajar con más gente / la relación extraordinaria con la gente	5	---	2	1
▪ trabajar en mi pueblo / la imagen que el pueblo tiene de mi / la repercusión positiva en el pueblo	2	---	1	5
▪ que se me haya valorado como persona / la incorporación a una estructura de trabajo en igualdad de condiciones que el resto	1	---	2	---
▪ tener trabajo / poder trabajar / darles la posibilidad de sentirse útiles	1	4	3	2
▪ el desarrollo personal / aprendizaje / mejora de la autoestima	---	2	---	2
▪ toma de conciencia de lo que significa un contrato laboral -cumplir las tareas encomendadas, responsabilidad, derechos, deberes...-	---	---	---	6

▪ mejor organización del tiempo	---	1	---	---
▪ las tareas realizadas / cumplimiento de tareas	---	1	1	---
▪ la buena adaptación al empleo /su ilusión y compromiso	---	---	4	3
▪ mejor actitud de la persona contratada hacia los demás	---	---	---	2
▪ que ha sido la primera experiencia para el Ayuntamiento	---	---	2	---
▪ todo	---	---	1	---

En relación a los Inconvenientes y Dificultades				
▪ que no me dijeran qué debería hacer / poca supervisión directa en el trabajo	1	---	---	5
▪ que mi compañera de trabajo no cumpliera con sus tareas	1	---	---	---
▪ que me mandasen realizar tareas algunos de mis compañeros	1	---	---	---
▪ relaciones con los compañeros de trabajo	---	---	---	1
▪ trabajar por la tarde	1	---	---	---
▪ falta de preparación previa	1	---	2	1
▪ lentitud en el aprendizaje	---	---	1	---
▪ falta de iniciativa del trabajador / necesitan instrucciones más precisas	---	---	2	2
▪ que me quitaran dinero por baja laboral	1	---	---	---
▪ la denegación de la pensión de orfandad	---	1	---	---
▪ que ha tenido que llevarla y recogerla al trabajo su padre, todos los días	---	---	---	1
▪ que el trabajo ha sido muy monótono	---	---	---	1
▪ no trabajar con otros empleados del Ayuntamiento	---	---	---	1
▪ ser mujer y estar sólo con hombres / trabajo un poco duro para una mujer	---	2	---	---
▪ el oficial encargado tiene que estar más pendiente y reorganizar su jornada de trabajo	---	---	2	---
▪ la limitación del tiempo de contrato	---	---	1	---
▪ no estaba suficientemente motivado	---	---	---	1
▪ excesiva dependencia del Taller Ocupacional	---	---	---	1
▪ falta de apoyo de un especialista	---	---	2	---
▪ ninguno	8	12	5	1

En relación a repetir la contratación en otra ocasión				
▪ sí, (porque me gustaría ganar más dinero, pero en otro trabajo que no fuera barrer.../ porque está más contento...)	13	16	16	
▪ no, por no trabajar con la misma compañera	1	---	---	
▪ no sabe, depende	1	---	---	

En relación a que el Ayuntamiento diese continuidad a la experiencia, con fondos propios				
▪ posiblemente sí, aunque el presupuesto es limitado,			11	
▪ sí, siempre que haya necesidades que cubrir			1	
▪ No, salvo que existiese mayor rendimiento.			3	
▪ Valoración del Ayuntamiento de la experiencia como buena y positiva			11	

En relación a qué cosas cambiaría				
▪ tener más herramientas para trabajar /más indicaciones	1	---	---	3
▪ que trabajen con otros empleados del Ayuntamiento	---	---	---	2
▪ el horario	3	---	---	---
▪ que les enseñasen algo de lectura para el reparto de papeles	---	1	---	---
▪ que les enseñasen algo de jardinería	---	1	---	---
▪ otro trabajo distinto para las mujeres	---	1	---	---
▪ alternar el trabajo de limpieza con otros trabajos	---	---	---	1
▪ prolongar el tiempo de contrato	1	1	3	3
▪ que se hubiese comportado mejor en su puesto de trabajo	---	1	---	---
▪ mayor control /conexión con CEAS y Taller Ocupacional	---	---	2	1
▪ contratación de más personas	---	---	2	---
▪ otros modelos y tipos de contratación	---	---	---	2
▪ más imaginación para crear diferentes puestos de trabajo en el pueblo	---	---	---	1
▪ ninguna	2	7	1	2

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL EN EMPLEO COMPETITIVO. UNA EVALUACIÓN INTEGRAL

MENDÍA, M.
Fundación DISCAR

La intención de esta comunicación es presentar y caracterizar el programa de integración laboral de personas con discapacidad mental y dar a conocer los resultados de la evaluación del desempeño laboral de la población durante los años 2000 y 2001.

1. MISIÓN DE LA FUNDACIÓN DISCAR

Brindar a personas con discapacidad mental las herramientas para el desarrollo de sus potencialidades, favoreciendo su integración social y/o laboral.

- Áreas de trabajo:
- *Artística*: Talleres de Arte
 - *Formación e integración laboral*:
 - Curso de formación para el trabajo
 - Programa de Integración Laboral
- *Clínica*: Psicopedagogía, Psicología
- *Capacitación*:
 - Cursos de Informática
 - Taller de lecto-escritura
 - Taller de resolución de problemas

2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA Y DEFINICIÓN DEL MISMO

Objetivos:

- Insertar al joven con discapacidad en el mundo laboral.
- Favorecer el desarrollo de sus capacidades.
- Concienciar a la sociedad de que la persona con discapacidad puede insertarse en el mundo laboral desarrollando ciertas tareas con eficacia y buen rendimiento.

Teniendo en cuenta la descripción que NEUFELDT hace de la posibilidad de empleo de las personas con discapacidad mental, este programa respondería al denominado "Empleo

Competitivo con Apoyo”, ya que el joven trabaja en un ambiente normal en una empresa ordinaria, es formado en su lugar de trabajo y existe un seguimiento continuo por parte de los profesionales de la institución.

3. SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual en cifras puede verse en la tabla siguiente

Situación actual en cifras

Empresas adheridas	Jóvenes integrados
McDonald's en todo el País	114
Schlotsky's Dely	1
ESSO	1
Tecpetrol	1
Limpiojet	1
Four Season Hotel (ex Hyatt)	2
Residencia Presidencial de Olivos	1
Village Cinemas	5
Valam	1

4. LOS PROFESIONALES

4.1. Rol del profesional que trabaja en la Integración Laboral

Consideramos que somos “orientadores” en el proceso de integración laboral.

El lugar central es el de los sujetos orientados con su peculiaridad única. ¿Quién es y qué le sucede a cada sujeto? ¿Cómo se desempeña? ¿Qué dificultades tiene? ¿Cuáles son los recursos que posee para superarlas? Serán algunos de los interrogantes que intentaremos responder en nuestra tarea.

El protagonista es el joven integrado. El orientador acompaña, asiste, sugiere, asesora al joven, a los responsables de la empresa y al grupo familiar.

...“El profesional de la integración es aquel que tiene como objetivo prioritario que personas con discapacidad, tengan la oportunidad de lograr una vida adulta independiente, a través de un puesto de trabajo dentro del mercado laboral ordinario”... (Aradillas Cotán, Corrales y otros. Empleo y Discapacidad Psíquica. Hacia un modelo de Intervención)

El Pedagogo español Mario Peralta considera que la metodología de los profesionales que participan del proceso de integración se basa en una labor de *mediación*, entre ambas partes, centrando fundamentalmente su intervención en los diferentes aspectos de la relación entre los trabajadores con discapacidad y los demás trabajadores. “...Su objetivo será el de hacer compatibles las características individuales del nuevo trabajador con las exigencias del mundo laboral. La función del profesional no es la de enseñar una tarea concreta, sino la de optimizar una relación que permita crear modelos positivos para la persona con discapacidad”...

La función del profesional no es la de enseñar una tarea concreta, sino la de optimizar una relación que permita crear modelos positivos para la persona con discapacidad. Por lo tanto, el profesional no está presente cuando el nuevo trabajador está trabajando en la empresa.

En nuestra experiencia en muchas oportunidades utilizamos la mediación como una técnica de trabajo.

4.2. Funciones del profesional de la integración laboral

Si queremos tener presente todas las variables influyentes en la inserción sociolaboral, es imprescindible contar con estos tres campos de actuación:

A. Con respecto al joven: al cual irán dirigidos todos los esfuerzos para conseguir el objetivo tan ambicioso: ocupar un puesto de trabajo que suponga abrir una nueva vía para mejorar la calidad de vida.

B. Con respecto a la familia: como variable dependiente del proceso de integración de sus hijos.

C. Con respecto a la empresa: como el medio de desarrollo de las potencialidades del joven.

En esta presentación nos referiremos a las funciones que desempeñan los profesionales en relación con la empresa.

- Evaluación del puesto de trabajo:

La finalidad es determinar el contenido del mismo para adquirir información sobre objetivos, recursos, entorno, tareas y requisitos del trabajo.

- Presentación a la empresa:

Una vez seleccionada la persona cuyo perfil se adecua mas al puesto de trabajo, el paso siguiente en el proceso de integración es presentarlo en la Empresa.

El objetivo de nuestra entrevista con los responsables y capacitadores en la Empresa es presentarles a la persona que vamos a integrar.

Durante esta entrevista brindaremos la información que tenemos acerca de esa persona, por ejemplo: características de su personalidad, posibilidades y limitaciones. Caracterizaremos al grupo familiar, adecuación del proceso de aprendizaje.

Estaremos atentos, además, sobre qué sienten y cómo reciben los entrevistados la presencia de una persona con discapacidad en el equipo de trabajo.

Será necesario que nuestra actitud refleje que es también parte de nuestro rol orientarlos y contenerlos a ellos.

Destacaremos también el valor y la importancia que ellos tienen en el desarrollo del programa.

5. PROCESO DE SEGUIMIENTO

Consideramos que esta es la etapa más importante del programa.

El proceso de seguimiento permite visualizar cómo el empleado está desarrollando su actividad.

Son tareas del profesional:

- Examinar el comportamiento y la eficacia de la actuación del joven.
- Comprobar los progresos y retrocesos.
- Identificar y analizar los factores que impiden o potencian el desarrollo del proceso laboral.
- Poner en práctica las estrategias adecuadas para corregir posibles problemas detectados.
- Evaluar con el responsable de la empresa el rendimiento del empleado.
- Implementar nuevas estrategias para poder capacitar al empleado para nuevas tareas.
- En el programa tenemos una sistematización de visitas periódicas y llamadas telefónicas, y dejamos explicitada la posibilidad de que nos consulten cuando ellos lo consideren necesario.

Si bien el profesional utiliza un instrumento de evaluación, la entrevista con los responsables de la empresa reúne las características del enfoque clínico.

A modo de ejemplo éstas son algunas situaciones que aparecieron en el seguimiento y sobre las cuales hemos trabajado:

Con el personal de la empresa:

- Formas para lograr una mejor comunicación.
- Cómo hacer cumplir pautas o normas.
- Orientar al Gerente sobre cómo llevar adelante una entrevista con los padres del joven.
- Modo de aplicación de una sanción disciplinaria.
- Cómo enseñar un proceso de elaboración.
- Posibilidades de que el joven cambie de puesto de trabajo.
- Personalidad de gerentes, entrenadores y compañeros de trabajo.
- Cómo vive esa persona el tener a un joven con discapacidad en su equipo de trabajo.
- Qué siente frente a la discapacidad.
- Cuál es su nivel de tolerancia ante la frustración.
- Cómo vive las dificultades que le presenta el joven.

Con los jóvenes:

- Relación con la autoridad (gerentes).
- Relación con algunos compañeros de trabajo.
- Situaciones familiares por la que está atravesando.
- Problemas para comunicarse y/o relacionarse.
- Planteos de necesidad de independencia.

En las entrevistas de seguimiento utilizamos un documento de evaluación que incluye las siguientes áreas:

- Desempeño en la tarea
- Hábitos Personales
- Intrapersonal
- Interpersonal

6. EVALUACIÓN

Al finalizar el año 2001, un grupo de alumnos de la carrera de Terapia Ocupacional de la Universidad de Buenos Aires, realizó sus prácticas en la Institución y entre otras actividades realizaron un trabajo de recopilación de datos del desempeño laboral durante los años 2000 y 2001 de los participantes del programa.

6.1. *Objetivos*

1. Conocer el desempeño laboral de cada uno de los empleados
2. Conocer el desempeño laboral de la población integrada
3. Analizar las áreas que presentan déficit
4. Elaborar estrategias para optimizar el programa

6.2. *Recolección de datos*

Los datos fueron recabados de las planillas de evaluación mensual de los legajos correspondientes a cada uno de los empleados (que integra y supervisa directamente el equipo de profesionales de la Fundación) de los años 2000 y 2001.

Se trabajó sobre una población total de 50 personas en el año 2000 y 44 en el año 2001.

Estos datos fueron registrados en una grilla confeccionada para cada uno de los empleados detallando las mismas áreas e ítems de la planilla.

Surgió la necesidad de confeccionar una grilla para cada año, ya que las planillas de evaluación de los años 2000 y 2001 eran diferentes.

6.3. *Cuantificación de datos*

Los datos fueron cuantificados con la siguiente escala, unificando los distintos valores de la planilla de evaluación:

Cuantificación datos

MB/siempre/si	5
B	4
A veces/más o menos	3
Regular	2
No/nunca/malo	1

Se obtuvo el promedio del desempeño anual de cada empleado. Los resultados fueron transcritos a una nueva grilla de desempeño anual, confeccionada en base a las anteriores y de la que se obtuvo el promedio total.

6.4. Procesamiento de datos

Cada uno de los datos evaluados en la grilla fueron procesados según ítems de cada área de desempeño, y luego pasados a porcentajes.

Según estos datos se confeccionaron los siguientes gráficos:

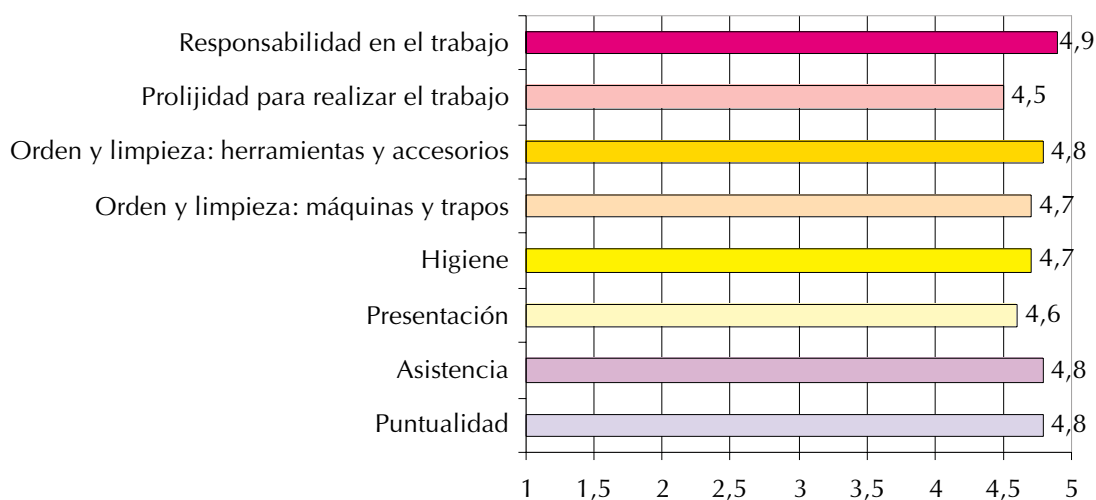
Promedio anual del desempeño de los ítems de cada una de las áreas.

Promedio anual del desempeño por áreas.

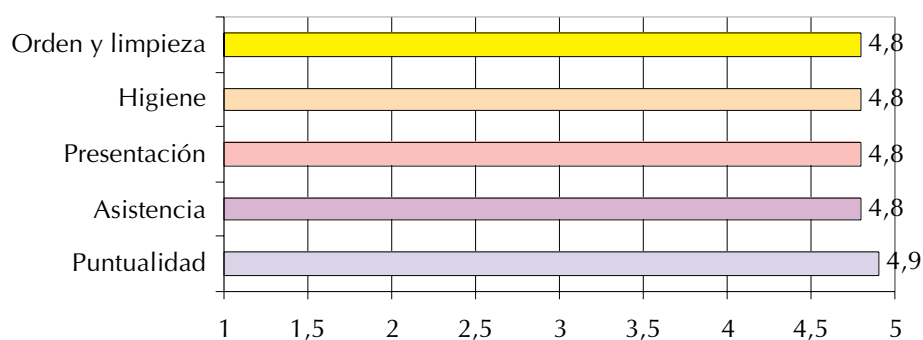
El equipo de profesionales realizó posteriormente un análisis cualitativo de los resultados.

7. RESULTADOS

CUADRO 1. Promedio anual 2000 Hábitos Personales



CUADRO 2. Promedio anual 2001 Hábitos Personales



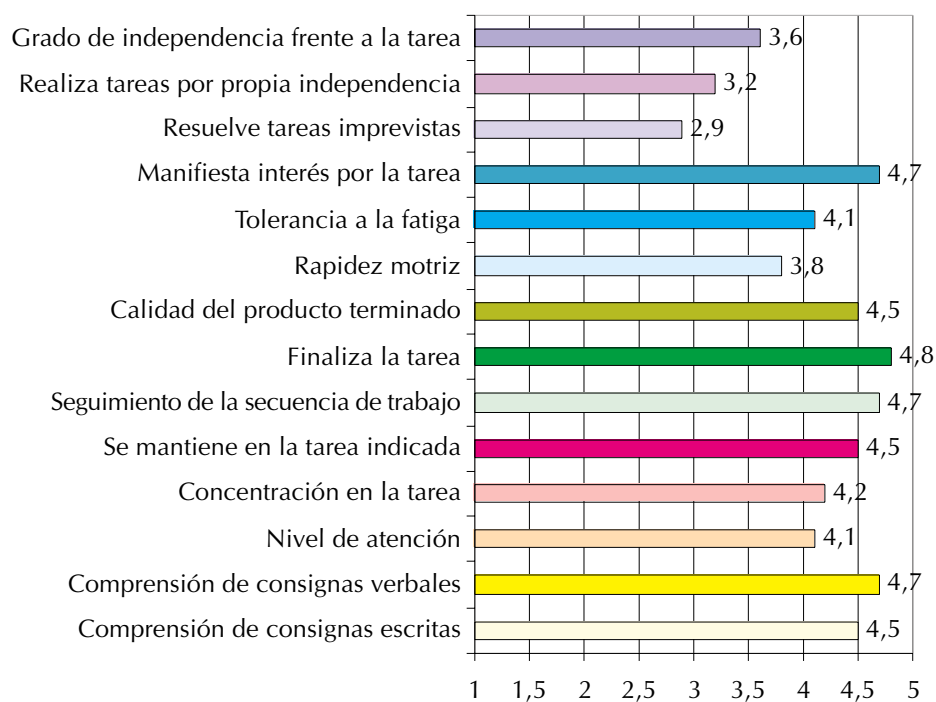
Los resultados evidencian el cumplimiento de los siguientes hábitos:

- Puntualidad
- Asistencia
- Presentación personal

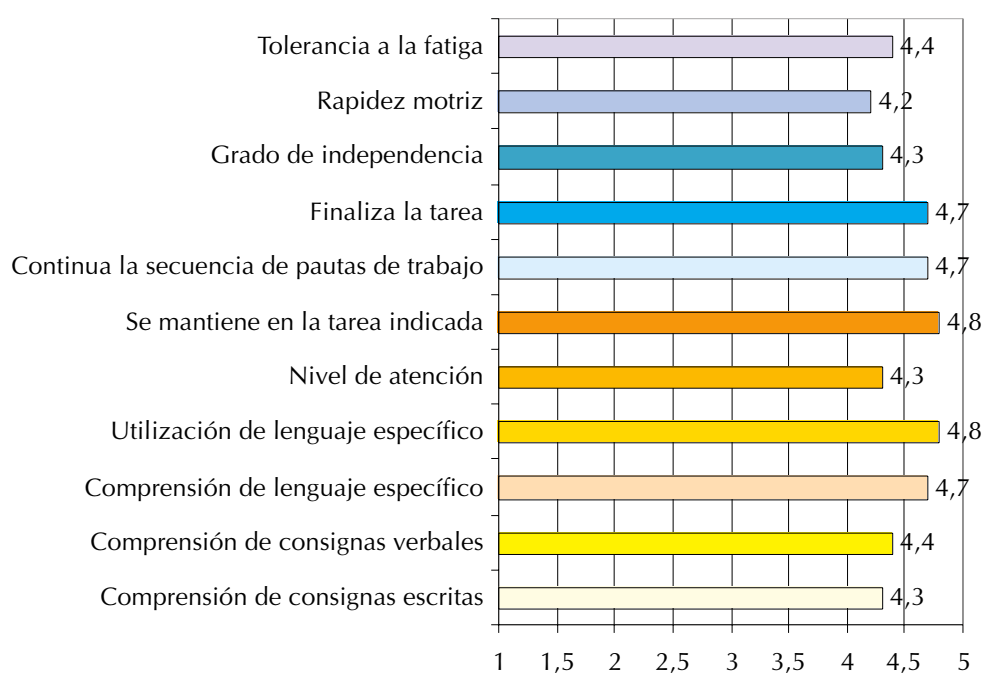
- *Higiene*
- *Prolijidad*

Que, si bien son los requeridos en cualquier trabajo, son excluyentes en el tipo de empresas en las que trabajan.

CUADRO 3. Promedio anual desempeño en la tarea año 2000



CUADRO 4. Promedio anual desempeño en la tarea año 2001



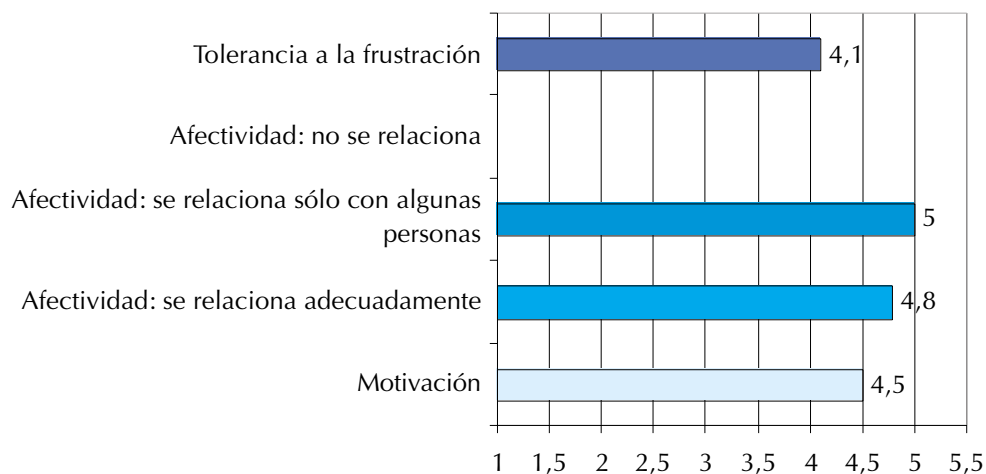
Los promedios más bajos aparecen en los siguientes ítems:

- Resolver tareas imprevistas
- Realizar tareas por iniciativa propia
- Grado de independencia
- Rapidez motriz
- Atención y tolerancia a la fatiga

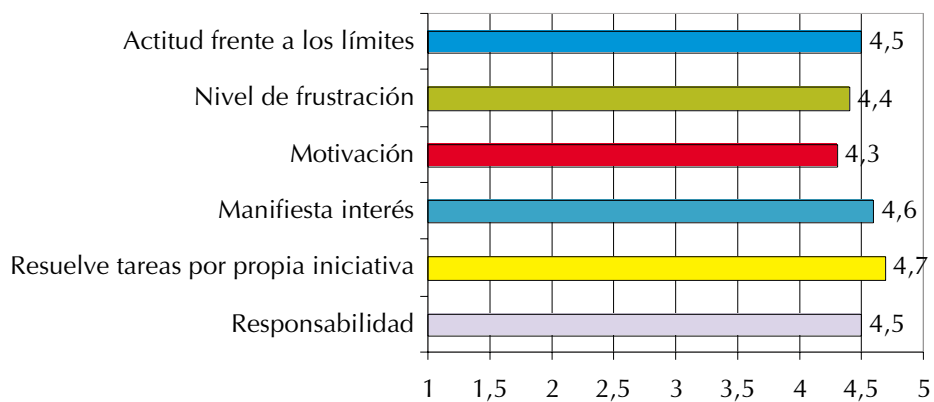
Esto nos permite inferir que tienen dificultades para valorizar situaciones, elegir estrategias de solución y ponerlas en práctica.

Respecto de los últimos ítems mencionados, que son déficits que están relacionados con el retraso mental, hacen que sean necesarias ciertas adecuaciones de la tarea y del horario de trabajo:

CUADRO 5. Promedio intrapersonal año 2000



CUADRO 6. Promedio intrapersonal año 2001



El ítem que obtiene la puntuación más baja es la *tolerancia a la frustración*.

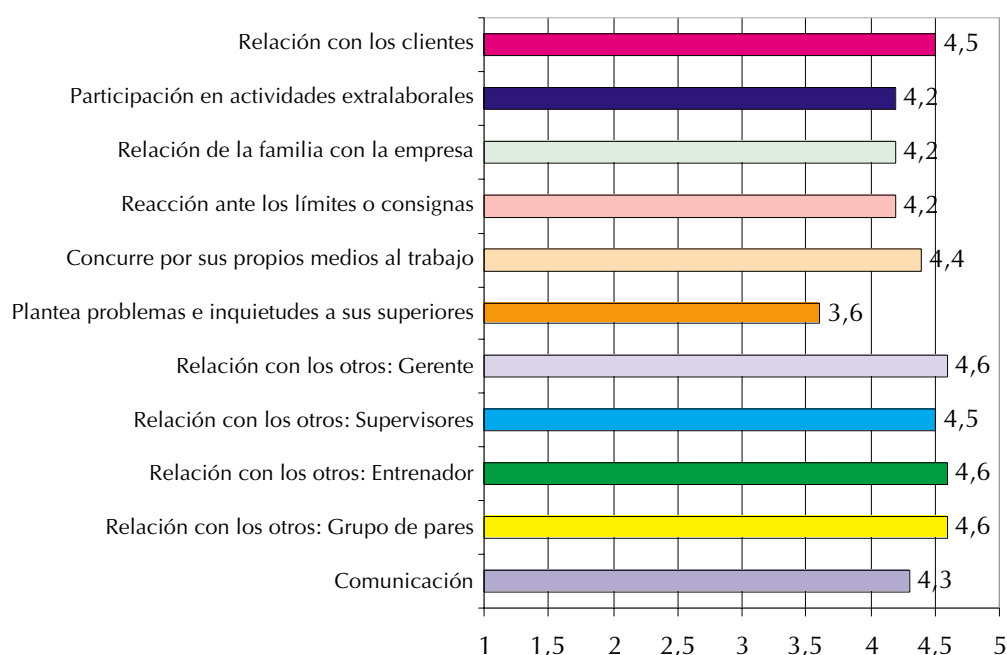
Este resultado podría estar relacionado con la manera en que las personas con retraso mental han vivido y se les ha enseñado a tolerar la frustración.

Nos cuestionamos si verdaderamente se les enseña a reconocer y a aceptar el error.

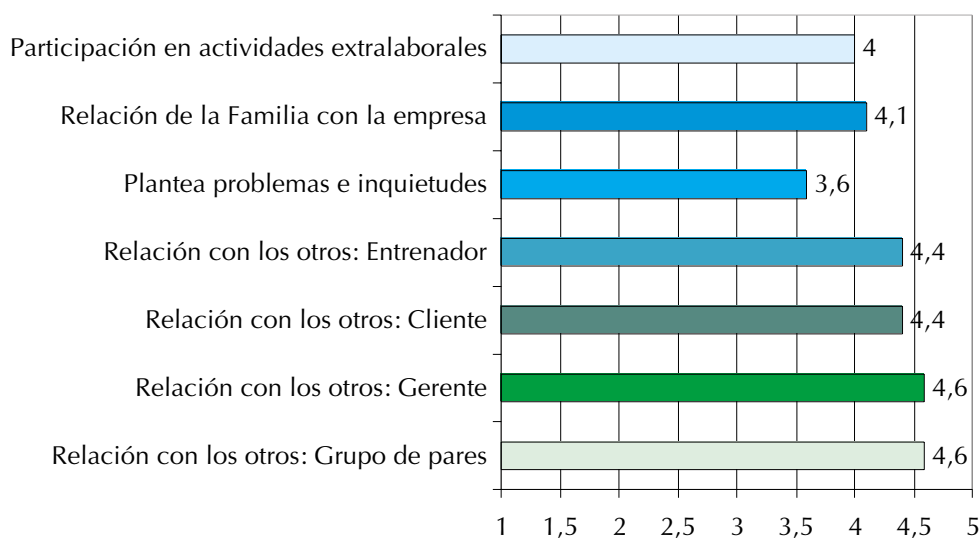
En cuanto a la *forma de relacionarse con sus superiores y compañeros de trabajo*, nos permite afirmar que logran establecer adecuados vínculos.

También se evidencia una adecuada *motivación para la tarea*, que se ve un tanto descendida en el segundo año.

CUADRO 7. Promedio interpersonal año 2000



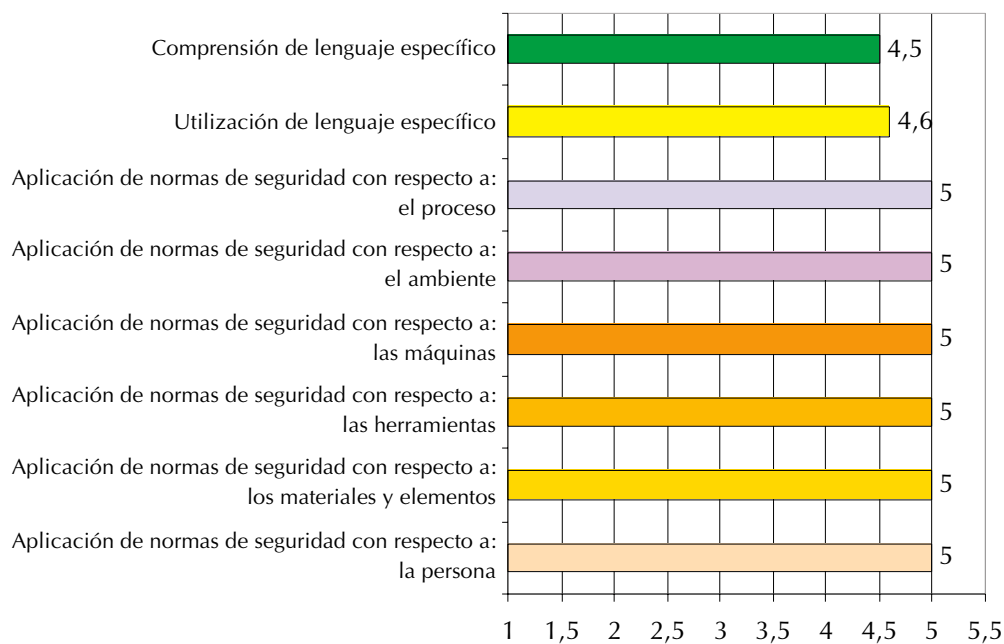
CUADRO 8. Promedio interpersonal año 2001



Plantea problemas e inquietudes a sus superiores y reacciona ante los límites impuestos son los ítems con resultados más bajos.

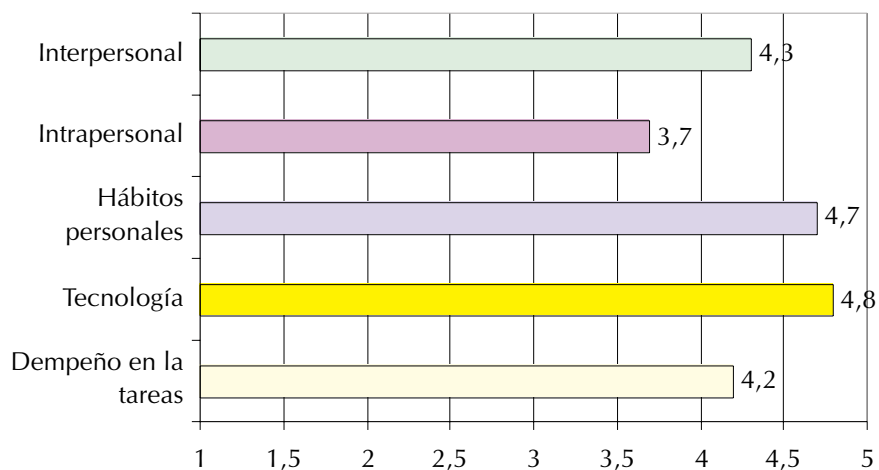
Esto guarda relación con los resultados obtenidos en los ítems: *“toma de decisión”, “tolerancia a la frustración”, “independencia”*.

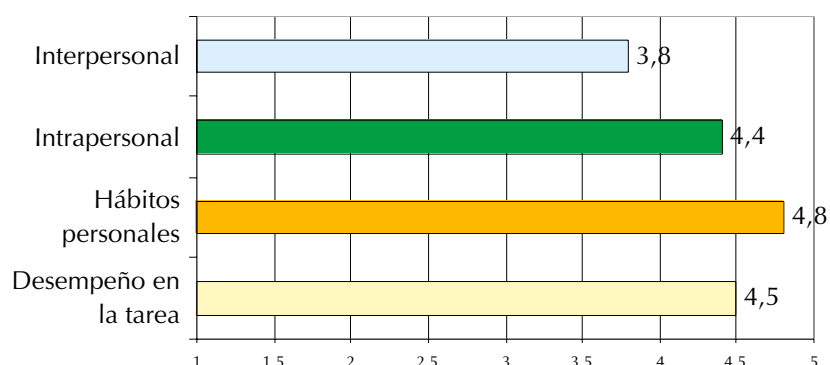
CUADRO 9. Promedio anual tecnología año 2000



Respecto de las normas de seguridad en el ámbito laboral, demuestran un desempeño óptimo, lo que garantiza la eficacia en la tarea.

CUADRO 10. Desempeño anual año 2000



CUADRO 11. *Desempeño anual año 2001*

8. CONCLUSIONES

- Nuestra población integrada posee los hábitos de higiene y cuidado personal adecuados para el desempeño laboral.
- Resuelven con éxito aquellas actividades que requieren de un aprendizaje práctico instrumental, mientras que fallan o presentan dificultades en: la toma de decisiones y en su independencia en la realización de tareas, aspectos que a nuestro entender estarían relacionados con aspectos deficitarios en la formación previa.
- Si bien se vinculan adecuadamente con los compañeros de trabajo, aún se observan ciertas limitaciones para aceptar y reconocer su propia dificultad y para poder manifestar una situación problemática de modo asertivo.

La persona con retraso mental debe adquirir, tanto en la educación sistemática como en la asistemática, no sólo aprendizajes instrumentales y/o prácticos, sino también aquellos que se relacionan con la comprensión de sí mismo y del contexto, herramientas indispensables para participar en el mundo adulto.



Educación integral y personalizada

EL APOYO CONTINUADO Y LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS. PROGRAMA DE EMPLEO CON SOPORTE “CREANDO INDEPENDENCIA” APLICADO EN ASODECO. VENEZUELA

FLORES DE BLANCO, M. y GONÇALVES, N.
ASODECO

1. BREVE RESUMEN DEL PROGRAMA

ASODECO, Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria, es una asociación civil, sin fines de lucro, pionera en integración socio-laboral de las personas con necesidades educativas especiales, creada desde 1985 con el objetivo de capacitar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual a fin de garantizarles una vida útil a través de su participación en el mundo laboral.

A partir de 1992 ASODECO ha venido desarrollando e implementando el Programa de Empleo con Soporte “Creando Independencia”, el cual ofrece entrenamiento, colocación y seguimiento a personas con discapacidad intelectual. Hasta el momento se han integrado a más de 35 trabajadores que desempeñan un empleo productivo en diversas empresas del área metropolitana de Caracas.

El Programa de Empleo con Soporte “Creando Independencia” incluye la secuencia lógica de cuatro fases, las cuales van en orden de complejidad creciente según el dominio, destrezas y habilidades básicas que demuestren los aprendices en la práctica de un área de trabajo determinado.

La población objetivo de este programa está conformada por jóvenes y adultos en edades comprendidas entre 15 y 45 años, de ambos sexos, que presenten retardo mental, asociado o no, a alguna otra necesidad educativa especial y que por sus limitaciones o diferentes necesidades ingresan a la institución con escasa o nula experiencia laboral y quienes son llamados aprendices durante el tiempo que reciben entrenamiento dentro de ASODECO.

La aplicación de este Modelo de empleo con apoyo tiene como fin el desarrollo en el aprendiz de destrezas y habilidades básicas para el desempeño de un trabajo, elevando así sus posibilidades de empleo, inserción y equidad social, con el objetivo de eliminar el embudo de nuestros talleres laborales, donde los jóvenes entran pero en muy raras ocasiones salen a desempeñar un cargo productivo, por falta de una política que asuma además de la orientación y entrenamiento laboral la identificación de espacios laborales, la colocación y el seguimiento y a su vez promueva la formación de docentes convencidos de que la mejor vía de promover la autonomía de las personas con discapacidad intelectual es a través del trabajo.

Si se parte de la visión de que el trabajo es un continuo de vida y que una vez culminada la etapa de formación laboral el aprendiz pasará a desempeñar un trabajo productivo, asumimos, entonces, el siguiente modelo de formación que contempla el Programa de Empleo con Soporte “Creando Independencia”.

2. FASES DEL PROGRAMA DE EMPLEO CON SOPORTE “CREANDO INDEPENDENCIA”

2.1. Fase de Entrenamiento Laboral

Tiene como fin proveerlos de una formación que incluya: desarrollo intelectual (refuerzo de áreas académicas, refuerzo psicopedagógico, computación); desarrollo de conductas sociales (valoración hacia sí mismo, valoración al trabajo, hábitos, aspecto personal, desempeño socio-laboral, seguridad personal, deporte, recreación, etc.) y entrenamiento laboral (desarrollo de habilidades, destrezas, gustos e intereses. En una palabra convertir sus manos en herramientas de trabajo).

Esto quiere decir que vamos a prepararlos para trabajar. Nos pasa mucho que cuando se recibe a un joven en ASODECO, el informe que traen luego de todos los años de estudio recibidos en diferentes instituciones, no dice nada sobre sus gustos, intereses o habilidades que posee en el aspecto laboral. Es decir que hay que empezar desde cero. ¡Cuánto tiempo perdido! Esto quiere decir que no sabemos para que son buenos. Esta es una triste realidad que predomina en los docentes encargados de la formación de estos jóvenes. Pareciera que no saben que para emplear a alguien se le pregunta ¿qué sabes hacer?, ¿para qué eres bueno?

2.2. Fase de Selección y Adiestramiento del Aprendiz

Tiene como objetivo principal el contribuir a que los aprendices puedan tener acceso a las diversas alternativas de trabajo:

1. Talleres productivos
2. Centros especiales de empleo
3. Empleo con apoyo
4. Trabajo autónomo y/o normalizado

De esta manera el aprendiz pasa de ser objeto de cuidado, protección y orientación técnica-educativa, para convertirse en un sujeto responsable de sus propias acciones y apto para ejercer un trabajo competitivo.

La clave de esta fase se centra en “El trabajo es la condición de acceso a mayor autonomía”. Por medio de esta consigna se refuerzan el derecho al trabajo y autonomía.

2.3. Fase de Producción

Esta fase se concentra en el aspecto vocacional, incluye el reclutamiento de aprendices avanzados para realizar trabajos de mayor complejidad. Se introduce el término “Contrato” con la finalidad de familiarizar al participante con los aspectos formales del trabajo y se le ofrece al aprendiz la oportunidad de especializarse en aquella área donde haya obtenido un mejor desempeño.

Esta fase involucra al aprendiz en una nueva concepción de trabajo y le brinda un mayor incentivo económico en relación con la fase anterior. La clave a ser promovida es: “obtener un trabajo es un privilegio que tiene que ser ganado”. Llegado a este punto se promueven y divulgan dinámicas donde participan la familia y los especialistas (psicopedagogos, instructores, psicólogos, entre otros). El aprendiz comienza a tomar decisiones y a adquirir conciencia de su crecimiento personal y de las conductas a asumir frente a la vida.

Esta etapa da origen a la aparición de pequeñas y medianas empresas gestadas desde el seno de estos talleres productivos que equivale a los centros especiales de empleo con plantilla de trabajadores especiales o también permite seleccionar posibles lugares de trabajo para aquellos jóvenes, quienes cumplan los requerimientos necesarios a nivel intelectual, conductual y social y puedan ser integrados a través del modelo de empleo con apoyo

2.4. Fase de empleo con apoyo

Esta incluye un serie de estrategias como son sensibilización a la comunidad laboral, ubicación de plazas de trabajos, colocación y seguimiento. Representa el trabajo más importante a realizarse en la vida de una persona con necesidades educativas especiales, implica preparar al aprendiz para el primer empleo y facilitar su capacidad de adaptación al nuevo ambiente laboral y social.

De igual manera, en esta fase se consolidan los esfuerzos realizados en las fases anteriores por parte de la familia, la comunidad, la empresa y ASODECO y en especial, el desempeño realizado por el participante quien superando los pronósticos demostró estar listo para enfrentar al mundo y probó que sus diferencias individuales no interfieren en la capacidad y el derecho de ejercer un trabajo.

2.4.1. Pasos de la Fase de empleo con apoyo

1. Cuando la empresa contratante decide asumir el reto de emplear a un joven con discapacidad intelectual siguiendo el modelo de Empleo con Soporte “Creando Independencia” el equipo profesional de ASODECO realiza un análisis para escoger al joven que mejor se adapte a las necesidades de la misma, tomando en cuenta las características e intereses del joven y las tareas que tendrá que realizar, para garantizar la compatibilidad entre ambos.

2. El entrenador laboral realiza una pasantía no remunerada en la empresa. Durante este tiempo, entre 1 a 3 semanas aproximadamente, según la complejidad del trabajo, elabora un análisis de las tareas a ser desempeñadas por el trabajador especial y sensibiliza el entorno laboral.

3. Se pauta la primera visita del trabajador a la empresa, donde se le presentará a los compañeros de trabajo y a los supervisores.

4. Comienzan a trabajar conjuntamente el entrenador laboral y el trabajador. Durante este tiempo, que dura aproximadamente entre 2 y 6 semanas, el entrenador laboral le enseña la rutina de trabajo y los medios de transporte a ser utilizados para trasladarse independientemente hasta el sitio de trabajo.

5. Una vez que el trabajador domina la rutina de trabajo, el apoyo del entrenador laboral se va disminuyendo gradualmente; el entrenador se reúne con el supervisor del lugar de trabajo para comparar las observaciones con respecto al trabajador y determinar las posibilidades reales que tiene el trabajador para desempeñarse en el cargo eficazmente.

6. Si el trabajador especial no es capaz de realizar eficientemente el trabajo asignado el entrenador hablará con él y le explicará las razones por las cuales no podrá desempeñar este cargo. Hasta ese momento la empresa no tiene responsabilidad ni compromiso por contratar al trabajador. En ningún caso debe verse esta situación como un fracaso, en todo caso representa una pasantía laboral para el aprendiz.

7. Si por el contrario el trabajador demuestra su efectividad y capacidad para desarrollar el trabajo y la empresa manifiesta su satisfacción, se procede a la incorporación real del trabajador a la empresa. En este momento se pasa a definir las condiciones del perfil del cargo (número de horas, responsabilidades, excepciones y otros) entre la empresa, el entrenador laboral como representante de ASODECO y el trabajador. El entrenador laboral tiene que aspirar alto, cualquier excepción estará en función de horarios o definición de áreas de trabajo, nunca en condiciones de salario, o beneficios sociales, éstas tienen que ser iguales que al resto de los trabajadores.

ASODECO por su parte mantendrá contacto directo con la empresa y con el trabajador especial y se hará responsable de:

- Ofrecer apoyo directo al trabajador en el sitio de trabajo.
- Establecer el vínculo directo de contacto entre la empresa y la familia, esta última delegará esta función en la institución.
- El trabajador asistirá una vez por semana a ASODECO para recibir refuerzo en las áreas que así lo ameriten, y a su vez para fomentar sus relaciones sociales con el resto de los trabajadores especiales, quienes representan sus verdaderos amigos por compartir características, gustos e inquietudes similares.

3. INVESTIGACIÓN SOBRE EL APOYO CONTINUADO Y LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Luego de 9 años de aplicación del Programa se procedió a realizar una investigación de campo (Dic. 2001), a fin de obtener información, directamente de la realidad, en su situación natural a fin de determinar el nivel de integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual que han sido empleadas siguiendo el Modelo de empleo con soporte "Creando Independencia" aplicado por ASODECO.

La población objeto de estudio de esta investigación estuvo conformada por 22 trabajadores con discapacidad intelectual, 22 supervisores de los cuales se seleccionaron los que ejercían supervisión directa sobre los trabajadores especiales y 22 compañeros de trabajo, escogiéndose aquellos con los cuales el trabajador especial compartía directamente sus labores diarias.

Población objeto de estudio

Empresa	Nº de empleados	Nº de Supervisores	Nº Compañeros
Mc. Donald's Chaguaramos	1 trabajador	1	1
Mc. Donald's La Trinidad	2 trabajadores	2	2
Mc. Donald's Vizcaya	1 trabajador	1	1
Mc. Donald's La Boyera	1 trabajador	1	1
Mc. Donald's Prados del Este	1 trabajador	1	1
Mc. Donald's Chacao	1 trabajador	1	1
Mc. Donald's Parque Caracas	1 trabajador	1	1
Mc. Donald's La Urbina	1 trabajador	1	1
Unicasa Cumbres de Curumos	1 trabajador	1	1
ASODECO	3 trabajadores	3	3
K.F.C.	1 trabajador	1	1
Arturo's Los Ruices	1 trabajador	1	1
Arturo's Las Mercedes	1 trabajador	1	1
Fabrica Galletas Choco-Chitas	1 trabajador	1	1
Pre-escolar Las Lomitas	1 trabajador	1	1
Ferretotal	2 trabajador	2	2
Burger King	1 trabajador	1	1
Concejo Municipal Baruta	1 trabajador	1	1
TOTAL	22	22	22

Nota: Cuadro elaborado con datos tomados del Programa de Empleo con Soporte "Creando Independencia" ASODECO 2001

3.1. Resultados de la investigación

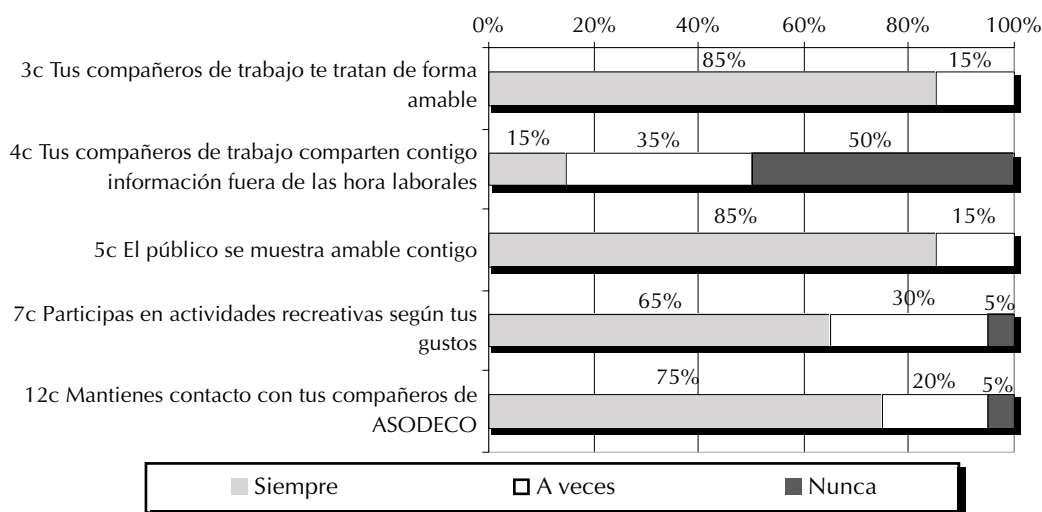
Los resultados obtenidos en esta investigación y recolectados a través de tres cuestionarios, estructurados según la escala Lickert (ver anexos A,B,C) aplicados en entrevista personal a los supervisores inmediatos, a los compañeros de trabajo que comparten directamente con ellos y a los propios trabajadores especiales, nos permitieron determinar el nivel de integración socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual que han sido empleadas gracias al modelo de empleo con soporte "Creando Independencia" y por tanto inferir las siguientes conclusiones:

1.-El sistemático entrenamiento impartido a través del programa ha hecho posible que una significativa parte de los trabajadores con necesidades educativas especiales desarrollen destrezas sociales que les permiten desenvolverse efectivamente en las actividades que los requerimientos de la vida diaria les exigen. Esto quedó demostrado en los resultados que apuntaron los indicadores sociales de la investigación, los cuales se refirieron al *grado de independencia*, (60%); al *manejo de las relaciones interpersonales dentro del trabajo*, (90%); al *nivel de satisfacción del trabajador*, (93%) y a los *beneficios sociales que por derecho les corresponden*, (90%).

Siendo estos resultados obtenidos altamente satisfactorios en todo lo concerniente a conductas adaptativas y al comportamiento social por parte de los trabajadores especiales, es oportuno destacar que en lo referente a la *interacción social con los compañeros de trabajo*, éstas se limitan a conductas sociales dentro de la empresa, como se demuestra en los resultados obtenidos en la investigación, (ver cuadro), donde un 15%, (ver cuadro) apenas, respondió estar de acuerdo en compartir actividades sociales fuera de las horas laborales. Es por

ello que para afianzar el desarrollo social de los trabajadores especiales resulta muy importante mantener los nexos amistosos con sus compañeros de ASODECO, quienes por sus características particulares comparten inquietudes y gustos, además de que sus intereses se corresponden entre sí.

Unidad de Información: Compañeros de Trabajo



Nota: En la pregunta 4c se copió la palabra información, en lugar de actividades.

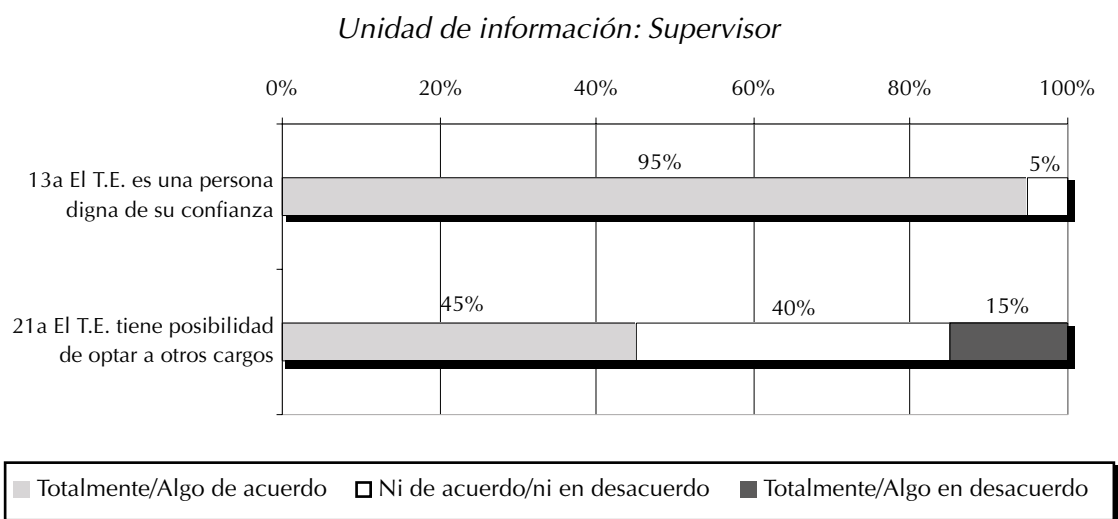
2.-Con respecto a la integración laboral de los trabajadores especiales, se pudo determinar que la *capacitación personal*, (91%), *emocional-social*, (70%); *comunicacional* (87%) y *laboral*, (92%); que contempla el programa se ajustan a los perfiles requeridos por las empresas contratantes en todo lo relacionado a aspectos como: hábitos, autocontrol de las emociones, actitudes de valoración hacia el trabajo, destrezas comunicacionales, cumplimiento de normas y seguimiento de instrucciones.

Todo lo cual sugiere, que los trabajadores especiales poseen un adecuado repertorio de conductas básicas para el desempeño de los trabajos que realizan; demostrando eficiencia en las labores encomendadas, en función de la colocación realizada en espacios laborales escogidos, de acuerdo a las características individuales de cada uno de los trabajadores seleccionados.

3.-En esta investigación se pudo apreciar, asimismo, un cambio de paradigma producido a nivel social y laboral, en cuanto a la *sensibilización*, (100%); esto incluye lo relativo al conocimiento, y a la nueva concepción sobre las características y potencialidades de las personas con discapacidad intelectual y de como puede trabajarse con ellos para lograr las conductas adaptadas y convenientes en cada momento de la vida personal.

4.-Los trabajadores especiales, son en sí mismos promotores de cambio social desde sus puestos de trabajo, ya que en su *desempeño en el trabajo*, (87%); tanto los supervisores, los compañeros de trabajo y el público que interactúa con ellos, los identifican como personas proactivas, confiables y capaces de realizar un trabajo de calidad.

5.-Sin embargo, en la *posibilidad de optar a otros cargos*, (45%); los supervisores opinaron que las probabilidades eran menores si se referían a cargos que implicaran mucha responsabilidad y manejo de personal, sin descartar la posibilidad de optar a cargos diferentes con ciertas responsabilidades. Esto indiscutiblemente será determinado por las demandas de la empresa y las habilidades personales de cada trabajador especial.



Nota: T.E. = Trabajador Especial.

6.-En relación a la *supervisión y seguimiento*, (95%); que contempla el programa “Creando Independencia” ésta representó un factor de vital importancia dentro del proceso de integración socio-laboral de los trabajadores especiales ya que los supervisores en su mayoría opinaron que brinda seguridad a la empresa contratante y apoyo al trabajador especial.

7.-En cuanto a los niveles de correspondencia existentes entre las competencias desarrolladas por el Programa de Empleo con Soporte “Creando Independencia” y las exigidas en los espacios laborales, (85%); en los cuales han sido colocados los trabajadores, los resultados demostraron que existe una alta concordancia entre el perfil del trabajador, en lo referente a sus habilidades manuales, destrezas sociales, conocimientos académicos y condiciones físicas con respecto al trabajo que realizan.

Generalizando estos resultados se puede hablar de dificultades y beneficios a lo largo de la aplicación del programa, tales como:

Beneficios

- Sensibilización a la comunidad tanto en el ámbito social como laboral.
- Consolidación de un precedente a nivel empresarial.
- Incremento de oportunidades laborales y apertura de nuevas fuentes de trabajo.
- Aceptación de diferencias a nivel social y laboral.
- Ruptura de paradigmas.
- Generalización de la experiencia.
- Consolidación de la integración laboral.

- Disminución de la inversión de servicios de educación especial.
- Reconocimiento del marco legal.

Dificultades

- El desempleo que atraviesa el país.
- El miedo por parte de la familia de tomar riesgos.
- La colocación laboral versus el desarraigo social (ver gráfico pag. 7).
- El no contar con apoyo del estado.
- El no contar con profesionales capacitados en el área de integración laboral.
- El desconocimiento de los procedimientos legales que se deben seguir en el momento de la formalización de las contrataciones laborales con la empresas contratantes.
- Las pocas probabilidades de optar a otros cargos (ver gráfico pag. 8).
- La permanencia prolongada en una misma tarea u oficio.
- El no tener claras las implicaciones legales que asume ASODECO sobre el trabajador especial a la hora de enfrentar algún problema laboral de cualquier orden.
- El requerir la empresa contratante del soporte de una institución que avale el empleo con apoyo para aceptar al trabajador especial. Esto reduce las posibilidades de ser aplicado por particulares.

3.2. Conclusiones

El conocimiento construido en ASODECO, a través de la experiencia alcanzada durante estos 10 años en el campo de la integración socio laboral de personas con discapacidad intelectual nos permite concluir que la integración socio laboral de las personas con discapacidad intelectual es una realidad en Venezuela. Existen oportunidades de trabajo en empresas locales y diversidad de tareas a desempeñar, lo importante es ofrecerle al sector empresarial y al trabajador especial un modelo de empleo que le brinde, por una parte seguridad y confianza al empleador y por la otra éxito y prosecución en el trabajo al empleado especial. Cada vez hay más empresarios que creen en ellos y más empresas ganadas a esta iniciativa.

En la actualidad se han sumado a esta iniciativa empresas locales como: Mc. Donald's, Burger King, Supermercados Unicasa, Ferretotal, Super Maxi, Arturo's, K.F.C., Fábrica de galletas Choco Chitas, Preescolar Las Lomitas y Concejo Municipal de Baruta.

Para finalizar queremos resaltar de una manera muy especial que la experiencia acumulada durante estos años de trabajo en el campo de la integración socio laboral de las personas con discapacidad intelectual nos ha permitido detectar los problemas más frecuentes o más notables que se suscitan con la implementación del modelo de empleo con apoyo, lo cual nos compromete a buscar soluciones pertinentes, que den respuestas a las inquietudes suscitadas con el apoyo continuado, contrastándolas con otras investigaciones similares, a nivel internacional, a fin de enriquecer la experiencia venezolana y proyectarla a nivel nacional.

4. REFERENCIAS

- Balestrini, Acuña, M. (1998). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.
- Baptista, A., Castro M., Duran M., Lavie, M., Maggio y E., Saez, M. (1989). *Entrenamiento y seguimiento de un adulto con retardo mental leve para lograr su integración al campo socio-laboral (Corporación Mc Donald's)*. Tesis de Grado, Instituto Universitario AVEPANE, Caracas.
- **Conferencia Mundial Sobre Necesidades Educativas Especiales. (1994) Salamanca, España.*
- Estévez, F. y Loreto, M. (1991). *Diagnóstico Exploratorio de los Puestos de Trabajo de Menos Resistencia que los Empresarios de la Pequeña y Mediana Industria del área Metropolitana están dispuestos a otorgar para la integración del retardado mental moderado al campo laboral*. Tesis de pregrado no publicada, Instituto Universitario AVEPANE. Caracas.
- Flores de Blanco, M. (1995). *Programa de Empleo con Soporte Creando Independencia*, Caracas.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (1994). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Ley para la Integración de Personas Incapacitadas. (1993). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 4623 (extraordinario), Septiembre, 03, 1993.
- Ministerio de Educación, Dirección de Educación Especial. (1997). *Conceptualización y política de la integración Social de las Personas con Necesidades Educativas Especiales*. Documento. Caracas.
- Ministerio de Educación. Dirección de Educación Especial (1997). *Conceptualización y política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales*. Documento. Caracas.
- Ministerio de Educación. Dirección de Educación Especial (1997). *Conceptualización y política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo*. Documento. Caracas.
- Parra, N. (1999, Agosto). *La integración socio-laboral de las personas con discapacidad*. Ponencia. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Dirección General de Asuntos Educativos. Dirección de Educación Especial.
- Perera, J. (2001) . *Experiencias Internacionales acerca de Programas de empleo con soporte. Congreso Internacional AVESID. Caracas Venezuela.*
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (1998). *Manual de trabajos de grado, de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas, Venezuela: Autor.
- Verdugo M., Urrés J. (1998). situación actual del Empleo con apoyo. *Siglo Cero*.

ANEXO A: CUESTIONARIO AL SUPERVISOR

Empresa:	Supervisor	5 Total acuerdo	4 Algo acuerdo	3 Ni acuerdo ni desacuerdo	2 Algo desacuerdo	1 Total desacuerdo
Trabajador						
EL SUPERVISOR OPINA QUE ...						
1a. Recibió información adecuada por parte del Programa "Creando Independencia" acerca del tipo de necesidad educativa especial que presenta su empleado						
2a. El entrenador laboral del Programa se encargó de adiestrar al trabajador especial en el cargo que ocupa						
3a. El entrenamiento que recibió el trabajador especial para el desempeño de su cargo fue efectivo						
4a. El trabajador especial reúne los hábitos necesarios para el desempeño laboral						
5a. El trabajador especial maneja adecuadamente sus emociones						
6a. El trabajador especial es tolerante a la crítica						
7a. El trabajador especial domina el vocabulario relativo al entorno laboral						
8a. El trabajador especial sigue instrucciones sencillas						
9a. El trabajador especial realiza su trabajo diario sin requerir supervisión						
10a. El trabajador especial realiza un trabajo de calidad						
11a. El trabajador especial es capaz de respetar jerarquía						
12a. El trabajador especial cumple diariamente con el horario de trabajo establecido						
13a. El trabajador especial es una persona digna de su confianza						
14a. El trabajador especial recibe remuneración acorde con su cargo						
15a. El trabajador especial goza de los beneficios que contempla la Ley del Trabajo						
16a. El trabajador especial acepta con agrado ser supervisado por el coordinador del Programa						
17a. El apoyo por parte del coordinador del Programa es un factor importante para la prosecución laboral del trabajador especial						
18a. La supervisión que contempla el Programa debe darse en forma permanente						
19a. El trabajador especial se relaciona bien con el público						
20a. El trabajador especial se identifica con el tipo de trabajo que desempeña						
21a. El trabajador especial tiene posibilidad de optar a otros cargos						
22a. El trabajador especial no recibe privilegios adicionales por su condición						
23a. El trabajador especial manifiesta agrado por su trabajo						
24a. El comportamiento social del trabajador especial se ajusta al perfil de su cargo						
25a. Las habilidades y destrezas del trabajador especial se ajustan al perfil de su cargo						
26a. Los conocimientos académicos del trabajador especial se ajustan al perfil de su cargo						
27a. Las condiciones físicas del trabajador especial se ajustan al perfil de su cargo						
28a. Su percepción acerca de las personas con necesidades educativas especiales cambió luego de emplear a este trabajador						
29a. El Programa favorece la integración socio-laboral de las personas con necesidades educativas especiales						
30a. El Programa de Empleo sensibiliza al personal de la empresa acerca de las personas con necesidades educativas especiales						

ANEXO B: CUESTIONARIO AL COMPAÑERO DE TRABAJO

Nombre del compañero de trabajo: Cargo que ocupa: Empresa: <i>Nombre del trabajador especial</i>	3 De acuerdo	2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1 En desacuerdo
EL COMPAÑERO DE TRABAJO OPINA QUE...			
1b. Comparte actividades sociales con el trabajador especial			
2b. El trabajador especial posee una formación laboral adecuada para el cargo que desempeña			
3b. Le da al trabajador especial el mismo tratamiento que al resto de sus compañeros			
4b. El trabajador especial se identifica con el tipo de trabajo que desempeña			
5b. El trabajador especial es proactivo			
6b. El trabajador especial es tolerante a la crítica			
7b. El trabajador especial manifiesta agrado por su trabajo			
8b. El trabajador especial es solidario con sus compañeros			
9b. El trabajador especial es cordial con sus compañeros			
10b. El público muestra un trato amable hacia el trabajador especial			
11b. El trabajador especial solicita ayuda cuando las circunstancias lo amerita			
12b. El trabajador especial manifiesta un comportamiento social adecuado			
13b. El trabajador especial reúne las condiciones físicas requeridas para el cargo			
14b. El trabajador especial reúne los hábitos necesarios para lograr una adecuada integración social			
15b. El trabajador especial es aceptado por los demás compañeros			
16b. El trabajador especial demuestra conductas de valoración hacia sí mismo			
17b. Recibió alguna charla de sensibilización acerca de las personas con necesidades educativas especiales			
18b. El trabajador especial cumple con las normas de la empresa			

ANEXO C: CUESTIONARIO AL TRABAJADOR ESPECIAL

Nombre del Trabajador Especial: Empresa: Cargo que ocupa: COMO TRABAJADOR ESPECIAL OPINAS QUE...	1 SIEMPRE	2 A	3 NUNCA
1c. Te gusta el trabajo que realizas			
2c. El trabajo que realizas es importante para ti			
3c. Tus compañeros de trabajo te tratan de forma amable			
4c. Tus compañeros de trabajo comparten contigo actividades fuera de las horas laborales			
5c. El público se muestra amable contigo			
6c. Ayudas económicamente a tus padres			
7c. Participas en actividades recreativas según tus gustos			
8c. Utilizas los medios de transporte de forma independiente			
9c. Realizas operaciones en el banco de forma independiente			
10c. Realizas compras personales de manera independiente			
11c. Te sientes a gusto con la supervisión que realiza la Coordinación del Programa "Creando Independencia"			
12c. Mantienes contacto con tus compañeros de ASODECO			

CÍRCULOS DE APOYO

LAGUNA, J. A., GARCÍA, P., GARCÍA, N. y DEL POZO, P.
Asprona. Valladolid

1. INTRODUCCIÓN

La participación, consta de tres partes bien diferenciadas:

En principio, haremos una breve reflexión, sobre la importancia del empleo con apoyo y de toda su repercusión adyacente.

En segundo lugar, trataremos de ubicar nuestra participación, en las diferentes fases de la metodología de empleo con apoyo, identificando las estrategias que habitualmente empleamos en nuestro trabajo diario.

Y por último, una tercera parte que trata de reflejar la realidad práctica de una persona con retraso mental, con necesidad de un amplio círculo de apoyos, pero que, gracias a este trabajo, está logrando la inclusión socio-laboral.

No pretendemos hacer una reflexión teórica que nos aproxime al concepto de empleo con apoyo, pero antes de embarcarnos en este viaje, es importante saber: ¿Por qué el empleo con apoyo? Porque las personas con discapacidad tienen pleno derecho a vivir completamente integradas en la sociedad, y el trabajo es uno de los instrumentos principales de los que dispone cualquier ciudadano adulto para participar en la vida social.

El mercado competitivo en el que nos encontramos inmersos y el ritmo del mismo, sujeto a continuos cambios que nos obligan a estar permanentemente atentos, adaptándonos, resulta poco accesible para las personas con dificultades de aprendizajes.

Esto lleva a las pequeñas empresas, carentes de estructuras de apoyo, a no poder asumir el reto de integrar personas con retraso mental entre los miembros de su plantilla. No hay tiempo para formar a estas personas, para atender a todas sus necesidades, para reforzarles cuando surjan cambios ante los que no reaccionan con la misma rapidez o eficacia que otros trabajadores.

Integrar a las personas con retraso mental en una empresa no sólo se consigue formando a esas personas, sino generando un clima laboral favorable y receptivo. En este sentido es importante insistir en el cambio de actitudes por parte de todos los trabajadores con los que se van a compartir tareas y responsabilidades, y de todos los agentes sociales y del entorno de la persona con discapacidad.

Son muchos los estudios que han puesto de manifiesto esta doble dirección de cualquier proceso de integración. Un nuevo modelo que presta atención al entorno y no sólo a la persona.

Los nuevos métodos de intervención en defensa de los derechos de las personas con discapacidad, se dirigen a la creación de programas y servicios comunitarios que, desde planteamientos flexibles, sirvan para apoyar individualmente a las personas con discapacidad en su medio de relación y entorno natural.

Al mismo tiempo, se busca la implicación de todos los agentes sociales, y no sólo de las entidades sin ánimo de lucro específicamente dedicadas a esta labor. De ahí que resulte importante iniciar acciones de colaboración entre estas entidades, empresas privadas y administraciones públicas.

De manera que, este programa de Empleo con Apoyo en el que estamos participando cumple un doble objetivo.

La integración socio-laboral de las personas con retraso mental en una empresa; adaptación de las personas al entorno; y del entorno (la empresa) a la persona.

La investigación en el ámbito de la gestión de recursos para atender las necesidades de las personas con retraso mental.

2. EL APOYO Y SEGUIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO. SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Brevemente, podemos recordar que el empleo con apoyo, en su metodología de desarrollo, abarca diferentes fases escalonadas. Por referencia a la mesa propia de trabajo, vamos a sintetizar qué acciones y estrategias desplegamos en las fases de adaptación, apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo, lo que nos va a permitir comprender mejor la siguiente parte, que tratará de ajustar este desarrollo a la puesta en práctica de una persona con retraso mental, en su proceso de inserción socio-laboral.

El apoyo individualizado en el puesto de trabajo, abarca varios campos de competencia a trabajar:

- *Técnico-profesionales*: se trata del “saber hacer”, interpretar una situación de trabajo y generar una respuesta para un resultado eficaz. Se refiere al conocimiento de las funciones y tareas propias del puesto de trabajo.
- *Operatorias*: hace referencia a procesos psicológicos, que sustentan el desarrollo de las tareas. Estrategias de adaptación a las necesidades del puesto de trabajo. Todo lo que el individuo pone en marcha para desarrollar un trabajo (orden en la secuencia de pasos a realizar, materiales a utilizar, temporalización, personas implicadas, etc.).
- *Habilidades Sociolaborales*: la persona con discapacidad debe empaparse y comprender el tejido social inherente a la situación de trabajo (habilidades socio-laborales básicas: puntualidad, asunción de normas y responsabilidades, respeto a los compañeros, trabajo en equipo, derechos y obligaciones, atención al cliente, comunicación e imagen, etc.).
- *Ajuste personal y social*: hace referencia a unos contenidos de índole personal y social, cuyo control estable se antoja necesario en el proceso de inserción y mantenimiento del puesto de trabajo (autoestima, autocuidados, resolución de problemas, toma de decisiones, iniciativa, participación, asertividad, comunicación, exposición de demandas y sugerencias, autocontrol, conocimientos de los recursos de la comunidad y vías de acceso a los mismos, implicaciones sociales del rol, adulto, resolución de conflictos, etc.).

FASES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS		
	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	SOPORTE DOCUMENTAL
ADAPTACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación Laboral y en la empresa • Definición de las estrategias de las tareas de trabajo • Entrenamiento y aprendizaje de las habilidades y tareas requeridas para el puesto de trabajo • Estabilización de la productividad • Implicación y captación de los apoyos naturales (Ref. +) • Disminución del tiempo de intervención del preparador laboral ("fading") 	<ul style="list-style-type: none"> • Afrontamiento y manejo de situaciones de estrés de forma individual. • Buen desempeño de la tarea en calidad, ritmo, cantidad..etc. • Incremento de la actividad social del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la tarea individualizada y estrategias de entrenamiento especial • Cuestionario de refuerzos • Ficha de registro analítico de la tarea • Formato de instrucciones
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN GLOBAL DEL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y mejora continua de la calidad. • Mantenimiento del apoyo intermitente • Seguimiento externo del PL (preparador laboral) • Evaluación de rendimientos y resultados • Observación a distancia del proceso de inclusión sociolaboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de satisfacción del trabajador, familia y empresa. • Consecución y mantenimiento del puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de evaluación del supervisor • Registro de evaluación • Informe continuo del progreso • Cuestionario para padres o tutores • Informe de incidentes • Ficha de registro del tiempo de intervención específica con el trabajador

El programa da especial importancia al Plan Individualizado de cada participante, porque es un programa "centrado en la persona", y es precisamente en torno a las características y circunstancias personales de cada persona en lo que se debe centrar la actividad de todos los agentes de intervención, para que el individuo progrese en su inclusión sociolaboral.

El Preparador laboral, mediante el diseño del Plan de Inclusión sociolaboral, puede priorizar, operativizar y temporizar formas y estrategias de intervención partiendo de las propias necesidades de los candidatos y, consecuentemente, identificar recursos de apoyo comunitarios en función de los objetivos propuestos, con la finalidad de mejorar el proceso de inserción.

Lo que subyace de este planteamiento es un modelo que se centra en las posibilidades, en las capacidades y habilidades del trabajador con discapacidades significativas, se caracteriza por la presencia del trabajador con discapacidad en los entornos comunitarios e integrados, requiere de la participación de la propia persona con discapacidad y de todos los apoyos implicados; realza la importancia de la opción (aprender a elegir), del respeto (en función de la decisión) y de la competencia (en función de sus posibilidades y potencialidades).

Exige un conocimiento del medio donde vive el propio trabajador con discapacidad, quiénes son sus amigos, el conocimiento de su familia y de otras personas de su entorno, posibles futuros apoyos naturales. Es decir, implica una evaluación comunitaria y situacional (abarca los diferentes ámbitos de la persona con discapacidad: laboral, comunitario e independiente).

Las necesidades de apoyo no se corresponden en absoluto con el grado de discapacidad, sino con la situación actual del trabajador en relación con las exigencias de su entorno.

3. EL REFLEJO TEÓRICO EN UN CASO REAL DE UNA PERSONA CON RETRASO MENTAL

Soraya es una persona con RM, de 28 años de edad. Vive en pareja y tiene un niño de siete años.

Llegó a Oficina Horizonte en Julio de 1998 derivada del Trabajador Social del CEAS.

Se comienza con ella una tutoría individualizada. Estaba recibiendo apoyo del Equipo de Intervención con Familias.

Soraya muestra poca disponibilidad para trabajar o realizar cursos de formación. Su situación socioeconómica es precaria. Vive en casa de su madre, con el compañero de ésta y con un hermano. El ambiente familiar es bastante desestructurado: malos tratos entre madre y compañero; poco orden en cuanto a la casa, horarios de comidas..., recurren en muchas ocasiones a la parroquia para conseguir alimentos, (recurso que Soraya utiliza incluso poco antes de comenzar a trabajar).

En febrero de 2001 comienza un curso de formación en el puesto de trabajo, financiado por el F.S.E.

En este momento Soraya convive con su pareja, fuera del domicilio de su madre. Por el cuidado del niño tiene problemas con los horarios, por lo que se intenta encontrar un centro adecuado, aunque no realice todas las horas, (su compañero trabaja en la construcción, sale pronto de casa y no regresa hasta la tarde).

Además la preparadora laboral acude a la educadora familiar del CEAS, que hace el seguimiento de Soraya, para conseguir un canguro que recoja al niño por la mañana y lo lleve al colegio, de forma que Soraya pueda incorporarse al centro.

Soraya acude, pero llega tarde, en ocasiones ni se presenta..., según ella la canguro no iba a casa. Según la canguro nadie le abría la puerta algunos días. Constantemente ponía excusas como que el niño estaba enfermo, que lo llevaba al médico... etc.

La encargada de limpieza dice de ella que a nivel laboral es eficiente y ágil pero no cumple el horario y tiene un carácter "peculiar"..., suele contestar un tanto descaradamente o hacer comentarios no muy adecuados.

En Julio, con las vacaciones del niño, dijo que no iba a volver al curso, que iba a buscarse una casa y ponerse a trabajar.

En Septiembre de 2001 Soraya no se incorpora al curso. La preparadora laboral contacta con la educadora del CEAS, quien llama a Soraya para que vuelva; Soraya dice tener trabajo en una casa, pero finalmente vuelve al curso dos o tres días después.

El niño comenzó el colegio y Soraya siguió haciendo prácticas en el mismo centro. No volvió a tener el recurso del canguro porque no cumplía. Siguió llegando muy tarde al centro de prácticas.

A principios de 2002 se hace un cambio de centro, cerca del domicilio de Soraya. Se incorporaría después de dejar al niño en el colegio pero seguía llegando tarde, se iba a hacer la compra.... Técnicamente a nivel laboral no presentaba problemas.

A finales de febrero, ante la proximidad de una baja en el primer centro de trabajo, se le plantea un posible contrato de trabajo.

Para solventar el tema del niño, la preparadora laboral vuelve a ponerse en contacto con la trabajadora social del CEAS, y acuerdan buscar a alguien conocido de Soraya para llevar al niño al colegio y que ella pudiera ser puntual.

La encargada de limpieza del centro le plantea a la preparadora una posible solución: una de sus hijas podría ir al domicilio de Soraya, estar con el niño y llevarle al colegio. Incluso, podría ayudar al niño en ese tiempo a mejorar su pronunciación (problema que presenta el hijo de Soraya).

Soraya acepta, acuerda una cantidad económica con ella, y en Marzo se le hace un contrato a tiempo parcial, (3h./día, de L-S).

Soraya hace el trabajo sin problemas, y su puntualidad mejora notablemente. Los primeros días, si llegaba 5 ó 10 minutos tarde, (nunca fue más) la encargada la obligaba a recuperarlos después de terminar. Esto también hizo que Soraya no volviera a retrasarse. Incluso su carácter y forma de dirigirse a los demás cambió..., suavizó sus comentarios, era más amable, sonreía más...

El problema se presentó en Julio con el cierre por vacaciones de su centro de trabajo: se le planteó volver al otro centro cerca de casa ampliando el horario laboral y comenzaron los problemas... llegaba casi siempre tarde, o no se presentaba, cuando se le llamaba la atención contestaba mal, decía que se iba a ir, que no quería continuar en limpiezas porque no le gustaba...

Ese mes dejaba al niño con su madre unas horas, y otras se lo llevaba al Centro Cívico, donde trabajaba, a actividades infantiles. La cuidadora estaba de vacaciones.

La preparadora laboral y la responsable de personal la citaron en dos ocasiones: una a ella sola para saber los motivos del cambio de actitud. Durante la conversación, se reforzó su buen hacer en cuanto a competencias técnicas, insistiendo en que si no corregía otros comportamientos no continuaría en la empresa y perderíamos una buena trabajadora. Se reforzó también su puntualidad, seriedad y responsabilidad en los primeros meses de contrato, incluso se hizo referencia a su cambio de carácter... lo agradable que era hablar con ella, lo sonriente que se mostraba... etc.

Finalmente se compromete a ser puntual y cumplir, no faltar., por parte de la empresa nos comprometemos a continuar con ella, pero con la advertencia de que si se repite esto, nos veríamos obligados a tomar medidas.

La segunda cita con su compañero, se plantea con la excusa de presentar la documentación para solicitud de vivienda de protección oficial, aunque lo que se quiere es implicar a su compañero. Él está de acuerdo en que se le de otra oportunidad y le advierte a Soraya que en cualquier otro sitio la hubieran despedido. Es una persona responsable, pero no puede estar pendiente de si Soraya es puntual o no por que él se marcha mas temprano. La actitud de Soraya es más relajada y receptiva.

En Agosto vuelve a incorporarse a su centro con su jornada. Sólo llega tarde el primer día. Hasta septiembre no vuelve la hija de la encargada a llevar al niño.

(A pesar de la ayuda ofrecida para solicitar vivienda, su compañero está de acuerdo pero no puede reunir la documentación, lo tendría que hacer Soraya; viven de alquiler, Soraya no acude a la cita y deja pasar el plazo...).

4. CONCLUSIÓN

"Hoy por hoy el empleo tiene un auténtico significado en nuestras vidas, todas las personas con y sin discapacidad anhelamos poder elegir y tener control de nuestras vidas; en definitiva, perseguimos nuevas oportunidades para mejorar la calidad de vida".

" Todo esto es posible, partiendo de una planificación centrada en la persona y de la capacidad de crear soluciones conjuntas con nuestros círculos de apoyo".

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DiLeo, D. (1995). *Supported Employment Leadership: manager's guide to supported employment services*. University Affiliated Program of New Jersey. Piscataway, New Jersey.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999). *Empleo con Apoyo, Guía de Buenas Prácticas*. Serie Experiencias Innovadoras y Buenas Prácticas, nº 2. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Madrid.
- Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. *Siglo Cero* N° 148, 25(3), 55-63.
- Grupo Gureak y Lantegi Batuak y Adapei Gironde. (1998). *Guía de Prospección de Empleo*. Lasarte-Oria: Iniciativa Comunitaria Empleo HORIZON.
- Mank, D. (1997). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. M. A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urrés, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz y E. Díez. *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas* (pp. 63-74). Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad.
- Martínez, S. (1998). Tránsito y reconversión al empleo en la Comunidad. *IV Simposium Nacional de Empleo con Apoyo* Tenerife.
- Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1993). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero* N° 147, 24(3), 5-12.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urrés, F. B. y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31.