

ALGUNOS APUNTES SOBRE EL EMPLEO CON SOPORTE. INCIDENCIA EN UN PROYECTO ESPECÍFICO

**Josep María Sanahuja
Dolors Nuñez
Pedro Jurado
Grupo CIFO (Autónoma de Barcelona)**

INTRODUCCIÓN

Este trabajo responde a una idea de programa de transición entre la escuela y la vida activa o laboral, entendida como la inserción en el mercado de trabajo de jóvenes con síndrome de Down que está llevando a cabo el Proyecto Aura, con el cual colaboramos.

Los jóvenes discapacitados son uno de los colectivos que se suman a aquella población que se enfrenta a los problemas de integración sociolaboral. A menudo, las alternativas que se les presentan no son muy alentadoras ya que, al parecer, las ofertas se relacionan con actividades que requieren competencias de “bajo nivel”. Esto es susceptible de originar determinadas problemáticas en los jóvenes desde la perspectiva de su futuro y desarrollo profesional.

El Proyecto Aura es un centro que funciona desde 1989 y representó la primera experiencia en España de integración sociolaboral de personas con Síndrome de Down en la empresa ordinaria a partir del trabajo con soporte. Desde nuestro punto de vista, es un “paradigma” con relación a las iniciativas que se han llevado y se llevan a cabo, ya que su experiencia y resultados validan el trabajo realizado.

Por ello, en estos momentos el objetivo prioritario que se plantea es el de “**mejorar la calidad de vida de estos jóvenes**”, trabajando de manera globalizada desde la incorporación al mercado de trabajo, intentando incidir en todos los aspectos que permiten el desarrollo integral de la persona; es decir, no sólo atendiendo a la inserción y participación activa en el mercado laboral, sino, reafirmando todos aquellos aspectos de la autonomía e independencia que les permita afianzar una mayor capacidad en la toma de decisiones, en los aspectos personales y sociolaborales.

El Proyecto Aura define sus líneas de trabajo en tres programas básicos:

- Programa de Autonomía personal y formación laboral previa.
- Programa de preparación, inserción y seguimiento laboral.

- Programa de formación continua.

Para poner en marcha el proyecto de trabajo, el centro cuenta, además de psicólogos, pedagogos y maestros, con la figura del *Preparador Laboral*, teniendo este profesional uno de los papeles principales en este proceso de inserción laboral, que es el hacer de nexo entre el centro, el joven, su familia, y la empresa. Su función radica en controlar y analizar todas aquellas variables que contribuyan a la adaptación del joven en su lugar de trabajo así como el mantenimiento del mismo, asegurando, por una parte un rendimiento y una calidad de su producción lo más óptima posible y, por otra, dándole soporte para su desarrollo personal y profesional.

El trabajo conjunto y coordinado que se pretende llevar se justifica por la misma necesidad de mejorar todos los procesos que se desarrollan a lo largo de estos programas. Vistos y analizados éstos los dos grandes interrogantes, se plantean en un momento inicial a la hora de realizar la incorporación de los alumnos para insertarlos en el proyecto, momento en el cual ya toman decisiones sobre qué sujeto es más susceptible de ser seleccionado; y el siguiente problema se genera cuando estos mismos jóvenes tienen que mantener su lugar de trabajo una vez han asumido las tareas que han de desarrollar en el trabajo para el que se les ha propuesto.

En realidad, se trata de revisar todo este proceso para optimizar al máximo cada una de las partes que lo componen y así poder establecer parámetros de referencia, establecer estrategias de asesoramiento y orientación para el análisis de la evaluación diagnóstica e inicial a implementar. No cabe duda que una adecuada evaluación de las capacidades, intereses, necesidades, grado de motivación,... del joven va a facilitar la incorporación a un empleo más acorde a estas características, y a la vez, poder definir e incluso anticipar una mejor adaptación al lugar de trabajo por la misma concordancia entre su perfil personal y el perfil profesional que requiere desarrollar el empleo al cual se incorporará el joven.

1.- JUSTIFICACIÓN

Muchos jóvenes con Síndrome de Down tienen dificultades para desarrollar sus capacidades, pero en la medida que pueden desarrollar y mejorar sus habilidades personales, sociales y laborales a través de programas adaptados, la evidencia de la intervención no es discutible. Sea como fuere ha de darse una respuesta a una situación que, aunque pueda parecer coyuntural por el número de población que se atiende, que es un problema social.

Una de las salidas a esta situación puede ser la de formar al joven para su profesionalización a través del trabajo con soporte. Esto significa que las acciones de formación sean susceptibles de incorporar a estos jóvenes al contexto del trabajo asumiendo modelos mixtos que centran su atención sobre la formación de los jóvenes, sobre el contexto laboral –específicamente en relación a los futuros compañeros- o sobre la interacción sujeto/contexto.

El diseño de un programa de orientación para la inserción laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, para la mejora de su calidad de vida, es un objetivo a tener presente.

Entre las acciones que fundamentan el diseño de un programa de orientación para la inserción y el mantenimiento del puesto de trabajo de personas con discapacidad destacamos:

1. Análisis previo de la persona donde se puedan detectar sus capacidades generales y específicas para desarrollar un trabajo, es decir aquello que sabe hacer y lo que puede llegar a realizar.
2. Comprometer (negociar) a las instituciones y entidades que colaboran de lo que supone incorporar una persona con discapacidad, en nuestro caso que presenta síndrome de Down, en un lugar de trabajo. Por lo tanto, una vez resuelto el compromiso se ha de hacer un análisis de tareas y del lugar de trabajo para **definir el Perfil Profesional** que se pretende cubrir.
3. **a.-** Analizar la discrepancia, realizar una comparación y llegar a definir los contrastes entre las exigencias del lugar de trabajo y el nivel de capacidades que ha de desarrollar la persona. De esta manera llegar al consenso en la elección de qué criterios son los necesarios para tomar decisiones posteriormente.

b.- Toma de decisiones para:

La modificación del “lugar de trabajo” (ayudar a definir un ambiente protésico)

- Formación para el empleo, que se definiría a partir de la formación en la empresa y para la empresa, mediante el “empleo con apoyo”.
- Evaluación de las acciones y de la toma de decisiones. Así definir qué tipo de soporte es el más conveniente para aquella persona: intermitente, limitado, externo y generalizado.

OBJETIVOS

No perdiendo de vista la finalidad de la propuesta establecemos los siguientes objetivos:

1. Mejorar la evaluación y preparación de los candidatos.
2. Revisar el proceso de inserción laboral de los participantes.
3. Mejorar el seguimiento en las empresas.
4. Mejorar los procesos inherentes al mantenimiento del lugar de trabajo.

Para conseguir los objetivos presentados, se proponen seguir los siguientes pasos:

- a. Determinar el proceso de evaluación de las características que definen a cada sujeto, realizando un análisis de sus capacidades, habilidades, intereses, experiencia previa, formación.
- b. Analizar el lugar de trabajo atendiendo a variables como estructura organizativa, sistema relacional (clima, sensibilización), perfil profesional, tipo de tareas, soportes naturales.
- c. Revisar el modelo de soporte de empleo teniendo en cuenta los siguientes aspectos: estrategias utilizadas, racionalidad en la temporalización definida, la formación que se realiza en el lugar de trabajo, la evaluación que se aplica, así como los criterios que la sustentan.

A grandes rasgos se intenta realizar un análisis de todos los elementos y agentes que intervienen en el proceso de adaptación del joven al trabajo, para así tener un mejor control del mantenimiento del sujeto en su empleo.

PROCEDIMIENTOS

1. Establecer criterios para definir el proceso de evaluación, teniendo presente una evaluación diagnóstica y a la vez una evaluación inicial en los sujetos que se están valorando.
2. Búsqueda y elaboración de instrumentos (entrevistas, recogida de información, cuestionarios, pruebas...) para la detección del grado de motivación, necesidades, intereses y habilidades.
3. Análisis de tareas para definir las actividades que se realizan en el lugar de trabajo, de forma que pueda inferirse las capacidades que son necesarias para su realización y nos oriente sobre los objetivos que deben tenerse presente en una acción formativa.

ALGUNAS NOTAS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

Se hace necesario definir las vías de actuación y describir el entorno en el cual nos movemos, para poder encontrar ejes comunes entre las instituciones que vayan en camino de dar una respuesta a esta situación.

Si hacemos una revisión de los objetivos que el nuevo Sistema Educativo se ha propuesto, vemos que en materia de colaboración pide el soporte de los agentes sociales y los servicios que gestionen acciones destinadas a la mejora de la inserción laboral. Ello tiene que ser un trabajo conjunto y la exposición que a continuación realizamos se

mantendrá en esta línea de trabajo

En concreto, la nueva cultura organizativa empresarial, el cambio por la incorporación de las nuevas tecnologías al mundo del trabajo nos ha de permitir dar rentabilidad a estas propuestas que irán destinadas a esta población que está o han acabado su etapa de escolarización y no han conseguido diseñar un itinerario laboral posterior; por esta razón es destacable el protagonismo de una **orientación vocacional-profesional** de los jóvenes cuando deciden incorporarse a las acciones que realizan estos centros que los ayudarán a insertarse laboralmente.

Estas experiencias basadas en el diseño de acciones de inserción para jóvenes con dificultades para incorporarse a un lugar de trabajo, son un marco privilegiado para concretar colaboraciones entre centros y otros servicios locales. En este sentido, se ha de dar especial atención a los mecanismos mediante los cuales se realizará el diagnóstico y primera evaluación de los jóvenes para los que se ofrecerán diferentes alternativas según el caso. Esta alternativa responderá a acciones de orientación (información, asesoramiento y tutorización), formación o alguna otra fórmula de actuación que vaya dirigida en esta línea de trabajo.

Habría de ser una respuesta sistemática que los centros dieran para atender a los jóvenes con dificultades en su proceso de adaptación al mercado de trabajo. La finalidad propedéutica de esta pretendida estructuralidad es la de controlar las posibles variables que intervienen así como el tiempo y dificultades que se pueden dar para así obtener la respuesta esperada.

En cuanto a la orientación y el trabajo con el colectivo al que hacemos referencia, debe tenerse en cuenta:

1. Factores de éxito y de fracaso de la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad
2. Alternativas de inserción del colectivo objeto de intervención.
3. Estrategias de intervención.
4. Metodología de orientación y de inserción laboral.

Obviamente, es necesario hacer participar al centro de trabajo en la definición y el análisis de las tareas y funciones en el lugar de trabajo; de esta manera, la implicación debe hacerles percibir la necesidad de planificaciones que establezcan la relación entre el lugar de trabajo y las personas objeto de integración. La orientación y el asesoramiento para el mantenimiento del lugar de trabajo, como proceso, se facilitará con la intervención y el compromiso por parte de la empresa.

Es necesario un proyecto de futuro en el que las expectativas de los jóvenes se cumplan, asumiendo los esfuerzos que el proceso de transición hacia el lugar de trabajo requiere.

PLANTEAMIENTOS FINALES

A través de lo que hemos ido planteando en el escrito podemos percibir toda una serie de consecuencias para que el empleo con soporte derive en una mayor grado de congruencia y sea susceptible de ser utilizado con personas que presentan síndrome de Down, y, en todo caso con cualquier otra persona con limitaciones para la incorporación a los medio laborales. Por ello podemos destacar que la implementación de un programa del cariz que presentamos requiere plantear toda una serie de componentes, tales como:

- a. Análisis de las alternativas de trabajo en el medio sociocomunitario y análisis de los trabajos.

Se tiene que establecer una cooperación muy estrecha entre todos los agentes que intervienen en procesos de inserción laboral. Entendiendo como agentes aquellos centros e instituciones que disponen de información sobre la evolución del mercado de trabajo, así como los nuevos yacimientos de empleo. Un ejemplo de ellos lo constituyen los observatorios de mercado y los agentes de desarrollo local.

De esta manera se debe realizar una descripción de los lugares de trabajo teniendo como referentes: conductas de trabajo, grupos de trabajo, habilidades específicas para cada trabajo, habilidades sociales interpersonales que se requieren para cada empleo, así mismo la estructuración y la elaboración de los instrumentos de evaluación profesional que nos permita valorar los sujetos de acuerdo a estos indicadores.

- b. Actividades laborales que son susceptibles de adaptarse a las posibilidades de la población objeto de inserción laboral. Hace referencia a las características de cada trabajo.
- c. Análisis de la situaciones de trabajo. En el mismo se pretende determinar los procedimientos que se utilizan para que los trabajadores puedan realizar las actividades laborales.
- d. Prospectiva sobre el mantenimiento del trabajo. Se entiende la necesidad de realizar actividades de evaluación que permitan dirimir y tomar decisiones sobre el entrenamiento o formación para el mantenimiento del puesto de trabajo por parte de las personas que son objeto de intervención del programa.
- e. Análisis de los servicios que faciliten la consecución del trabajo y de los procesos de coordinación. Se trata de establecer la relación entre los servicios de empleo y la coordinación con las empresas susceptibles de emplear o empleadoras. Esta coordinación debe procurar afianzar el aumento de la calidad de vida de las personas a través de la proporción de recursos necesarios para asegurar, formar y mantener el puesto de trabajo.

Sólo queda apuntar que todos aquellos aspectos que permitan vislumbrar un horizonte en el que las expectativas de las personas objeto de integración, como en nuestro caso los que presentan síndrome de Down, y el de los servicios que lo promueven deben llegar al compromiso con las agencias o empresas en las que deben incorporarse.

FUENTES DE PROYECTOS Y ESTUDIOS LOCALES

1. Projecte Educatiu. Manresa 1993
 2. Memòria Aula-Taller Esclat 1995. Centre Esclat-Bellvitge
 3. TEIC Programa Taller Ocupacionals. Curs 84-85 Manresa.
 4. Documentació curs YOUTHSTART *Jornades Tècniques Jove engega!* Seminari de Formació d'experts. Vallès Occidental 1996.
 5. *L'ensenyament Secundari Oligatori i el Batxiller en la nova proposta educativa* Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament 1993.
 6. *Catálogo de cursos* y documentación varia del Instituto Nacional de Empleo.
 7. Ideari *Servei de Promoció Econòmica* Patronat Granja Soldevila. Barcelona 1996.
 8. Comisión Europea *Guía europea para los consejeros de orientación* Educación Formación juventud CECA-CE-CEEA, Bruselas Luxemburgo, 1994
- AGUILERA PORCEL, S. *Els pre-tallers a Manresa 1984-1996. Un treball avaluatiu* Manresa 1996.
- CASAL, J. FUNES, J. TRILLA, J. HOMS, O. *Exit i fracàs escolar a Catalunya* Fundació J. Bofill. Polítics 9. Barcelona 1994.