

El trabajo con soporte: un modelo que facilita la incorporación de personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias

Anna Mas

Resumen

Para cualquier persona el trabajo aporta identidad y autonomía personal. Para muchos, contribuye a la realización personal, mediante el reconocimiento y la asunción de responsabilidades, al mismo tiempo que aumenta las relaciones interpersonales. La metodología del trabajo con soporte contribuye a que las personas con discapacidad intelectual también puedan conseguirlo.

Palabras clave

Autonomía, Calidad de vida, Estabilidad, Igualdad de oportunidades, Realización personal, Seguimiento, Soporte continuado y flexible, Trabajo ordinario

El treball amb suport: un model que facilita la incorporació de persones amb discapacitat intel·lectual en empreses ordinàries

Per a qualsevol persona el treball aporta identitat i autonomia personal. Per a molts, contribueix a la realització personal, mitjançant el reconeixement i l'assumpció de responsabilitats, alhora que augmenta les relacions interpersonals. La metodologia del treball amb suport contribueix a què les persones amb discapacitat intel·lectual també puguin aconseguir-ho.

Paraules clau

Autonomia, Estabilitat, Igualtat d'oportunitats, Qualitat de vida, Realització personal, Seguiment, Suport continuat i flexible, Treball ordinari

Work with support: a model that helps people with mental disorders to be incorporated in ordinary companies

Work provides everyone with an identity and personal independence. For many, it contributes to personal fulfilment through recognising and assuming responsibilities, while at the same time increasing interpersonal relationships. The method of work with support helps people with mental disabilities to be able to achieve this, too.

Key words

Independence, Quality of life, Stability, Equal opportunities, Personal fulfilment, Follow-up, Continuing and flexible support, Ordinary work

Autor: Anna Mas

Título: El trabajo con soporte: un modelo que facilita la incorporación de personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias

Referencia: Educación Social, núm. 41, p 103-112.

Dirección profesional: APRODISCA (Associació Pro-Persones amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberà).
empresa.ordinaria@aprodisca.org

▲ ¿Qué es el Trabajo con Soporte?

El trabajo con soporte es un modelo de integración laboral para personas con discapacidad que tiene como objetivo principal ayudar a conseguir un puesto de trabajo en una empresa ordinaria, mediante un conjunto de estrategias y procedimientos técnicos de soporte, ajustados a las necesidades individuales de cada persona.

Es un sistema de soporte individualizado que parte siempre de los intereses de la persona con discapacidad

Es un sistema de soporte individualizado que parte siempre de los intereses de la persona con discapacidad, que es quien toma las decisiones que afectan a su vida: autodeterminación y autoprotección.

El Trabajo con Soporte se basa en cuatro puntos fundamentales:

- a) Trabajo integrado en empresas normalizadas en condiciones lo más parecidas posibles a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad, que llevan a cabo actividades equiparables.
- b) Entrenamiento dentro del lugar de trabajo, de forma que primero se ubica a la persona en un lugar de trabajo y allí mismo se le proporciona la formación y entrenamiento necesarios para llevarlo a cabo.
- c) Remuneración desde el primer momento como cualquier otro trabajador.
- d) Apoyo a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del lugar y del rendimiento requerido. Este apoyo fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona.

Orígenes del TaS

El Trabajo con Soporte nació en los Estados Unidos y en Canadá durante las décadas de los setenta y ochenta. Pese a que en sus inicios su objetivo principal era ayudar a las personas con discapacidad intelectual a conseguir un trabajo en una empresa ordinaria, en años posteriores la metodología del Trabajo con Soporte ha demostrado su eficacia para ayudar a otros colectivos con necesidades específicas que tienen dificultades en conseguir y mantener un puesto de trabajo.

Durante la década de los noventa el Trabajo con Soporte empieza a basarse en la idea de que las personas con discapacidad son propietarias de sus propios requisitos y necesidades del trabajo y, al mismo tiempo, aumenta el número de participantes en estos tipos de programas. Además, en esta década comienza a tomar énfasis la promoción de soportes naturales y la formación de asociaciones con representación de los grupos de interés.

Metodología

El Trabajo con Soporte es un instrumento con el que se facilita que personas con dificultades especiales se incorporen al mundo del trabajo normalizado.

Esta metodología facilita de forma individualizada los apoyos que la persona necesita para conseguir y mantener un lugar de trabajo en la empresa ordinaria. Comprende desde la búsqueda de puestos de trabajo adecuados, la formación dentro y fuera del lugar de trabajo, hasta el asesoramiento técnico y laboral a las empresas, familias y trabajadores.

La metodología se concreta en:

- **El trabajo con la red de Servicios comunitarios:** divulgación, información y creación de elementos de colaboración para realizar adecuadamente las derivaciones entre los servicios.
- **La valoración de las capacidades individuales de la persona:** se lleva a cabo una valoración de las capacidades, habilidades, hábitos laborales y sociales, motivación, intereses y preferencias de la persona para elaborar su perfil laboral y realizar el programa de inserción individual.
- **La formación previa:** facilita a la persona la formación en los hábitos laborales, habilidades sociales, seguridad e higiene en el trabajo, conocimiento del mundo laboral y las relaciones que esto conlleva.
- **La prospección de Empresas:** se actúa como medio de información y sensibilización, en el tejido empresarial, detectando y consiguiendo puestos de trabajo adecuados por los demandantes de trabajo del servicio.
- **El análisis de la compatibilidad puesto de trabajo/trabajador:** análisis del perfil del candidato y de las características del puesto de trabajo. Selección del candidato que reúna los requisitos para ocupar un puesto de trabajo.
- **La formación en el lugar de trabajo:** mediante un preparador laboral se realiza un soporte y acompañamiento en el lugar de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje y adaptación del trabajador. El preparador laboral también tiene la función de informar y orientar a la empresa.
- **El seguimiento durante toda la contratación:** se garantiza un seguimiento al trabajador y a la empresa durante todo el tiempo que la persona está contratada. El seguimiento ha de facilitar el mantenimiento del puesto de trabajo y da garantías a la empresa
- **Trabajo con la familia:** informar, asesorar y orientar a la familia para establecer pautas de colaboración favorecedoras en el proceso de inserción laboral.



Principios y valores promovidos por el Trabajo con Soporte

El trabajo con soporte incide y contempla los conceptos de autodeterminación, inclusión social, dignidad y respeto a la persona

El trabajo con soporte incide y contempla en todas sus fases los conceptos de autodeterminación, inclusión social, dignidad y respeto a la persona. Estos principios y valores son:

- **Individualidad**

El Trabajo con Soporte considera que cada persona es única, con intereses, preferencias, condiciones y biografía que le son propias.

- **Respeto**

Las actividades asociadas al Trabajo con Soporte son siempre adecuadas a la edad de la persona, le aportan dignidad y la enriquecen social y personalmente.

- **Autonomía**

El Trabajo con Soporte ayuda a las personas a definir sus intereses y prioridades, a expresar sus preferencias y a trazar un plan personal de vida y de trabajo de acuerdo con sus condiciones personales y circunstanciales. También fomenta los principios de autodefensa por parte de los usuarios/as de los servicios.

- **Elección bien informada**

El Trabajo con Soporte ayuda a comprender de lleno sus oportunidades, con el objetivo que puedan escoger de acuerdo con sus preferencias y con total entendimiento sobre sus consecuencias.

- **Autodeterminación**

El Trabajo con Soporte ayuda a las personas a tomar decisiones sobre su forma de vivir y de participar en la sociedad. Así pues, estas personas están plenamente involucradas en la planificación, evaluación y desarrollo de los servicios.

- **Confidencialidad**

Los profesionales del Trabajo con Soporte consideran confidencial la información obtenida por parte de los usuarios/as. Así pues, los usuarios/as tienen acceso a toda la información personal en manos del servicio y cualquier revelación de esta información está sujeta a la discreción del individuo y sólo si ha habido un acuerdo previo.

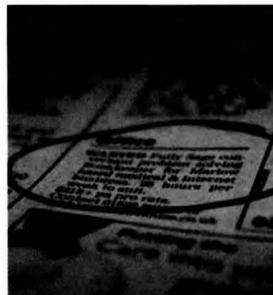
- **Flexibilidad**

Lo mismo el personal como las estructuras organizativas de los servicios de Trabajo con Soporte pueden cambiar dependiendo de las necesidades de sus usuarios/as. Los servicios son flexibles y sensibles a las necesidades de las personas y, por consiguiente, deben adaptarse con el objetivo de incorporar requisitos específicos.

- **Accesibilidad**

Los servicios de Trabajo con Soporte, de información e instalaciones son completamente accesibles a todas las personas con discapacidades.

APRODISCA, 10 años de Trabajo con Soporte (1998-2008)



La *Associació Pro-persones amb Discapacitat Psíquica* de la Conca de Barberà (APRODISCA) cuenta con cerca de 25 años de experiencia impulsando medidas y programas innovadores encaminados a la integración social y laboral plena de las personas con discapacidad intelectual y de las personas con enfermedad mental. Nuestra entidad está ubicada en Montblanc (Conca de Barberà) y disponemos de un centro de atención situado en el municipio de la Selva del Camp (Baix Camp).

Nuestro objetivo fundacional consiste en promover la calidad de vida y la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual y/o de las personas con enfermedad mental mediante el diseño, la ejecución y el mantenimiento de dispositivos y programas terapéuticos, formativos, laborales, de acompañamiento laboral en empresas ordinarias, de vivienda y de tiempo libre.

Actualmente, formamos APRODISCA más de 150 personas con discapacidad intelectual y/o con enfermedad mental y un equipo técnico y de apoyo de cerca de 50 profesionales.

La inserción laboral en nuestro centro se va llevando a cabo desde el año 1998, momento en que se inició el proyecto “Inserción en la Conca de Barberà” dentro de la iniciativa comunitaria de RRHH Empleo-Horizon financiado por el *Departament de Treball* y el Fondo Social Europeo.

Desde entonces y hasta hoy en día, hemos apoyado y acompañado en su proceso de inserción a 16 personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental que trabajan en empresas tanto del sector público como privado y la mayoría gozan de una contratación estable.

Este año en la entidad celebramos los 10 años de inserción laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

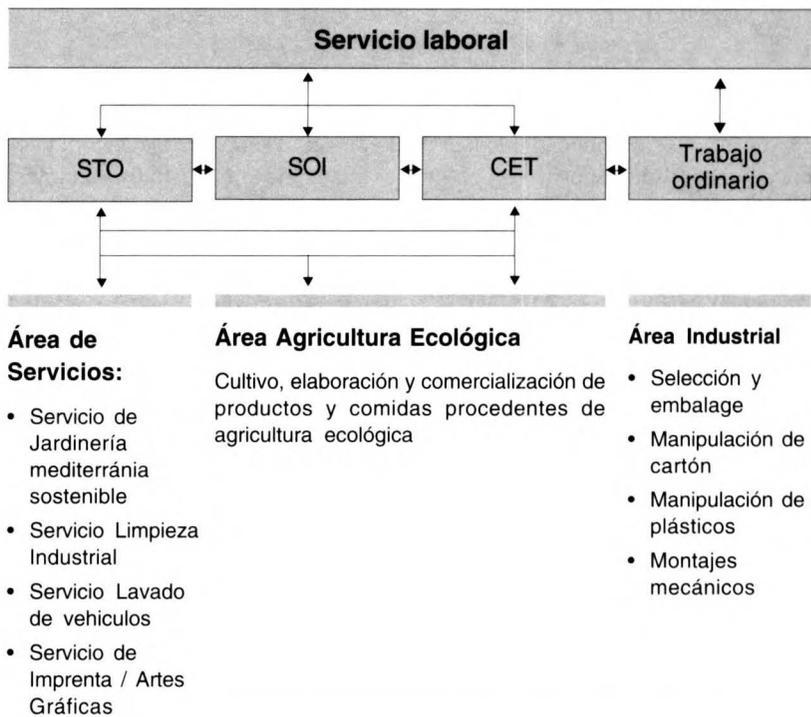
Creemos en la inserción en la empresa ordinaria de las personas con discapacidad y como muestra de esto, hay que destacar que hasta que no salió la convocatoria de las acciones experimentales del insertor/a laboral, APRODISCA financió íntegramente, durante dos años, los salarios de sus insertoras y preparadoras laborales para proveer las demandas que nos hacían las empresas de la comarca y para que las personas que estaban trabajando en la empresa ordinaria no fuesen desatendidas y pudiesen gozar del mismo seguimiento.

Estos procesos de mejora continua implican una fuerte superación personal

En el decurso de estos años, hemos contribuido en el diseño del itinerario laboral de cada una de las personas acompañadas y en la medida de lo posible las hemos acompañado en cambios de empresa, en promociones internas y en promociones de autoocupación. Estos procesos de mejora continua implican una fuerte superación personal por parte del trabajador/a con discapacidad, un reto a escala técnica y una apuesta económica a escala de entidad, puesto que estos procesos muchas veces no suman en número de acompañamientos en los programas, no encajan cronológicamente con las convocatorias y además no se reconocen a escala de resultados por la normativa de inserción vigente.

Tabla 1.

Esquema Itinerarios de Inserción que propone APRODISCA. ¿Cómo acceder a la empresa ordinaria?



Metodología del trabajo con soporte. Fases

Fase 1: Análisis de la empresa:

Fase 2: Análisis del puesto de trabajo

Fase 3: Análisis de la persona candidata a la inserción

Fase 4: Programación específica de la inserción

Fase 5: Contratación y seguimiento

FASE 1: Análisis de la empresa: se lleva a cabo un análisis y descripción de la empresa demandante y de las motivaciones y expectativas de su solicitud.

FASE 2: Análisis del puesto de trabajo: en esta fase se realiza una descripción exhaustiva del puesto de trabajo a cubrir: análisis de tareas, habilidades, condiciones ambientales, organigramas, entre otros.

FASE 3: Análisis de la persona candidata a la inserción: el análisis se lleva a cabo desde una óptica sistémica y global de la persona: situación familiar, datos de formación, valoración de los hábitos laborales, de autonomía personal y económica, sexualidad y afectividad, tiempo libre... grado de apoyo en el proceso por parte de los familiares o de los apoyos naturales de la persona.

FASE 4: Programación específica de la inserción: en esta fase interviene el preparador laboral. Su misión es adaptar el puesto de trabajo mediante el desarrollo de estrategias de aprendizajes, entrenamiento *in situ* de las estrategias de interacción con el resto de compañeros y programación del puesto de trabajo y de los aspectos colaterales definiendo los objetivos generales y específicos, las actividades, su temporalización y los instrumentos de evaluación.

FASE 5: Contratación y seguimiento: previa o paralelamente en el proceso se realizan diversas actividades formativas respecto a las fases y documentos contractuales, a los derechos y deberes de los trabajadores, convenios laborales de aplicación, formación en prevención de riesgos laborales.



Aprendizajes desde la experiencia...

Estos diez años de inserción nos han servido para constatar **una cuestión básica**:

- Lo más difícil no es encontrar empresas que quieran contratar - aunque en nuestro caso, al pertenecer a una comarca rural, tenemos nuestras dificultades y particularidades como zona rural frágil-. Pero también es verdad que cada vez están más sensibilizadas, bien sea por convicción propia, por el cumplimiento de la normativa o por las bonificaciones que repercuten en las empresas.
- Lo más difícil tampoco es acertar con los candidatos adecuados, ya que normalmente tanto la persona como su familia o sus apoyos naturales impulsan y colaboran en el proceso.
- **Lo más difícil, en realidad, es mantener el puesto de trabajo**, ya que muchas veces interactúan factores coyunturales muy diversos: aspiraciones personales irreales, posibles cambios de escenario (encargados nuevos, diferentes compañeros de trabajo, mayor flexibilidad laboral, nuevas ubicaciones, nuevos horarios etc.) que hacen que tengamos que ajustar,

redefinir y acoplar constantemente los procesos a las nuevas realidades y que debamos trabajar el cambio con la complejidad que para la mayoría de personas con discapacidad intelectual supone.

Nuestro éxito es gracias al compromiso que hemos adquirido con las empresas

Estamos convencidos de que nuestro éxito con todas las inserciones llevadas a cabo con la metodología de Trabajo con Soporte (TAS) es gracias al compromiso que hemos adquirido con las empresas para realizar los seguimientos y las intervenciones puntuales que nos piden.

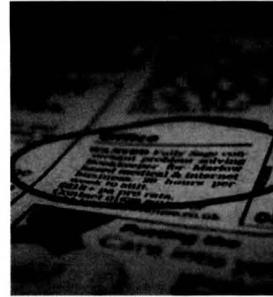
Desde el servicio planificamos y cuantificamos anualmente los seguimientos que realizaremos a las empresas, a los trabajadores acompañados y a sus familias o referentes. Algunas veces, también atendemos las demandas que nos efectúan algunos superiores directos o delegados sindicales cuando se da el caso de comunicación de cambios o situaciones especiales y no saben cuál es la mejor forma de abordarlos.

El seguimiento: factor clave del proceso

El seguimiento de la inserción es clave para garantizar el proceso del trabajo con soporte y tiene los siguientes objetivos:

1. Mantener informado en todo momento al trabajador y al empresario del itinerario, del proceso de adaptación y de la evolución de la persona con disminución en el nuevo entorno.
2. Garantizar el seguimiento del usuario/a a las empresas que han realizado la inserción, ya que no siempre están acostumbradas a tratar con personas con necesidades específicas.
3. Garantizar futuros aprendizajes, ya que a la empresa pueden proponer que el trabajador amplíe o varíe sus tareas, por lo que hay que volver a iniciar el proceso de formación de los nuevos trabajos encomendados. Hay que responder a las innovaciones tecnológicas que afecten al puesto de trabajo del trabajador disminuido.
4. Ofrecer el seguimiento de contratación laboral, de conocimiento y utilización de los derechos y prestaciones que como servicios complementarios ofrece la empresa donde están trabajando.
5. Volver puntualmente a compartir su experiencia laboral con sus anteriores compañeros del CET para cumplir dos finalidades: dar conocimiento de las experiencias nuevas a futuras personas inseridas en la empresa ordinaria y que todavía quedan en el CET y no perder el referente inicial.
6. Orientar sobre las vías existentes para acceder a formación de reciclaje.

7. Tranquilizar a las familias que apuestan por la integración a la empresa ordinaria como alternativa laboral para sus hijos ofreciéndoles la información respecto a la evolución laboral de su hijo.
8. Realizar las intervenciones puntuales que cada situación requiere: adaptación al cambio de situación que pueda desequilibrar el proceso, posible cambio de necesidades empresariales, transporte y relaciones con el resto de trabajadores, etc.
9. Llevar a cabo el seguimiento de las incidencias



Indicadores de calidad del proceso

Durante el proceso de inserción, la contratación y el seguimiento medimos los siguientes indicadores:

1. El desarrollo de la integración laboral realizada mediante la metodología del trabajo con soporte
2. El grado de satisfacción de las personas implicadas:
 - Del trabajador/a
 - Del empresario/a
 - Del insertante/a laboral
 - De la familia
3. La contratación:
 - Duración
 - Tipos de contratación
 - Mantenimiento de la Contratación
 - Promoción
 - Formación de reciclaje

Perfil de los usuarios/as del servicio

Las personas acompañadas en la empresa ordinaria son personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental que disponen de un certificado expedido por el ICASS (*Institut Català de Serveis Socials*). Los niveles de formación son diversos y alcanzan desde el certificado de escolaridad hasta FP II finalizada. Hay que destacar que en los últimos 5 años y a causa de la incorporación a nuestro centro de personas con enfermedad mental, los niveles de formación son más amplios: técnicos/as de grado superior, grado medio, entre otros.

La mayoría proceden del *Centre Especial de Treball d'APRODISCA* o bien son personas que nos han sido derivadas de otros servicios o entidades. Por otro lado, algunos de nuestros usuarios/as son personas que han trabajado en otras empresas ordinarias pero que por motivos diversos no han podido mantener el puesto de trabajo.

Nuestra apuesta de futuro...

En APRODISCA seguiremos trabajando con tres objetivos claros y complejos al mismo tiempo:

1. Aumentar el número de procesos de acompañamiento laboral de las personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental en empresas ordinarias para mejorar su calidad de vida y velar por el acceso con igualdad de oportunidades al mercado de trabajo ordinario
2. Garantizar los seguimientos, contribuir al mantenimiento y mejora de las condiciones laborales de las personas con discapacidad psíquica o con enfermedad mental que actualmente ya están trabajando en empresas ordinarias.
3. Seguir trabajando en red y avanzando en metodología y experiencias. APRODISCA pertenece desde el año 1998 a ACTAS (*Associació Catalana del Treball amb Suport*), a la AESE (Asociación Española del Empleo con Apoyo) y ésta pertenece a EUSE (*European Union of Supported Employment*).

Anna Mas
 Coordinadora *Servei d'Acompanyament Laboral a l'Empresa Ordinària*



Associació Pro Persones
amb Discapacitat Psíquica
de la Comarca de Barberà
Entitat sense ànim de lucre

Si queréis más información del proyecto podéis dirigiros a Anna Mas (Coordinadora del *Servei d'Acompanyament Laboral a l'Empresa Ordinària*) al teléfono 977 86 12 61 o bien a empresa.ordinaria@aprodisca.org