



## El camino hacia la Inserción Social VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo

Valencia 7, 8 y 9 de marzo de 2007



M.<sup>a</sup> Amelia Martínez  
Borja Jordán de Urríes  
Carles Cerdá  
Julia Gozálbz  
(Coordinadores)

**Colección Actas 4/2007**

Colección Actas 1/2007  
(Distribución gratuita)

1ª Edición:  
2007

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>

Imprime:  
Imprenta KADMOS  
Salamanca

Depósito Legal:  
S. 274-2007

ISBN:  
978-84-690-4270-0

**Colección Actas 4/2007**

**Publicaciones del INICO**



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





El camino hacia la inserción laboral



# El camino hacia la inserción social

VIII Simposio Internacional  
de Empleo con Apoyo

M.<sup>a</sup> AMELIA MARTÍNEZ  
BORJA JORDÁN DE URRÍES  
CARLES CERDÁ  
JULIA GONZÁLBEZ  
(Coordinadores)

Publicaciones del INICO  
Colección Actas 4/2007  
Salamanca, 2007

ISBN: 978-84-690-4270-0

Depósito Legal: S. 274-2007

Imprime KADMOS

Salamanca, 2007

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	9
BLOQUE I: LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO ES POSIBLE PARA TODAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
<i>The quest for ordinary lives: the integrated post-school vocational functioning of 50 workers with significant disabilities.</i> LOU BROWN .....	13
<i>Una tarea paradójica: educar en valores y preparar para la vida.</i> MIGUEL A. SANTOS GUERRA .....	29
BLOQUE II: LOS SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO Y EL PROCESO DE INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA	
<i>La contratación de las personas con discapacidad (una referencia especial a los trabajadores afectados de especiales dificultades).</i> RICARDO ESTEBAN LEGARRETA .....	47
<i>El empleo con apoyo: desde el empresariado.</i> JOSE VICENTE SERNA REVERT .....	55
<i>El empleo como derecho: un compromiso sindical.</i> ROSANA COSTA NAVARRO .....	57
<i>Elementos del proceso: prevención de riesgos laborales.</i> FRANCISCO MARTINEZ VALLS .....	61
<i>La publicidad en la búsqueda de empleo.</i> JAVIER ABAB CHISMOL .....	65
<i>Análisis de puestos, selección, introducción en el puesto, seguimientos.</i> LUIS GARCÍA DÍAZ .....	67
<i>Trabajo con apoyo la experiencia de una integración laboral.</i> SUSANA SOLER PERALTA .....	81
<i>Gestión estratégica de los servicios de apoyo.</i> M <sup>a</sup> AMELIA MARTÍNEZ VALLS .....	87
<i>Strategic management and marketing of supported employment for their implementation into the workplace.</i> ERNESTO SÁNCHEZ .....	101
BLOQUE III: DESARROLO DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA	
<i>Aportaciones significativas recientes en empleo con apoyo desarrolladas desde el INICO.</i> BORJA JORDÁN DE URRIES Y MIGUEL A. VERDUGO .....	107
<i>Impulso de la AESE al empleo con apoyo de España.</i> FERRÁN BELLVER SILVÁN .....	115



<i>Projecte Trèvol: del empleo a la autodeterminación. Estructura de apoyo e intermediación.</i> JOSEP GILABERT OVIEDO .....	123
<i>Asociación BATA. Servicio de empleo para personas con T.E.A.</i> NACHO REY MATO .....	133
<i>Programa empleo con apoyo. Colectivos en riesgo de exclusión social.</i> ÁNGELA CAMPOS .....	139

#### BLOQUE IV: LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

<i>Self-determination and employment: the new paradigm in disability supports.</i> MICHAEL L. WEHMEYER .....	159
<i>La autonomía personal en la ley 39/2006.</i> DEMETRIO CASADO .....	169
<i>El impacto de la ley de autonomía personal en la mejora de la calidad de vida de la persona con discapacidad intelectual.</i> JAVIER ALBOR .....	177
<i>La figura del asistente personal para la vida independiente y la promoción de la autonomía de las personas con diversidad funcional (discapacidad).</i> ALEJANDRO RODRÍGUEZ-PICAVEA, JAVIER ROMAÑACH .....	183
<i>El futuro del empleo con apoyo ¿hacia dónde nos dirigimos?</i> MIGUEL ÁNGEL VERDUGO Y BORJA JORDÁN DE URRÍES .....	203

## INTRODUCCIÓN

El presente libro actas<sup>1</sup> recoge las distintas ponencias y mesas redondas que se presentarán en el VIII Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, en Valencia, los días 7, 8, y 9 de marzo de 2007.

Desde que se organizó en Palma de Mallorca el primer Simposio Español de Empleo con Apoyo en 1991, y poco después se celebró el primer congreso europeo organizado por EUSE en Róterdam, se ha recorrido un largo camino. Miles de personas con discapacidades han accedido al mercado laboral abierto, a través de esta metodología, basada principalmente en las capacidades de las personas que, con el apoyo necesario, pueden contribuir al desarrollo de la sociedad como ciudadanos de pleno derecho.

Los objetivos que pretendemos alcanzar en el simposio y que, de alguna manera, repercuten directamente en este libro son los siguientes:

1. Impulsar el ECA como único sistema real de inserción en el mercado ordinario de trabajo.
2. Demostrar que el ECA permite la integración laboral de las personas con discapacidades severas, en las distintas tipologías de la discapacidad.
3. Ser fuente de alternativas de solución a los problemas técnicos que actualmente nos encontramos en la integración a través del Empleo con Apoyo.
4. Poner de manifiesto que el empleo es la puerta para la integración social y la autonomía de las personas con discapacidad.
5. Contribuir al cambio desde sistemas más tradicionales y asistenciales de intervención con las personas con discapacidad, hacia la generalización de servicios de apoyo en todos los ámbitos de la vida.

*Las distintas ponencias se enmarcan en uno de los siguientes bloques temáticos, según los cuales se han estructurado los contenidos presentados en el Simposio:*

**BLOQUE I:** La integración laboral en el mercado ordinario de trabajo no sólo es posible para las personas con discapacidades ligeras. Las personas más gravemente afectadas, con la metodología y los apoyos necesarios, pueden hacer realidad su rol de persona adulta desempeñando tareas reales dentro de un proceso productivo.

<sup>1</sup> El presente libro se acompaña de 2 CD. Uno en el que se incluyen todas las comunicaciones al congreso y otro en el que se incluye la traducción de los textos en inglés

*BLOQUE II:* Exponer qué elementos deben prevalecer en las entidades y programas que promueven el ECA, ver los matices que los procesos deben adoptar para adaptarse a las peculiaridades de las personas según el tipo de discapacidad

*BLOQUE III:* Poner de manifiesto la historia y el desarrollo de ECA en el estado Español. Qué es, qué ha sido y qué quiere ser.

*BLOQUE IV:* Las personas con discapacidad en su libertad y su autodeterminación personal.

Es un honor para mí poder dar las gracias desde aquí, a todos los que han contribuido para que este libro vea la luz. A los ponentes, que han aportado sus conocimientos y trabajos en este congreso, a los patrocinadores sin cuya aportación, como es natural, esto no hubiera sido posible y, por último al INICO, especialmente a Miguel Ángel Verdugo y a Borja Jordán de Urrés, cuyo aval e implicación en esta publicación han sido inestimables.

Espero sinceramente que este esfuerzo de todos no sea baldío y que los contenidos de este libro puedan ser de utilidad para quienes decidan apostar por el ECA.

M<sup>a</sup> AMELIA MARTÍNEZ VALLS  
Presidenta Comité Organizador  
Febrero de 2007

Bloque I:

La incorporación al mercado  
de trabajo es posible para todas  
las personas con discapacidad

---



# THE QUEST FOR ORDINARY LIVES: THE INTEGRATED POST-SCHOOL VOCATIONAL FUNCTIONING OF 50 WORKERS WITH SIGNIFICANT DISABILITIES<sup>1</sup>

LOU BROWN<sup>2</sup>

*Professor Emeritus, University of Wisconsin, Madison  
Betsy Shiraga and Kim Kessler  
Community Work Services, Inc., Madison, Wisconsin*

## ABSTRACT:

*An extensive report is made of the work histories of 50 adults with significant disabilities who are served by Community Work Services, Inc., in Madison, Wisconsin. The primary purpose is to share information about the integrated vocational functioning of these adults, 90% of whom exited high school 15-24 years ago. A second purpose is to celebrate the inspiring achievements of a remarkable group of workers, their family members and the professionals who served them. A third is to affirm the validity and feasibility of integrated vocational functioning. Hopefully, by documenting what was and is operational, opportunities for and improvements in integrated services can be generated and more ordinary lives can be realized.*

Some who survive the birth process this year will be more disabled than any who did so before. More individuals with disabilities who enter and exit schools now are outliving their parents. As they age, many are presenting more longitudinal, complicated, and expensive difficulties than their chronological age peers (Bittles & Glasson, 2004). When George W. Bush became president, he asked an advisory group to address the status of special education. After over 1 year of comprehensive study, his President's Commission on Excellence in Special Education (PCESE, 2002) reported that approximately 70% of all persons with disabilities in the United States between the ages of 18 and 64 were unemployed or grossly underemployed. Subsequently, his Committee for People with Intellectual Disabilities reported that 90% of the approximately nine million adults in the USA so labeled were unemployed (PCID, 2004). A task force established by the governor of Florida reported that approximately 85% of

1 El presente capítulo es un extracto de un artículo original aportado por Lou Brown para este libro de actas cuya referencia completa es: Brown, L., Shiraga, B. & Kessler, K. (2006). The Quest for Ordinary Lives: The Integrated Post-School Vocational Functioning of 50 Workers With Significant Disabilities. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 31 (2), pp 93-121.

2 Lou Brown is an Emeritus Professor of Education at the University of Wisconsin. Kim Kessler and Betsy Shiraga are codirectors of Community Work Services, Inc. A version of this paper can be downloaded from the Website [www.education.wisc.edu/rpse/faculty/lbrown](http://www.education.wisc.edu/rpse/faculty/lbrown). Sincere appreciation is expressed to Pat Vandeventer, President of the Board of Directors of Community Work Services and Professor Charlotte Ross (1943-2005) of Benedictine University for their extremely insightful and helpful contributions.

all adult Floridians considered to have developmental disabilities and/or cerebral palsy were unemployed (Salamone & Garcia, 2004). Some adults with significant disabilities have productively functioned in integrated work settings for centuries and each year increasing numbers do so in more communities around the world. Nevertheless, the post-school outcomes realized by the vast majority are tragically unacceptable and wasteful of hopes, dreams, lives, and increasingly scarce tax dollars. Far too many exit school and are unnecessarily confined to segregated enclaves, workshops, and activity centers or stay at home all day with family members and/or others who are paid to be with them (Blackorby & Wagner, 1996; Brown, Farrington, Suomi, Zeigler, & Knight, 1999; Certo, Pumpian, Fisher, Storey, & Smalley, 1997; Certo et al., 2002; Horvath, Rose, & Stapleton, 2003; Hunt, 2004; Luecking & Certo, 2003; Murphy & Rogan, 1995; Wehman & Kregel, 1998). We can and must do something to change this most unfortunate state of affairs.

In the 1970s, segregated special education schools and classes were the predominant, if not the only, service delivery options offered students with significant disabilities. In addition, the standard curriculum offering was "school-only" instruction; students rarely left the school to engage in learning opportunities in community settings. A few came to realize that when instruction was confined to the physical property of schools, too many important and learnable skills could not be acquired; the performance criteria used were inappropriate, counterproductive, or even harmful if manifested in nonschool settings; even the best teachers and therapists ran out of good ideas quickly; and it was difficult to stay excited about teaching when the known post-school outcomes were segregation and nonproductivity.

Also in the 1970s, a small group of Madison Metropolitan School District (MMSD) teachers and administrators, parents, and University of Wisconsin students and faculty members dreamed of post-school lives that were richer, more varied, safer, interesting, challenging, respected, and otherwise more ordinary than those segregated contemporaries were experiencing. Tangibly, more ordinary meant increasing: the number of environments in which the students would participate in postschool life; the quantity and complexity of respected skills they were given opportunities to learn and perform over long periods; the number of persons with and without disabilities with whom they could interact and develop social relationships; and the choices they could make about where they went, what they did, and with whom they were with. They arranged for a few individuals labeled "trainable level retarded" and "severely emotionally disturbed" to receive authentic vocational assessment and authentic vocational instruction during school days and times (Brown, 2005a, 2005b). Authentic vocational assessment refers to arranging for an individual with disabilities to participate in real work and related settings and activities and then determining meaningful discrepancies between the expressed repertoire and the actual requirements of minimally acceptable participation. Authentic vocational instruction refers to teaching that is actually needed to meet the minimally acceptable performance standards of an employer.

In those days, authentic assessment and instructional techniques were considered by most as radical, extreme, dangerous, impractical, too costly, developmentally absurd, and generative of false hopes. Few MMSD teachers agreed to use them and few parents allowed their children to experience them. However, once some students demonstrated they could learn to participate safely and efficiently in integrated nonschool settings, teachers quickly realized they did not have enough time to teach the wonderful array of other important skills that could be acquired. They remembered how frustrating and depressing it was when instruction was confined to school grounds. That is, they realized it was better to run out of the time needed to teach important skills in many places than to be unable to think of important skills to teach in the time you had in the limited number of places in which you participated.

Unfortunately, the post-school options available to those who received authentic assessment and instruction were segregated workshops, activity centers, and staying at home. One local agency provided supportive services in integrated vocational settings. Dane County officials directed monies to this agency to serve the 1981 MMSD graduates with significant disabilities who were functioning in integrated work settings when they exited school. They reasoned that it would be counterproductive and ideologically questionable to confine those graduates to segregated settings after school personnel prepared them for the real world of work and because their parents/guardians clearly preferred the integrated option. The agency hired a job coach who provided support to these graduates, decided to serve only a small quota of persons with significant disabilities, and shortly thereafter went out of business.

Those who continued to support segregation manifested vehement opposition to this departure from traditional funding practices. They predicted the workers would lose the integrated jobs they had when they exited school and would not be able to get others. They told parents their children would be unsafe, abused, isolated, lonely, and ridiculed in integrated settings. It was clearly communicated that if a segregated placement was rejected at school exit and parents applied for one at a later date, their children would be put on waiting lists without guarantees they would ever be accepted. They also told parents, "We are offering you a placement for life. Take it or leave it." In short, segregationists were quite comfortable confining large numbers of persons with disabilities to one environment, allowing them to engage in an extremely limited range of tasks, arranging for them to interact only with others with disabilities and individuals who were paid to supervise them and disallowing few, if any, choices about important parts of their lives.

## COMMUNITY WORK SERVICES

From its inception, Community Work Services received county administered tax dollars to serve adults with significant disabilities in integrated settings who (a) were exiting the MMSD and employed in integrated work environments, (b) were exiting non-MMSD schools in Dane County and sought an integrated option, (c) wished to leave or were terminated from segregated workshops and activity centers because of challenging behaviors, or (d) moved to Dane County from large public and private institutions.

In August 2005, the endpoint of the data used for this report, Community Work Services served 70 workers, employed two co-directors (one at 100% FTE and the other at 60% FTE), an office manager (37.5% FTE), and the equivalent of 14 full-time job coaches. In 1989, Community Work Services decided to limit the number of workers served for two quality assurance reasons. First, agency leaders believed that it was extremely important to remain small enough to allow the co-directors to provide direct support services. This would afford individualized knowledge of all workers, their families, coworkers, and employers. It would also allow for the provision of meaningful training and support to both workers and job coaches. Second, the agency was committed to affording all workers individualized horizontal and vertical enhancement opportunities throughout their careers. *Horizontal enhancement* refers to increasing the number of skills in a particular difficulty range a worker learns and performs. Vertical enhancement refers to increasing the complexity of the skills a worker learns and performs. Consequently, whereas the agency added 43 school graduates between 1984 and 1988, it accepted only seven school graduates between 1989 and 2005. The decision to limit capacity induced the development of similar services by other agencies. In 2005, 14 agencies in Dane County served over 700 workers with disabilities who required long-term support in integrated work and related settings.



## SOURCES OF INFORMATION

After reviewing the records of the adults served by Community Work Services, it was decided that the 50 workers who exited high school from MMSD (47 workers) and other school districts in Dane County (3 workers) would be the focus of this report. The primary source of information was the records kept by Community Work Services. Supplementary information was secured by contacting the parents/guardians of the workers, job coaches, employers, coworkers without disabilities, government officials, school records, and residential service personnel. Confidentiality procedures were approved by the workers (or when appropriate, by their parents/guardians), as well as the co-directors and board of directors of Community Work Services. Specifically, it was agreed that the workers' names would not be used. A numbering system was developed based on the year in which the worker exited school and data were tracked through this system. It should be noted that many of the MMSD graduates have been involved in other post-school follow-up analyses (Brown et al., 1986, 1987; Piuma, 1989; Vandeventer et al., 1981).

## THE 50 WORKERS

In 2005, the 50 workers ranged from age from 23 to 45 years. Their average age was 39.4. All but four were 35 or older and had been out of school for at least 15 years. Twenty-eight of the workers were male, 22 were female. Forty-five were White, three were African American, one was Latino, and one was Asian American. The workers of concern are individuals who were considered to have significant disabilities; that is, individuals whose intellectual and adaptive behaviors represented approximately 1% of a naturally distributed general population. All experienced communication, cognitive, social, physical, behavioral, sensorimotor, and/or other challenges in kinds and degrees most would consider severely disabling. All needed substantial long-term assistance in all activities of daily living. All but one had been ascribed standardized, adapted, and/or estimated intelligence test scores of approximately 50 or below.

Additional disability information reveals a variety of disabilities, including Down syndrome (21), cerebral palsy (7), autism (4), and Cornelia DeLange syndrome (1). Five workers had hearing impairments and three had visual impairments. Fourteen manifested seizure disorders. Nine of the workers used wheelchairs or walkers. Twelve workers needed physical assistance when eating and/or drinking and 17 needed assistance when using restrooms. Fifteen workers were nonverbal. Three workers had Diabetes and two were diagnosed with Alzheimer's Disease. All of the 50 workers were judged eligible for longterm vocational support by Dane County officials and all were eligible for Social Security Disability Insurance (SSDI) and/or Supplemental Security Income (SSI). One, although eligible, did not accept SSDI or SSI because of parent preferences. All the others received medical assistance. Only one received employer provided medical benefits.

Forty-three of the 50 workers were served by Community Work Services upon exiting school and continued to receive services through this agency from the time they exited until 2005. Seven workers were supported by other agencies upon leaving school but had been with Community Work Services for at least 10 years by August 2005.

## RESIDENTIAL SETTINGS AND SUPPORT

Two of the 50 workers moved away from Dane County, and two workers died prior to 2005. Of the 46 remaining, 10 lived with one or both parents, one lived with a sibling who

was not disabled, and twenty lived in supported apartments with no more than one other person with disabilities and a paid person without disabilities. Eleven lived in supported apartments with one other person with disabilities; professionals who lived nearby came to them and provided assistance but did not live with them. Typically, support from professionals who lived nearby ranged from 2 to 8 hr/day; support was supplemented with electronic monitoring systems (e.g., exit alarms and motion detectors). Four lived in adult family homes (i.e., foster homes for adults). No worker lived in a setting with more than two unrelated persons with disabilities (i.e., in a group home).

A long-standing practice of segregated workshops and activity centers is to arrange for their clients to leave residences in the morning and return in the late afternoon. During these times, residential support agencies do not have to employ personnel and parents/guardians are released from direct care responsibilities. In most instances, agencies that support workers with significant disabilities in integrated vocational settings must arrange for approximately the same amounts of time out of residences. This, indeed, was the practice of Community Work Services in that most of the workers were gone for the day (8:00Y3:30, for example). The following section provide detailed information about the hours occupied by work commitments. Following the Work Histories section, information is provided in the Recreation, Lunch, and Transportation section so that the reader can understand how these activities figured into the days of the workers.

## WORK HISTORIES

### *Integrated Work Environments*

An integrated work environment has three major characteristics. First, it is naturally proportioned. Assume approximately 1% of the general population has significant disabilities. If so, no more than approximately 1% of those who work in a general work environment can be so disabled. A hospital, which in this context is considered a general work environment, employs 500 persons. In order for it to be considered naturally proportioned, approximately five or 1% of the 500 can have significant disabilities. Even then, a superficial analysis might induce the judgment that because the hospital is naturally proportioned, the areas in which the five work are thereby acceptable. Further analysis may reveal, however, that the five workers are confined to a mobile maintenance crew or an enclave; are supervised 100% of the time by job coaches; have few, if any, opportunities for vertical or horizontal enhancement; experience only segregated lunches and breaks; and are restricted to situations in which meaningful social interactions with coworkers and others who are not disabled are rare, if not impossible (Brown et al., 1991). Thus, although the hospital as a general work environment may be naturally proportioned, immediate work and related subenvironments are overpopulated with workers with disabilities and are de facto unacceptable. The point here is that a worker with significant disabilities must work in sight, sound, and within reasonable distance of coworkers who are not disabled. All 50 workers carried out their jobs in settings that were in reasonable accordance with these criteria.

Inspection of the work environments in Table 1 reveals that the 50 workers had jobs in 253 settings. In this context, a setting was counted more than once if more than one worker was employed in it. The number of work settings per individual worker ranged from 1 to 10. In total, there were over 150 different integrated work environments.

There were important changes in the types of integrated work environments utilized across time. In 1986, 20 food service and 22 office settings were the sites for the 40 workers

served at that time (this number excludes the two workers who died and the two who moved from Dane County). In 2005, the same 40 workers were employed in only six food service environments but in 47 office settings. Concerted efforts to increase office sites were made for the following reasons. First, offices often have low turnover rates relative to food service settings. This allows for the frequent contacts and common experiences over extended periods necessary for the development of meaningful social and supportive relationships with coworkers without disabilities. Second, parents/guardians and workers often preferred office settings. Third, many office tasks were less physically and cognitively demanding than those required in food service settings. For example, clerical collating and stapling tasks required relatively few skills, discernable sequences, less stringent time constraints, and simple qualitative judgments when compared to bussing tables, washing dishes, sweeping floors, or making salads in a restaurant. Fourth, Madison contains a large number of city, county, state, federal, and private offices. Fifth, the central location and close proximity of many government office buildings allowed for convenient transportation for workers and job coaches.

Many workers were employed in two or more work environments in a day/week, primarily for the following reasons:

- At times one environment did not provide the variety of tasks that would maintain interest, willingness to perform, and physical well being.
- Multiple environments provided more opportunities for the preferred amounts and kinds of social relationships with coworkers without disabilities.
- A reasonable balance between active and sedentary tasks across a day/week was not available in one setting.
- There was an insufficient amount of work in one setting.
- Workers who presented social and behavioral challenges were often more readily accepted or tolerated if their work schedule was less than a full day/week in a particular setting.
- If someone worked in two settings and lost access to one, it was usually less disruptive for the worker and easier to arrange another part time rather than a full-time job.
- A setting may have required skills that were in the repertoire of a worker during some, but not all, parts of the work day/week. For example, one worker performed her job acceptably at a restaurant in the mornings; however, during busy lunch periods, when she could not carry out her job adequately, she worked at a nearby video rental store.

### *Work Tasks*

A job is defined as the entire range of skills required of a worker without disabilities in order for an employer to hire or continue to employ her/him at least at the minimum wage. Some components of the jobs of coworkers without disabilities were too difficult for the workers. Answering telephones, using word processors and assisting customers, are examples. In short, a business could not succeed if it was dependent upon the productivity of only the workers with disabilities. In addition, many of the workers manifested attendance rates and behavioral challenges that would not have been tolerated by most employers, if the workers were not disabled.

If a worker with disabilities does not complete a task in accordance with the minimally acceptable standards of an employer, and as a consequence a coworker without disabilities

must be paid to do so, it is considered real work. All 50 workers performed real work in accordance with this definition. In some instances, a worker with significant disabilities could complete some work tasks acceptably in the same manner as coworkers who were not disabled. In other instances, a worker could do so only if individualized adaptations were designed and utilized. An adaptation refers to something that is added to, or changed in, the setting that allows a worker with disabilities to perform his or her work in accordance with the minimally acceptable standards of an employer. These adaptations are not needed by coworkers without disabilities. Some adaptations such as paper folding devices, colorcoded mail, and pictures of required performance sequences are relatively simple and inexpensive. Others are quite complex and costly. Many workers utilized a wide array of individualized adaptations throughout their careers.

From 1981 to 2005, the workers engaged in over 150 real work tasks. Efforts to provide opportunities to learn and perform a wide array of different and/or more complex tasks across days, weeks, and years were always made.

#### *Years and Months in Work Settings and Reasons for Job Changes*

The amount of time individual workers spent in particular settings ranged from 2 months to 27 years and 6 months. Job changes occurred for a range of reasons, most of which were designed to enhance opportunities and create better job matches. For example, changes were made because the array of tasks was too limited, complex, or simple. In some instances, a new job was secured because it offered better opportunities for social interactions and/or natural support. Changes were made to move someone from a volunteer experience to a paid work setting, or to a site closer to home with improved transportation options. Occasionally, a change was made so that professional support could be provided more effectively, and in some instances changes were made to accommodate a worker's medical needs or decline in stamina. Finally, like many workers, changes were made when workers became disinterested in a setting or tasks and asked for changes. "Asking for changes" took different forms, including obvious declines in performance, exhibiting challenging behaviors, and/or refusing to go to work. Some of the job changes were due to terminations and layoffs. Between 1981 and 2005, there were 18 terminations and 18 layoffs that occurred across 21 different workers. The reasons for terminations were unacceptable social/behavioral actions (14), excessive absenteeism (2), and poor work quality (2). Social/behavioural challenges that warranted dismissal included aggression toward others, demands for attention that interfered with the functioning of coworkers and supervisors, and stealing. Pens, coffee cups, and snack foods were the items taken most frequently. Money was rarely taken. In most instances, a worker was not terminated until several problematic actions were expressed. Some employers offered continued employment; however, job coaches often judged that it was important to provide workers opportunities to learn from natural consequences—the loss of one's job. In 12 of the 18 terminations, employers agreed to hire other workers supported by Community Work Services.

Reasons for layoffs were declines in business (6), the tasks workers performed were phased out (5) or were assumed by full-time employees (2), and there was an insufficient amount of work available (5). In one instance, a worker broke his ankle outside the work setting and the employer determined it was necessary to hire a replacement. Workers who exited integrated settings were moved to other integrated settings. Community Work Services has never had a worker move from an integrated to a segregated work setting.

### *Hours Worked*

In most instances, job coaches supervised the workers from around 8:30 a.m. to 3:00 p.m., Mondays through Fridays. This encompasses time spent in working, in lunch and work breaks, in traveling, and in recreation activities. The number of hours spent working (including breaks) ranged from 6 to 30.5 hr/week. The average was 20.15 hr/week. Interestingly, many workers who presented social and behavioral challenges worked the most hours per week. With few exceptions, the number of hours worked per week remained relatively stable across time. This is noteworthy because as the workers aged, stamina and more serious mental and physical illnesses frequently reduced skill levels. Logically, as the competence and productivity of some workers increased, so did their earnings. However, increased earnings jeopardized some SSDI and SSI benefits and their work hours were maintained or reduced to keep them under the benefit loss threshold.

### *Wages*

In 2005, the Wisconsin legal minimum wage for private sector employees was \$5.70 per hour. Most public sector city, county, and state positions in the Madison area offered starting wages in entry level positions of around \$10.00 per hour. The hourly wage range of the workers in 2005 was from \$3.20 to \$10.00. The average was \$5.76. Obviously, no worker could live on the wages earned. Several other points are relevant.

- The ranges and amounts of work produced were almost always less than those of coworkers without disabilities. However, the work they produced released coworkers without disabilities to focus on more complicated tasks.
- The productivity of 12 workers was documented empirically by Community Work Services personnel. These employers were eligible for and utilized deviated wage certificates that allowed subminimum wages commensurate with productivity. There were many employers, however, who were eligible for deviated wage certificates based on a worker's productivity but chose to pay the minimum wage or higher.
- Many workers received pay raises because of longevity in their positions. Increases in the legal minimum wage since 1984 also resulted in automatic pay raises.
- None of the workers worked 40 hr/week. Because of the part time nature of their work, most did not receive benefits through their employer.

In 2005, seven of the workers were in "volunteer" settings. Each of these seven also worked for wages in other settings. We believe that it is qualitatively better to work in an integrated setting as a volunteer than it is to work in a segregated setting for the amounts of money typically received. A worker was considered a volunteer if he or she had reasonable knowledge about, and agreed to perform, the required tasks and if the setting legally used other volunteers in the same capacities. Volunteer settings were utilized for three major reasons. First, the physical, social, logistical, and other benefits of volunteering were deemed more important than the amounts of money that could be earned elsewhere. Second, the amounts of money earned jeopardized SSDI and SSI benefits. Wisconsin allows benefit determination professionals to decide how much a worker can earn before benefits are reduced or terminated. Some could have worked more hours and/or earned more money. However, they could not earn enough money or work the number of hours that would compensate for reduced or terminated benefits. Thus, they worked fewer hours, participated in paying and volunteer roles and/or deferred raises. Third, workers realized they could make money elsewhere but clearly preferred working in certain settings as volunteers. Despite these reasons, the use of volunteer



settings decreased over time. In 1986, 15 workers functioned in volunteer roles; in 2005, only seven did so.

### *Professional Support*

None of the workers could have been successful in a workplace, residential setting, or anywhere else without the comprehensive and sustained assistance of family members, job coaches, taxpayers, coworkers without disabilities, and others. In the workplace, professional support refers to the amounts and kinds of assistance a job coach provides that would not be needed if a worker was not disabled or was less disabled. In 2005, the amounts of professional support time per individual worker ranged from approximately 15 min to 35 hr/ week. The following points emerged:

- Job coaches continuously strived for safe, cost efficient, and otherwise individually meaningful balances between too much and too little support.
- Some workers performed their jobs quite well in high ratio arrangements (e.g., 1:5 or 1:6 ratios) because of their personal care, social, travel, and work repertoires. Others performed their jobs quite well in high ratio arrangements during work times but needed low ratio arrangements (e.g., 1:1 or 1:2 ratios) during relatively unstructured break and lunch times and in travel and recreation activities because of personal care and behavioral challenges.
- If tasks were within the lower end of the difficulty range of a worker, the support required to ensure acceptable work quality was often minimal. However, job coaches persistently strived to generate horizontal and vertical enhancement opportunities. When a worker was learning additional tasks in a difficulty range or more complex tasks, increases in professional assistance were almost always required.
- One day a worker could have been doing quite well with only monthly checks; however, for health, behavioral, training, or other important reasons, he or she may have needed a job coach present for the entire time she was working the next day. Consequently, professional support had to be flexible and responsive to constantly changing circumstances. As the workers aged, deteriorating mental and physical health and the diminution of personal care skills often required increasing amounts and kinds of support.

The support arrangements used with each worker are presented in Table 1 and are categorized in the following manner:

- 1 to 1 or 2. In these arrangements a job coach was in the same physical space, in sight of, and/or in extremely close proximity to one or two workers almost 100% of the time they were in their work settings. This intensity of support was deemed necessary to maintain concentration on tasks and productivity; address seizure disorders; honor court orders and strong parent/guardian preferences; manage behavioral challenges; minimize interference with the productivity of others; and attenuate safety risks.
- 1 to 3, 4, 5, or 6. In these arrangements, job coaches were approximately 5 min away from the 3, 4, 5, or 6 workers for whom they were directly responsible. In order for these arrangements to be operative and yet to honor the criteria of an integrated work environment, settings that were in relatively close temporal and spatial proximity were used. For example, five workers' jobs were in four separate areas of a large government office building. This allowed one job coach to check each of the five every

- 15Y20 min. When necessary, coworkers without disabilities used cell phones and pagers to contact job coaches who were rarely more than 5 min away.
- Daily checks. In this arrangement, job coaches typically checked workers at least once per day. However, depending on support needs, a worker was checked or monitored once every 30 min to once in 4 hr. The typical routine of a job coach in this arrangement was to rotate across workers throughout a morning or afternoon. Because workers in this arrangement needed less assistance than others, their work settings were more dispersed. However, a job coach was rarely more than 15Y20 min away.
  - Weekly and monthly checks. In these arrangements, workers were checked by a job coach 1Y3 times per week or 1Y2 times per month. Typically, a check lasted from 5 to 30 min. If circumstances required more support, it was provided.

Most of the support provided by job coaches in all arrangements described included the following: (a) providing systematic training and instruction, (b) verifying work was completed acceptably and that negotiated routines and schedules were followed, (c) motivating workers, (d) assisting employers/supervisors to set workers up with assigned tasks, (e) monitoring behavioral challenges and following through with agreed upon interventions, (f) monitoring dress and grooming requirements, (g) facilitating social interactions and communications between workers and coworkers/supervisors (e.g., programming and updating augmentative communication devices), (h) monitoring, evaluating, and improving the effectiveness of individualized adaptations (e.g., setting timers and alarms that indicated work breaks and transition to another work site), (i) getting feedback from employers and/or coworkers about worker performance and responding constructively, (j) assisting in restroom and related activities, (k) monitoring medical conditions and dispensing medications, (l) assisting during transitions to and from work sites, lunchrooms, transportation points, etc., and (m) responding appropriately to extraordinary situations.

### *Work Breaks*

Whereas some workers had paid breaks, others did not because they worked less than 4-hr shifts. For those who did take breaks, the range was from 10 to 30 min. The average was 15 min. Breaks were often longer than those taken by coworkers without disabilities because more time was needed drinking, eating, and using restrooms. Some took breaks on their own, some took them with coworkers without disabilities, and some took them with job coaches.

## RECREATION, LUNCH, AND TRANSPORTATION

### *Recreation*

In 2005, 18 of the workers engaged in recreation activities during portions of their work weeks. These activities included “working out at the Y,” swimming, shopping, using public libraries, and bowling. One worker swam at a “Y” approximately 5 hr/week. A job coach checked in with him about once per month. The 17 others participated in these activities with a job coach in groups of two or three. The workers spent from 2.5 to 6 hr/week in recreational activities during work weeks. The average was 4.5 hr/week.

The workers engaged in recreational activities for a number of reasons. First, as previously mentioned, it was necessary for most of the workers to be out of their residences between approximately 8:00 a.m. and 3:00 p.m. daily. Appropriate work tasks could not be arranged for that amount of time. Behavioral challenges, attention span difficulties, and/or limited sta-

mina disallowed full days of work. Second, a worker and/or parents or guardians requested that some time be spent in recreational activities. When recreational experiences

during nonwork days and times were analyzed, it was clear that involvement in some "fun" activities was needed. Third, health and fitness considerations led to incorporation of some physically demanding recreational activities. And, finally, recreational activities were used as motivations for working (e.g., "in order to have money to shop, you must work").

### *Lunch*

Many workers needed more physical or other kinds of guidance during lunch than while working. Specifically, help was needed purchasing, opening packages, cutting foods, cleaning up, and using restrooms. Twelve workers needed physical assistance when eating and drinking. Some workers experienced behavioral difficulties in relatively unstructured lunch periods, and in such instances a job coach ate lunch with from two to five workers in the same location. This was an unfortunate violation of natural distributions, but it was done because the personnel that would be needed to supervise in low ratio arrangements could not be afforded.

### *Transportation*

Workers traveled to and from work using various means: walking (1), transported by parents (3), and independent use of city busses (11). The remaining workers used specialized transit or a combination of specialized transit and another means of transportation, including being transported in a job coach's personal vehicle.

## SOCIAL INTEGRATION

It is incumbent upon those who claim integration is superior to segregation to delineate important elements that are operative in the former but not the latter. One of the most important characteristics of the integrated option is the opportunity to interact with and develop a range of social relationships with coworkers and others without disabilities who are not paid to be with you. CommunityWork Services expends substantial energies and other resources developing a wide array of social relationships between coworkers and others without disabilities. Indeed, although the vocational achievements reported are notable, for most workers they are secondary to the social relationships experienced. These relationships could not have been realized in segregated environments.

Several important points relative to enhancing social relationships emerged. First, if employers and coworkers without disabilities were comfortable with and liked the job coach, they were more likely to develop social relationships with workers. Therefore, job coaches were encouraged to be sociable, accessible, and approachable. They were also encouraged to provide relevant information about a worker's interests, abilities, and communication styles as ways of increasing opportunities for social interactions. Second, when job coaches initiated social contacts on behalf of a worker, coworkers were generally happy to be approached. Oftentimes they did not realize that becoming involved with a worker in social activities within or outside the workplace was appropriate and preferred. After initial contacts and connections were made by job coaches, coworkers often continued and expanded them with minimal support. Third, in some instances meaningful social relationships developed quickly and with relative ease. However, it was more common for them to develop gradually. One particularly



helpful facilitating technique was for job coaches to model desired social interactions. For example, for 2 years a job coach brought cake and gifts to the office to celebrate the birthday of a worker. In the third year, coworkers organized his birthday party without the involvement of the job coach. In 2005, all of the workers celebrated their birthdays and workplace anniversaries with coworkers and employers. Fourth, as many wonderful social relationships developed, it became apparent that the workers seemed to be receiving much more than they were giving. Thus, with the assistance of job coaches, workers began acknowledging the birthdays of coworkers and employers, inquiring about vacations, sending get well cards, and making other gestures common in reciprocal relationships. After initiating more giving actions, the workers became even more socially connected to coworkers and employers. Finally, although the excitement and novelty of new work settings and tasks oftentimes faded, it was quite common that social relationships with coworkers produced more satisfaction and sustained productivity. The benefits of working in integrated settings were not restricted to the workers. Many coworkers described their work environments as being enhanced, their morale improved, and their personal and professional lives more fulfilled because they worked with persons with disabilities. Sometimes, workers did not participate in events with coworkers that were at night or on weekends because transportation could not be arranged. Nevertheless, there were many instances when workers attended gatherings at the homes of coworkers, ate with them at restaurants, and engaged in recreation activities together on weekends. The following are illustrations of such social relationships (names are pseudonyms):

Travis works at the office of the Wisconsin State Commissioner of Insurance. The director of human resources took a sign language course so she could communicate with him. She sometimes joined Travis for breaks and occasionally met him for lunch at a nearby cafeteria to "chat." Several other coworkers learned some sign language. At his birthday parties, they all sang "happy birthday" in sign language.

In 2005, the state office building at which Brad worked was renovated. Everyone was displaced during construction. When the renovations were completed, a floor plan was posted. Brad, who used to work next to Jane, was moved to another area. Jane went to her administrator and arranged for another employee to be moved so Brad could continue to work next to her.

Martin worked in the City of Madison Assessor's Office. He entered data into a computer using a mouth stick. He also used it to ambulate in his motorized wheelchair. His supervisor, Joann, observed job coaches struggle with his outerwear during cold weather. She surprised Martin one day with a poncho she made that could be easily slipped on and off. He loves the poncho and wears it whenever weather permits.

Kevin worked at the Badger Cab Company. One morning he was trying to use his pocket talker to communicate with coworkers. It was not working and he was becoming quite frustrated. One of his coworkers learned that Kevin's insurance did not cover the \$300 for a new talker. He started a collection and in a few hours had enough. A few weeks later Kevin's coworkers arranged a cookout and surprised him with a new talker. Rick, Kevin's supervisor who organized raising the money, said, "It's hard to describe. We could have someone else do the work, but it's better having Kevin. When he's not here, I miss him."

Mike worked at the Avenue Bar and Restaurant, primarily as a dishwasher. After 15 years, he decided he wanted a new job. This was a difficult choice because he had made many friends and was especially close to Paul, his boss. Mike started working at the Mautz Paint Company, which was one block from the Avenue Bar and close enough for him to stop in to visit friends and for free lunch! After 2 years, the owner of the Mautz Paint Company announced the business was being sold and employees should expect to be laid off. When

Paul heard the news, he quickly reassured Mike that he could come back to the Avenue Bar on a temporary or permanent basis. He also guaranteed that he would not have to do dishes. When Mike's job coach thanked Paul for his generous offer, his response was, "Mike is family. He is like a brother to me."

## DISCUSSION

From 1981 to 2005, the 50 workers participated in over 150 integrated work settings, performed hundreds of meaningful jobs effectively, and enjoyed hundreds of social relationships with persons without disabilities who were not paid to supervise them. Not one moved from an integrated to a segregated setting and not one instance of physical or sexual abuse in an integrated setting was reported. Vulnerable individuals are safest when they engage in meaningful activities in places with many peers without disabilities who are not paid to be with them.

Those who opposed allowing opportunities for integrated vocational experiences in the 1970s and 1980s and predicted failure and harm were wrong. Those who oppose integration today are even more wrong because we now have an increasing body of evidence that, given authentic instruction and reasonable long-term and personalized support, individuals with significant disabilities can be engaged successfully and safely in integrated vocational settings over long periods. Specifically, it is the considered professional judgment of the authors that the number of environments to which the workers were given access, the quantity and complexity of skills they learned and performed, the social relationships they experienced, and the personal choices they were allowed to make were enhanced dramatically because they were part of integrated rather than segregated settings. If MMSD school personnel did not provide authentic vocational assessment and instruction, it is extremely doubtful that many parents would have advocated for their children to be supported in integrated work settings after school exit; that Community Work Services would have been created; and that the workers and many others would have had opportunities to participate in integrated society for so long. Tragically, the service delivery models and curricula that have been proven effective preparing students with significant disabilities for the real world of work at school exit are being used by too few school districts. The results are waste, unemployment, disappointment, frustration, dependence, and lives with other qualities that are less than acceptable. It does not have to be this way. Schools are time-limited means to ends. They are not ends. In the United States, students with significant disabilities typically attend school until around age 22. They are supposedly provided with specially trained teachers, a wide array of therapies, paraprofessionals, door to door travel services, low ratio instruction, special art, music and physical education, special facilities and individualized curricula. These supposedly special services cost substantially more than those offered peers without disabilities. In addition, they are much more than the monies per capita available to most post-school service agencies. The results of these well-intentioned and expensive services are unacceptable. What can educators do to produce better outcomes?

- Provide authentic vocational assessment and instruction.
- Teach skills for successful performance not only in integrated schools and classes, but also in integrated lunch and break rooms, on public busses and trains, in carpools, work sites, parks, and in a variety of other integrated settings (Brown et al., 2000).
- Teach students to do as much as possible for themselves and to use their skills as well as possible under natural supervisory conditions. The unnecessary use of 1:1 or

other low ratio instructional arrangements during school careers makes it extremely difficult for individuals with disabilities to function in real work and related settings under natural supervisory conditions and in accordance with financially viable job coach to worker ratios at school exit. The clear message to schools is to teach students to participate effectively in the highest possible personnel to student ratios (Brown, Farrington, Knight, Ross, & Ziegler, 1999; Storey & Certo, 1996).

- Teach as many students without disabilities as possible, the coworkers of the future, to provide meaningful natural support.
- Start fading out school and scheduling in experiences in integrated nonschool settings no later than age 14 (Brown et al., 1983).
- Teach students to be nice to others and to work hard.
- Take responsibility for, plan for, fight for, demand, and do all that is feasible to produce integrated outcomes or step aside and give someone else a chance. That is, if school personnel cannot or will not provide reasonable preparatory experiences, they should contract with others who can and will (Brown et al., 1984; Owens-Johnson et al., 2002).

An important common denominator of persons with significant disabilities is their need for lifetime extra support. If the workers did not need extra support for life, they would have enrolled in vocational/technical schools, community colleges, or other short-term, time-limited programs. Unfortunately, there is no evidence that short-term, time-limited services are effective for persons with significant disabilities. This was understood by the courageous and insightful elected and administrative Dane County officials who generated and maintained the critical long-term support. If not for their values, priorities and commitments, the workers would have spent their lives in segregated settings and/or at home. Instead, they are seen on public busses, hospitals, streets, laboratories, government offices, banks, and many other integrated places making positive contributions to their community and making their parents and the professionals involved proud.

Personnel to worker ratios are causally and inversely related to costs: the higher the ratio, the lower the costs; the lower the ratio, the higher the costs. This economic reality is a major obstacle for persons with disabilities who wish to work in integrated vocational settings. The more you cost, the higher are the probabilities that you will be confined to segregated settings, placed on waiting lists, and/or confined to your home. In addition, as the number of persons with disabilities who need long-term taxpayer support for vocational services increases, so does the urge to revert to less than acceptable sheltered workshops and activity centers.

Community Work Services operates with an average 1:4.5 ratio because it serves persons that need life time supports. Indeed, most of the workers are aging sooner than chronological age peers without disabilities. Dementia, mental illness, and loss of physical abilities are increasingly problematic. Nevertheless, they express a reasonable range of skill levels, behavioral challenges, personal care repertoires, etc. Few agencies can survive financially or otherwise if they only serve workers with complicated personal care needs or only workers who have serious behavioral challenges. Balanced and heterogeneous populations allow more persons with disabilities to participate in integrated settings at reasonable costs.

Finally, if you are alive and have significant disabilities, you must be somewhere. Where should you be? You must be with someone. With whom should you be? You must be doing something. What should you be doing? You should be in respected environments with individuals without disabilities doing what they do because an integrated life is inherently better than one that is segregated. We must do all that is reasonable to prevent anyone from

experiencing lives that are segregated, nonproductive, sterile, unnecessarily dependent, and costly. Conversely, we must do all that is reasonable to prepare and arrange for all citizens to live, work, and play enjoyably and productively in a safe, stimulating, and diverse integrated society; that is, to live ordinary lives.

## REFERENCES

- Bittles, A. H., & Glasson, E. J. (2004). Clinical, social and ethical implications of changing life expectancy in Down Syndrome. *Developmental Medicine and Child Neurology*, *46*, 282-286.
- Blackorby, J., & Wagner, M. (1996). Longitudinal post school outcomes of youth with disabilities: Findings from the national longitudinal transition study. *Exceptional Children*, *62*, 399-413.
- Brown, L. (2005a). Videodiscs. Lou Brown unplugged: A lifetime of experiences advocating for individuals with disabilities, their family members and the professionals who serve them. Integrated education (79 min), instructional practices (64 min), vocational preparation (110 min). For information, contact [www.forumoneducation.org](http://www.forumoneducation.org) or 812-855-5090.
- Brown, L. (2005b). *The stories of Lou Brown*. Bloomington: University of IndianaYThe Forum on Education. Retrieved from [www.forumoneducation.org](http://www.forumoneducation.org) and [www.education.wisc.edu/rpse/faculty/lbrown](http://www.education.wisc.edu/rpse/faculty/lbrown).
- Brown, L., Farrington, K., Knight, T., Ross, C., & Ziegler, M. (1999). Fewer paraprofessionals and more teachers and therapists in educational programs for students with significant disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, *24*, 250-253.
- Brown, L., Farrington, K., Suomi, J., Ziegler, M., & Knight, T. (1999). WorkYwage relationships and individuals with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *13*, 5-13.
- Brown, L., Houghton, L., Kluth, P., Suomi, J., Knight, T., Ziegler, M., et al. (2000). *Generating exemplary high school services for students with disabilities*. Durham, NH: University of New Hampshire, Institute on Disability.
- Brown, L., Nisbet, J., Ford, A., Sweet, M., Shiraga, B., York, J., et al. (1983). The critical need for non-school instruction in educational programs for severely handicapped students. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, *8*, 71-77.
- Brown, L., Rogan, P., Shiraga, B., Zanella Albright, K., Kessler, K., Bryson, F., et al. (1987). A vocational follow up evaluation of the 1984Y1986 Madison Metropolitan School District graduates with severe disabilities. *A Research Monograph of the Association for Persons With Severe Disabilities*, *2*(2).
- Brown, L., Shiraga, B., Ford, A., Nisbet, J., Vandeventer, P., Sweet, M., et al. (1986). Teaching severely handicapped students to perform meaningful work in nonsheltered vocational environments. In R. Morris & B. Blatt (Eds.), *Special education: Research and trends* (pp. 131Y189). New York: Pergamon Press.
- Brown, L., Shiraga, B., York, J., Kessler, K., Strohm, B., Rogan, P., et al. (1984). Integrated work opportunities for adults with severe disabilities: The extended training option. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, *9*, 262Y269.
- Brown, L., Udvari Solner, A., Long, E., Davis, L., Ahlgren, C., Vandeventer, P., et al. (1991). Integrated work: A rejection of the segregated enclave and mobile work crew. In L. H. Meyer, C. A. Peck, & L. Brown (Eds.), *Critical issues in the lives of people with severe disabilities* (pp. 219Y228). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Certo, N. J., Pumpian, I., Fisher, D., Storey, K., & Smalley, K. (1997). Focusing on the point of transition. *Education and Treatment of Children*, *20*, 68Y84.

- Certo, N. J., Sax, C., Pumpian, I., Mautz, D., Smalley, K., Wade, H. A., et al. (2002). Transition service integration model: Ensuring that the last day of school is no different than the day after. In C. Sax & C. A. Thomas (Eds.), *Transition assessment: Wise practices for quality lives* (pp. 119Y131). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Horvath Rose, A. E., & Stapleton, D. C. (2003). *Trends in outcomes for young people with disabilities: Have policies aimed at social integration and economic independence been effective?* Ithaca, NY: Cornell Center for Policy Research, Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities.
- Hunt, A. (2004, December 23). More attention for disabilities. *Wall Street Journal*, A11.
- Luecking, R., & Certo, N. (2003). Integrating service systems at the point of transition for youth with significant support needs: A model that works. *American Rehabilitation*, 27, 2-9.
- Murphy, S., & Rogan, P. (1995). *Closing the shop: Conversion from sheltered to integrated work*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Owens Johnson, L., Brown, L., Temple, J., Mckoewn, B., Ross, C., & Jorgensen, J. (2002). The buyout option for students with significant disabilities during the transition years. In W. Sailor (Ed.), *Whole school success and inclusive education: Building partnerships for learning, achievement and accountability* (pp. 106-120). New York: Teachers College Press.
- Piuma, F. (1989). *Benefits and costs of integrating students with significant disabilities in regular public school programs: A study summary of money well spent*. Unpublished manuscript, San Francisco State University.
- President's Commission on Excellence in Special Education. (2002). *A new era: Revitalizing special education for children and their families*. Washington, DC.
- President's Committee for People with Intellectual Disabilities. (2004). *A roadmap to personal and economic freedom for people with intellectual disabilities in the 21<sup>st</sup> century*. Washington, DC.
- Salamone, D., & Garcia, J. (2004, April 2). New panel to assist disabled. *Orlando Sentinel*, B1.
- Storey, K., & Certo, N. J. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: A review of the literature and guidelines for implementation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 62-76.
- Vandeventer, P., Yelinek, N., Brown, L., Schroeder, J., Loomis, R., & Gruenewald, L. (1981). A follow up examination of severely handicapped graduates of the Madison Metropolitan School District from 1971-1978. In L. Brown, D. Baumgart, I. Pumpian, J. Nisbet, A. Ford, A. Donnellan, et al. (Eds.), *Educational programs for severely handicapped students*, Vol. XI. Madison: MMSD.
- Wehman, P., & Kregel, J. (1998). More than a job: *Securing satisfying careers for people with disabilities* (pp. 71-91). Baltimore: Paul H. Brookes.



# UNA TAREA PARADÓJICA: EDUCAR EN VALORES Y PREPARAR PARA LA VIDA

MIGUEL ÁNGEL SANTOS GUERRA  
*Universidad de Málaga*

## 1. LAS CONTRADICCIONES

La sociedad encomienda a la escuela, y por ende a los educadores, una misión contradictoria. Por una parte se pide a la escuela que prepare a los alumnos en los valores. Los valores son: pacifismo, solidaridad, tolerancia, justicia, autenticidad, igualdad... La vida es, en buena medida, violenta, insolidaria, intolerante, injusta, falsa... Cuando me refiero a la vida, hablo de los ejes de valores que priman en la cultura. Se transita desde la escuela hacia el trabajo, hacia el ocio y hacia la convivencia en general.

Una persona que respete esos valores, que los asuma y que los integre en su forma de pensar y de ser es, probablemente, una víctima en esta sociedad. Si la escuela acepta esta orientación en su quehacer, conseguirá poner en la jungla de asfalto a individuos indefensos, inermes, pacíficos... Qué decir de las personas con alguna discapacidad. La sociedad acabará con ellas con facilidad y rapidez. Los alumnos nacidos de esta escuela estarían en excelentes condiciones de ser perdedores en la sociedad. No llegarán fácilmente al trabajo, a la riqueza, al poder, al prestigio, al triunfo...

Pero la escuela no puede aceptar el planteamiento inverso, la tesis de que ha de cultivar contravalores. Nadie se imagina un Proyecto Educativo en el que se pretenda formar a los alumnos en la insolidaridad, en la intolerancia, en la injusticia, en la falsedad...

La contradicción se halla también en el corazón de la misión reproductora que la sociedad encomienda a la escuela (Fernández Enguita, 1990). Es difícil que la escuela asuma el papel de transformadora y de revolucionaria en una sociedad que exige de ella el papel de transmisora de los patrones culturales.

No sólo sucede esto con los fines encomendados a la escuela sino que la demanda que hacen de ella muchas familias está también llena de contradicciones fundamentales. Así, vemos a padres/madres que no llevan a su hijo a un Centro escolar porque tendría que convivir en él con gitanos o que se niegan a llevar a su hija a un aula donde se encuentra una compañera afectada de sida. Llevan allí a sus hijos para que se "eduquen"...

Este doble, complejo y contradictorio discurso se anula bajo la pretendida neutralidad de la escuela. Es una trampa peligrosa, porque la neutralidad no es ni deseable ni posible. Los que tienen una opción formada y una actitud beneficiaria en la sociedad suelen proclamar y exigir la neutralidad. No se dan cuenta de que desear y promover la inmovilidad opera

en beneficio de quienes están en posiciones ventajosas. Eso no es neutralidad. Eso es jugar con ventaja. Es una trampa burda. Rehuir el compromiso político bajo la excusa de la neutralidad, de la asepsia es, cuando menos, una ingenuidad.

*“La cultura dominante de la escuela, lejos de ser neutral, se caracterizaba por una ordenación selectiva y legitimación de formas de lenguaje privilegiadas, modos de razonamiento, relaciones sociales y experiencias vividas. En este sentido, la cultura se asociaba con el poder y la imposición de un conjunto específico de códigos y experiencias de la clase dirigente. Pero la cultura escolar –argumentaban– no sólo servía para confirmar y privilegiar a los alumnos de las clases dominantes, sino que también permitía, a través de la exclusión y el insulto, desacreditar las historias, experiencias y sueños de los grupos subordinados. Finalmente, en oposición a lo que afirmaban los educadores tradicionales –que las escuelas eran instituciones apolíticas– los educadores radicales aclararon cómo el estado, a través de sus concesiones selectivas, políticas de certificación y poderes legales influían en la práctica escolar para beneficiar a determinadas ideologías dominantes” (Giroux, 1992).*

Este problema que se centra en la institución tiene una especial complicación en la formación y actuación de los profesionales que trabajan en ella. A los profesores se les prepara para impartir conocimientos, pero no tanto para la formación de actitudes. Muchos de ellos se consideran especialistas en su disciplina, pero no se sienten educadores de los alumnos. Se establece aquí otro doble discurso: lo importante es aprender/enseñar las materias frente al más complejo deber de preparar a los alumnos para el compromiso ético, político y social.

Exclusivizar la tarea de la escuela en la transmisión de un cuerpo de conocimientos, pretendidamente neutrales por ser científicos es una vulgar engañifa. Aunque los profesionales no lo desearan, la escuela cumple una función reproductora en la sociedad (Lerena, 1983).

## 2. LOS COMPETIDORES DE LA ESCUELA

Esta compleja y contradictoria tarea de la escuela se encuentra complicada por la fuerte influencia de otros factores, en especial la televisión y el mundo de la publicidad. Es más fácil filmar, y me refiero ahora exclusivamente a los aspectos técnicos):

La guerra que la paz  
El tener que el ser  
La mentira que la verdad  
Lo aparente que lo esencial  
El éxito que el fracaso  
La traición que la lealtad

Desde la filosofía de los medios se puede elaborar una jerarquía de valores que tiene los siguientes ejes:

- *Filosofía del éxito*: El éxito se presenta como un sinónimo de la felicidad. Sólo el que triunfa, “triunfa”. El prestigio en las diversas áreas (económica, intelectual, política, social, etc.) consiste en llegar al éxito. El nivel de aspiraciones se fija, por consiguiente, en la consecución del triunfo. Y son las personas que llegan al éxito (los héroes, los premiados, “los grandes”, etc.) las que acaparan la atención de los medios de comunicación.
- *Filosofía de la competencia*: “El ser más que...”, “tener más que...” son claves del comportamiento humano que presentan los medios. Escalafones, concursos, oposiciones, galardones, campeonatos, competiciones... Se trata de medirse con los demás.

- *Filosofía de la cuantificación*: Es insistente la referencia a los aspectos cuantitativos de la realidad: el número de muertos en el fin de semana, la cantidad de petróleo importado, el número de coches vendidos, el número de viviendas desocupadas... Todo se baraja a través de las cifras. La persona está bajo el signo de la cantidad.
- *Filosofía de la utilidad*: Personas, actividades y cosas son interrogadas automáticamente: ¿Para qué sirve? Se valoran los comportamientos desde el plano del rendimiento y la eficacia. ¿Qué ventajas tiene? ¿Cuánto produce? ¿Para qué vale?
- *Filosofía del individualismo*: Cada individuo afronta su vida y su historia desde su exclusiva identidad. Cada uno se encuentra en la vida luchando frente a los demás. Los héroes individuales, los francotiradores, encuentran un eco fácil en los medios de comunicación social.
- *Filosofía del consumo*: La escalada frustrante de las necesidades insatisfechas nunca llega a su techo. Alimentos, vestidos, bebidas, objetos... Se inventan necesidades que luego habrá que satisfacer para que den paso a nuevas necesidades que favorezcan el consumo. Incluso se hacen objeto de consumo las personas a través de una erotización intensa...
- *Filosofía de la apariencia*: La apariencia es frecuentemente presentada como la realidad misma. Sin ninguna invitación a penetrar más allá de la simple fachada de las cosas, de las situaciones, de las personas. Piénsese en la “vida” que se presenta al espectador a través de los anuncios televisivos. Casas perfectas, aparatos maravillosos, gentes encantadoras, bellezas sin sombras, eficacia absoluta...
- *Filosofía de la prisa*: Todo está puntualmente milimetrado. Todo está medido con una precisión obsesiva. No es justo desperdiciar un segundo se puede llenar con un anuncio que cuesta cerca de un millón de pesetas. Hay que hacer muchas cosas, hay que perseguir muchas metas, hay que realizar muchos encuentros...
- *Filosofía de la provisionalidad*: El presentismo es cotizado como un valor de alto grado en la jerarquía axiológica. “Esto me interesa ahora”, “esto va muy bien por ahora”, “aquí se está muy bien en este momento”...
- *Filosofía del sentimiento*: El comportamiento se apoya más en sensaciones que en razonamientos. La pregunta fundamental no es tanto ¿Qué debemos hacer?, cuanto ¿Qué nos apetece hacer, qué nos gusta hacer? El área de la sensibilidad se desarrolla más que el de la razón. Tiene más fuerza lo que se siente que lo que se piensa.
- *Filosofía de la posesividad*: “No renunciaré” se convierte en una tesis, en un estilo de vida. Incluso aquello que los imperativos naturales nos vetan es considerado por el individuo como una “castración” de aspiraciones. No renunciar a nada es una actitud generalizada, que echa sus raíces con profundidad y esparce la fronda en extensión.
- *Filosofía de la violencia*: Las cosas se arreglan por la fuerza, los conflictos se solucionan a través del poder. La vida de las personas se somete a la fuerza de quien no tiene escrúpulos. En la televisión se contemplan miles de golpes, de asesinatos, de extorsiones. Dostoievski empleó quinientas páginas para describir un crimen. En la televisión se pueden ver cientos en pocos minutos.

Los medios tienen una fuerte capacidad de persuasión. La técnica se pone al servicio del convencimiento. Música, imagen, palabra y acción dramática son manejados por algunos expertos ante públicos analfabetos en el lenguaje icónico. La magia de la imagen en movimiento se utiliza sin contemplaciones para la captación de espectadores, para la promoción de intereses comerciales, para la indoctrinación utilitaria. (Santos Guerra, 1984).



La frontera entre lo real y lo ficticio genera unas complejas reacciones intelectuales y emocionales. Si alguien entra en la casa y encuentra el televisor encendido en el que se contemplan unos disparos, necesitará contextualizar el programa para saber si se trata de una película o de una filmación en directo.

### 3. LAS SOLUCIONES DEL DILEMA

Lo que importa es tener una concepción de escuela comprometida que ayude a los alumnos a diagnosticar las realidades sociales, a comprender las causas que determinan su naturaleza y evolución, a buscar las soluciones a los problemas que en ella se instalan. Porque la realidad no viene dada de forma definitiva y absoluta por poderes incontrolables. La realidad está, en buena medida, en las manos de las personas.

El conocimiento fragmentario y poco riguroso que los alumnos adquieren en su experiencia cotidiana, debe ser sometido en la escuela al filtro de la ciencia. En la escuela debe brindarse a los alumnos criterios para descifrar el significado de ese conocimiento y para ponerlo al servicio de los auténticos valores humanos.

#### 3.1. Preparar para entender

La tarea de la escuela consistirá, desde esta perspectiva, en facilitar a los alumnos los criterios y los instrumentos necesarios para entender qué es lo que sucede en la sociedad, quién maneja los hilos del acontecer humano y por qué. El pensamiento crítico facilitará una comprensión orientada y llena de significado. Ni la ciencia ni su uso por los individuos o los grupos humanos tiene un carácter neutro. El mismo conocimiento que selecciona, organiza y presenta la escuela tiene un eje axiológico estructurador.

#### 3.2. Preparar para actuar

La comprensión de la realidad ha de conducir al compromiso efectivo.

*“La autoridad emancipadora también proporciona el entramado teórico necesario para que los educadores puedan definirse a sí mismos, no sólo como simples intelectuales, sino también de un modo más comprometido y como intelectuales transformadores. Esto significa que tales educadores no sólo están interesados en las formas de capacitación que fomentan la consecución de logros personales y en las formas tradicionales del éxito académico, sino que a la hora de enseñar también están interesados en vincular la capacitación –la habilidad para pensar y actuar críticamente– con el concepto de compromiso y de transformación social” (Giroux, 1992).*

La auténtica educación genera un compromiso con la acción. No se limita a la esfera del conocimiento y de la comprensión.

*“En el sentido más amplio, la educación –la aportación de conocimiento a la vida social– es lo más importante para un proyecto capaz de convertir las posibilidades en realidades. El error de los profesores radicales no es haber sido demasiado radicales, sino no haber sido lo bastante radicales. La labor de los profesores es iniciar –juntamente con otros– un proyecto en el que se consideren y transformen las formas de las instituciones sociales y de trabajo, de modo que el concepto de cultura empiece a incluir el desarrollo de las estructuras sociales”. (White, 1985).*

### 3.3. Preparar para ser

Ese conocimiento y ese compromiso configuran un modo de ser y de estar en el mundo. La auténtica identidad del individuo que se ha educado en los valores no se fundamenta en la apariencia y en la falsedad, sino en la fidelidad a uno mismo y a los valores. Cuando se acepta uno a sí mismo, cuando se tiene una jerarquía de valores asentada, cuando se relaciona uno auténticamente con los otros desde la propia identidad se está en condiciones de vivir un compromiso social.

## 4. LAS CONCRECIONES DE LA ACCIÓN

¿Cómo realiza la escuela esta compleja y difícil tarea frente a otros agentes sociales, en instituciones con pocos medios y con profesionales que han recibido una formación alejada de estos presupuestos, de estos compromisos y de las estrategias necesarias para llevarlos a cabo?

### 4.1. Analizar el *curriculum oculto*

La escuela tiene un *curriculum* explícito, oportunamente regulado, sobre el que se articula toda la vida de la institución. La finalidad de la escuela será desarrollar ese conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas que se presentan como objetivos de su actividad. Pero tiene también un *curriculum oculto*, no pretendido que actúa sutilmente sobre los participantes.

- El *curriculum oculto* se halla en la construcción de los escenarios. Un aula, por ejemplo, tiene un diseño que está transido de significados: Una tarima, una mesa grande, un encerado muy a mano del profesor, los pupitres alineados frente a la pizarra y a la mesa del profesor. Esta distribución espacial genera y mantiene la filosofía de que uno sabe y los demás aprenden, de que uno manda y los demás obedecen, de que uno es autoridad y los demás son súbditos, de que uno tiene algo que decir y los demás deben estar callados...
- El *curriculum oculto* está en la distribución del espacio de la escuela. Los profesores tienen una sala de uso exclusivo. A ella no pueden acceder los alumnos, los despachos de dirección son más grandes que los de los profesores. La distribución del espacio tiene mucho que ver con el juego de papeles, con el uso del poder...
- El *curriculum oculto* está en el uso de los servicios: aparcamiento, teléfono, fax., fotocopidora. A medida que se aumenta el poder, aumenta también la facilidad para el uso de los servicios.
- El *curriculum oculto* está en los libros de texto: En los ejemplos que se ponen, en las imágenes que se presentan, en el lenguaje en el que se expresan.
- El *curriculum oculto* está en la movilidad por el territorio, tanto del aula como del Centro. En el aula, el alumno tiene que estar inmóvil mientras el profesor tiene libertad de movimientos. En el Centro, el alumno tiene circunscritos los movimientos mientras que los profesores pueden desplazarse por todas las dependencias.
- El *curriculum oculto* está en las formas de tratamiento. Las formas de tratarse en la escuela vienen determinadas por la decisión del profesorado. “Puedes tratarme de tú”, dicen algunos. “Debes dirigirte a mí llamándome de usted”, dicen otros. Algunos dicen: “Puedes tratarme como quieras, de tú o de usted”. Pero siempre decide el profesor.

- El curriculum oculto está en el acceso a lugares. El manejo de llaves está en razón del poder que se tiene. A veces se tienen cerrados los servicios de profesores, de tal manera que sólo ellos pueden acceder a los mismos. En los servicios de profesores hay toalla y papel higiénico, cosa que no sucede en los de los alumnos.

En los rituales del Centro se esconden unos valores que cargan de significado el comportamiento y las prácticas de la escuela.

La famosa película de Peter Weir “El Club de los poetas muertos” comienza con unas secuencias altamente significativas. La sintaxis del Centro está llena de elementos de aprendizaje. La ceremonia del comienzo de curso está llena de rituales que constituyen parte del curriculum oculto de la institución:

- La ceremonia de la luz nos muestra al director de la institución con una vela encendida mientras todos los demás asistentes la tienen apagada. Este hecho muestra el sentido jerárquico de la transmisión del saber. El conocimiento está en la jerarquía de la institución. De él recibirán luz quienes se acerquen a encender su vela. No trae cada uno su luz encendida. No. La luz del saber se transmite de arriba hacia abajo. Quien posee el saber valioso es la institución.
- El escenario está construido conforme a los cánones del saber jerárquico. El director y los profesores están en un plano más elevado. El director dispone de un atril para hablar. Todos los alumnos se encuentran alineados en filas de bancos, mirando hacia adelante. En silencio y dispuestos a la escucha.
- En el discurso, el director pregunta por los cuatro pilares de la institución. Los alumnos, de pie, juntos, a coro y con tono de recitado, dicen: Disciplina, honor, trabajo y grandeza. Son los pilares oficiales.
- Todos, alumnos y profesores, se hallan uniformados. Los profesores con un atuendo especial que los distingue de los que todavía son aprendices. Los alumnos llevan en sus chaquetas el escudo de la institución, como signo de identidad.
- La entrada se hace de forma ritual, ordenada, presidida por estandartes, al son del himno del Centro, con riguroso orden ceremonial en el que las personas tienen grados de importancia según el cargo que ocupan.
- Quien habla en la ceremonia de apertura es el jefe de la institución. No existe el mismo tiempo para todos los que tienen algo que decir o, sencillamente, para quienes quieren hablar.

Como puede verse no hemos mencionado el contenido explícito del discurso. Todos los elementos que aquí hemos reseñado tienen que ver con el curriculum oculto.

La escuela, para educar en los valores, debe analizar su curriculum oculto y desmontar aquellos elementos a través de los cuales los alumnos estén adquiriendo actitudes y aprendiendo modos de comportamiento poco relevantes y significativos. Lo primero que tiene que hacer la escuela es constituirse ella misma en un mundo de justicia, de armonía, de igualdad, de respeto, de tolerancia. Difícilmente puede educarse a los alumnos en los valores en el marco de una institución que no los practica.

Una institución altamente jerarquizada, donde todo está establecido, cargada de normas opresoras, que sólo evalúa de forma jerarquizada, descendente e inapelable no está en las mejores condiciones de pregonar y de educar en los valores. Porque se educa no tanto como se dice sino como se es. Una institución discriminadora, que selecciona a los alumnos según su clase social o su nivel de inteligencia, que se desprende de los más torpes o de los más

revoltosos, que trata con distinto rasero a los niños y a las niñas, no puede constituirse en una palestra de entrenamiento en los valores.

Cuando hablo de discriminación por el sexo en la escuela no lo estoy haciendo de memoria (Santos Guerra, 1984). Todavía se dan en las escuelas actitudes discriminatorias con las niñas. En el lenguaje, en las relaciones, en las expectativas, en las tareas. (Subirats y Brullet, 1988; Apple, 1989). Las discriminaciones son cada día más sutiles, de ahí la necesidad de que los mecanismos de detección y de superación de las mismas deban ser más afinados. Se equivocan quienes piensan que se trata de cuestiones ya pasadas, una vez que la ley exige que no se admite la discriminación por el sexo.

La presencia de la mujer en el mundo de la enseñanza (Apple, 1991) nos muestra esa flagrante discriminación de facto. Son muy pocas las mujeres que se encuentran en la enseñanza universitaria y muy pocos los hombres que se hallan al frente de clases de educación infantil. Son muchos los hombres que están en cargos de dirección en el sistema educativo y muy pocas las mujeres que tienen puestos de responsabilidad. Sin embargo, son las mujeres las que en las casas y en la relación con los centros educativos, se preocupan más intensamente de la educación de los hijos.

#### 4.2. La acción colegiada e intencional

Esta desarrollándose ampliamente en nuestros días lo que ha dado en llamarse el paradigma de la colegialidad. Los profesores han tenido una formación, tienen una práctica y realizan un perfeccionamiento asentados en un modelo de corte individualista. Cada uno era examinado, trabaja ahora en el aula y busca el modo de perfeccionarse de una forma marcadamente individual.

No es fácil romper esos patrones de comportamiento y las actitudes que generan y en las que, a su vez, descansan. Ahora bien, es necesario emprender una acción colegiada para conseguir una eficacia mayor en la educación para los valores. No es fácil convencer a los alumnos de la importancia de la solidaridad, de la tolerancia, de la cooperación..., si ven en los modos de comportarse los profesores una permanente acción individualista.

Para cambiar esos modos de acción es preciso modificar *simultáneamente* tres cosas:

a. *Los discursos*: No basta cambiar los nombres para cambiar y mejorar la práctica. Es importante subrayar esto en tiempos de reforma. No basta decir que no hay exámenes, que se hacen controles. Si las prácticas siguen siendo las mismas, nada importante ha cambiado. No basta decir que ahora se hace evaluación cualitativa, si se sigue haciendo lo mismo. No basta decir que se da participación a los alumnos. si no cambian las prácticas y las actitudes.

b. *Las actitudes*: Cambiar las actitudes es una difícil tarea. No se puede obligar a nadie a conjugar el verbo quiero. Ni la escuela ni la sociedad cambian por decreto (Crozier, 1989). Pero si no se transforman las actitudes, poco importará cambiar los nombres ni las prácticas. Si un profesor sienta ahora a sus alumnos en círculo porque hay que cambiar la práctica, pero no modifica su actitud, seguirá siendo un déspota sentado en la silla más pequeña del fondo del aula. Si bajan los alumnos al laboratorio porque las disposiciones así lo mandan, el profesor podrá explicar allí la lección y dictar los apuntes como si eso fuera lo importante.

c. *Las prácticas*: Todo ha de estar encaminado a mejorar la acción. Si solamente cambian las actitudes y los discursos, pero no se llega a modificar en profundidad la naturaleza y la intención de las prácticas educativas, poco habrá cambiado en realidad. Algunos profesores llegan a pensar que es mejor una relación de igualdad con los alumnos, pero que éstos toda-

vía no están preparados o que es positivo que los alumnos se autoevalúen, pero les detiene la suposición de que llegan a sus manos ya deformados por prácticas adulteradas.

La acción colegiada de los profesores multiplica la eficacia de la acción ya que impide que se den contradicciones perjudiciales, potencia los aspectos fundamentales y, sobre todo, ofrece un ejemplo convincente a los alumnos de acción coordinada, compartida y coherente.

Los desajustes que se producen entre los distintos niveles del sistema (EGB y BUP, por ejemplo), entre los diferentes cursos (un 1º y un 2º de BUP), entre asignaturas de un mismo curso (Matemáticas y Literatura, pongamos por caso) se evitarían desde una acción compartida de los profesionales. Lo cual no quiere decir que todos tengan que pensar, sentir y hacer las mismas cosas, pero sí que tengan en cuenta lo que los otros piensan, sienten y hacen.

#### 4.3. *Los efectos secundarios*

La escuela no debe preocuparse solamente por los efectos pretendidos en su enseñanza. La llamada pedagogía por objetivos (Gimeno, 1982) ha resultado altamente perjudicial para la escuela. Simplificar los procesos educativos a una simple comprobación de la presencia de los datos relativos a los conocimientos que se ha pretendido que los alumnos adquieran es un grave error. Si solamente nos ocupamos de los objetivos propuestos, nos olvidamos de otras preguntas importantes:

- ¿Podrían hacer otras cosas mejores?
- ¿Disfrutan cuando hacen éstas que les proponemos?
- ¿Olvidan pronto lo que aprenden?
- ¿Les sirve para algo?
- ¿Qué precio pagan por ello?
- ¿Qué aprenden mientras aprenden?
- ¿Lo aprenderían si no les obligásemos?
- ¿Es relevante para ellos el conocimiento?
- ¿Es significativo?

No basta, pues, medir los resultados de la escuela por el éxito o fracaso académico de los alumnos. En primer lugar, porque en esos suspensos o fracasos existe una parte del sistema (de los profesores, de los padres, de los medios, de los compañeros...), en segundo lugar, porque existen más aspectos que es preciso tener en cuenta. No es suficiente evaluar los resultados a través de las calificaciones.

- ¿Y si se les ha machacado para conseguir buenas notas?
- ¿Y si han acabado odiando la sabiduría?
- ¿Y si han aprendido a despreciarse?
- ¿Y si van a utilizar ese conocimiento para la opresión?
- ¿Y si se hubiera podido adquirir lo mismo de otro modo más fácil, más rápido y más eficaz?

La patología de la evaluación que se realiza en la escuela (Santos Guerra, 1988) debería ponernos al acecho respecto a todos estos peligros. Evaluar sólo a los alumnos, sólo sus conocimientos adquiridos, sólo de manera cuantificable, sólo de forma descendente...es en sí mismo una limitación censurable. En esta forma de evaluar están instalados muchos males de la institución. Porque la evaluación está impregnada de poder. Un poder elocuente que reduce a los evaluados al silencio.

Cuando hablo de efectos secundarios del sistema me refiero a aquellas consecuencias de una forma de actuar que no estaban previstas y que, por su carácter subrepticio, encierran un especial riesgo educativo. En otro lugar (Santos Guerra, 1991) he hecho referencia a estos efectos, comparándolos a los que tienen los medicamentos. La escuela produce algunos efectos sobre los que se debería reflexionar. El alumno, a través de muchos años de escolaridad, acaba por pensar que:

- Sólo se estudia cuando hay exámenes
- Sólo se estudia lo que es objeto de examen
- El conocimiento válido es el que imparte el profesor
- Es conveniente callarse
- Hay que acatar las normas
- No se debe protestar de forma inconveniente
- El que manda es el profesor
- Es aburrido estudiar
- Hay que conseguir la mejor nota con el menor esfuerzo
- Una cosa es lo que se dice y otra lo que se hace
- Lo ideal es copiar en los exámenes

Si se logra que los alumnos alcancen sobresalientes en las disciplinas pero acaban odiando el aprendizaje y la sabiduría, se habrá conseguido un efecto secundario quizás más importante, aunque negativo, que el pretendido. Si se consiguen unas excelentes calificaciones en las materias, pero se aprenden actitudes de insolidaridad, de desprecio al compañero, de intolerancia ante el pensamiento de los otros, habrá que cuestionar el efecto de la práctica educativa, aunque no se hubiera pretendido alcanzarlo.

#### 4.4. La reflexión sistemática

Una forma de convertir a la escuela en una plataforma de entrenamiento en los valores es someter su práctica a una constante revisión. Poner en tela de juicio aquello que se programa y se hace, conduce a la comprensión de la naturaleza de esas prácticas y a desentrañar su valor real.

La complejidad de la tarea educativa, sobre todo cuando se entiende como un camino de transformación de las actitudes y como un compromiso con la acción para el cambio, obliga a la observación atenta, a la reflexión compartida y a la toma de decisiones inmediata con el fin de mejorar la *racionalidad* y la *justicia* de la misma. (Carr y Kemmis, 1988; Kemmis y McTaggart, 1988; Elliott, 1991). No se trata solamente de mejorar el rendimiento sino de interrogarse por los valores de esa práctica.

La comprensión de la práctica es el medio más eficaz para transformarla adecuadamente (Gimeno Sacristán y Pérez Gómez, 1992). Otras formas de transformación de la escuela tienen una eficacia más discutible, ya que se pueden cambiar las estructuras e incluso las prácticas, pero es difícil conseguir un cambio de actitud a través de las prescripciones legales.

#### 4.5. La apertura al medio

Para que la escuela tenga posibilidad de realizar una educación en los valores, ha de estar abierta al medio. Sus fronteras con la sociedad han de ser permeables. Hasta ella han



de llegar los problemas, las realidades sociales Y ella debe salir al encuentro de la realidad inmediata del barrio y de la ciudad donde se halla enclavada.

La contextualización impide que se mueva en las nubes de la teoría y que sólo hable y se entretenga en cuestiones meramente nominales. Si la escuela es un islote separado de los problemas, si es una campana de cristal aislada de la realidad, si su curriculum solamente está referido a cuestiones que nada tienen que ver con la vida, no es posible la auténtica educación del ciudadano. Si sus estructuras y funciones permanecen de espaldas a la situación política, económica y social, la escuela será un reducto del intelectualismo y de la mera elucubración teórica.

Todo esto exige una autonomía real de las escuelas para elaborar su propio curriculum. Si la heteronomía es tan fuerte que no le queda un margen de libertad para la adaptación, para la diversificación, para la responsabilidad, la escuela será una institución paralítica, dependiente de las instituciones externas y jerárquicamente domesticada.

## 5. LAS CONDICIONES

¿Cómo es posible tener una escuela que eduque para los valores? No basta una disposición legal que así lo determine. Porque hacen falta profesionales preparados, un curriculum nacional que lo haga viable, unas condiciones organizativas que lo faciliten y una concepción de la profesión docente acorde con ese planteamiento.

Si consideramos la escuela como un ámbito en el que se transmite un caudal de conocimientos y de pautas culturales sin sometimiento a la crítica y al compromiso de la mejora, será imposible hacer en ella una tarea auténticamente educativa. Cuando se establece, desde las prescripciones curriculares que el objetivo prioritario es la transmisión del conocimiento y cuando se piensa que existen modos rigurosos y estandarizados de comprobarlos a través de pruebas homologadas externas, se está empobreciendo la concepción e la escuela. Esta idea es válida para cualquier tipo de conocimiento y de ciencia. Lo explica en un excelente artículo John Elliott (1992) refiriéndose al curriculum nacional británico:

*“Schawb, al citar los factores afectivos además de los racionales inherentes a las situaciones reales, alude a su dimensión como valores. Por ejemplo, juicios sobre la conveniencia de una operación aritmética podrían muy bien estar ligados a dar a otra persona ayuda y apoyo, o a explotarla. En otras palabras, los juicios de los que están en el contexto, sobre la conveniencia de una operación aritmética en situaciones reales, y que implican las valoraciones de los que están fuera, sobre sus capacidades, no son simplemente cuestiones técnicas. Pueden tener una dimensión moral, religiosa, o incluso política. Y esto supone que la competencia matemática en la vida real no es simplemente una competencia técnica. Cuando uno reconoce que la adquisición de conocimientos ni es separable, como proceso, de su utilización, también reconoce que no se puede divorciar la adquisición de conocimientos de los temas de valor”.*

De ahí que las leyes que se promulgan para cambiar la escuela no sean en sí suficientes para conseguir el cambio que enuncian, promueven y pretenden imponer. Muchas reformas educativas, nacidas del deseo de mejorar a los más desfavorecidos han sido convertidas por el sistema en reformas que han beneficiado a los más favorecidos (Papagiannis y otros, 1986).

Si consideramos al profesor como un simple técnico, como un ejecutor de las prescripciones externas, como una transmisor de conocimientos inertes, será difícil que pueda ejercer una tarea de carácter político y social. Si, por el contrario, consideramos al profesor

como un profesional competente, capaz de diagnosticar, comprender y tomar decisiones, autónomo en su práctica profesional y responsable de sus acciones, estaremos en el camino de una mejora auténtica.

### 5.1. La formación inicial

La formación inicial de los profesores es una exigencia fundamental para una escuela renovada. No se puede pretender que cambia la escuela porque, en un momento determinado, se diga a los profesionales que trabajan en ella que han de realizar una acción educativa asentada en los valores, que ahora deben trabajar temas transversales como la coeducación, la educación para la paz, la educación sexual...

Los profesionales que acceden a la docencia deberían ser las personas con mayor capacidad de comunicación, con la mejor preparación posible y con las mejores condiciones de trabajo. Sólo así se haría creíble el discurso que sitúa a la educación como tarea extremadamente importante en esta sociedad. Ahora bien, si los profesionales que acceden a la docencia son los que no han podido, sabido o querido llegar a otras profesiones más valoradas, partiremos de una situación negativa.

Pero, lo más importante, es que el profesional de la educación tenga una preparación eficaz, en tiempo y calidad, para practicar su profesión. En el caso de los profesores de Primaria se ha mantenido su formación como una profesión de titulación media, de solo tres años. En el caso de los profesores de Enseñanza Media, se perpetúa una preparación de varios meses, a todas luces insuficiente en el tiempo.

Pero más importante aún es el tipo de formación recibida. El proceso de socialización del profesor se arraiga en los modelos que ha visto en acción. Una formación de carácter individualista, memorístico, basada en conocimientos, no es el mejor camino para conseguir luego un compromiso intelectual y social en la acción.

Se forma al profesor, equivocadamente, como se formaría a un nadador al que se le hiciera seguir el siguiente curriculum de preparación para aprender a nadar:

#### TEORÍA:

- Química del agua
- Historia de la navegación
- Geografía de la distribución de las aguas
- Biografía de los campeones olímpicos de natación
- Marcas de los campeones olímpicos
- Tipología de las piscinas
- Socorrismo para nadadores
- Estilos de natación

#### PRÁCTICA:

- Proyección de vídeos de nadadores famosos
- Visita a piscinas olímpicas

Superado este curriculum con excelentes calificaciones se somete al nadador a la prueba suprema de la práctica en una piscina de diez metros de fondo... La metáfora puede ser útil para comprender las dificultades que encontraría en la práctica una persona formada con estos criterios.



### 5.2. *El contexto organizativo*

“Los profesores son personas encantadoras que trabajan en lugares horribles”, dice Thomas Popkewitz. Esta afirmación nos lleva a la consideración de las escuelas como contextos de la acción educativa asentada en los valores.

Se ha olvidado con frecuencia la importancia de la vertiente organizativa en la búsqueda de una enseñanza de calidad. (Santos Guerra, 1989; 1992). Muchas reformas de la educación parten de diseños sociológicos, psicológicos y didácticos aceptables, pero no cuentan con el contexto organizativo en el que han de llevarse a cabo. Es como si se diseñase un coche de potente motor, línea aerodinámica y excelente carrocería, pero al que se pusiese a funcionar en la cresta de una montaña.

El contexto organizativo exige:

- La configuración de unas plantillas aglutinadas en torno a proyectos educativos que tengan fuerza, y coherencia. No es fácil realizar un proyecto educativo entre personas que han llegado al centro por motivos respetables, pero ajenos al tipo de educación que se pretende.<sup>22</sup>
- Un tamaño que haga viable el diálogo y la coordinación de los profesionales. No es posible realizar un proyecto educativo en un claustro de doscientos profesores. Las relaciones interpersonales, el nivel de discusión y de participación, el grado de autonomía se pierde en ese incontrolable entramado organizativo.
- Unas construcciones habitables en las que sea posible la convivencia armoniosa y agradable. Llama poderosamente la atención cómo otras instituciones sociales (bancos, empresas, comercios...) tienen una infraestructura espacial más acogedora, funcional y estética que las escuelas.
- Espacios flexibles que puedan ser reconvertidos para la práctica de una enseñanza adaptable a los grupos, a las actividades y a las finalidades educativas.
- Espacios adecuados a la naturaleza de las actividades que se van a realizar: laboratorios, bibliotecas, salas de reunión... La creatividad en el diseño y estructuración del espacio facilitará una acción especializada.
- Medios adecuados para el desarrollo de la acción educativa. Libros en las bibliotecas, productos en los laboratorios, materiales didácticos actualizados...

### 5.3. *El tiempo disponible*

No se puede realizar una acción pedagógica de auténtico valor sin que los profesionales dispongan de tiempos para pensarla, diseñarla, llevarla a cabo de forma coordinada y compartida y para analizarla rigurosamente.

Los profesionales que deseen realizar una tarea educativa de calidad no han de buscar tiempos complementarios en sus horas libres o en el tiempo destinado a la familia o a la vida privada. No se podría pedir a un médico que operase de forma continua. ¿Cómo podría saber lo que sucede con los enfermos una vez operados? ¿Cuándo podría discutir con sus colegas los resultados? ¿Cuándo podría ponerse al tanto de los nuevos avances de la medicina en su especialidad? La condición que todo profesor ha de tener de investigador de su práctica, le obliga a disponer de tiempos para llevarla a cabo de una forma rigurosa. No se puede plantear unas exigencias teóricas que no sean viables por falta de condiciones.

La investigación que realmente ayuda a mejorar la práctica es aquella que realizan los profesionales sobre la tarea que realizan. No es la investigación de los teóricos *sobre* los profesores la que hace cambiar a los profesionales. Es la investigación *de* los profesionales la que les permite entender y cambiar su práctica. En este sentido, es de subrayar la excelente obra de Lawrence Stenhouse (1984, 1988) que plantea la investigación como la base de la enseñanza. No sólo en lo que respecta a los contenidos de la enseñanza sino también a la forma de transmitirla. Es la incertidumbre respecto al conocimiento y al modo de transmitirlo, es la interrogación sobre la auténtica enseñanza de valores lo que obliga a la indagación, a la comprensión y al cambio.

En el campus de la Universidad de Norwich, cuando murió Stenhouse en el año 1982, sus alumnos plantaron un árbol en su memoria a cuyo pie fijaron una pequeña lápida con la inscripción siguiente: *Son los profesores los que, al fin, cambiarán el mundo de la escuela, comprendiéndolo.*

Esa comprensión sólo puede llevarse a cabo en un tiempo dedicado a la investigación compartida, a la discusión, a la comprensión de la complejidad de los fenómenos sociales y al cambio orientado hacia la mejora. Digo esto porque no todo cambio, en sí mismo, es positivo. Desde la perspectiva de una educación para los valores, habrá que preguntarse muchas cosas:

- ¿Qué es la mejora?
- ¿Desde qué punto de vista?
- ¿A juicio de quiénes?
- ¿Quiénes salen beneficiados?
- ¿A qué precio se consigue?
- ¿Qué pasa con los demás?

Uno de los mayores peligros que acechan a la educación es la simplificación. Porque en ella no sólo se encuentra la imprecisión sino la tergiversación de lo que ha de considerarse esencial.

#### 5.4. *La autonomía profesional*

Esta autonomía no significa independencia para una actuación arbitraria. Todo lo contrario. Sólo desde la libertad de acción se puede exigir responsabilidad. El profesor tiene la misma libertad que la de un conductor que, en un impresionante atasco, puede elegir la cinta que quiera poner en su radiocasette. Esta ironía hace referencia a la fuerte carga de prescripciones que el docente recibe en su tarea. Prescripciones que proceden de la legislación y de los libros de texto, de las autoridades académicas (inspectores y directores) y de las presiones institucionales y sociales. Los padres, por ejemplo, obsesionados por el éxito académico, pondrán un énfasis excesivo en los aprendizajes de tipo intelectual.

La autonomía profesional se corresponde con una exigencia social sobre la acción del profesor y de la escuela. Sólo desde la autonomía profesional es concebible la responsabilidad social. Responsabilidad que ha de ir más allá de la exclusiva conciencia profesional. Esta se sustenta sobre el presupuesto siguiente:

*No importa que el alumno aprenda con tal de que el profesor enseñe.*

De hecho hoy se paga al profesor por el simple hecho de dar clase. Se le paga por las horas de clase que imparte. Cuando el alumno suspende es porque no ha trabajado lo suficien-

te o porque es torpe o viene mal preparado de etapas inferiores. No se evalúa la acción de la escuela (Santos Guerra, 1990). La escuela es una institución que pervive independientemente de su éxito. Es más, sin necesidad de definir en qué consiste realmente su éxito. La responsabilidad social cambia el enfoque para exigir desde otros parámetros una acción efectiva. El presupuesto sobre el que se basa sería justamente el contrario:

*No importa que el profesor enseñe con tal de que el alumno aprenda.*

Lo importante es lo que sucede con los alumnos en la escuela. Qué es lo que aprenden y cómo. Qué es lo que dejan de aprender por estar allí. Y qué valores practican y en qué valores se educan. El foco del proceso (siendo ambos polos importantes) ha de trasladarse del enseñante al aprendiz, de la enseñanza al aprendizaje, de la calidad de las actividades docentes a la significatividad y relevancia de los aprendizajes de los alumnos.

*EPÍLOGO IMPRESCINDIBLE: La escuela sola no puede hacerlo todo. La familia sola no puede hacerlo todo. Ni ambas instituciones juntas pueden hacerlo todo. Es preciso que la sociedad se vuelva sensible a las exigencias de la igualdad, de la justicia y de la dignidad. Por eso tiene tanta profundidad y tanto sentido el aforismo africano: Hace falta un pueblo entero para educar a un niño.*

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apple, M. W. (1989): *Maestros y textos. Una economía política de las relaciones de clase y sexo en educación*. Ed. Paidós/MEC. Madrid.
- Apple, M.W. (1991): Trabajo, enseñanza y discriminación sexual. En POPKEWITZ, TH.: *Formación del profesorado. Teoría. Práctica. Tradición*. Colección Educació. Universitat de Valencia.
- Carr, W. y Kemmis, S. (1988): *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación acción en la formación del profesorado*. Ed. Martínez Roca. Barcelona.
- Crozier, M. (1989): *La sociedad no se cambia por decreto*. INAP. Alcalá de Henares.
- Elliott, J. (1991): *La investigación acción en educación*. Ed. Morata. Madrid.
- Elliott, J. (1992): Una crítica del curriculum nacional británico. En *Cuadernos de Pedagogía*. Nº 200.
- Fernández Enguita, M. (1990): *La escuela a examen*. Ed. Eudema. Madrid.
- Gimeno Saristan, J.(1982): *La pedagogía por objetivos. Obsesión por la eficacia*. Ed. Morata. Madrid.
- Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. (1992): *Comprender y transformar la práctica*. Ed. Morata. Madrid.
- Giroux, H. (1992): Hacia una pedagogía en la política de la diferencia. En GIROUX, H. Y FLECHA, R.: *Igualdad educativa y diferencia cultural*. El Ropure Editorial. Barcelona.
- Kemmis. S. y Mctaggart, R. (1988): *Cómo planificar investigación-acción*. Ed. Laertes. Barcelona.
- Lerena, C. (1983): *Reprimir y liberar*. Ed. Akal. Madrid.
- Papagiannis y otros (1986): Hacia una economía política de la innovación educativa. En *Educación y sociedad*. Nº 5.
- Santos Guerra, M.A. (1992): *Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de centros escolares*. Ed. Akal. Madrid.
- Santos Guerra, M.A. (1993): *La evaluación, un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Ed. Aljibe. Archidona.

- Santos Guerra, M.A. (2001): *Enseñar o el oficio de aprender*. Ed. Homo Sapiens. Rosario.
- Santos Guerra, M.A.(Coord) (2003): *Enseñar a convivir en la escuela* Ed. Akal. Madrid.
- Santos Guerra, M.A. (2006): *Arqueología de los sentimientos en la escuela*. Ed. Bonum. Buenos Aires.
- Stenhouse, L. (1984): *Investigación y desarrollo del curriculum*. Ed. Moprata. Madrid.
- Stenhouse, L. (1988): *La investigación como base de la enseñanza*. Ed. Morata. Madrid.
- Subirats, M. Y Brullet, C (1988): *Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. Madrid.
- Torres Santome, J. (1991): *El curriculum oculto*. Ed. Morata. Madrid.
- White, D. (1985): "Education; Controlling the Participans" En *Arena*, nº 72.



Bloque II:  
Los servicios de empleo  
con apoyo y el proceso  
de integración en la empresa

---





# LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Una referencia especial a los trabajadores afectados de especiales dificultades)

RICARDO ESTEBAN LEGARRETA  
*Profesor titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Autónoma de Barcelona*

## 0. PLANTEAMIENTO

Una de las clásicas disfunciones presentes en el empleo de las personas con discapacidad ha sido la de un marco jurídico que ha partido de un esquema no seguido fielmente por la realidad. A saber, los trabajadores con discapacidad sin dificultades podrían desarrollar su actividad en el medio ordinario de trabajo, mientras que los trabajadores afectados de especiales dificultades se integrarían, preferentemente, en Centros Especiales de Empleo, salvo en caso de capacidad muy residual, que hiciese aconsejable una actividad prelaboral, en Centros Ocupacionales.

Lo cierto es que diversas circunstancias tienden a conducir a los trabajadores con discapacidad afectados de especiales dificultades hacia el empleo protegido. En este sentido, el régimen jurídico ordinario, aplicable a las relaciones laborales desarrolladas en empresas normalizadas, no contempla adecuadamente la presencia de trabajadores afectados de especiales dificultades. Como es de sobra conocido, la normativa estatal de fomento de empleo nunca ha contemplado ni la regulación, ni la financiación de apoyo que permitiría el acceso y el mantenimiento en el empleo normalizado de trabajadores afectados de especiales dificultades. Por lo contrario, la estructura y la financiación de los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE) sí contempla la posibilidad de un apoyo y atención especiales en el Centro, sin olvidar que el régimen laboral aplicable en los talleres protegidos, la relación laboral de los trabajadores con discapacidad que desarrollen actividad en dichos centros, regulada en el RD 1368/1985, sí aprecia de modo más adecuado las dificultades afectantes a estos trabajadores en el marco de una relación laboral.

Por lo demás, no sólo el ordenamiento jurídico marca un reparto de territorios entre trabajadores con discapacidad afectados de especiales dificultades y los que no, sino que también otros factores pesan mucho en este reparto: sin ánimo de exhaustividad, cabe señalar que un cierto rechazo empresarial y una notable hiperprotección familiar llevan a los trabajadores afectados de especiales dificultades al empleo protegido, todo ello sin olvidar el peso de la inactividad.

En todo caso, aunque en este foro se trate de una circunstancia de notorio conocimiento, no se ha de olvidar que el esquema de reparto entre empleo protegido-empleo normalizado, no se está siguiendo a rajatabla. En primer lugar, porque es frecuente que trabajadores con discapacidad no afectados de especiales dificultades continúan trabajando en entornos protegidos, lo que si bien a mi juicio no estaría prohibido, implica una vulneración del mandato “moral” de preferencia por el empleo normalizado (art. 37.1 LISMI). En segundo lugar, nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe el acceso de personas con discapacidad al empleo normalizado, que se produce en un grado menor, si bien parece evidente que tampoco lo favorece, como tendremos ocasión de constatar en las líneas que siguen.

Ciertamente, los años y la experiencia acumulados en la inserción normalizada de las personas afectadas de especiales dificultades ha propiciado la apertura de un proceso de consultas conducente a la aprobación de un Decreto estatal de empleo con apoyo, lo que constituye una circunstancia de gran interés a la que dedicaremos algunas reflexiones. Ahora bien, más allá de la regulación del empleo con apoyo, o mejor dicho, junto con la regulación del empleo con apoyo es necesario que nuestro ordenamiento jurídico laboral pueda concebir, aceptar y “acoger” la presencia de personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades en entornos normalizados, y ese es un capítulo en el que se han dado importantes pasos, pero en el que todavía es necesario un salto cualitativo, que profundice en dicha tendencia legislativa y en su real aplicación práctica. Además, sería necesario que este conjunto de nuevas normas se desarrolle y amplíe coordinadamente, ya que como veremos, da la impresión de que el legislador ha abordado una regulación dispersa y poco sistemática del trabajo de las personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades, lo que redundará en una falta de eficacia de dicha regulación.

A continuación, se realizará un análisis crítico, no exento de optimismo de algunas de estas reformas que, de un modo más bien tímido han abordado la presencia de trabajadores afectados de especiales dificultades en el medio ordinario de trabajo. Al respecto, me referiré a reformas consolidadas o reformas pendientes que han abordado o abordarán: el concepto de persona con discapacidad (1); los incentivos a la contratación laboral (2); el deber empresarial de adaptar la normativa y su aplicación a las circunstancias del trabajador contratado (3) y, en fin, el texto finalizará con algunas reflexiones a propósito del futuro Decreto estatal regulador del empleo con apoyo (4).

Como aclaración terminológica, destacar que a fin de evitar el uso reiterado de la expresión “trabajadores afectados de especiales dificultades” se utilizará como análoga la de trabajador con discapacidad severa, acuñada por lo demás, por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

## 1. UN PUNTO DE PARTIDA CLAVE. EL CONCEPTO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

El concepto de persona con discapacidad en lo que respecta al empleo es, sin lugar a dudas, uno de los elementos que más han perjudicado a los trabajadores con discapacidad afectados de especiales dificultades. Así, como es sabido, el ordenamiento jurídico español parte de un concepto único de persona con discapacidad que es una suerte de mínimo común denominador y que se caracteriza por ser una persona que acredite una minusvalía no inferior al 33 por 100. Tal concepto, más allá de algunos matices inoperantes existentes para los CEE, ha dado lugar a un tratamiento homogéneo de las personas con discapacidad, por ejemplo, ante los incentivos laborales o ante la reserva de empleo, lo que ha generado algunas situaciones francamente criticables. Ahora bien, tras años de homogeneidad en el concepto, dos normas reglamentarias, el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, de en-

claves laborales y el Decreto 469/2006, de 21 de abril, sobre ajuste personal y social vienen a introducir un concepto matizado de persona con discapacidad de modo que, por fin, el legislador estatal ha aceptado que no todas las personas con discapacidad merecen el mismo tratamiento sino que los más vulnerables necesitan un mayor apoyo. Es a partir de esta convicción que surge y se consolida el concepto de persona con discapacidad afectada de especiales dificultades para el mercado ordinario de trabajo, que incluiría fundamentalmente a dos subgrupos<sup>1</sup>: a) los trabajadores con discapacidad psíquica, lo que es desglosado por el RD 290/2004 en tres subcategorías: personas con parálisis cerebral, con discapacidad intelectual o afectadas de enfermedad mental, aunque su grado de minusvalía sea mínimo; es decir, igual o superior al 33 por 100; b) asimismo, el Decreto incluye entre los trabajadores afectados de especiales dificultades a personas con discapacidad física o sensorial severa; es decir, con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100. Este planteamiento ha sido asumido también por el Real Decreto 469/2006, regulador de las unidades de apoyo en Centros Especiales. Finalmente, la Ley 43/2006, ha adoptado la expresión “discapacidad severa” para referirse a los supuestos señalados y para otorgarles en algunos casos mayores incentivos a su contratación.

Ciertamente, la irrupción estable de diferencias en el tratamiento de diversos subcolectivos de personas con discapacidad ha de evaluarse como un elemento muy positivo. Ahora bien, sería necesario que dicho concepto irrumpiese y se expandiese por nuestro ordenamiento jurídico y se trasladase a terrenos como el de la reserva de empleo o el de la regulación de los CEE para evitar una posición de sobreprotección hacia trabajadores con discapacidad física moderada y una cierta postergación de las personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades. Asimismo, como veremos, la asunción de la discapacidad severa en los incentivos debiera hacerse con más profundidad.

## 2. EL FOMENTO DEL EMPLEO

Como aclaración preliminar, se ha señalar que entendemos por fomento de empleo, fundamentalmente, las medidas consistentes en bonificaciones a las cuotas empresariales a la Seguridad Social y las subvenciones que pretenden incentivar la contratación de trabajadores con discapacidad, aunque la expresión “medidas de fomento” admite acepciones de mayor amplitud que podrían incluir también al empleo con apoyo. Ahora bien, las líneas que siguen van a ceñirse a las subvenciones y a las bonificaciones a la Seguridad Social. En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico se ha distinguido clásicamente por no hacer diferencias entre los trabajadores afectados por especiales dificultades y aquéllos que no lo están. Es más, algunas rigideces en los incentivos llevaban a que los trabajadores contratados a tiempo parcial a causa de sus limitaciones, no viesan incentivada su contratación. Eso sucedía inicialmente con el acceso a la subvención por contrato indefinido (RD 1451/1983), disfunción resuelta oportunamente en su día, y hasta hace bien poco ha sucedido con el contrato temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad (antigua Ley 42/1994, actual Ley 43/2006) que restringía las bonificaciones a los supuestos en que la contratación se llevase a cabo a jornada completa. Sin embargo las normas reguladoras de los incentivos han mantenido un planteamiento excesivamente igualitario, hasta tiempos recientes en que, afortunadamente el planteamiento ha empezado a cambiar, aunque no de un modo suficiente a mi juicio. A este respecto, destacaremos dos supuestos de particular interés.

<sup>1</sup> Téngase en cuenta que el RD 290/2004 incluye también en este grupo de trabajadores una tercera categoría, la de las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores.

El primero, la incentivación de la contratación temporal para el fomento de empleo, actualmente regulada en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, cuya Disposición Adicional Primera regula el “Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad”, para el que se establece una bonificación anual (art. 2.2.4] de la Ley) de 3.500 euros, salvo si se trata de trabajadores con discapacidad severa en cuyo caso la bonificación se incrementa hasta alcanzar 4.100 euros anuales. Seguramente, el paso de bonificaciones igualitarias a bonificaciones matizadas es modesto, pero implica toda una revolución en un panorama tradicionalmente caracterizado por la ausencia de diferencias.

Otro tanto cabe señalar a propósito de las matizaciones introducidas en las bonificaciones a la Seguridad Social previstas por la contratación indefinida, ya que tras la Ley 43/2006, se prevén bonificaciones básicas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 4.500 euros anuales por contratación de trabajadores con discapacidad; subiendo la cuantía hasta 5.100 euros al año si se trata de trabajadores con discapacidad severa. Ahora bien, desgraciadamente estos tímidos avances no se han hecho extensivos, con carácter general, a la subvención por contratación indefinida ya que la subvención tipo de 3.907 euros (reducible en proporción a la disminución de la jornada en el caso de contratos a tiempo parcial) , no se introducen en sentido estricto, matizaciones basadas en la severidad de la discapacidad. Eso sí, en el caso de trabajadores provenientes de enclaves laborales que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo la subvención dobla su cuantía, pudiendo alcanzar los 7.814 euros. Esta última subvención cualificada, prevista en el Real Decreto 290/2004, de enclaves y de gran interés en su origen, no se ha extendido de modo generalizado a la contratación de trabajadores con discapacidad severa.

Concluyendo pues, se detectan interesantes y significativos avances en este terreno, si bien se me antoja que sería conveniente profundizar mucho más las diferencias en el sentido de impulsar de un modo más decidido la contratación de trabajadores afectados de especiales dificultades y reducir, en su caso, las bonificaciones que benefician a trabajadores no afectados de especiales dificultades. Asimismo, dada la limitada efectividad de las bonificaciones en algunos casos, sería partidario de extender la subvención cualificada por contratación indefinida (7814 euros) a todos los trabajadores con discapacidad severa, con independencia de que procedan de un CEE o no.

### 3. LA ADAPTACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS NUEVAS PERSPECTIVAS ABIERTAS POR EL ARTÍCULO 37 BIS LISMI

#### 3.1. *La posibilidad de introducir reformas normativas que contemplen la especificidad del trabajador con discapacidad severa en la relación laboral.*

La presencia de trabajadores afectados de especiales dificultades en entornos laborales ordinarios puede suscitar la necesidad de una adaptación, como es lógico, del régimen jurídico aplicable al contrato de trabajo. En este sentido, sin perjuicio de que en ocasiones el rendimiento y adaptación sean óptimos, es también razonable pensar en la conveniencia de una cierta adaptación de la normativa laboral al empleo de las personas con discapacidad en materia de reducciones de salarios, rendimientos mínimos exigibles, duración de periodos de prueba y otros. Ahora bien, la normativa aplicable a las prestaciones de servicio en empresas ordinarias (el Estatuto de los Trabajadores), no acaba de contemplar esta realidad, si bien tampoco estoy seguro de que este sea un obstáculo relevante que impida la presencia generalizada de personas con discapacidad “severa” en el mercado ordinario de trabajo, aunque sí creo que una mayor presencia de estos trabajadores en empresas ordinarias puede suscitar la demanda de nuevas necesidades adaptativas de nuestro ordenamiento jurídico.

En todo caso, no estaría de más profundizar en algunas adaptaciones, como es el caso de la vigente previsión de una formación adaptada –o una excepción de la formación teórica– prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del contrato para la formación, o la intervención de los Equipos Multiprofesionales en los momentos más delicados del desarrollo de la relación laboral, como precisamente prevé excepcionalmente el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. En esta línea, a lo largo del proceso de gestación del Decreto regulador del empleo con apoyo, se ha discutido la posibilidad de que a los trabajadores beneficiarios de empleo con apoyo les sea de aplicación la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo, lo que en principio y con carácter general tampoco se me antoja inadecuado.

De todos modos, como veremos en el epígrafe que sigue, nuestro ordenamiento jurídico está dotado de algunas herramientas que podrían ser suficientes para permitir el acceso y el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad severa.

### *3.2. El deber subjetivo de valoración del rendimiento y el deber de introducir adaptaciones*

A propósito de la conveniencia de una mayor adaptabilidad de nuestro ordenamiento a la presencia de trabajadores con especiales dificultades en entornos normalizados, cabe señalar que nuestro Derecho del Trabajo contiene dos mandatos genéricos que podrían resolver los pequeños conflictos que puedan suscitarse en el día a día de las relaciones laborales.

El primer mandato, el más clásico, es el previsto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores según el cual los empresarios deberán, a la hora de determinar el rendimiento debido de los trabajadores con discapacidad, tener en cuenta su capacidad laboral real. La norma no está exenta de lógica y ha sido considerada tradicionalmente una excepción al criterio general de nuestro Derecho del Trabajo, que se basa en una determinación objetiva del rendimiento debido. En consecuencia, a partir de ese principio, se deduce un deber empresarial de atender a las dificultades y limitaciones de las personas con discapacidad contratadas, lo que haría innecesaria una regulación detallada y expresa del trabajo de las personas con discapacidad severa en entornos ordinarios.

El anterior planteamiento ha recibido un espaldarazo definitivo con el artículo 37 bis 2 LISMI, que profundiza en el establecimiento de un deber empresarial de adaptación y que se formula en la Ley, afirmando que *“Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad en la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”*. ¿Cuál es el alcance de este precepto? Más allá de que el mismo ha pasado desapercibido, el artículo 37 bis 2 LISMI va de la mano de la lógica del empleo con apoyo ya que exige que el empresario adopte medidas adecuadas a cada situación, que permitan, entre otras, el acceso y el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad, siendo las medidas previstas las correspondientes a accesibilidad y a la adaptación de puestos de trabajo, lo que incluiría una multiplicidad de medidas: adaptaciones funcionales, de ritmo de trabajo, de instalación dispositivos de aviso acústico o visual en caso de emergencia, y otras. En fin, lo interesante de la medida es que se formula en clave imperativa y que regula las obligaciones empresariales con un mínimo detalle.

Ahora bien, lo más interesante del planteamiento normativo es que el empresario ha de asumir al menos parcialmente los “costes” o cargas económicas u organizativas –que siempre tienen una traducción económica– derivados de la inserción y presencia de trabajadores con



discapacidad en las empresas. Ese es el claro mensaje del segundo párrafo del artículo 37 bis 2 LISMI, en el que se prevé que para determinar si la carga económica derivada de la medida es excesiva para el empleador, *“se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocio de la organización o empresa”*. Dicho en otras palabras, a mayores incentivos –léase, bonificaciones, subvenciones y otras– mayor plantilla y mayor volumen de negocio, la empresa estará más obligada a asumir adaptaciones.

Llegados a este punto, cabe señalar que el deber de introducir adaptaciones es de gran interés –seguramente más teórico que real– como medida complementaria a las inserciones mediante empleo con apoyo ya que, tras la aprobación del artículo 37 bis 2 LISMI, no parecen de recibo rechazos de demandas de empleo o de inserciones de trabajadores con discapacidad no leve.

Asimismo, el artículo vacía de contenido buena parte de las causas económicas y organizativas que las empresas obligadas a cumplir con la reserva, podrían alegar para eximirse de su deber de empleo a través del cumplimiento de medidas alternativas. Antes al contrario, si el deber de adaptación se cumpliera razonablemente, las empresas deberían contratar trabajadores con discapacidad severa, asumiendo parcialmente las cargas derivadas de dicha inserción, lo que redundaría en una potenciación de los procesos de empleo con apoyo. Llevando al extremo la lógica del artículo 37 bis 2 LISMI, cabría plantearse para el caso de empresas muy boyantes la asunción parcial de los costes del apoyo, algo formulado, por lo demás, de un modo muy tímido por el RD 290/2004, de enclaves laborales.

#### 4. ALGUNOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES ANTE LA FUTURA REGULACIÓN DEL EMPLEO CON APOYO

Como se ha señalado, el empleo con apoyo constituye la clave de bóveda de una línea de reforma tendente a acoger la discapacidad no leve en entornos laborales ordinarios. Dado el conocimiento que cabe presumir por parte de los asistentes al proceso seguido para aprobar el Decreto regulador, he considerado conveniente evitar un análisis exhaustivo del último borrador del que tengo noticia (fechado en 10 de julio de 2006), y sí, por lo contrario señalar los riesgos y las oportunidades que la futura regulación puede deparar, todo ello sin perjuicio de las ampliaciones que puedan realizarse en la ponencia definitiva.

Así, la regulación estatal del empleo con apoyo va a generar de modo indudable, un reconocimiento a nivel estatal de la medida y constituye un recordatorio de su imprescindibilidad para que los procesos de inserción de trabajadores con especiales dificultades sean exitosos.

En segundo lugar, el Decreto puede dar seguridad jurídica a las entidades promotoras del empleo con apoyo y las empresas que se acojan a este tipo de procesos. En este sentido, sin perjuicio de que en sí misma la práctica de empleo con apoyo no vaya en contra del ordenamiento jurídico laboral, la regulación mediante norma estatal servirá para delimitar qué se puede hacer y qué no se puede hacer a través del empleo con apoyo.

Por otra parte, el Borrador de Decreto no aborda una cuestión de gran interés que es la de conectar a las entidades promotoras de empleo con apoyo, auténticas agencias de inserción homologadas, con el servicio público de empleo a fin y efecto de dar respuesta satisfactoria a las ofertas de empleo de las empresas, ya sean ofertas espontáneas, ya lo sean porque la empresa está obligada al cumplimiento de la reserva de empleo. En mi opinión, dado que

los servicios públicos de empleo no se han destacado nunca por desarrollar una intermediación eficaz en este terreno, deberían coordinarse adecuadamente con estas entidades para potenciar la inserción de trabajadores afectados de especiales dificultades, haciendo realidad el nuevo artículo 37 bis 2 LISMI. Sin embargo, da la impresión de que el Gobierno no se ha planteado esta opción, que seguramente no sería del agrado de no pocas empresas, nada interesadas en la inserción de personas con discapacidades severas.

Más allá del reconocimiento formal hacia el empleo con apoyo, el Decreto debería establecer una financiación adecuada a las necesidades de las entidades promotoras. A este respecto, el reconocimiento del empleo con apoyo debería evitar entre otras cosas, el uso inadecuado de fondos de formación profesional ocupacional o de otras vías de financiación de la actividad de las agencias. Sin embargo, algunos datos deducibles del Borrador de Decreto (art. 8.3) y también, del Decreto 469/2006 de ajuste personal y social, sugieren que el cobro de las ayudas va a estar supeditado a la existencia de suficiencia presupuestaria, lo que puede perjudicar seriamente a la estabilidad de las entidades y frustrar las expectativas ante la regulación del empleo con apoyo.

Finalmente, la regulación estatal del empleo con apoyo debe establecer incentivos cualificados para el empleo de los trabajadores por parte de la empresa ordinaria. Y debe tratarse de incentivos significativamente cualificados ya que la contratación de trabajadores afectados de especiales dificultades ha de recibir un impulso de particular intensidad. En este sentido, y particularmente para el supuesto de contratación indefinida, considero que los parámetros adecuados deberían ser los de la incentivación de la contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales (RD 290/2004): es decir, una subvención de 7814 euros. En lo que respecta a las bonificaciones a la Seguridad Social ya hemos comentado que deberían, también, transmitir claramente la preferencia del ordenamiento por los trabajadores con discapacidad severa, si bien el abandono de los porcentajes y el establecimiento de cuantías máximas de bonificaciones (5100 euros anuales para este colectivo), pueden ser suficientes en muchos casos ante lo limitado de los salarios percibidos.





## EL EMPLEO CON APOYO DESDE EL EMPRESARIADO

JOSÉ VICENTE SERNA REVERT

*Secretario General de ATEVAL*

*(Asociación de Empresarios Textiles de la Comunidad Valenciana)*

Uno de los objetivos fundamentales de la empresa es el de proyectarse en el futuro alcanzando nuevas cotas de mercado, para lo cual es fundamental que la empresa sea competitiva en el sector en el que se desarrolla y lo que es más importante ha de ser capaz de adaptarse a los cambios del entorno.

Para lograr esto una empresa necesita que el personal sea eficaz y autónomo en sus tareas, no sólo en aquellos puestos que entrañan una mayor responsabilidad sino también en aquellos más sencillos y que directa o indirectamente afectarán el resultado final de los distintos procesos en los que intervienen.

La eficacia y la autonomía se producen cuando el puesto y la persona que ha de cubrirlo encajan perfectamente. La diversidad de puestos exige por tanto diferentes perfiles de personas, es en esta diferenciación donde las personas con discapacidad pueden desempeñar un papel tan eficaz dentro de la empresa como cualquier otra persona. Desde esta perspectiva, cuando una empresa incluye en su plantilla trabajadores con discapacidad no renuncia a los objetivos de calidad y eficacia que necesita.

No obstante, además cuando se opta por la incorporación de una persona calificada como discapacitada, una empresa se convierte indiscutiblemente en agente generador de bienestar social. Si el trabajo en sí mismo es un bien para todos, cuando este alcanza a las personas con discapacidad, la acción empresarial cobra una nueva dimensión y entra directamente en el entramado de actuaciones de servicio social y lo hace rompiendo con los mitos que siempre han sido asociados con la discapacidad al generar oportunidades para que ciudadanos, que tradicionalmente han sido pasivos y dependientes, puedan contribuir, cada uno desde sus propias posibilidades, al progreso de la sociedad en su conjunto. En un mundo en progreso constante, cualquier contribución, por pequeña que sea no debe ser despreciada.

Las empresas al optar por estos trabajadores en aquellos puestos en los que ellos pueden manejarse con eficacia hacen una apuesta por un futuro mejor, en donde las oportunidades de acceso al mercado laboral vengan dadas por las actuaciones reales en el puesto de trabajo y no por ideas preconcebidas.

La lentitud y dificultades que estas personas pueden tener en su proceso de aprendizaje han de ser subsanadas no por las empresas sino por los técnicos que los programas de integración laboral tienen a tal efecto. Si esto es así desde el tejido empresarial muchas más oportunidades de trabajo se irán progresivamente generando.

Por último, desearía reflejar dos cuestiones:

1. El ejemplo del trabajo de las personas con discapacidad puede servir de elemento motivador a los compañeros de trabajo ya que produce un efecto de incentivación moral la satisfacción que genera el poder colaborar con la integración laboral y social de las personas con minusvalía en la propia cadena de valor en el trabajo. Estos colectivos laborales dan un buen ejemplo a los demás por su esfuerzo y dedicación incondicional, a pesar de sus ciertas limitaciones, entregándose a tope con alegría en su trabajo y ofreciendo lo que tienen como personas.
2. En nuestra organización, en ATEVAL, hemos comprobado que la inserción laboral con discapacitados genera un enriquecedor ambiente de trabajo con muchos aspectos positivos, al ser personas muy humanizadas, positivas, y atentas con los demás que irradian un gran espíritu de cordialidad necesario para la buena armonía grupal en la convivencia laboral.

## EL EMPLEO COMO DERECHO: UN COMPROMISO SINDICAL

ROSANA COSTA NAVARRO  
*Secretaría de Política Social. CEC-PV*

El acceso al empleo de las personas con discapacidad, las condiciones laborales en que se desarrolla y la igualdad de trato en el seno de las empresas, constituyen una prioridad para CCOO y un compromiso mantenido que se materializa en el conjunto de la organización en tres ámbitos que nos definen y se vinculan: la concertación social, la negociación colectiva y acción sindical, y la participación institucional.

Las políticas de empleo encaminadas a la inclusión en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, deben orientarse junto al resto de políticas sociales desde el paradigma del Desarrollo Humano, definido éste por Naciones Unidas, como la posibilidad de que toda persona amplíe plenamente sus capacidades humanas a lo largo de su ciclo vital y las ejerza en todas las esferas de la vida (económica, social, cultural..). Se considera desde este nuevo paradigma (PNUD 90'), que el ser humano es el centro del proceso de desarrollo, y no se entiende el crecimiento económico como un fin en sí mismo, sino como un medio al servicio de las personas, de su desarrollo humano y de su bienestar social.

En este contexto el acceso al empleo de las personas con discapacidad es un derecho a alcanzar y a ejercer. La falta de oportunidades reales para el desarrollo de sus capacidades personales y los obstáculos que impiden la incorporación al mercado laboral son evitables. Y ello constituye el reto a afrontar desde el conjunto de políticas sociales en general y de las políticas de empleo en particular. Se requiere de una inequívoca convicción política y una decidida actuación desde la responsabilidad pública, junto con la participación e implicación del conjunto de la sociedad, para afrontar dicho reto.

El trabajo tiene una dimensión no solo económica, sino también social en la vida de las personas, que lo hace sustancial para la integración y cohesión social. El trabajo constituye un medio para la realización personal en la medida que se desarrollan capacidades y alcanzan aspiraciones, el trabajo permite mayor grado de autonomía personal y solvencia económica, el trabajo favorece la participación en la vida social y laboral. En definitiva el trabajo nos sitúa en la estructura social y configura de manera importante nuestro rol social.

Por tanto cuando hablamos, como hoy, de las personas con discapacidad severa en relación al empleo, no se trata de hacerlo desde el planteamiento tópico y equívoco de "normalizar a las personas", sino desde el planteamiento de normalizar las condiciones de vida de las personas como condición necesaria para la integración y participación en la vida social. Y ello pasa, en gran medida, por tener un empleo en el mercado ordinario de trabajo.

Las complejidades y dificultades que en cada momento presenta el mercado laboral, no pueden utilizarse de excusa o justificación de la brecha existente en materia laboral entre las personas con discapacidad con respecto al conjunto de la población. En estos momentos la tasa de desempleo de personas con discapacidad, dobla la tasa general. Antes al contrario, este dato tiene que poner en relieve que no existe "igualdad de oportunidades" en materia de empleo para las personas con discapacidad. La igualdad de oportunidades no es real, mientras no exista igualdad de resultados. Y los datos en materia de empleo, nos confirman la desigualdad.

Es desde esta perspectiva del empleo como derecho, como fundamento de ciudadanía, y no desde planteamientos residuales y graciabiles, desde donde deben implementarse las políticas públicas de empleo adecuadas para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Es cierto que se ha venido generando desde hace años norma y discurso a favor del empleo de las personas con discapacidad, pero la realidad sigue estando muy distante del objetivo.

Tampoco podemos obviar en este punto, que la integración social y laboral de las personas con discapacidad tiene que venir precedida, porque la condiciona, de una buena política educativa y formativa desde la edad temprana, donde ya puedan ir perfilándose los apoyos específicos el plano educativo y el formativo-laboral, orientados a potenciar las capacidades y las destrezas de cada persona. Si el acceso al mundo laboral viene precedido de ello y de una buena valoración y orientación profesional, para establecer los itinerarios de inserción pertinentes a cada persona, es obvio que importantes dificultades estarían superadas o minimizadas.

Tampoco conviene olvidar que las mayores dificultades para la participación e integración sociolaboral de las personas con discapacidad, no están en las propias limitaciones funcionales, sino que las principales barreras y obstáculos para el empleo son de carácter arquitectónico, relacional, de comunicación, económicas, etc. Con un denominador común, todas ellas son evitables socialmente.

Actitudes y planteamientos paternalistas desde cualquier ámbito (normativo, educativo, familiar), tampoco favorecen la habilitación y la inserción socio-laboral, proteger más de lo necesario perpetua y consolida las incapacidades, y situaciones desventajosas.

Reconociendo los avances que se han realizado en materia de accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad, estamos lejos de concluir que las políticas y las prácticas actuales están dando los resultados a que se aspira. Queda mucho recorrido para conseguir una situación aceptable. En ese sentido para CC.OO. es fundamental realizar un estudio en profundidad de la situación actual, del resultado de las medidas actualmente en marcha, de la necesidad de tener un conocimiento suficiente y un tratamiento adecuado de los datos en relación al empleo de las personas con discapacidad. Es necesario hacer un diagnóstico a fecha de hoy, un análisis que permita implementar nuevas propuestas, así como modificar, reconducir o reforzar determinadas medidas y actuaciones. En definitiva establecer compromisos decididos y compartidos por todos los agentes implicados para avanzar en la igualdad de resultados en materia de empleo, en la incorporación al empleo ordinario, de las personas con discapacidad.

Sólo desde el análisis de la realidad, podemos elaborar diagnósticos acertados y propuestas, para superar los obstáculos que hoy están dificultando el acceso al mundo laboral y con ello, y en la parte que corresponde, al reconocimiento del rol social y al desarrollo

personal de las personas con discapacidad. Hay datos preocupantes que tienen que encender alarmas, algunos ejemplos:

- En relación a la formación ocupacional, en el periodo 2002-2003, solo el 2% de los participantes en cursos gestionados por el INEM, eran personas con discapacidad. El dato todavía empeora si atendemos a los cursos de formación ocupacional promovidos por las CC.AA. en ese año, dando un resultado de 0'29%. La conclusión es clara y contundente: no se está haciendo formación ocupacional suficiente ni adecuada para personas con discapacidad.
- El incremento notable del empleo protegido y el crecimiento considerable de inversión pública que lo ha acompañado, no ha supuesto una incorporación efectiva en el empleo ordinario de las personas con discapacidad. Sindicalmente nos preocupa y nos ocupa de manera especial los Centros especiales de empleo, en la medida que están distanciándose del objetivo y función que los define como puente y tránsito hacia el empleo ordinario. Nos preocupa que se conviertan en la única opción de empleo. Nos preocupa el alto índice de temporalidad no justificada que se observa y las condiciones laborales precarias de las personas trabajadoras en CEE de plena productividad. Por tanto urge una evaluación del impacto y adecuación de las fórmulas de empleo protegido.
- En cuanto al empleo ordinario, para empezar habría que constatar que no existe un seguimiento suficiente del cumplimiento de la norma. Se desconoce el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva del 2%, y en su caso de la aplicación de las medidas alternativas. Desde CC.OO. abogamos por la incorporación de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, con el tránsito que ello requiera. Si se renuncia a este objetivo, estamos hablando de una integración marginal y simbólica, injusta para todas aquellas personas que por falta de oportunidades de desarrollo personal, no pueden normalizar sus condiciones de vida.

Los objetivos y estrategias sindicales de CC.OO. entorno al empleo de las personas con discapacidad, se enmarcan sus diferentes ámbitos de actuación.

En el ámbito de la Concertación y el Diálogo social, como marco de interlocución entre gobierno y los agentes sociales y económicos, desde CC.OO. venimos insistiendo durante años en la necesidad y urgencia del análisis mencionado respecto al empleo de las personas con discapacidad.

Cabe significar que después de cuatro años, a finales de 2005 se alcanzó un acuerdo a nivel estatal, entre los agentes económicos y sociales con el objetivo y la necesidad de abordar en el marco del Diálogo social las políticas de empleo para personas con discapacidad, en los mismos términos que el resto de políticas de empleo. Se trasladó al gobierno la propuesta de abrir un proceso de evaluación y análisis de las políticas públicas de fomento de empleo de personas con discapacidad, la propuesta de crear un Sistema efectivo de recopilación de datos e información estadística y la puesta en común sistemática de ellos para su tratamiento. Se convino igualmente en la necesidad de hacer un mayor seguimiento y control del cumplimiento normativo en relación al cumplimiento de la cuota de reserva.

Estas propuestas han tenido su concreción y continuidad. Fueron trasladadas al Gobierno estatal, y quedaron recogidas en el Acuerdo del Diálogo social para la mejora del Crecimiento y el empleo alcanzado por CCOO, UGT, CEOE, CEPIME y el gobierno el pasado 9 de junio de 2006.

La Ley para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, que convalida el Acuerdo arriba mencionado, y que fue aprobada por el Congreso de los Diputados el 21 de diciembre de

2006, recoge estas cuestiones. Es un hecho muy positivo como punto de inflexión, para seguir avanzado en la consecución de mayores cotas de inserción laboral y mejores condiciones de acceso al empleo de las personas con discapacidad.

En concreto la Ley en su disposición final cuarta, punto 2), compromete la evaluación del funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

Así mismo la Ley en su disposición adicional duodécima, el Gobierno se compromete, en el plazo de 6 meses, a aprobar una Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad 2007-2008. Esta estrategia contendrá un repertorio, con su correspondiente calendario de iniciativas y medidas normativas, programáticas presupuestarias, dirigidas a promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Entre sus objetivos preferentes, recoge la Ley, elevar las tasas de actividad y disminuir los índices de desempleo de personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

Por tanto estamos en un momento clave y en un contexto oportuno para plantear análisis y propuestas, para hacer demandas desde este sector que está fuertemente comprometido con el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad, mediante los programas de empleo con apoyo.

También es buen momento para requerir y contemplar la necesaria coordinación con los servicios sociales. Normalizar condiciones de vida, favorecer la permanencia en el empleo, es también atender y procurar en muchos casos, unas adecuadas condiciones de vida y relaciones de convivencia, que con el objetivo de alcanzar las mayores cotas de autonomía personal de las personas, acompañar procesos de crecimiento personal y participación en la vida social.

Una vez expuesto, someramente, el compromiso y actuaciones de CC.OO. desde el ámbito de la concertación social y que tiene su incidencia en las causas estructurales que dificultan el acceso a empleo de las personas con discapacidad. Terminamos esta exposición haciendo mención a otro ámbito que como organización sindical nos define, el de la Negociación colectiva, ésta constituye un instrumento sindical principal, para transformar la realidad.

Nuestro compromiso por la inserción laboral en el empleo ordinario y su traslación al marco de la negociación colectiva, se concreta en dos objetivos claros: Impulsar el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva del 2% en las empresas y garantizar la igualdad de trato en el seno de las mismas (formación, salario, promoción).

Realizamos de forma continuada campañas informativas/ formativas en la estructura interna de nuestra organización, dirigidas al conjunto de nuestros delegados/ as que tienen responsabilidades negociadoras y son miembros de los comités de empresa. Favorecemos y nos comprometemos así, con una actuación sindical sensible y solvente en aras a la consecución de los objetivos marcados respecto al cumplimiento de la cuota de reserva y la igualdad de trato en las empresas de las personas con discapacidad.

El acceso al trabajo es un derecho de todas las personas, debe ejercerse en las mejores condiciones laborales y de empleo. Éste, básicamente es nuestro compromiso sindical con la sociedad y con el conjunto de trabajadores y trabajadoras a los que representamos.



## ELEMENTOS DEL PROCESO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FRANCISCO JOSÉ MARTÍNEZ VALLS  
*Médico Especialista en Medicina del Trabajo*  
*Gerente de Previnsa - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Previsalud – La Vall*  
*Miembro de la Junta Directiva de SERPRECOVA*  
*Asesor de Prevención de Riesgos Laborales de ATEVAL*

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, nos da las directrices necesarias para entender como actuar en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad.

El Artículo 14 nos dice claramente que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, hay que señalar aquí dos puntos, el primero es que “todos” los trabajadores, son los que tienen derecho la protección de su salud. El segundo es que esa protección tiene que ser “eficaz”, es decir que garantice la seguridad y la salud de todos los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral.

El Artículo 15 se refiere a los principios generales que deben regir la actuación del empresario, de él cabe destacar dos principios; el D que se refiere a la adaptación del trabajo a la persona, y en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, a la elección de los equipos y de los métodos de trabajo, con el objetivo expreso de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos nocivos del mismo en la salud. Aquí la ley nos da trabajo a todos, a los técnicos, a los empresarios a los monitores o educadores porque entre todos tenemos que determinar en cada caso cuales pueden ser las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo sin riesgo para su salud. Y el E que es muy concreto “Dar las debidas instrucciones a los trabajadores”. Es además muy importante porque en el intervienen todos los agentes presentes en este proceso. Empezando por el empresario que debe ser capaz de transmitir las instrucciones a sus trabajadores, a todos sus trabajadores, de manera clara; siguiendo por el técnico en prevención que tendrá que añadir a esas instrucciones las directrices en materia de seguridad necesarias; continuando por los encargados y compañeros de trabajo que, como todos sabemos, modifican las instrucciones de trabajo de forma que les permite mejorar la eficacia, facilitar las tareas, o simplemente estar más cómodos, muchas veces en detrimento de la seguridad, y que en estos casos deberán ser conscientes de que ese menoscabo en la seguridad es más peligroso. Y por último el educador que en muchas ocasiones es el encargado de trasladar estas instrucciones al trabajador de forma que las entienda claramente y al mismo tiempo es el que desarrolla las estrategias de trabajo que le permitan llevar a cabo las tareas encomendadas.

Si seguimos, en el artículo 19 se indica que: en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación,

cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Aquí es fundamental el trabajo coordinado tanto del técnico de prevención como del monitor en el desarrollo y en la transmisión de las estrategias de trabajo y en la comunicación de los riesgos presentes en el puesto e incluso en el adiestramiento en el uso de los equipos de trabajo y en los equipos de protección individual.

Y en el Artículo 25: es donde nos encontramos la “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” textualmente se dice:

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”. Y añade: “Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”

Aquí en esa garantía de salud y seguridad de las personas que la ley califica como especialmente sensibles y que todos nosotros conocemos como personas con discapacidad es donde tenemos todos puesto nuestro empeño.

Me gustaría comentar en especial la parte final donde dice “Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que” ... “puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro”

¿Como sabemos que puestos de trabajo representan un peligro para ellos o para otros? Es evidente que la respuesta a esta pregunta requiere un trabajo serio en la empresa, en ocasiones un trabajo de verdadera investigación. El técnico en prevención carece en muchas ocasiones de los datos más elementales, en demasiadas ocasiones lo único que tiene para hacer esa valoración es un certificado de minusvalía que no indica ni la patología ni las deficiencias, conoce el puesto de trabajo porque lo ha evaluado pero poco conoce los problemas de la persona que va a ocupar este puesto. Es fundamental en estos casos la colaboración de todos para poder valorar adecuadamente el puesto y la persona. Además es fundamental la intervención del médico del Servicio de Prevención, él es en la mayoría de los casos el único capacitado para dar una idea de las limitaciones y de las capacidades que va a tener ese trabajador.

Debemos desterrar de nuestro entorno los técnicos que aconsejan al empresario que no se complique la vida, y que contrate a gente que no le traiga problemas.

Los servicios de Prevención deberían en todos los casos recabar la información exhaustiva sobre el puesto de trabajo que va a ocupar la persona con discapacidad, las tareas que tiene que realizar, los equipos que va a utilizar; y luego recoger todos los datos posibles acerca de la persona que va a ocupar ese puesto, que discapacidad tiene y en que grado, que problemas representa para ese trabajo y en que puede afectar, tanto a la propia persona como

a otras que tengan relación permanente o puntual con ella. Con estos datos y tras haberlos estudiado con el médico del trabajo, deberán aconsejar al empresario sobre cuales serán las medidas preventivas a aplicar en ese puesto de trabajo, si son necesarias, en función de la persona que va a ocuparlo.

Me gustaría añadir que, aunque yo ahora estoy aquí representando la visión de la prevención de Riesgos Laborales, también tengo experiencia en el mundo del empleo con apoyo desde otros frentes.

Como empresario que tiene contratado un trabajador con discapacidad, tengo que decir: primero que es una trabajadora rentable por si misma desde el punto de vista económico, que además, es altamente responsable en su trabajo, socialmente está integrada con sus compañeros y en gran medida ayuda a que la empresa sea el grupo humano que todos deseamos.

Pero también soy padre de un niño con discapacidad y en calidad de padre me gustaría terminar con estas palabras: el empleo con apoyo, es para nosotros, la puerta a la esperanza, es lo que nos permite creer que nuestros hijos tienen un futuro posible semejante al de cualquier otra persona, y que tendrán en el futuro un desarrollo personal que va más allá de todo cuanto nosotros, con nuestro esfuerzo individual podamos ofrecerles.



# LA PUBLICIDAD EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

JAVIER ABAD CHISMOL

*Técnico de Publicidad y Comunicación Projecte Trèvol y VIII simposio ECA  
Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida*

No cabe ninguna duda que ofrecer cualquier producto a un empresario no es una tarea nada fácil. Una de las primeras barreras que hay que superar es llegar hasta él, ¿cómo podemos hacerlo en la modalidad del Empleo con Apoyo?

Tenemos que conseguir que el empresario conozca que es el Empleo con Apoyo (ECA), para ello es fundamental llevar a cabo una campaña de imagen que tiene que realizarse en esta modalidad de trabajo. Una campaña planificada de imagen y de información, tienen que conocer que existe una nueva forma de trabajar con las personas con discapacidades severas.

De entrada a los negocios, las empresas privadas o públicas les puede parecer un fuerte obstáculo el trabajo con personas que tienen discapacidades reconocidas. Como bien todos sabemos, las empresas están constituidas en su esencia para ganar dinero o cumplir con eficacia alguna función, y lo que menos quiere el empresario es tener dificultades añadidas con los trabajadores y con su rentabilidad productiva y su desconocimiento en materia de discapacidades le impulsará a creer que esto va a ser así.

En la publicidad sobre ECA, no podemos perder de vista la percepción del empresario, hay que ponerse en su lugar y entender que para cualquiera que dirija una empresa, una de las mayores dificultades procede de los posibles problemas con los trabajadores, tanto desde el punto de vista de su productividad como de su rentabilidad final.

Pues bien, lo primero será hacerle saber qué significa el Empleo con Apoyo, y que ventajas tiene para él. Para ello hay que poner en marcha mecanismos informativos por medio de reportajes y artículos en prensa que expliquen que es lo que implica esta modalidad de trabajo. Hay que tener una idea muy clara de lo que se quiere decir y cómo se va a hacer, adaptar el lenguaje, eliminando tecnicismos. Muchas veces caemos en el error de creer que el posible destinatario de nuestro mensaje sabe más cosas de las que en realidad sabe, simplemente porque nosotros las conocemos y las damos por obvias. Hay que explicarse de manera sencilla y sin dar por supuesta cierta información, especialmente la jerga relacionada con nuestro sector.

Cuando enseñan, muchos educadores fracasan precisamente por este error, a la hora de transmitir la información no saben separar su conocimiento personal del que tiene su auditorio o público receptor. Aquí lo mismo, no debemos olvidar que el objetivo es que nos

entiendan, no demostrar que sabemos mucho, por lo tanto hay que explicar con sencillez, de lo contrario todo el proceso que realizamos puede resultar totalmente ineficaz.

Tenemos que pensar que para poder optar hay que conocer, el mejor producto si no es conocido no se puede vender, es una técnica básica de venta sea del sector que sea.

Aquí entraríamos en lo que llamamos publicidad de imagen, hay que dar a conocer pero, además, con una característica muy clara, esa información tiene que ser atractiva, las cosas se pueden contar de muchas maneras por esto hay que hacerlo de un modo que resulte atrayente para quien ha de adquirir el producto; un buen producto, o un buen servicio, si no se hace sugerente no consigue su objetivo de venta, por el contrario podemos crear una imagen negativa del mismo y repercutir negativamente en el logro de resultados, ser ineficaces.

Ese proceso debe estar bien programado, siguiendo una serie de premisas que consigan en el receptor una predisposición positiva a la hora de proponerle un trabajador con discapacidad. Habrá que saber cuales son los medios de difusión que pueden llegar a este tipo de personas, cual es la prensa que leen, que es lo que les interesa. De esta manera podemos ir a su encuentro a través de diferentes medios. Es un estudio que hay que hacer con realismo, analizando que medios de difusión nos pueden interesar más en función del perfil de público que queremos y nuestras propias posibilidades.

En publicidad es fundamental una vez tenemos claro el producto que se va vender, dos cosas; la primera es donde debe publicitarse la información y luego la manera de hacerlo, de modo que se entienda exactamente lo que queremos y la información llegue sin errores y sin dar lugar a confusiones.

Cuando el buscador de empleo se acerque a una empresa en cuestión tendrá mucho ganado si sus interlocutores ya conocen la modalidad del empleo con apoyo, y más todavía si la información que les ha podido llegar ha sido positiva y se han encontrado con ella de una manera natural y convencional.

El Empleo con Apoyo y la integración de las personas con discapacidad es un tema que se encuentra muy poco introducido en el ámbito laboral ordinario, es algo que, de entrada, no es fácil de comprender si no se tiene un conocimiento previo del tema, por eso tenemos que procurar todos los medios que estén a nuestro alcance para poder explicar con la mayor sencillez posible en qué consiste.

Es fundamental cumplir el proceso, no olvidemos que cualquier empresa está harta de cantidad de representantes y asociaciones que le están pidiendo continuamente cosas, por ello cuando acude el buscador de empleo será muy bueno encontrar a un empresario con la convicción de que la integración de las personas con discapacidad es algo muy positivo con lo que su empresa puede salir beneficiada.

Proceso que, por otra parte, es muy sencillo se trata de crear una imagen de marca, es decir, que la gente conozca de alguna manera en que consiste el empleo con apoyo, para ello hay que buscar todos los soportes que estén a nuestro alcance (anuncios, reportajes, artículos, noticias...) y utilizarlos con una buena planificación, si es posible que sea anual, en la que se marquen unos objetivos claros, no ir de cualquier manera e improvisando.

Si la planificación no se hace de manera correcta puede ocurrir que las visitas del buscador de empleo no tengan los resultados deseados porque el terreno no se ha preparado, es decir, no se ha realizado la campaña de imagen que puede hacer que te habrá las puertas.

Después de la campaña de imagen, hay que organizar la selección de visitas a empresas, de tal manera que no se pierde tiempo, esfuerzo y dinero. El orden es vital para que se

cree un proceso coherente y eficaz, no se trata de hacer muchas visitas, se trata de que sean productivas en la obtención de resultados favorables para la inserción laboral.

Una vez se ha realizado la campaña de imagen y la visita personal, hay que dejar una información escrita que informe con detalle de la modalidad del Empleo con Apoyo y, sobre todo, es muy importante que aclare cuáles son las ventajas que va a tener su empresa por contratar a una personas con discapacidad, teniendo en cuenta los tres aspectos fundamentales que le van a interesar; la contribución a la empresa, la realización del trabajo bien hecho y el ahorro o ventajas económicas que le supondrán para su negocio. No olvidemos que habrá empresarios conocedores de las posibilidades de las personas con discapacidad, pero la mayoría, hoy por hoy, no lo estarán, es un camino que estamos empezando a recorrer, por lo tanto nuestro lenguaje tendrá que ajustarse a sus expectativas para poder alcanzar nuestros objetivos.

También se puede insistir en el tema del voluntariado social, pero esto aun es un recurso poco extendido en la pequeña y mediana empresa que es la nuestra, tenemos que transmitir al empresario que no es una cuestión de caridad, hemos de tener cuidado en nuestro lenguaje y mentalizar al empresario que no es una obra de caridad lo que hace, sino que es una apuesta positiva para su empresa.

Una vez se han cumplido los tres pasos mencionados; campaña de imagen, visita personal programada e información por escrito concisa y clara, *nos falta lo más importante, demostrar la capacidad del equipo técnico en llevar a cabo su función de apoyar y formar a estas personas para que se inserte en el puesto de trabajo concreto buscado.*

No podemos olvidar que la mejor imagen que podemos dar son los buenos resultados, demostrar que se sabe trabajar con eficacia, para que el empresario no se encuentre con que el trabajador con discapacidad es un obstáculo en lugar de una buena inversión.

Esto es lo que nos va a suponer nuevas oportunidades y contratos para nuevas personas, tanto en la misma empresa como para provocar que otros empresarios del sector o de cualquier otro campo puedan también mostrar interés por incorporar personas con discapacidad a la plantilla de sus trabajadores.

En definitiva llevar un orden establecido para que el resultado sea correcto y por lo tanto dé los resultados deseados, y sobre todo no olvidar que la mejor venta es el trabajo bien realizado, si rompemos alguno de los eslabones o nos falla, es de prever que se fracase en el proceso, por este motivo hay que verlo todo con una visión de conjunto y con un orden. Es un claro ejemplo del trabajo en equipo, en cuanto algunas de las fases o las personas que intervienen se descuelguen podemos vernos fracasados en nuestra labor.

Resumiendo vamos a sintetizar el proceso en cuatro etapas:

- Campaña de imagen informativa de la modalidad del empleo con apoyo
- Visita selectiva y eficaz del buscador de empleo
- Información por escrito de lo que es y de sus beneficios para la empresa
- Y demostrar la profesionalidad del equipo técnico con el trabajo bien realizado. Corroborando así la verdad de cuanto habíamos ofertado

El resultado de todo ello genera un círculo que se amplia progresivamente cada vez más produciendo dos efectos uno directo, en la generación de ofertas de empleo y otro indirecto, que transforma radicalmente la imagen social de la persona con discapacidad como contribuyente activa de nuestra sociedad.





# ANÁLISIS DE PUESTOS, SELECCIÓN, INTRODUCCIÓN EN EL PUESTO Y SEGUIMIENTOS

LUIS GARCÍA DÍAZ  
*Ingeniero Técnico Industrial*  
*Técnico Área Laboral del Projecte Trèvol*  
*Profesor de Formación Laboral del Projecte Trèvol*

## 1. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO (APT). *Responsable de APT (Técnico del área laboral)*

### *APT Empresas*

- Obtener el *permiso* de la empresa para poder realizar los *análisis de los puestos de trabajo*.
- La persona designada por la empresa y el técnico laboral del Trèvol, efectuarán un *recorrido* por la empresa, visitando los distintos departamentos o secciones, *observando y detectando* los posibles *puestos de trabajo* que puedan ser aptos para ser ocupados por personas con discapacidad.

En algunas ocasiones, se ha podido crear un nuevo puesto de trabajo, agrupando todas las tareas mecánicas y rutinarias que realizaban el personal cualificado, para pasar a ser *desempañadas* por personas con discapacidad, logrando de éste modo que dichos trabajadores cualificados, dispongan de mayor tiempo para realizar sus tareas específicas.

- *Realizar*, por el técnico laboral, los *análisis de los puestos de trabajo*, indicando si hubiese algún puesto preferente por parte de la empresa.

### *Registro APT*

- Para realizar los APT, se utiliza un registro, denominado *INFORME de ANÁLISIS del PUESTO de TRABAJO*, contemplando los siguientes apartados:
  1. *Datos de la empresa*: Razón social, personas de contacto, dirección, etc.
  2. *Organigrama*: *Diagrama de flujo*, de la sección/es de la empresa.
  3. *Canales de comunicación*, cadena de mando.
  4. *Horarios*: Horario de la jornada de trabajo.
  5. *Tareas a realizar*: Tareas a ejecutar, según el puesto de trabajo.

6. *Especificaciones del puesto*: Leer, escribir, contar, maquinaria, utensilios y herramientas, necesarias para la correcta ejecución de las tareas.
7. *Medio ambiente físico de trabajo*: Posibles riesgos que pueda presentar el desarrollo de las tareas del puesto de trabajo.
8. *Cargas físicas y mentales*: Postura, esfuerzo, monotonía, atención, etc.
9. *Responsabilidades*, sobre bienes y equipos de trabajo, autonomía, etc.

## 2. ASIGNACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO (PT). *Equipos de Laboral y Formación*

### *Perfil del puesto*

- Por medio del *APT* del puesto, obtenemos el *perfil* que se requiere para la correcta ejecución de las tareas a realizar.

### *Perfil del candidato*

- Mediante las *pruebas y evaluaciones pertinentes*, obtendremos el *perfil* del candidato a ocupar el puesto.

### *Asignación del puesto*

- Teniendo en cuenta el *perfil del puesto* y el *perfil del candidato*, se designa el *operario* adecuado para acceder al puesto de trabajo.
- Hay que tener en cuenta la *opinión del candidato seleccionado* y para ello, se le realiza una entrevista, explicándole las particularidades que conlleva dicho puesto.
- Se le comunica a la *familia* la elección, indicándoles la empresa y el tipo de tareas a realizar en el puesto de trabajo.

*Trabajamos utilizando una bolsa de puestos y una bolsa de operarios, de manera que se pueda conseguir la mejor adaptación puesto-operario.*

### *Registro toma de decisiones*

- Para la selección, se utiliza el registro *TOMA de DECISIONES*, en el cual se contempla lo siguiente:
  - *El operario seleccionado*: nombre y apellidos.
  - *La empresa*: razón social.
  - *Puesto*: denominación del puesto.
  - *Técnico laboral*: nombre del técnico laboral.
  - *Preparador laboral*: nombre del preparador y posibles cambios.
  - *Participantes en la selección*: equipos o personas que intervienen en la selección.
  - *Opinión del operario*: cómo se ha tenido en cuenta.
  - *Resultado estimado*: porcentaje de éxito o margen de error.

### 3. PRESENTACIÓN EN LA EMPRESA

#### *Notificación a la empresa*

- Una vez seleccionado el operario, se le *notificará a la empresa*, concertado fecha y hora para realizar la presentación y el inicio del trabajo.

#### *Presentación*

- El técnico del área laboral realiza las *presentaciones* pertinentes en la empresa. Se debe visitar el puesto de trabajo y tener un primer contacto con el *encargado y compañeros* de la sección.
- Se establecerá el *horario* y la fecha de *inicio*.

Es conveniente exponer al encargado y a los compañeros con relación más directa, las características y forma de trabajar del Trévol, para poder conseguir una buena integración y al mismo tiempo obtener algún apoyo natural.

### 4. INTRODUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO. *Técnico Laboral y Preparador Laboral*

#### *Introducción*

- El *primer contacto* con el puesto de trabajo se realizará con el soporte del *técnico* del área laboral y del *preparador* laboral designado.

Al iniciarse el trabajo, se utilizará un registro para reflejar la evolución laboral.

#### *Registro de evolución laboral*

- En el registro de evolución laboral, se contempla lo siguiente:
  - *Nombre* del operario.
  - *Razón social* de la empresa.
  - *Fecha* del apunte.
  - *Técnico* que realiza el apunte.
  - *Descripción* de la evolución o incidencia.

#### *Enfoque de la preparación laboral*

- El *técnico* del área laboral y el *preparador* laboral, determinarán el enfoque y los modelos de registros a utilizar, como la relación tareas puesto trabajo, descripción tareas, partes de producción, ...

#### *Tipos de registros*

- Para la preparación laboral los registros que normalmente se utilizan, son:
  - APT. El técnico laboral, se lo entregará al preparador laboral.
  - RELACIÓN TAREAS PUESTO TRABAJO.
  - DESCRIPCIÓN de TAREAS.
  - CROQUIS TAREA-PUESTO.
  - PARTES PRODUCCIÓN.

### *Ejecución de las tareas*

- En la ejecución de las tareas, se entrenará al operario, en el *método* a seguir, en la *calidad* y en el *tiempo*, para poder determinar la *actividad* o *rendimiento*.
  - *Método*: *Secuencia de la tarea. Cómo y de qué forma se debe realizar la tarea.*
  - *Calidad*: *Condiciones que se requieren para la tarea, realización y acabado.*
  - *Tiempo*: *Tiempo normal que se tiene que emplear para la ejecución de la tarea..*
  - *Actividad*: *Ritmo, según el tiempo realizado.*

## 5. SEGUIMIENTO LABORAL A CORTO PLAZO. *Preparador laboral*

### *Seguimiento a corto plazo*

- *Periódicamente, se realiza un seguimiento laboral del operario (trimestralmente).*

### *Registro seguimiento*

- Para realizar el seguimiento, se utiliza el registro denominado *INFORME de SEGUIMIENTO LABORAL*, contemplando los siguientes apartados:
  1. *RELACIÓN*: Relación con compañeros y superiores. Apariencia personal e higiene. Cumplimiento de las normas de la empresa. Aceptación observaciones y críticas. Solicitud de ayuda. Cumplimiento de las órdenes que recibe. Resolución de problemas.
  2. *ADAPTACIÓN*: Cuidado de equipos, materiales, útiles y herramientas de trabajo. Cumplimiento de las normas de seguridad. Puntualidad. Atención-concentración. Interés-motivación. Flexibilidad, adaptación a los cambios de tarea. Autonomía en el trabajo.
  3. *EJECUCIÓN*: Seguimiento del método de trabajo correcto. Conseguir la calidad requerida. Actividad o ritmo alcanzado. Rendimiento estimado, en cada tarea.
  4. *ACCIONES a REALIZAR: Aprendizajes específicos.*
    - *Conocimientos*: Leer, escribir, contar, etc.
    - *Habilidades*: Manejo de equipos, utensilios, herramientas, etc.
    - *Actitudes*: Desarrollo de conductas adecuadas.

### 5. COMENTARIO GENERAL

*Para rellenar el informe, se tendrá en cuenta la valoración del encargado, la de los compañeros que realizan el mismo trabajo, la de los compañeros con relación directa y la del preparador laboral.*

## 6. SEGUIMIENTO LABORAL A LARGO PLAZO TÉCNICO DEL ÁREA LABORAL

*Técnico del área laboral*

### *Seguimiento a largo plazo*

- *Anualmente* o cuando lo solicite la empresa, se realizará un seguimiento a largo plazo.

*Registro seguimiento*

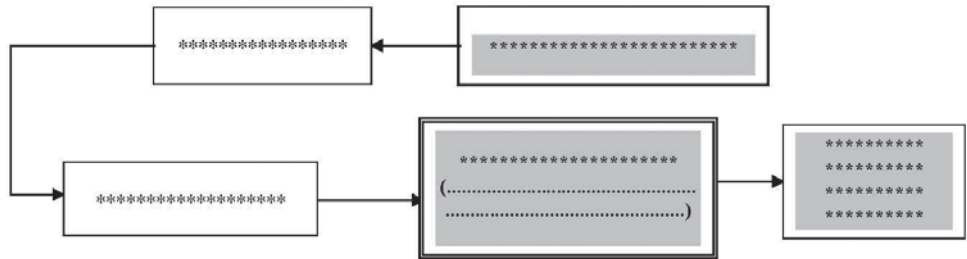
- Se utiliza el registro informe *ANÁLISIS OPERARIO/EMPRESA*, que contempla la relación y adaptación, una valoración en porcentaje respecto a un compañero de trabajo, una estimación del *rendimiento global de producción* y la indicación de que si se necesitase una *nueva intervención* del preparador laboral, se exprese la causa y se solicite al Trèvol.

	<b>ÀREA LABORAL / ÁREA LABORAL</b> <b>INFORME D'ANÀLISI DEL LLOC DE TREBALL</b> <b>INFORME DE ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	
---	--	---

<b>Lloc:</b>	***** (.....)				
<i>Puesto:</i>					
<b>LLT-1:</b>	*****	<b>Tècnic-a ALLT:</b>	*****	<b>Data:</b>	*****
<i>PT-1:</i>		<i>Técnico-a APT:</i>		<i>Fecha:</i>	

1. – DADES EMPRESA / DATOS EMPRESA	
<b>Empresa / Empresa:</b> <b>Persona contacte / Persona contacto:</b> <b>Telèfon –Fax / Teléfono-Fax:</b> <b>Direcció / Dirección:</b> <b>Ciutat / Ciudad:</b>	***** ***** ***** ***** *****

**2. – ORGANIGRAM SECCIÓ: DIAGRAMA FLUIX / ORGANIGRAMA SECCIÓN: DIAGRAMA FLUJO**





3. – CANALS DE COMUNICACIÓ / CANALES DE COMUNICACION	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cadena de comandament / Cadena de mando:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <b>Encarregat-ada / Encargado-a:</b></li> <li>&gt; <b>Operaris-es amb relació directa / Operarios-as con relación directa</b></li> </ul> </li> </ul>	***** *****, *****, *****, *****, *****, *****

4. – HORARI DE LA EMPRESA / HORARIO DE LA EMPRESA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Horari del lloc de treball / Horario del puesto de trabajo:</b></li> <li>• <b>Disponibilitat horaria del operari-a / Disponibilidad horaria del operario-a:</b></li> </ul>	***** *****

5. - TASQUES A REALITZAR / TAREAS A REALIZAR	
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....
<b>Tasca / Tarea:</b>	.....





	<b>ÀREA LABORAL / ÁREA LABORAL</b> <b>INFORME D'ANÀLISI DEL LLOC DE TREBALL</b> <b>INFORME DE ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	
---	--	---

6. - ESPECIFICACIONS DEL LLOC / ESPECIFICACIONES DEL PUESTO	
• Llegir i escriure / Leer y escribir	***
• Comptar / Contar	***
• Maneig calculadora o semblants / Manejo calculadora o similares	***
• Capacitat organitzativa / Capacidad organizativa	***
• Utensilis i ferramentes / Útiles y herramientas:	
> Estisores / Tijeras	***
> Cinta adhesiva / Cinta adhesiva	***
> Màquina precintadora / Máquina precintadora	***
> Termo-soldatge plàstic (retràctil) / Termosoldadura plàstica (retráctil)	***
> Carretó manual / Carretilla manual	***
> Transpaleta / Transpaleta	***
> Cutex / Cútex	***
> Ferramentes comuns / Herramientas comunes	***
>	***
>	***
>	***



7. - MEDI AMBIENT FÍSIC DE TREBALL / MEDIO AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	
• Caiguda de persones a diferent nivell / Caída de personas a diferente nivel	***
• Caiguda de persones al mateix nivell / Caída de personas al mismo nivel	***
• Caiguda d'objectes per desplom / Caída de objetos por desplome	***
• Caiguda d'objectes per manipulació / Caída de objetos por manipulación	***
• Colps amb elements mòbils de màquines / Golpes con elementos móviles de máquinas	***
• Colps amb objectes i ferramentes / Golpes con objetos y herramientas	***
• Projectió de fragments o partícules / Proyección de fragmentos o partículas	***
• Atrapaments entre objectes / Atrapamientos entre objetos	***
• Sobre-esforços / Sobre-esfuerzos	***
• Inhalació o ingestió de substàncies nocives / Inhalación o ingestión de sustancias nocivas	***
• Risc de incendis / Riesgo de incendios	***
• Atropellaments i colps amb o contra vehicles / Atropellos y golpes con o contra vehiculos	***
• Accidents de trànsit / Accidentes de tránsito	***
• Causes naturals (infarts, èmbolies, etc.) / Causas naturales (infartos, embolias, etc.)	***
• Malalties professionals causades per agents físics, químics i biològics Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos, físicos y biológicos	***

8. - CÀRREGES FÍSQUES I MENTALS / CARGAS FÍSICAS Y MENTALES	
• Postura / Postura:	
> Assegut-uda / Sentado-a	***
> Dret / De pie	***
> Postures incòmodes / Posturas incómodas	***
• Esforços / Esfuerzos:	
> Espentar / Empujar	***
> Alçar pesos / Levantar pesos	***
> Traslladar pesos a mà / Trasladar pesos a mano	***
• Repeticions tasca / Repeticiones tarea	***
• Monotonia, tedi / Monotonía, tedio	***
• Atenció, concentració / Atención, concentración	***
• Esforç visual / Esfuerzo visual	***
• Ordres de treball / Órdenes de trabajo	***

9. - RESPONSABILITATS / RESPONSABILIDADES	
• Autonomia (Capacitat per a ser flexible en canvis de postures, tasques o productes)	***

 Municipi de Manises C/18, 18 46100	<b>ÀREA LABORAL / ÁREA LABORAL</b> <b>INFORME D'ANÀLISI DEL LLOC DE TREBALL</b> <b>INFORME DE ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	 <b>TREVOL</b>
<i>Autonomia. (Capacidad para ser flexible en cambios de posturas, tareas o productos)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Responsabilitat sobre bens i equips de treball (utensilis, ferramentes, vestuari, ...)</b>  <i>Responsabilidad sobre bienes y equipos de trabajo (útiles, herramientas, vestuario,...)</i></li> </ul>		***
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conseqüències del treball mal realitzat</b>  <i>Consecuencias del trabajo mal realizado</i></li> </ul>		***

1=MOLT BAIX / MUYBAJO 2=BAIX / BAJO 3=MIG / MEDIO 4=ALT / ALTO 5=MOLT ALT / MUYALTO

	<b>ÀREA LABORAL / ÁREA LABORAL</b> <b>PRESA DE DECISIONES / TOMA DE DECISIONES</b>	
---	---	---

<b>Operari-a / Operario-a:</b>	<b>Empresa / Empresa:</b>
*****	*****
<b>Lloc / Puesto:</b>	<b>Tècnic-a laboral / Técnico-a laboral:</b>
*****	*****

CANVIS de PREPARADOR-A / CAMBIOS de PREPARADOR-A			
Data d'incorporació <i>Fecha incorporación</i>	Preparador-a laboral <i>Preparador-a laboral</i>	Data d'incorporació <i>Fecha incorporación</i>	Preparador-a laboral <i>Preparador-a laboral</i>

**Qui participa en la presa de decisions? / ¿Quién participa en la toma de decisiones?:**

.....

.....

.....

**S'ha tingut en compte l'opinió de l'operari-a? / ¿Se ha tenido en cuenta la opinión del operario-a?:**

**SÍ / SI** ..... **Com? / ¿Cómo?**

.....

.....

**NO / NO** ..... **Per què? / ¿Por qué?**

.....

.....

RESULTAT ESPERAT / RESULTADO ESPERADO	
Percentatge d'èxit / Porcentaje de éxito	Marge d'error / Margen de error

**Observacions / Observaciones:**

	<b>ÀREA LABORAL / ÁREA LABORAL</b> <b>INFORME de SEGUIMENT LABORAL</b> <b>INFORME de SEGUIMIENTO LABORAL</b>	
---	--	---



<b>Operari-a / Operario-a:</b>		<b>Lloc / Puesto:</b>	
*****		*****	
<b>Empresa:</b>	<b>Persona de contacte:</b>	<b>Preparador-a laboral:</b>	<b>Data informe:</b>
<i>Empresa:</i>	<i>Persona de contacto:</i>	<i>Preparador-a laboral:</i>	<i>Fecha informe:</i>
*****	*****	*****	*****

<b>RELACIÓ / RELACIÓN</b>			
<b>CONCEPTE / CONCEPTO</b>		<b>Valoració</b>	<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>
		<i>Valoración</i>	
<b>Relació amb companys:</b> -Té una bona relació.	<i>Relación con compañeros:</i> -Tiene una buena relación.		
<b>Relació amb superiors:</b> -Té una relació correcta.	<i>Relación con superiores:</i> -Tiene una relación correcta.		
<b>Aparència personal-higiene:</b> -Presència-higiene adequada.	<i>Apariencia personal-higiene:</i> -Presencia-higiene adecuada.		
<b>Normes empresa:</b> -Complix les normes.	<i>Normas empresa:</i> -Cumple las normas.		
<b>Observacions i crítiques:</b> -Accepta les crítiques.	<i>Observaciones y críticas:</i> -Acepta las críticas.		
<b>Ajuda:</b> -Demana ajuda si ho necessita.	<i>Ayuda:</i> -Pide ayuda si lo necesita.		
<b>Ordres:</b> -Complix les ordres.	<i>Órdenes:</i> -Cumple las órdenes.		
<b>Resolució de problemes:</b> -Els soluciona pel seu compte.	<i>Resolución de problemas:</i> -Los soluciona por su cuenta.		
<b>ADAPTACIÓ / ADAPTACIÓN</b>			
<b>CONCEPTE / CONCEPTO</b>		<b>Valoració</b>	<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>
		<i>Valoración</i>	
<b>Equips, materials, utensilis, ...:</b> -Els cuida i deixa en el seu lloc.	<i>Equipos, materiales, útiles,...:</i> -Los cuida y deja en su lugar.		
<b>Normes seguretat del lloc:</b> -Complix les normes.	<i>Normas seguridad del puesto</i> -Cumple las normas.		
<b>Puntualitat:</b> -És puntual.	<i>Puntualidad:</i> -Es puntual.		
<b>Atenció-concentració:</b> -Concentració constant.	<i>Atención-concentración:</i> -Concentración constante.		
<b>Interès-motivació:</b> -Té interès i motivació.	<i>Interés-motivación:</i> -Tiene interés y motivación.		
<b>Flexibilitat:</b> -S'adapta al canvi de tasques.	<i>Flexibilidad:</i> -Se adapta al cambio tareas.		
<b>Autonomia:</b> -Treballa independentment.	<i>Autonomía:</i> -Trabaja independientemente.		

S=Sempre / S=Siempre QS=Quasi sempre / CS=Casi Siempre AV=A vegades / AV=A veces M=Mai / N=Nunca





	<b>ÀREA LABORAL / ÁREA LABORAL</b> <b>ANÀLISI OPERARI-A EMPRESA</b> <b>ANÁLISIS OPERARIO-A EMPRESA</b>	
---	--	---

<b>Operari-a / Operario-a:</b>	<b>Lloc / Puesto:</b>		
*****	*****		
<b>Empresa:</b>	<b>Persona de contacte:</b>	<b>Preparador-a laboral:</b>	<b>Tècnic-a laboral:</b>
<i>Empresa:</i>	<i>Persona de contacto:</i>	<i>Preparador-a laboral:</i>	<i>Técnico-a laboral:</i>
*****	*****	*****	*****

<b>Dia / Día:</b>	<b>Mes / Mes:</b>	<b>Any / Año:</b>		
<b>CONCEPTE</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>* Valoració</b> <b>* Valoración</b>	<b>** Comparació</b> <b>** Comparación</b>	<b>+ - =</b>
<b>Relació amb companys i superiors:</b> -Té una bona relació.	<i>Relación con compañeros y superiores:</i> -Tiene una buena relación.			
<b>Aparença personal-higiene:</b> -Presència-higiene adequada.	<i>Apariencia personal-higiene:</i> -Presencia-higiene adecuada.			
<b>Normes empresa:</b> -Complix les normes.	<i>Normas empresa:</i> -Cumple las normas.			
<b>Observacions i crítiques:</b> -Accepta les crítiques.	<i>Observaciones y críticas:</i> -Acepta las críticas.			
<b>Ajuda:</b> -Demana ajuda si ho necessita.	<i>Ayuda:</i> -Pide ayuda si lo necesita.			
<b>Ordres:</b> -Complix les ordres.	<i>Órdenes:</i> -Cumple las órdenes.			
<b>Equips, materials, utensilis, ...:</b> -Els cuida i deixa en el seu lloc.	<i>Equipos, materiales, útiles,...:</i> -Los cuida y deja en su lugar.			
<b>Normes seguretat del lloc:</b> -Complix les normes.	<i>Normas seguridad del puesto:</i> -Cumple las normas.			
<b>Puntualitat:</b> -És puntual.	<i>Puntualidad:</i> -Es puntual.			
<b>Atenció-concentració:</b> -Concentració constant.	<i>Atención-concentración:</i> -Concentración constante.			
<b>Interés-motivació:</b> -Té interès i motivació.	<i>Interés-motivación:</i> -Tiene interés y motivación.			
<b>Flexibilitat:</b> -S'adapta al canvi de tasques.	<i>Flexibilidad:</i> -Se adapta al cambio de tareas.			
<b>Autonomia:</b> -Treballa independentment.	<i>Autonomía:</i> -Trabaja independientemente.			

\* Valoració / Valoración: S=Sempre / S=Siempre QS=Quasi sempre / CS=Casi Siempre AV=A vegades / AV=A veces M=Mai / N=Nunca

\*\*Comparació amb companys que realitzen les mateixes tasques o similars / \*\*Comparación con compañeros que realicen las mismas tareas o similares

<b>Rendiment de producció global</b> <i>Rendimiento de producción global</i>	<b>%</b>	<b>Creu necessària la intervenció d'un preparador-a</b> <i>laboral / Cree necesaria la intervención de un preparador-a laboral</i>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>Si es sí, per quina causa o motiu</b> <i>Si es sí, por qué causa o motivo:</i>				
<b>Recorde que si té qualsevol dubte o problema, telefonar al Projecte Trèvol</b> <i>Recuerde que si tiene cualquier duda o problema, telefonar al Projecte Trèvol</i>				
<b>C / Sant Francesc, 8-2<sup>n</sup> 46870-ONTINYENT (València)</b> <i>C / San Francisco, 8-2<sup>o</sup> 46870-ONTINYENT (Valencia)</i> <b>T<sub>a</sub> / T<sup>no</sup>: 96 291 09 14 <a href="mailto:Trevol@mancovall.com">Trevol@mancovall.com</a></b>				
<b>Preguntar per / Preguntar por: M<sup>a</sup> Carmen Ruíz</b>		<b>Signatura persona de contacte</b> <i>Firma persona de contacto</i>		

SEGUIMENT A LLARG TERMINI / SEGUIMIENTO A LARGO PLAZO

# TRABAJO CON APOYO LA EXPERIENCIA DE UNA INTEGRACIÓN LABORAL

SUSANA SOLER PERALTA  
*Técnica coordinadora programas externos - Preparadora laboral Projecte Trèvol  
Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida*

## PRESENTACIÓN DE LA JOVEN INTEGRADA LABORALMENTE

Nombre: Verónica  
Apellidos: \*\*\*\*\*  
Edad: 28 años  
Domicilio: \*\*\*\*\*  
Población: \*\*\*\*\*  
Minusvalía: 69%

## PRUEBAS DE EVALUACIÓN

### WAIS

Escala de Inteligencia de Weschsler para Adultos, con fecha del 14/01/99.

Escala Verbal: C.I.= 38

Escala Manipulativa: C.I.= 48

*Escala Total:* C.I.= 34

### ICAP

Inventario para la Planificación de Servicios y Programación Individual, con fecha del 08/04/99.

Resultado:

*Conducta adaptativa equivalente en edad a 6 años y 11 meses.*

- *Verónica tiene Síndrome Down y un grado reconocido de Discapacidad Psíquica Severa.*



## COMENTARIO

Explicar en apenas unos folios todo un proceso de integración laboral, implica renunciar a muchos detalles y anécdotas, aun así intentaré que la exposición de esta experiencia recoja lo más significativo de la adaptación de Verónica, una joven con discapacidad intelectual severa, a un trabajo que requiere un cambio continuo en el proceso de producción

## PRIMER CONTACTO CON LA EMPRESA

En esta integración laboral, la toma de contacto con la empresa se hace a través de una campaña de divulgación en el sector agrícola, visitando previa entrevista concertada a todas las cooperativas agrícolas de la comarca, siendo la cooperativa de esta experiencia, una de las que considera oportuna la colaboración con el Proyecto.

La empresa nos da permiso para inspeccionar los posibles puestos de trabajo y así realizar nuestro análisis de puestos pertinentes.

Teniendo en cuenta el perfil del puesto y el perfil del candidato, los técnicos correspondientes, designan a la persona más apta para acceder al mismo, (siempre priorizando a las personas más gravemente afectadas por su menor número de posibilidades a la hora de encontrar un trabajo). Una vez elegida, se notifica a la joven, a la familia y a la empresa.

La presentación tiene lugar el miércoles 14-07-99. En la presentación están, por parte de la empresa, el jefe de producción y por parte del Proyecto Trèvol, Verónica, la preparadora laboral y el técnico responsable del área laboral. Se concreta el horario (10:00 h a 13:00h) y el inicio de la fase de prácticas (15-07-99) y se visita el puesto de trabajo iniciándose el primer contacto con las futuras compañeras.

## SE INICIA EL PROCESO DE INTEGRACIÓN LABORAL

Verónica comienza el periodo de prácticas, en la Cooperativa Hortofrutícola de su población, como auxiliar de almacén.

En el análisis de puestos se especifica claramente toda la información relacionada con la empresa, así como una descripción detallada de las funciones y tareas de una auxiliar de almacén hortofrutícola.

Las tareas a desempeñar son las siguientes:

- *Limpieza y aseo del almacén:* se trata de limpiar y recoger papeles, cartones, plásticos u otros elementos indebidos por el suelo.
- *Alimentación de cajas en la cadena aérea:* colocar las cajas vacías en la cadena aérea para ser transportadas al lugar de llenado de frutas.
- *Preparar envases y cajas:* Preparar los envases o cajas con papeles o bandejas de plástico.
- *Selección y encajado de los productos:* Selección del producto (fruta) en cadena, según calibre y calidad y posterior encajado.

En el análisis, se especifican las capacidades necesarias para el desempeño de las tareas, concretamente se requiere poseer una buena capacidad organizativa y saber contar del 1 al 10.

Verónica inicia la relación con la empresa en el mes de Julio, su preparadora laboral, le acompaña en su puesto de trabajo y le asesora de las medidas de seguridad allí establecidas. Se le consolida durante los dos primeros meses, el hábito de trabajo y el cumplimiento de un horario laboral, puesto que Verónica no tiene instaurado este hábito, como tampoco la autonomía en el desplazamiento a su puesto de trabajo (decir que Verónica vive a 300 metros de donde se encuentra la empresa).

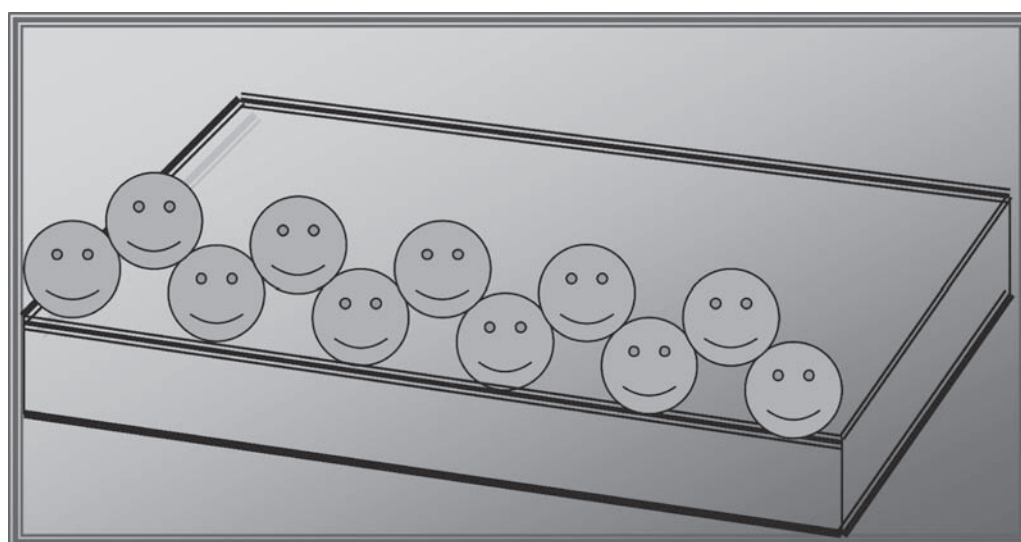
Para desarrollar estos hábitos, el preparador recoge a Verónica en su casa, a las 9:45 h de la mañana y siguen un mismo itinerario previamente establecido con Verónica para llegar caminando hasta la empresa. Así mismo, a la salida de la empresa (a las 13:00h), se realiza el mismo itinerario, siempre acompañada por la preparadora laboral, hasta llegar a casa.

Paulatinamente la preparadora laboral disminuye los acompañamientos, primero dejando que termine cada itinerario a pie ella sola (la preparadora observa como Verónica sigue ella sola el camino), y posteriormente ella sola se dirige a la empresa mientras la preparadora la observa a una distancia prudencial y así poder determinar el desarrollo de la autonomía en sus desplazamientos a la empresa. Este proceso se realiza en el mes de Julio y Septiembre hasta que finalmente la autonomía en el desplazamiento se consolida.

Respecto al desarrollo y ejecución de las tareas como auxiliar de almacén, considero oportuno comenzar por la primera tarea que Verónica, tras cinco meses de prácticas en la empresa, llegó a realizar correctamente: Selección y encajado de los productos.

#### *Selección y Encajado de los productos*

Verónica sabe contar del 1 al 10 y reconoce los números, pero no comprende su significado, esto provocó en un primer momento que Verónica tuviera serias dificultades a la hora de la colocación del producto (fruta) en la caja de envase, puesto que dependiendo del calibre y de la calidad, la fruta seguía un patrón de colocación u otro:



*Colocación de naranjas siguiendo un patrón de 6 x 5*

Como se observa en el dibujo, las consignas hacen referencia a la cantidad de producto que ha de ponerse en la primera fila (6), y en la segunda fila (5). Verónica al no tener la

capacidad de abstracción para entender el significado de los números, tenía muchas complicaciones cuando se le cambiaba el patrón de encajado de la fruta. Las consignas podían ser (4 x 3); (5 x 6); (7 x 8); etc, de ahí que necesitará la presencia de la preparadora para realizar correctamente la tarea.

Las estrategias de aprendizaje que se utilizaron con Verónica para la correcta realización de este paso fueron dos:

*La repetición continuada de un mismo proceso:* La preparadora laboral, la hacía hacer y deshacer la misma fila (concretamente la primera), al menos 15 veces hasta que por si misma realizaba correctamente la fila.

*Relacionar cada dedo de la mano con una pieza o producto:* Con esta estrategia se pretendía desarrollar la capacidad comprensiva de un modo funcional.

Como he dicho al principio Verónica necesito cinco meses para desarrollar correctamente esta tarea sin la presencia de la preparadora laboral.

#### *Preparar envases y montar cajas*

Verónica en esta tarea demostró dificultades por falta de habilidad manipulativa, y poco desarrollo de la psicomotricidad fina; envolver con un papel una pieza de fruta le resultó muy complicado porque no coordinaba adecuadamente el movimiento de los dedos.

Se trabajo la secuencia correcta de movimientos mediante el modelado:

1. Coger la pieza de fruta con la mano derecha
2. Coger el papel con la mano izquierda
3. Colocar la fruta en el centro del papel con la mano derecha
4. Coger el papel y la fruta con la mano izquierda
5. Estirar las puntas del papel con la mano derecha
6. Unir punta con punta envolviendo toda la pieza de fruta con la mano derecha
7. Doblar todas las puntas dando giros con la mano derecha
8. Colocar la pieza de fruta envuelta dentro de la caja de envase

El aprendizaje de este proceso duró aproximadamente un mes y 15 días (Octubre y Noviembre de 1999). Se trabajó la secuencia y coordinación de movimientos tanto en la empresa como en las clases de formación.

#### *Limpieza y Aseo del Almacén / Alimentación de cajas en cadena aérea*

En ambas tareas Verónica entendió perfectamente el proceso y no fue necesaria la intervención de la preparadora laboral puesto que las realizó sin dificultades desde el primer momento.

Hay que destacar que al mismo tiempo que se realizó la integración laboral, se intervino en el *área social*, instaurando conductas adecuadas, corrigiendo comportamientos infantiles y trabajando con Verónica el aprendizaje de habilidades sociales para una integración normalizada en su ambiente laboral.

Se le enseñó a saludar y a despedirse de sus compañeros a la entrada y salida del trabajo, a mantener una conversación sin perder el ritmo de producción, cómo y cuando dirigirse a la encargada para la recolocación del personal en la cadena de selección del producto, Se

utilizó la extinción cuando utilizaba comportamientos infantiles o rabietas como respuesta a una corrección por parte de la preparadora de una tarea mal hecha, o una conducta inapropiada. Estas habilidades se desarrollaron en el lugar de trabajo con la ayuda de la preparadora laboral y sobretodo de las compañeras de Verónica que reforzaban positivamente las conductas adecuadas y su realización diaria.

El proceso de aprendizaje de Verónica en la Cooperativa, se consolidó, tras cinco meses de preparación laboral intensiva caracterizados por la presencia de la preparadora todos los días.

## ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

Después que Verónica consiguiera desempeñar correctamente su trabajo, sucedió que la temporada de la naranja acababa y durante dos meses y medio aproximadamente, el almacén iba a paralizar el trabajo, el único sector de la Cooperativa que continuaba sus funciones era el área administrativa. Se planteó a la empresa, la posibilidad de que Verónica continuara en el período de prácticas laborales, realizando tareas de auxiliar administrativa.

La razón de este enriquecimiento en el puesto de trabajo de Verónica perseguía dos objetivos:

- Mantener el hábito de trabajo ya instaurado
- Establecer una continuidad laboral

El gerente de la empresa también consideró oportuno este enriquecimiento, y después de conocer la opinión de Verónica y de su familia comenzó un nuevo proceso de aprendizaje.

Las tareas a desempeñar como auxiliar administrativa eran las siguientes:

1. Doblar carta con membrete
2. Ensobrado
3. Colocación de sellos
4. Llevar el correo a la oficina central del pueblo
5. Separar factura original de su copia
6. Separar cada factura original por la línea de puntos
7. Misma tarea con la copia
8. Separar las orejas de las facturas por la línea de puntos
9. Fotocopias
10. Recarga de papel en la fotocopidora
11. Sellado de las copias de las facturas originales

Para el aprendizaje de estas tareas se utilizó *la secuenciación de pasos*, porque a Verónica esta estrategia le resultaba muy efectiva, además se observó una transferencia/generalización respecto al método utilizado en el aprendizaje de las tareas como auxiliar de almacén.

Secuenciación de la tarea nº 9: Manejo de la Fotocopidora

1. Levantar la tapa de la fotocopidora
2. Colocar el folio en el cristal en sentido vertical
3. La cara a fotocopiar queda oculta y pegada al cristal el folio se coloca en el margen izquierdo superior de la fotocopidora (se utiliza una pegatina de color naranja y

- forma de triángulo para colocarla como referencia visual en el margen izquierdo del cristal)
4. Cerrar la tapa
  5. Apretar el botón que corresponde al número escrito por la compañera y que coincide con la cantidad de fotocopias que se necesitan. Verónica solo tiene que identificar el número escrito por la compañera con el número del botón de la fotocopidora.
  6. Apretar el botón más grande de color verde

Verónica necesitó dos meses para desempeñar estas tareas. la preparadora estuvo durante todo el periodo de enriquecimiento laboral.

La integración laboral de Verónica supuso una preparación laboral intensiva, dada la capacidad de adaptación al cambio que el puesto de trabajo requería y al grado de discapacidad que Verónica posee. Aun así, con las estrategias de aprendizaje adecuadas se consiguió la adquisición de la autonomía necesaria para que Verónica desempeñara correctamente las tareas.

## SEGUIMIENTO LABORAL

Tras meses de preparación laboral intensiva, y cuando la integración de Verónica se consolida, la preparadora laboral comienza a disminuir las visitas a la empresa de forma paulatina. Se comienza alternando los días y preguntando a las compañeras y encargada/o como ha ido la jornada sin su presencia. Después las visitas se convierten en visitas semanales, y siguiendo el mismo proceso, se pregunta a las compañeras posibles incidencias a nivel laboral y/o social. Tras la disminución progresiva de la presencia de la preparadora, se concreta una entrevista con el encargado/a de Verónica y se rellena el informe de Seguimiento Laboral, en el que se registra la visión del encargado sobre el ritmo y el porcentaje de producción de Verónica, actitud ante el trabajo, actitud ante las compañeras, posibles aprendizajes que se consideran necesarios para el desempeño correcto de un nuevo proceso de producción etc. Este informe se vuelve a presentar al encargado tras 3 o 5 meses, para comprobar la evolución de Verónica en la empresa.

En la actualidad Verónica trabaja en la Cooperativa, con un contrato indefinido para trabajos fijos discontinuos y un horario laboral de media jornada, (10:00 h-14:00 h).

El primer contrato se firmó en junio de 2000, contrato de duración determinada hasta fin de campaña, y cuando éste finalizó se formalizó el contrato que sigue vigente actualmente, contrato indefinido para trabajos fijos discontinuos.

El trabajo que desempeña Verónica actualmente es de auxiliar administrativa, realizando todas las funciones que aparecen en el apartado de enriquecimiento laboral. Respecto al trabajo de auxiliar de almacén, estuvo trabajando en la nave, durante 3 años aproximadamente, combinándolo con las funciones administrativas durante los meses de parada de producción. Por problemas de salud (problemas cardiovasculares y de tiroides), Verónica comenzó a tener dificultades para terminar la jornada laboral, se agotaba rápidamente al hacer trabajos que anteriormente no le suponían tan gran esfuerzo. El encargado y la preparadora laboral plantearon a la empresa un reajuste laboral, puesto que las necesidades administrativas de la cooperativa habían aumentado y Verónica realizaba perfectamente estas funciones también a nivel físico no le suponía ningún perjuicio a su salud, así que la empresa decidió realizar esta recolocación, de modo que finalmente el trabajo de auxiliar administrativa es el que Verónica desempeña en la Cooperativa.

# GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS SERVICIOS DE APOYO

M<sup>a</sup> AMELIA MARTÍNEZ VALLS  
*Directora Projecte Trèvol*

“El capitán que navega sin rumbo, se queja constantemente de que los vientos soplan en la dirección equivocada”

Séneca, 57 A. C.

Por lo tanto si queremos que los vientos soplen en la dirección adecuada tendremos que empezar por decidir el rumbo. Ese es el punto de partida de toda gestión estratégica.

Una estrategia no es más que el conjunto de acciones dirigidas a crear y asegurar una ventaja competitiva sostenible. Una gestión estratégica es por tanto el diseño, integrado en un plan que abarca toda la organización, de las estrategias que se pondrán en marcha para llegar a un determinado objetivo.

Esto, de entrada, tiene varias implicaciones:

- A) Debemos tener muy claro que, si hablamos de ventaja competitiva, necesariamente habremos de concluir que tenemos enemigos, elementos que de un modo u otro hemos de superar y que más adelante definiremos. Pero si además hemos de conseguir que nuestra ventaja sea sostenible, tendremos que hacer una buena previsión y provisión de recursos que nos permitan mantenerla en el tiempo.
- B) Igualmente, un diseño integrado de estrategias (*Plan estratégico*) nos planteará una serie de exigencias:
  - B.1) *En primer lugar* requiere la adopción de una actitud que nos induce por adelantado, de forma habitual y en mayor medida a pensar antes que a actuar.
  - B.2) *En segundo lugar* la instauración de un proceso que implique:
    - B.2.1) Por una parte, un análisis constante del entorno (*diagnóstico*), tanto actual como futuro y, al mismo tiempo, externo e interno al servicio de apoyo. Necesariamente hemos de saber dónde estamos, cuáles son los elementos con los que contamos, internamente nuestras fortalezas y debilidades, externamente las amenazas y oportunidades (*elaboración del plan de actuación*).
    - B.2.2) Por otra, el diseño y posterior desarrollo e implantación de un conjunto de acciones coordinadas tendentes todas a un mismo fin, enmarcadas en distintas estrategias que perseguirán, cada una de ellas, actuar en distintos frentes, indistintamente uno o varios.



B.3) *En tercer lugar*, exige la creación de una estructura organizativa que permita que todos los elementos (protocolos, personal, programas...) encargados de llevar a cabo todas las actuaciones, estén enlazados dentro de una lógica de funcionamiento, de tal manera que las acciones correspondientes a las distintas estrategias guarden una coherencia entre sí y quienes tienen que llevarlas a cabo no interfieran unos con otros.

No obstante y antes de pasar a profundizar en todo esto, no deberíamos nunca olvidar que toda gestión estratégica está al servicio de una organización que tiene en sí misma una cultura corporativa que se va definiendo y redefiniendo a medida que se va desarrollando y que se puede definir en una serie de principios básicos.

En nuestro caso esos principios se han ido perfilando con el tiempo a medida que las personas con discapacidad vinculadas al Projecte Trèvol iban alcanzando mayores cotas de autonomía y autodeterminación. Tales principios y al servicio de los cuales se encuentra todo lo que a continuación se expone son los siguientes:

- La persona con discapacidad psíquica (desde 2003 el Projecte Trèvol está abierto a todas las discapacidades) es una persona de pleno derecho y, por tanto, ha de poder acceder a las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento personal que cualquier otro ciudadano.
- Las personas 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, pero si se quiere que este crecimiento alcance su punto máximo, es preciso adaptarse a la situación específica de cada persona proporcionarle los medios necesarios para desarrollar su potencial.
- Cuando una persona no es capaz de realizar todas las fases de un proceso pero puede realizar algunas, siempre es mejor partir de estas y adaptar el resto que relevarla de todo el proceso, ya que si la dejamos participar, aunque sólo sea parcialmente, seguro que no perderá las habilidades que ya tenga y, además, se creará la oportunidad de incorporar otras nuevas (Principio de Participación Parcial).
- El tratamiento que deben recibir las personas con discapacidad psíquica es el mismo que recibimos todos los demás: la consideración de estas personas como *RECURSOS HUMANOS* para la sociedad que ha de integrarlos y las empresas que los incorporarán como trabajadores.
- Las personas con discapacidad psíquica no sólo tienen derecho a formarse sino que además todos los programas formativos a los cuales habrán de acceder deberán cumplir con sus objetivos, exactamente igual que ocurre con el resto de la población, y que son conseguir la calidad de vida de la persona, incluso a pesar de su discapacidad, a partir de la su integración real en todos los ámbitos de la vida.

#### A) POR QUÉ HABLAR DE VENTAJA COMPETITIVA

Hablar de ventaja competitiva implica, de entrada, aceptar que hay un conjunto de competidores y reconocer que hay que ser capaz de estar por delante de ellos.

Tal vez en el ámbito de los programas en el que nos movemos, sería poco recomendable entender que los distintos programas que hacemos ECA hemos de competir unos con otros por alcanzar, por decirlo de alguna manera, mayores cotas de mercado, tal y como ocurre en



la empresa ordinaria; más bien lo que aquí se espera es una colaboración que, como se deduce de este congreso u otros similares, nos lleve a la mejora de nuestros servicios, sin embargo eso no significa que desterremos de nuestros procesos de gestión este concepto, porque en realidad, como encontraremos en el análisis del entorno, son muchos los elementos frente a los que un servicio de ECA tiene que competir necesariamente si quiere ganar la partida. De esta manera, debemos y necesariamente hemos de ser capaces de generar en nuestros servicios muchas ventajas competitivas respecto de distintos factores, tales como fórmulas de financiación, organización del personal técnico, desarrollo de nuevos servicios...

En un entorno totalmente cambiante como es el mercado de trabajo ordinario en el que hemos de movernos, una ventaja competitiva solo la aportarán aquellas elementos y actuaciones que proporcionen al servicio de apoyo la capacidad de responder por adelantado y con la agilidad necesaria a todos y cada uno de los problemas y circunstancias externas e internas que se le puedan presentar.

## B) POR QUÉ HABLAR DE PLAN ESTRATÉGICO

Me gustaría responder a esta pregunta y de paso introducir este apartado sin extenderme, con una sencilla frase que ya tiene bastantes años pero que no por eso ha perdido actualidad *“Una cosa buena les ocurre a las organizaciones que no tienen plan estratégico, el fracaso les llega por sorpresa”*; sin duda nosotros no queremos que el fracaso nos llegue de ninguna manera, por eso es imprescindible que en nuestras organizaciones, en este caso nuestros programas de empleo con apoyo, tengamos nuestro propio plan estratégico. Veamos, por tanto, todas y cada una de las cosas que esto nos va a exigir.

### B.1. Actitud de pensamiento

Por qué pensar antes que actuar, es fácil, a nadie se les escapa a estas alturas que la eficacia en la actuación viene directamente condicionada por el acierto en el diagnóstico. Un diagnóstico equivocado o incompleto trae como consecuencia acciones erróneas o insuficientes. Pero el tema es más profundo de lo que parece, *“tener una VISIÓN profunda de la situación existente y una nueva percepción de hacia dónde ir y cómo llegar hasta allí es el primer ingrediente para establecer una gestión estratégica eficaz”*.

La *visión*, tal y como se llama este proceso:

- Actualiza el futuro descubriendo el lugar que podemos llegar a ocupar como recurso en el entorno social y más concretamente en el mercado ordinario de trabajo.
- Crea el marco necesario para la declaración de lo que queremos ser y lograr, es decir nuestra misión
- Y se transforma en la fuerza catalizadora y principio que rige toda actuación posterior.

Esto tiene consecuencias vitales ya que, desde este momento, las circunstancias con que vamos a enfrentarnos, tanto internas como externas no serán en sí mismas de modo fortalezas o debilidades, amenazas u oportunidades, sino en función de lo que ellas signifiquen para el logro de la visión. Así por ejemplo un programa europeo puede convertirse en una fortaleza o no según las condiciones que de él se deriven para el largo plazo, esto es lo que deberá contemplar el plan estratégico que posteriormente diseñaremos.

Las actitudes que impedirán que esta VISIÓN pueda ser núcleo de una estrategia de futuro y por tanto, son fuentes de fracaso, son las siguientes:

- Proximidad: se buscan los *resultados a corto plazo*, consecuencia de ello no se ponen los medios necesarios para desarrollar el futuro y entorpece, por su escasa proyección, el aprovechamiento y la creación de nuevas oportunidades.
- Superficialidad: se centra en la solución de *problemas cotidianos*, no destinando energía a la creatividad e innovación.
- Simplicidad: busca soluciones rápidas y fáciles lo cual le impide plantear procesos sólidos sobre los que asentar el futuro.

Con todo lo dicho hasta aquí, convendría decir que en el año 1998 en Projecte Trèvol, pusimos en marcha nuestro primer plan estratégico, nuestra Visión inicial era extraordinariamente sencilla: “Ser el núcleo comarcal de integración sociolaboral para jóvenes con discapacidad psíquica, ofreciendo los recursos necesarios para su desarrollo integral como personas adultas”. Dada la situación en que nos encontrábamos, la Misión que se derivó de ella fue: “Seguir existiendo e introducir el sistema estratégico de gestión”.

En los dos planes posteriores la Visión cambió notablemente. En el plan estratégico de 1999 (finales), la Visión se definía como “Ser fuente de Recursos Humanos, para las empresas de la Vall d’Albaida” (comarca geográfica en la que se desarrolla nuestro proyecto) y la Misión se concretó de la siguiente manera: “Conseguir la integración y normalización sociolaboral del joven con discapacidad psíquica, a la que como ciudadano de pleno derecho debe acceder, mediante una metodología terapéutica y educativa encaminada a proporcionar al joven las aptitudes y habilidades necesarias, en todos los ámbitos de desarrollo personal, y creando una estructura empresarial que, a medio o largo plazo, pueda obtener recursos propios para reinvertir y dar solidez al proyecto” Por fin el plan estratégico 2003, y que ahora estamos finalizando, la Visión era “Ser modelo de actuación para la generación de los apoyos necesarios y suficientes que requieran todas las personas con discapacidades severas, en todos los ámbitos de la vida. Diseñar el futuro de los servicios de apoyo para las personas con discapacidad”, nuestra Misión: “Consolidar y desarrollar el sistema de estructura de apoyo o intermediación” que previamente habíamos acuñado.

Resulta evidente, que la Visión no es un planteamiento utópico sino muy centrado en la realidad particular de cada programa y de cada momento.

## B.2. Del presente al futuro

Una vez definida nuestra *visión* o proyección de futuro, del “presente al futuro” es como podríamos titular ese proceso que hemos indicado más arriba y que se compone de dos fases, el diagnóstico y el diseño en sí.

B.2.1) Antes de diseñar el Plan Estratégico y siempre que se diseñe uno nuevo, se requiere un análisis exhaustivo del entorno, con una perspectiva actual, por una parte, y, por otra, de proyección de futuro que nos permita ver en qué medida la evolución del entorno va a afectar a nuestro programa.

Del entorno externo, al menos los siguientes ámbitos:

- Político-legislativo: políticas de fomento de empleo, situación del ECA, promulgación de leyes, programas electorales...
- Social: percepción de las personas con discapacidad, situación general de la población con discapacidad, entornos en los que se mueven, situación de las familias...
- Laboral/mercado ordinario: exigencias del mercado ordinario de trabajo. Situaciones de crisis en sectores...

De nuestro propio programa tendremos que analizar al menos lo siguiente:

- Capacitación y situación laboral de nuestros trabajadores.
- Fuentes de financiación
- Programas y grado de desarrollo
- Infraestructuras
- Conocer y localizar nuestros clientes y posibles demandas de los mismos.

Este análisis nos permitirá encontrar los problemas clave que tenemos, necesariamente que subsanar, serán elementos inevitables y prioritarios dentro del plan estratégico. En un entorno sistemáticamente cambiante, una organización que crece y se desarrolla constantemente, en sí misma siempre tiene problemas que afectan a puntos clave, negar esto es precipitarse al fracaso, no solo porque impide que ese crecimiento sea sostenible sino porque además, sus cimientos se debilitan. Una organización sana ante todo debe ser realista y contar entre sus estrategias los mecanismos que le van a permitir estar siempre alerta sobre estas cuestiones y reaccionar con flexibilidad y anticipación. Estos mecanismos son los sistemas de calidad, con sus estándares e indicadores.

B.2.2) Los distintos análisis, con su detección de problemas clave, que se fueron llevando a cabo en combinación la definición de Visión y Misión posibles en cada momento determinaron la elaboración de los distintos planes, que se concretaban en una definición de objetivos, que requerían un conjunto de estrategias, cada una de las cuales daba origen a un conjunto de acciones concretas.

A fin de no alargarnos demasiado resumiremos a continuación dentro de este apartado, los principales problemas clave que nos han afectado en todos estos años, la variación que han ido sufriendo los objetivos y el último plan de actuación ÍNTEGRO lo presentaremos como anexo.

- Problemas clave:
  1. Consolidación de un equipo técnico, cualificado, solvente y capaz de responder a las crecientes demandas de nuestros clientes. Entendiendo por clientes en términos de calidad, las personas con discapacidad, sus familias, y sus empresas, presentes y futuras.
  2. Redefinición de los roles de la organización en los momentos de cambio y crisis.
  3. Dotación de las infraestructuras necesarias
  4. Conocimiento insuficiente por parte del entorno
  5. Concepción que se tiene por parte de los técnicos, de las familias respectivas y auto-concepto de cada uno de las personas con discapacidad con las que trabajamos.
- Objetivos del primer plan estratégico
  1. Configurar el equipo técnico en equipos por áreas.
  2. Introducir un tratamiento de Recursos Humanos para el equipo y para los jóvenes discapacitados
  3. Incrementar la financiación.
  4. Introducirnos en las asociaciones empresariales de la comarca.
- Objetivos del segundo plan estratégico (finales 1999)
  1. Afianzar el desarrollo integral del joven (entonces hablábamos de joven, hoy ya no se usa esta terminología) discapacitado psíquico encaminado siempre a su

integración sociolaboral y hasta el máximo de sus posibilidades. La persona con discapacidad es un adulto su tratamiento se corresponde a los tratamientos de recursos humanos.

2. Crear un sistema de control de la calidad que permita la unificación de esfuerzos y una línea ascendente de crecimiento del proyecto.
  3. Crear una estructura empresarial adecuada que permita la implantación en la comarca de una empresa social, capaz de introducir y rentabilizar sus productos al mercado.
  4. Ser el principal modelo de actuación dentro de la Comunidad Valenciana en la función de integración socio-laboral de jóvenes con discapacidad psíquica proporcionando recursos teóricos y prácticos a otras entidades y proyectos.
  5. Conseguir que el proyecto se conozca en el tejido empresarial de la comarca como una entidad de prestigio capaz de proporcionar trabajadores rentables.
  6. Constituirse como recurso fundamental y reconocido, de la comarca, al que puedan y quieran acceder las familias, los servicios sociales de base así como los servicios psicopedagógicos de la comarca, a la hora de encaminar el desarrollo del joven discapacitado psíquico hacia la vida adulta.
- Objetivos del tercer plan estratégico
    1. Afianzar el desarrollo integral de la persona con discapacidad psíquica encaminado siempre a su integración en todos los ámbitos de la vida adulta, afianzando su autonomía hasta el máximo de sus posibilidades, y preservando el derecho de toda persona a decidir su propia vida desde la propia libertad y asunción de responsabilidades frente al bien común.
    2. Terminar un sistema de control de la calidad que permita la unificación de esfuerzos y una línea ascendente de crecimiento del proyecto y garantice el cumplimiento de los objetivos previstos para cada uno de los procesos, de modo que estos se estructuren adecuadamente en orden a alcanzar el primer objetivo.
    3. Consolidar un equipo técnico, que mediante la gestión por competencias se constituya en estructura de apoyo, tal y como esta se define a continuación:
 

Las estructuras de apoyo o intermediación son (deberían ser) un conjunto de profesionales que constituidos en equipos multidisciplinares actúan como intermediarios para que las personas con discapacidad psíquica puedan beneficiarse de los procesos de socialización, formación y desarrollo que la sociedad ha creado para el conjunto de la población, facilitando así el que estas personas pasen de ser individuos dependientes y asistidos a ser contribuyentes activos o lo que es lo mismo pasar de ser y vivir como población pasiva a ser población activa en toda la amplitud de la expresión y en todos los ámbitos de la vida.

La función de la estructura sería la de diseñar los itinerarios formativos y desarrollar la metodología de apoyo adecuada para que los mecanismos de aprendizaje, que si se hayan presentes en estas personas, se pongan en funcionamiento produciendo el resultado deseado, en no más tiempo que el que la sociedad invierte en una persona cuya inteligencia oscila en torno a la media, para convertirla de niño dependiente en individuo adulto pasando por todas las fases de crecimiento; *que es lo mismo que haría una persona con discapacidad psíquica gravemente afectada si se instauraran las estructuras de apoyo*
    4. Generar los apoyos y sistemas de apoyo necesarios y suficientes para cada persona integrada en todos los ámbitos de la vida.

5. *El objetivo 5 es el mismo que el 4 en el plan anterior.*
6. *El objetivo 6 es el mismo que el 5 en el plan anterior.*
7. Ampliar la difusión del proyecto "Trèvol" para que la metodología desarrollada puede extenderse a otros lugares facilitando la transformación de la persona con discapacidad psíquica de persona asistida a persona activa capaz de llevar, hasta el máximo de sus posibilidades, la iniciativa de su propia vida.
8. *El objetivo 8 es el mismo que el 6 en el plan anterior.*

Estructurándose el plan de acción tal y como se expone en el anexo. Este plan estratégico estaba pensado para ser cumplimentado desde 2003 a 2006 ambos inclusive, por lo que ya ha finalizado. En el transcurso de estos años se han hecho modificaciones importantes, entre otras la apertura del Proyecto Trèvol a todo tipo de discapacidad, para dar cobertura a las necesidades que ha ido planteando la evolución del entorno, legislativo, laboral y social así como al crecimiento de las demandas de oportunidades por parte de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Esto nos llevará a diseñar el 4 plan estratégico que estará terminado aproximadamente para el verano de 2007.

### B.3. Estructura organizativa

Todos estos planes de acción requieren de una estructura organizativa que permita su ejecución. Prácticamente, desde el primer momento nosotros diseñamos una estructura circular, que en el origen no era la estructura de apoyo que hemos definido anteriormente, ésta se nos impuso por sí misma como resultado de las distintas estrategias de gestión que había que ir poniendo en marcha para dar respuesta a todas las demandas que se iban creando a medida que las íbamos cubriendo.

Era como si las personas con discapacidad, una vez descubiertas sus propias capacidades, fueran poco a poco introduciéndose en todos los ámbitos de la vida, lo cual dado que era perfecto, nos obligaba a generar nuevos y mejores recursos de apoyo, que como se expone en "*Proyecto Trèvol: Del empleo a la autodeterminación. Estructura de apoyo e intermediación*" de Josep Gilabert Oviedo, cada vez abarca más espacios vitales.

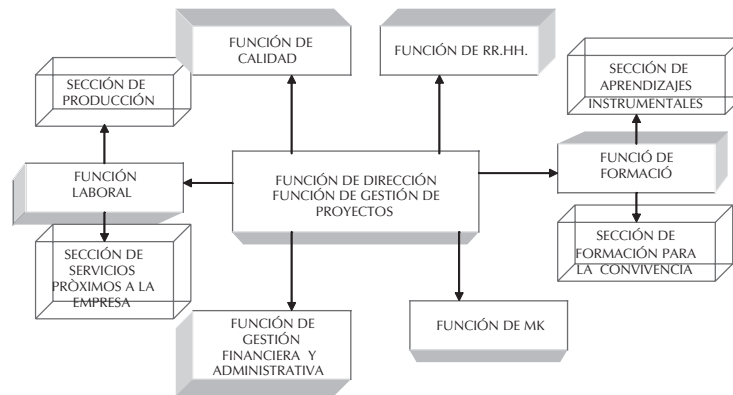
El organigrama era circular por las siguientes razones:

- La función de dirección, aunque si es el responsable último de la toma de decisiones y procesos de gestión, lo hace, no tanto imponiendo su forma de hacer, como siendo el elemento integrador y coordinador de todas las posibles iniciativas, las propias y las de la totalidad del equipo.
- El flujo de comunicación constante entre todos los elementos de la estructura, permitiendo todas las combinaciones posibles de las distintas aportaciones de los técnicos, dota a la estructura de una capacidad de anticipación, acción y reacción que ninguna otra estructura permite alcanzar.
- Otorga a la dirección la posibilidad de convertir todos los flujos de comunicación en comunicación formal, impidiendo que la comunicación informal se convierta en una amenaza para la propia estructura.

Las 2 figuras que vamos a ver muestran la enorme evolución que va desde el primer plan estratégico en octubre de 1998 al último de 2003, y qué duda cabe que continuará variando en el transcurso del tiempo.

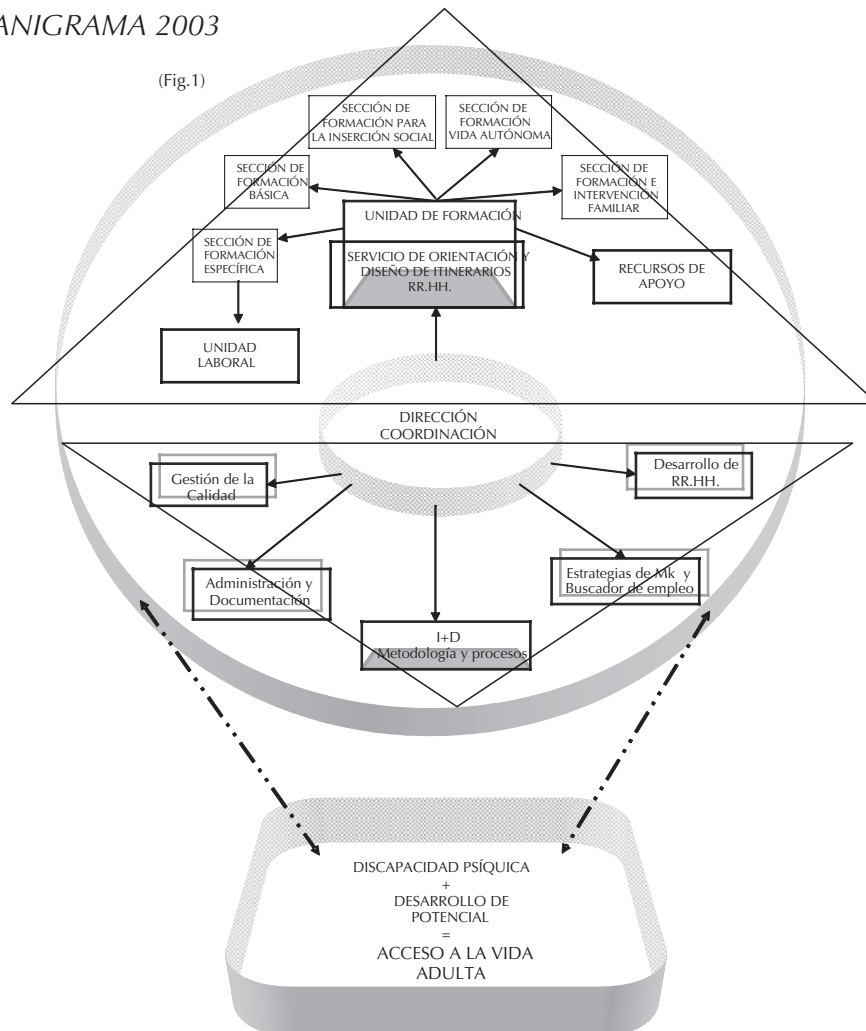
ORGANIGRAMA 1998

(Fig. 2)



ORGANIGRAMA 2003

(Fig. 1)



La sección superior del organigrama es la que corresponde a los programas que interactúan directamente con las personas con discapacidad, mientras que la inferior actúa sobre las infraestructuras y recursos que requiere el servicio de prestación de apoyo.

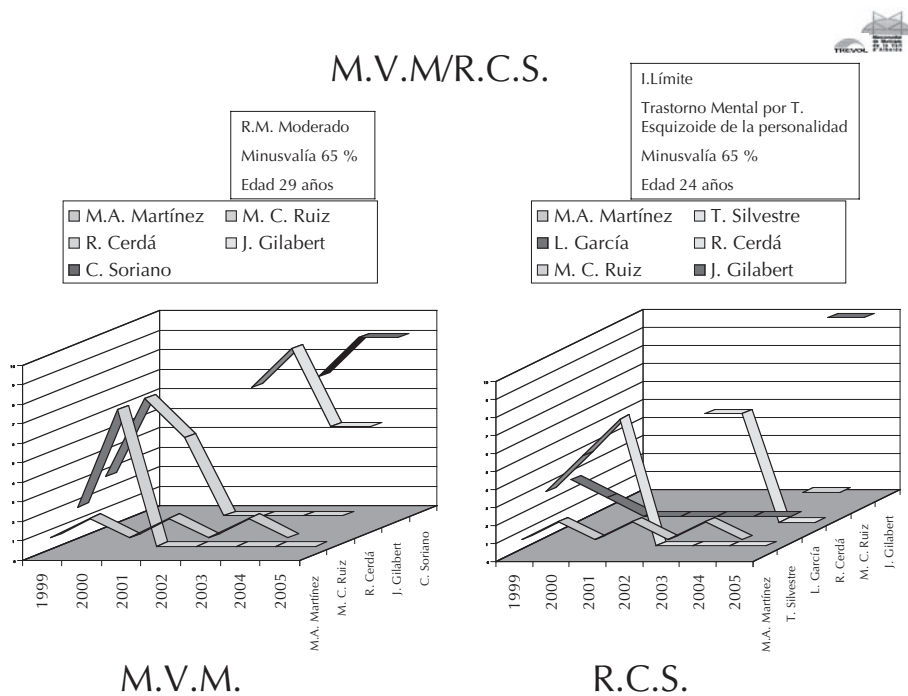
Esto es, lo que en su conjunto, nosotros llamamos estructura de apoyo o intermediación, que ya hemos definido anteriormente y que se *constituye* como un servicio y núcleo de re-



*curso abierto a las necesidades de las personas con discapacidad, con capacidad prácticamente ilimitada, que logra su integración laboral y social, mediante la incorporación de un puesto de trabajo ordinario y el desarrollo de relaciones sociales y afectivas naturales en el entorno social comunitario.*

*Organizativamente nos estructuramos según el modelo de gestión por competencias, esto consiste en atribuir las responsabilidades profesionales a cada miembro del equipo, en función de sus aportaciones o competencias profesionales y personales con independencia del programa o servicio en el que vayan a materializarse.*

A partir de aquí y precisamente por eso, tal y como muestra el siguiente gráfico en el ámbito de intervención familiar, distintos miembros del equipo técnico participan de un modo u otro –a distintos niveles de profundidad– en la toma de decisiones y solución de problemas que se derivan de la ejecución de todos los programas. Esto es lo que nos confiere el dinamismo y flexibilidad necesarios para aportar los apoyos que se requieran sin demoras, facilitando así los procesos de integración. Y lo que permite además que LA PROPIA PERSONA con discapacidad Y SU FAMILIA, pueda escoger de entre el conjunto del personal técnico, AQUEL CON EL QUE SE SIENTE MÁS IDENTIFICADO Y CONSTITUYE SU PUNTO DE REFERENCIA DENTRO DE “TREVOL”



El resultado de todo ellos es una estructura flexible con capacidad de prevención y en su defecto de actuación inmediata en todos los ámbitos de la vida: empleo, vivienda, salud, planificación de futuro, sexualidad, pareja, ocio... Que consigue la integración de la persona con discapacidad en la sociedad de los adultos a partir del desarrollo de su potencial, mediante la intervención junto con la persona, en los distintos entornos en los que ella se mueve.

Este proceso, que a grandes rasgos hemos descrito, en el transcurso de ocho años, ha permitido a Projecte Trevol pasar:



- De atender 33 personas a 114 con una lista de espera de 46 personas.
- De 12 contratos a 55 contratos de los cuales 29 son indefinidos, habiendo hecho frente desde el 2002 y todavía, a una importante crisis del sector textil que es el dominante en nuestra área de influencia y que nos ha afectado en varios expedientes de regulación de empleo.
- Y de un presupuesto anual en 1998 de 100.000 a los presupuestados para 2007 (600.000 €)
- De intervenir en el ámbito de ECA y el Ocio, a todos los ámbitos de la vida antes descritos, costando a la administración pública bastante menos que lo que cuestan los servicios tradicionalmente asistidos.

Visto todo esto habrá que concluir, que dentro de una gestión estratégica, la misión de un responsable de un programa de de ECA o de cualquier servicios generador de apoyos para las personas con discapacidad, consiste en lograr una organización eficaz, adaptando la estructura a las estrategias necesarias y consiguiendo que los empleados sean competentes y estén involucrados en un objetivo común, transformando, así, las debilidades internas, en fortalezas del conjunto y las amenazas del entorno en oportunidades para la adaptación eficaz.

Volviendo a la frase de Séneca, con la que se iniciaba esta ponencia, me gustaría acabarla diciendo que sin duda “Para el capitán que sabe hacia dónde debe ir su barco, todos los vientos, de una manera u otra, son favorables”.

## ANEXO

### ESTRATEGIAS Y PLANES DE ACCIÓN

ESTRATEGIAS	PLANES DE ACCIÓN
Mantener contactos permanentes con los organismos públicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en congresos u otras acciones similares.</li> <li>• Entrevistas periódicas con los responsables técnicos y políticos de la administración.</li> <li>• Ser colaboradores aportando modelos de actuación</li> <li>• Participar como ponentes en jornadas y mesas redondas</li> <li>• Organizar jornadas y mesas redondas</li> <li>• Establecer i/o mantener contactos con otros proyectos de finalidad similar</li> <li>• Presentar las documentaciones requeridas</li> <li>• Trabajar directamente para la reglamentación del ECA y su estabilidad financiera.</li> </ul>
Presencia sistemática del proyecto a los medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos de opinión en prensa</li> <li>• Edición del boletín del proyecto “Trèvol”.</li> <li>• Realización de videos de difusión y documentación sobre cuestiones prácticas o procesos importantes.</li> <li>• Generación de noticias.</li> <li>• Saltar y consolidarse en los medios de comunicación de ámbito, cuanto menos, de la Comunidad Valenciana, sin abandonar los medios comarcales y locales.</li> </ul>

Marketing (Comunicación externa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edición de dípticos y carteles.</li> <li>• Realización e impartición de cursos formativos a profesionales de los distintos ámbitos relacionados con la integración.</li> <li>• Carpeta-catálogo de funcionamiento para los empresarios.</li> <li>• Visita a todas las empresas posibles aprovechando contactos personales e institucionales – Acción comercial</li> <li>• Participación directa en la Junta ejecutiva de la AESE aportando ideas y alternativas de solución, con el objeto de propiciar la implantación del ECA en España.</li> <li>• Facilitar a las empresas externas colaboradoras las soluciones a los problemas que la contratación, rotación, enriquecimiento y/o mantenimiento de las personas integradas laboralmente puedan tener</li> <li>• Ser vehículo de comunicación entre la familia de la persona con discapacidad psíquica y la empresa u otros entornos de integración.</li> </ul>
Incorporación de nuevos servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación de servicios de asesoramiento a padres y profesores</li> <li>• Desarrollo y consolidación del programa de vida autónoma.</li> <li>• Establecimiento de los círculos de calidad.</li> <li>• Consolidación del taller de sexualidad. Implantación del programa de parejas.</li> <li>• Establecimiento de los mecanismos necesarios para el desarrollo del ocio autónomo.</li> <li>• Implantación de talleres que propicien actividades de ocio propios de las personas de mayor edad.</li> <li>• Estudio y preparación del equipo técnico con vistas a intervenir en los procesos de jubilación y envejecimiento.</li> </ul>
Acceder a todas las posibles ayudas económicas – Actualización de recursos humanos y materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar BOE, DOGV...</li> <li>• Reunir los requisitos necesarios</li> <li>• Posibilitar acciones directas de financiación, a través de convenios, u otros, que permitan la consolidación financiera del proyecto</li> <li>• En la medida de lo posible conseguir una ampliación de las instalaciones.</li> <li>• Facilitar el desarrollo formativo del personal técnico a partir del establecimiento de planes de formación reales, necesarios y suficientes (No toda la formación posible se considerará válida y por tanto no se incluirá en el plan)</li> <li>• Consolidar el sistema de financiación por parte de la Mancomunidad de Municipios de la Vall d'Albaida.(cuotas a los ayuntamientos)</li> </ul>
Coordinación sistemática con los servicios sociales de base y los servicios psicopedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar formas de encuentro y colaboración.</li> </ul>

Desarrollo del potencial de la persona con discapacidad psíquica en todos los ámbitos de la vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a los cursos de formación un carácter funcional encaminado a suplir las dificultades que las personas con discapacidad psíquica puedan tener.</li> <li>• Impregnar el programa de convivencia de una intención de enseñanza-aprendizaje (aprendizaje significativo) sin quitarle su carácter lúdico.</li> <li>• Planificar y realizar las acciones formativas, así como el resto de recursos de apoyo, de forma personalizada en función del resultado de la evaluación y progresos personales y de los objetivos que cada persona con discapacidad psíquica (o en su defecto su familia) quiera y pueda conseguir.</li> <li>• Desarrollar todos los programas y procesos ajustándose al sistema de calidad y atender a la mejora continua no sólo del propio sistema si no de los índices de eficacia que se pueden obtener de los procesos implantados.</li> <li>• “Diseñar” modelos para la formación, intervención y evaluación de personas con discapacidad</li> </ul>
Aspectos a contemplar correspondientes a la organización del personal técnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones a desarrollar dentro del conjunto, agrupadas por individuos (Anexo)</li> </ul>

#### • ACCIONES DE ESTRUCTURA

1. Programaciones y memorias para la financiación del proyecto.
2. Otros medios de financiación
3. Distribución de recursos financieros entre el personal técnico y las necesidades de infraestructura.
4. Desarrollo del sistema de calidad:
  - Diseño
  - Control-mantenimiento
  - Instrumentos
  - Ejecución
5. Sistema de recogida de documentación, elaboración y mantenimiento de expedientes.
6. Procesos de evaluación, sistema de test-retest
7. Diseño y desarrollo de los flujos y procesos de comunicación interna.
8. Acciones sobre el entorno social, que actuarán como facilitadoras de las acciones de intervención directa.
  - Medios de comunicación social
  - Transmisión de información en el entorno social-comunitario
    - Acciones personales (directamente individuo a individuo).
    - Acciones estructuradas (a través de congresos u otros).
9. Adecuación de recursos e infraestructuras

#### • DESARROLLO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

1. Planes de formación básica: diseño, ejecución y seguimiento
  - Funcional: para el desarrollo de la propia vida
    - En el trabajo
    - En la vivienda
    - En las relaciones personales
  - Formación reglada. A través de:
    - E.P.A.
    - C.E.V.E.A.D.
    - Cursos de aprendizaje, reciclaje o ampliación de conocimientos sobre cualquier materia.
2. Diseño, ejecución y seguimiento, de los planes de desarrollo individual de todos y cada uno de los programas

· Vida Autónoma	<p><i>Acciones correspondientes a procesos de intervención directa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implicación de la persona con discapacidad y su familia o representantes legales</li> <li>- Formación específica para el aprendizaje de acciones y tareas concretas (desarrollo de la metodología adecuada de enseñanza-aprendizaje (aprendizaje significativo)</li> <li>- Seguimiento de los procesos</li> </ul>	<p><i>Acciones correspondientes al desarrollo de estructuras de apoyo para alcanzar los objetivos de la intervención</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución y desarrollo de los círculos de apoyos naturales, a través de reuniones, visitas, acuerdos, acompañamientos, etc.</li> <li>- Solución de problemas adyacentes: economía, recursos, servicios, incapacitaciones, barreras arquitectónicas y psicológicas, situaciones legales, personales... que incidan directamente en las posibilidades de la persona con discapacidad.</li> <li>- Acompañamiento en la utilización de servicios externos: Planificación familiar; Salud mental, general o especializada; Inmobiliarias; Servicios financieros; Servicios públicos...</li> <li>- Reconocimientos públicos a apoyos naturales ya sean unipersonales o de grupo o entidad.</li> <li>- Participación en congresos u otras acciones de esta índole.</li> <li>- Acciones de eliminación de barreras psicológicas de carácter socio-comunitario.</li> </ul>
· Integración Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño, impartición y evaluación de planes de formación general sobre tareas o/y oficios.</li> <li>- Formación específica del puesto de trabajo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrollo de la metodología adecuada para la ejecución del trabajo.</li> <li>· Desarrollo de la metodología adecuada de enseñanza-aprendizaje (aprendizaje significativo)</li> </ul> </li> <li>- Enriquecimiento de puestos de trabajo (ampliación de tareas) o reubicación del trabajador (rotaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Búsqueda de empleos</li> <li>- Análisis de puestos</li> <li>- Controles de producción y seguimientos.</li> <li>- Reuniones con la dirección</li> <li>- Círculos de calidad (reuniones y asesoramiento a mandos y compañeros para la implantación de dinámicas adecuadas)</li> <li>- Solución de problemas adyacentes: recursos, métodos, barreras arquitectónicas y psicológicas, situaciones legales, personales... que incidan directamente en las posibilidades de la persona con discapacidad.</li> <li>- Controles de producción</li> <li>- Asesoramiento, información y documentación a las empresas en materia de subvenciones</li> <li>- Reconocimientos públicos a empresarios y compañeros</li> <li>- Participación en congresos u otras acciones de esta índole.</li> <li>- Acciones de eliminación de barreras psicológicas de carácter socio-comunitario.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>· Relaciones personales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implicación de la persona con discapacidad y su familia o representantes legales</li> <li>- Formación específica para el aprendizaje de acciones y tareas concretas (desarrollo de la metodología adecuada de enseñanza-aprendizaje (aprendizaje significativo)</li> <li>- Seguimiento de los procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación, coordinación y generación de situaciones óptimas para el aprendizaje.</li> <li>- Reconocimientos públicos a apoyos naturales ya sean unipersonales o de grupo o entidad.</li> <li>- Participación en congresos u otras acciones de esta índole.</li> <li>- Acciones de eliminación de barreras psicológicas de carácter socio-comunitario.</li> </ul>
3. Funciones de apoyo a:		
· Conflictos y problemas emocionales	Sesiones individuales y específicas	Funciones de acompañamiento y orientación que se dan habitualmente en las distintas acciones realizadas.
· Comunicación personal	Sesiones individuales y específicas	Funciones de acompañamiento y orientación que se dan habitualmente en las distintas acciones realizadas.
Desarrollo de instrumentos personales de trabajo individual	Sesiones individuales y específicas	Funciones de acompañamiento y orientación que se dan habitualmente en las distintas acciones realizadas.
<b>• DESARROLLO DEL ENTORNO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acciones de orientación, asesoramiento, acompañamiento e intervención sobre las familias.</li> <li>2. Acciones de orientación, asesoramiento, acompañamiento, sobre otras personas en los siguientes contextos: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Laboral: Compañeros y mandos</li> <li>· Barrio: Vecinos y servicios comunitarios</li> <li>· Amistades personales: amigos, pareja, familia (hermanos u otros)</li> </ul> </li> </ol>		

# STRATEGIC MANAGEMENT AND MARKETING OF SUPPORTED EMPLOYMENT FOR THEIR IMPLEMENTATION INTO THE WORKPLACE

ERNESTO SÁNCHEZ

Over the past five years, employment services for persons with disabilities has seen growing changes that are pushing the concepts of self-determination and choice and changing the way individuals access employment services. In the United States, individuals with disabilities want real and meaningful work of their choosing.

Given this knowledge, the goal then becomes *equal* access to employment to the same extent as the rest of the community. Given this goal, the principle that governs all professionals in supported employment is the assumption that *all* people have can work and contribute to society.

A proven model for employment services that are is self-directed and controlled by the customer is *customized employment*. Customized employment approach differs from the labor market approach, as it offers the opportunity at a job that fits an individual, what they need and what they have to offer and it individualizes the employment relationship between employers and employees in ways that meets the needs of both. Customized employment focuses on the applicant in that the applicant's complexities are considered to be a barrier to labor market competitiveness. A proposal is offered to potential employers who seek to negotiate a customized job description that meets both employer and applicant needs (*Michael Callahan, Employment for All, Marc Gold and Associates*). Different to the customized employment model is the labor market approach where it is primarily employer focused. Applicants must compete both against other applicants who might want to job and on the essential responsibilities of the job.

When you think about it, we customize the features of our job to meet our needs. In fact, when considering jobs, we look for jobs that match our work preferences and conditions, and we sell our best contributions to employers. Once in the job, we subtly customize and adapt tasks to succeed. Customizing a job for an applicant requires that we look at least five components from the applicant's perspective: the applicant's conditions; general preferences and interests areas; contributions to be offered; discrete tasks to be performed and specific employers to be contacted.

Customized employment products meaningful to marketing your services to the customer include the following components:

## DISCOVERY

The first step to use in customizing employment is the process of *discovery*. The process of discovery is seeking the answer to the question “who is this person?” Rather than using comparison-based testing, this approach seeks an individual’s capacities and contributions by taking into account a customer’s entire life experiences. Discovery requires the professional who is supporting the individual with disability *to spend time with the customer* and those who know the customer best, in order to discover past experiences, unnoticed abilities and interests, preferences and contributions. True discovery tells a story of the customer, it describes his/her life and reveals the unique qualities that can be contributed to an employer. The product that facilitates discovery is the vocational profile. This profile is a comprehensive written document describing the customer’s life experiences. Among many other things, the profile identifies the customer’s employment contributions, preferences and conditions. Other areas discovered include transportation, challenges, complexities, hobbies, skills, home responsibilities, interest areas and education.

## EMPLOYMENT PLANNING

This is a person-centered planning meeting that creates a customized job development plan. Those involved in the planning meeting are people selected by the individual customer and includes paid and non-paid supporters, families, friends, employers. The meeting focuses on identifying job tasks (those matching the individual customer) as opposed to existing job titles with matching job duties. The product is the development of an *employment plan* that includes the customer’s preferences, contributions, and conditions for employment; the types of job tasks that the customer feels should comprise the job; specific employment sites where work could be developed; and employment leads & relationships with potential employers.

## PORTFOLIO DEVELOPMENT

This is a *visual resume* for the use during job development with an employer. It uses photograph and text to describe the applicant and depicts the applicant’s contributions, strength, and preferences. This is what it is called developing a proposal to employers.

## JOB DEVELOPMENT

Developing the job is based on the employment plan and represents the applicant’s choice. Job search is based on the agreed upon documentation on job development contacts, and the characteristics of ideal work situation (i.e. conditions). This area requires the development of tours and finding more about the business. It also takes a great deal of negotiations between the individual customers his needs and the employer’s needs.

## JOB ANALYSIS

Once a job has been defined, an analysis is developed to look at the characteristics and the routines of a job in order to identify the natural supports available and the training strategies best used for the new employee.



## EMPLOYER DIRECTED SUPPORT PLAN

This is a plan that is written and details the training and supports necessary for the success of the job.

Marketing and benefits of customized employment to the employess employees and the employers:

### To Employees

- Thorough discovery of strength, needs, preferences, and contributions.
- Customized employment planning
- Representation assistance to negotiate customizing employment

### To Employers

- Assistance in identifying workplace needs that might be met by the applicants
- Identification of support, as necessary, for customized employee.
- Recruitment and matching of skills of applicants to employer needs.
- Assistance in customizing job roles for current employees who become disabled.

*Customized Employment is the creation and product of Employment for All [http://www.mar-cgold.com]*



Bloque II:  
Desarrollo del empleo con apoyo  
en España

---



# APORTACIONES SIGNIFICATIVAS RECIENTES EN EMPLEO CON APOYO DESARROLLADAS DESDE EL INICO

BORJA JORDÁN DE URRÍES  
MIGUEL ÁNGEL VERDUGO  
*Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)*  
*Universidad de Salamanca*

## INTRODUCCIÓN

En esta presentación nos centramos en las iniciativas más relevantes sobre integración laboral que desde el INICO estamos haciendo en la actualidad, y que están centradas en promover, extender y mejorar las iniciativas sobre empleo con apoyo (ECA). Por un lado, y como más significativa, el programa ECA Caja Madrid. En segundo lugar, una aportación metodológica innovadora para evaluar programas de ECA, el desarrollo del Sistema de Evaluación Multicomponente de Empleo con Apoyo (SEMECA).

## PROGRAMA ECA CAJA MADRID

### *Descripción del programa*

El empleo con apoyo es la fórmula de empleo integrado con mayor fundamentación científica y planificación sistemática para colectivos de discapacidad con graves afectaciones. En España, a finales de 2004, al menos 3.532 personas con discapacidad trabajaban mediante la fórmula de empleo con apoyo (Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005). En su mayoría eran personas con discapacidad intelectual y un grado de minusvalía entre 33% y 64%. El empleo con apoyo, ha experimentado un aumento progresivo de iniciativas desde los años 90, pero ha sido un progreso muy lento y todavía no se ha extendido a todas las Comunidades Autónomas. La consolidación definitiva del empleo con apoyo depende de su regulación legal y de la estabilidad de su financiación. Con esta finalidad nace el programa ECA Caja Madrid.

El programa ECA Caja Madrid es un programa de empleo con apoyo de Obra Social de Caja Madrid, diseñado y gestionado por el INICO, cuyo desarrollo y seguimiento es llevado a cabo por una Comisión Técnica mixta de la Obra Social de Caja Madrid (M<sup>a</sup> Fernanda Ayán, Mercedes Guerrero y Paloma Perezagua) y del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán de Urríes). Su objetivo es producir inserciones laborales en empleo ordinario mediante empleo con apoyo, de dos colectivos: 1) personas con discapacidad y 2) personas en proceso de exclusión social. Todo ello, garantizando la calidad en los procesos desarrollados y acreditando los resultados.

Uno de los objetivos fundamentales que perseguimos, es incrementar significativamente las inserciones laborales de personas con discapacidad o desventaja social en empleo ordinario mediante empleo con apoyo. Nuestro objetivo inicial fue lograr al menos 351 inserciones o apoyos durante los tres años que dura el programa, pero la propia realidad ha superado esa meta. La demanda de participación de las asociaciones en toda España ha sido muy elevada, y la Obra Social de Caja Madrid (y su director gerente Carlos María Martínez) ha sido especialmente sensible a ella incrementando significativamente los recursos materiales que están permitiendo dar una respuesta muy satisfactoria a las demandas producidas.

La participación al programa se articula mediante federaciones u organizaciones de ámbito nacional con el fin de garantizar que las asociaciones participantes cuenten con una red de empleo. Los destinatarios finales de las ayudas económicas son las asociaciones miembros de las federaciones u organizaciones de ámbito nacional que participan en el programa.

El programa presenta una serie de aspectos innovadores. En primer lugar, se trata del primer programa de ayudas al empleo con apoyo propuesto a nivel nacional. Además plantea un modelo abierto a todos los tipos de discapacidad y a los colectivos en situación de desventaja social, y en tercer lugar, propone un modelo de financiación diferenciada de las acciones en función de la necesidad de apoyo del trabajador y del tipo de acción a desarrollar, financiando tanto las nuevas inserciones como el mantenimiento de puestos ya conseguidos (desde el segundo año de desarrollo del programa).

Esta financiación diferenciada puede verse en el siguiente cuadro:

<i>Valoración de discapacidad por organismo competente</i>	<i>A – Nueva inserción</i>	<i>B - Mantenimiento</i>
Nivel de apoyo 1	A1 Disc.. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%)	B1 Disc.. Física (33%-44%) Disc.. Sensorial (33%-44%)
	786,12 € / año	393,06 € / año
Nivel de apoyo 2	A2 Disc. Intelectual (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Parálisis cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Exclusión social	B2 Disc. Intelectual (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Parálisis cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Exclusión social
	1.965,31 € / año	982,65 € / año
Nivel de apoyo 3	A3 Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enf. Mental (65% o más) Parálisis cerebral (65% o más) Autismo (65% o más)	B3 Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enf. Mental (65% o más) Parálisis cerebral (65% o más) Autismo (65% o más)
	3.930,62 € / año	1.965,31 € / año

## ESTADO ACTUAL DEL PROGRAMA

El primer año de convocatoria fue el 2005. Durante este año participaron tres federaciones de ámbito nacional (AESE, FEISD y FIAPAS), con un total de 54 asociaciones que solicitaron solamente acciones de nueva inserción. En 2006, las asociaciones participantes desde el inicio han podido solicitar ayudas para mantenimiento de puestos, y además, se añadieron cinco Federaciones nuevas (AFEM, ASPACE, CAE, EAPN y FEAFES) junto con la Asociación de Gestión Docente y Cultural (Ponce de León), que únicamente han podido solicitar accio-

nes de nueva inserción, al ser su primer año. Por último, para el 2007, tres federaciones más (CNSE, COCEMFE y UNAD) se añaden a todas las anteriores, pudiendo solicitar estas tres solamente nuevas inserciones, y las demás también mantenimientos de puestos. La tabla 1 nos muestra la evolución de asociaciones participantes por federaciones en los tres años y la tabla 2 la evolución de acciones solicitadas por niveles de apoyo.

TABLA 1. Evolución anual de asociaciones participantes por federaciones

FED. 2005	N-2005	%	FED. 2006	N-2006	%	FED. 2007	N-2007	%
AESE	20	37,03%	AESE	27	25,00%	AESE	27	17,53%
DOWN	25	46,30%	DOWN	23	21,30%	DOWN	22	14,29%
FIAPAS	9	16,67%	FIAPAS	8	7,41%	FIAPAS	9	5,84%
			AFEM	30	27,78%	AFEM	29	18,83%
			FEAFES	10	9,26%	FEAFES	11	7,14%
			ASPACE	3	2,78%	ASPACE	6	3,90%
			EAPN	2	1,85%	EAPN	14	9,09%
			CAE	4	3,70%	CAE	4	2,60%
			OS	1	0,92%	OS	1	0,65%
						COCEMFE	6	3,90%
						CNSE	11	7,14%
						UNAD	14	9,09%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>		<b>108</b>	<b>100%</b>		<b>154</b>	<b>100%</b>

TABLA 2. Evolución de acciones (inserción y mantenimiento) solicitadas por niveles de apoyo

NIVELES	SOLICITADAS 2005		SOLICITADAS 2006		SOLICITADAS 2007	
	N	%	N	%	N	%
NIVEL 1	36	10,06%	102	12,45%	210	14,03%
NIVEL 2	125	34,92%	401	48,96%	839	56,05%
NIVEL 3	197	55,02%	316	38,58%	448	29,93%
<b>TOTAL</b>	<b>358</b>	<b>100%</b>	<b>819</b>	<b>100%</b>	<b>1497</b>	<b>100,00%</b>

El incremento de asociaciones solicitantes por cada año es sustancial, 54, 108 y 154, pero es mucho más importante el incremento de acciones solicitadas que pasan de 358 en 2005 a 1497 en 2007.

Si analizamos las solicitudes por niveles de apoyo, podemos ver que el nivel de apoyo 2, es el más demandado, seguido del nivel de apoyo 3. El programa ECA Caja Madrid asume el compromiso de otorgar más financiación a los niveles que presentan mayor dificultad en su inserción laboral, es por ello que más del 50% de la financiación prevista para las convocatorias en cada año se destina al nivel de apoyo 3.

Es interesante señalar que el grado en que las organizaciones han sido capaces de asumir con eficacia las acciones asignadas es muy alto, 76,06% en 2005 y 88,49% en 2006. Podemos ver el nivel de ejecución en las tablas 3 y 4.



Tabla 3. Nivel de ejecución de 2005

2005 FEDER.	solicitadas		adjudicadas		asumidas	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
AESE	182	50,84%	49	41,88%	38	42,70%
FEISD	100	27,93%	43	36,75%	29	32,58%
FIAPAS	76	21,23%	25	21,37%	22	24,72%
<b>TOTAL</b>	<b>358</b>	<b>100%</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

Tabla 4. Nivel de ejecución de 2006

2006 FEDER.	solicitadas		adjudicadas		asumidas	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
AESE	310	37,85%	173	33,72%	165	36,34%
FEISD	92	11,23%	81	15,79%	76	16,74%
FIAPAS	73	8,91%	64	12,48%	62	13,66%
AFEM	248	30,28%	117	22,81%	87	19,16%
FEAFES	31	3,79%	23	4,48%	15	3,30%
EAPN	40	4,88%	30	5,85%	29	6,39%
CAE	17	2,08%	17	3,31%	12	2,64%
ASPACE	6	0,73%	6	1,17%	6	1,32%
OBRA SOC	2	0,24%	2	0,39%	2	0,44%
<b>TOTAL</b>	<b>819</b>	<b>100%</b>	<b>513</b>	<b>100%</b>	<b>454</b>	<b>100%</b>

Actualmente nos encontramos en periodo de desarrollo del tercer año (2007), del cual, a fecha de redacción de este texto, solamente disponíamos de las solicitudes.

La valoración de los resultados obtenidos hasta el momento es muy positiva. Se ha mantenido un incremento anual de solicitudes y participación de colectivos y organizaciones. Se ha mantenido un alto porcentaje de adjudicación de ayudas respecto a las solicitudes. Se ha alcanzado un porcentaje elevado de ejecución satisfactoria por parte de las organizaciones que reciben las ayudas. Finalmente, se ha dotado por primera vez al ECA de una línea de financiación de ámbito nacional que ha marcado referencias y ha servido de acicate para otras iniciativas.

#### INVESTIGACIÓN EN EL PROGRAMA ECA CAJA MADRID

El desarrollo adecuado de ECA Caja Madrid implica por un lado la evaluación del programa, de sus procedimientos y resultados, así como de los acuerdos y compromisos establecidos con las organizaciones de ámbito nacional y sus asociaciones. Por otro lado, el proyecto se concibe como elemento favorecedor de la investigación sobre el empleo con apoyo, con el afán de mejorar prácticas y procesos.

Como objetivos de investigación nos planteamos por un lado el análisis del impacto del programa en la mejora de la calidad de vida de la persona y el estudio de la calidad de vida laboral y, por otro lado, el examen de la repercusión de la integración laboral mediante empleo con apoyo en la promoción de la autodeterminación de cada trabajador integrado. En ambos casos se entiende que los datos longitudinales de evolución del trabajador según permanece en situaciones de integración laboral permitirán conocer en que medida el traba-

jo normalizado está permitiendo mejorar la satisfacción de la persona, así como su posible influencia en situaciones de mayor autonomía personal.

La investigación sobre calidad de vida y autodeterminación en el empleo con apoyo se hace desde una perspectiva metodológica plural, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas. Esto permite extraer conclusiones sobre el impacto del programa, comparar resultados con otras iniciativas o alternativas laborales, y examinar la comprensión, aceptación y posición de las personas y sus familias respecto a la actividad laboral, la calidad de vida y el comportamiento autodeterminado.

De manera muy somera, presentamos los principales resultados obtenidos hasta el momento en la investigación. Respecto a la Autodeterminación se comprueba que (a) los factores intraindividuales y ambientales que la determinan tienen una relación compleja, (b) la inteligencia no es el factor determinante, (c) son buenos predictores: la edad, residencia y experiencia laboral, y (d) es necesario garantizar ambientes que no limiten las oportunidades. Respecto a la Calidad de vida se comprueba que (a) el Empleo con Apoyo tiene impacto positivo, (b) son buenos predictores la edad, vivienda; formación reglada; tipo de discapacidad, experiencia laboral, tipo de jornada y sueldo, y (c) es necesario crear sistemas de apoyo individualizados.

## EL SISTEMA DE EVALUACIÓN MULTICOMPONENTE DE PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO "SEMECA"

### *Introducción*

Los objetivos que persigue el empleo con apoyo no pueden centrarse tan sólo en lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad en un entorno ordinario, sino que se debe desplegar todo un conjunto de actividades paralelas que beneficien y mejoren la calidad de vida de sus usuarios y de sus familias. Así pues la evaluación de programas de empleo con apoyo es esencial no solo para afianzar la consolidación de estos programas como una fórmula eficaz de inserción laboral, sino también para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.

Somos conscientes de la dificultad que existe para evaluar programas de empleo con apoyo de forma objetiva, esencialmente por la falta de instrumentos. Nuestra propuesta de evaluación de programas de empleo con apoyo, es un instrumento multicomponente que hemos denominado como SEMECA.

El desarrollo del SEMECA surge en parte de la demanda realizada por la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid de realizar un informe de evaluación que sirviera de base para analizar la adecuación, eficacia, relevancia, continuidad y necesidad o no de crecimiento del programa de Empleo con Apoyo de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. Asimismo, se planteó aportar un análisis crítico para mejorar el desarrollo del programa en todos sus aspectos. Los *objetivos* planteados en esta evaluación fueron analizar: 1) la Gestión del programa, 2) la Metodología utilizada, 3) los resultados, y 4) el impacto y satisfacción sobre usuarios, familiares y empresarios.

### *SEMECA: objetivos y agentes implicados*

El Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA) ha sido diseñado para la consecución de cuatro objetivos esenciales:

- a) Analizar si se alcanzan los objetivos y metas prefijados en el programa de empleo con apoyo.
- b) Situar el nivel de ejecución del programa en una perspectiva nacional e internacional.
- c) Analizar los resultados desde las diferentes perspectivas de los agentes implicados.
- d) Servir para la toma de decisiones.

Comprende dos elementos: el sujeto (el programa evaluado) y el objeto (posibilitar la toma de decisiones para la mejora del programa) e implica por tanto:

- 1. Utilizar procedimientos de investigación para recabar de forma sistematizada información sobre las actividades, características y resultados del programa.
- 2. Utilizar los datos para tomar decisiones y/o mejorar el programa.

El SEMECA se configura como un proceso sistemático de recogida y análisis de datos que sean fiables y válidos y que sirvan como orientación para la toma de decisiones sobre un programa, clarificando opciones, reduciendo la incertidumbre, y proporcionando feedback. Es un sistema de evaluación orientado a la toma de decisiones más que a las conclusiones.

El SEMECA contempla a todos los agentes implicados en el proceso de inserción laboral mediante empleo con apoyo:

- 1) La organización que desarrolla el programa de empleo con apoyo
- 2) Las personas con discapacidad intelectual
- 3) Los padres y madres de las personas con discapacidad intelectual.
- 4) Los empresarios que contratan a las personas con discapacidad intelectual.

## CARACTERÍSTICAS DEL SEMECA

Para la elaboración del SEMECA, hemos apostado por la complementariedad de las técnicas cuantitativas y cualitativas. Así pues podríamos hablar de una complementariedad por deficiencia (Bericat, 1998), ya que aferrarnos a la utilización exclusiva de una u otra técnica genera deficiencias en el resultado final del proceso de evaluación. Por eso durante el desarrollo del SEMECA hemos optado por la complementariedad de ambas técnicas y las herramientas que lo componen son fruto de desarrollo e investigaciones previas desarrolladas desde el INICO o específicamente diseñados para completar el sistema. El conjunto de herramientas que componen SEMECA son las siguientes:

### A. *Herramientas de evaluación de tipo cualitativo*

1.- Instrumento de evaluación de estándares europeos de calidad para los servicios de empleo con apoyo: cumplimentado por un evaluador externo (miembro del equipo de evaluación) y un evaluador interno (responsable del programa), que necesita de un proceso que puede llevar entre 15 y 45 días para su desarrollo y cuyo objetivo fundamental dentro de SEMECA es analizar la situación del programa respecto a estándares europeos de aplicación de esta metodología.

2.- Grupos de discusión: conducidos por un miembro del equipo de evaluación, que necesita de un proceso que puede llevar entre 15 y 45 días para su desarrollo y cuyo objetivo

fundamental dentro de SEMECA es analizar la percepción que tienen del programa tanto los usuarios del mismo como sus familias.

*B. Herramientas de evaluación de tipo cuantitativo*

1. Escala de autodeterminación (EA), adaptación de la escala de Wehmeyer (Verdugo, Vicent y Gómez, 2006): cumplimentada por el trabajador, si es necesario con ayuda del profesional, que necesita unos 30 minutos para su aplicación y cuyo objetivo fundamental dentro de SEMECA es analizar factores que promueven o dificultan la autodeterminación de los participantes en el programa.
2. Cuestionario de satisfacción de los empresarios (CSA): cumplimentado por el empresario, que necesita unos 10 minutos para su aplicación y cuyo objetivo fundamental dentro de SEMECA es analizar la percepción respecto al programa de los empresarios implicados en el mismo.
3. Cuestionario de datos de empleo con apoyo (DEA) (Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005): cumplimentado por el responsable del programa, que necesita unos 30 minutos para su aplicación y cuyo objetivo fundamental dentro de SEMECA es analizar la situación del programa respecto a la situación global del empleo con apoyo en España.

El desarrollo del SEMECA implica la realización de un informe individual para cada una de las herramientas y de un informe ejecutivo global de la aplicación del sistema. Tantos los informes parciales como el global incluyen una valoración de aspectos positivos, negativos, y pautas de mejora.

El Sistema de Evaluación Multicomponente de programas de Empleo con Apoyo (SEMECA) es una aportación original de gran utilidad para quienes desarrollan ECA, pues permite evaluar el ECA desde la necesaria complejidad que implica el tener en cuenta a todos los destinatarios de los programas.

REFERENCIAS

Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*. Barcelona: Ariel Sociología.

Evans, M., Lopes, I., Katsouda, C., Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Hazzard, T., Schuller, S., Johnova, M., Boxava, P., Martínez, S., Jordán de Urríes, F. B., Eklund, B., Sariola, L. y Haltunen, H. (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad*. Belfast: Eropcan Union of Supported Employment.

Fernández, S. e Iglesias, M. T. (1997). *Guía de integración laboral para personas con discapacidad. Estándares de calidad*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. y Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Verdugo, M. A., Vicent, C. y Gómez, L. (2006). Un instrumento para medir la autodeterminación en adultos con discapacidad. En M. A. Verdugo (Ed.), *Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 449-473). Salamanca: Amarú.



# IMPULSO DE LA AESE AL EMPLEO CON APOYO DE ESPAÑA

FERNANDO BELLVER SILVÁN  
*Presidente Honorario de la AESE*

## INTRODUCCIÓN

Cualquiera que haya seguido la trayectoria de la *Asociación Española de Empleo con Apoyo* (AESE), desde su creación en 1993 hasta ahora, sabrá que esta entidad ha dedicado sus esfuerzos a difundir y promover este sistema de inclusión sociolaboral en todos los territorios del Estado Español, facilitando formación y asesoramiento a sus socios y entidades miembros, difundiendo esta línea de intervención en numerosos foros nacionales e internacionales, colaborando con instituciones del Estado para elaborar una normativa reguladora de esta vía de acceso al empleo, y contribuyendo activamente en la EUSE para desarrollar este sistema en el marco europeo.

A la AESE nunca le ha faltado, en sus catorce años de historia, la energía necesaria para seguir adelante promoviendo con entusiasmo sus valores y sus propuestas técnicas, porque siempre ha contado, desde la base, con innumerables ejemplos de valentía y coraje de las propias personas con capacidades diversas que eligen el camino de la plena ciudadanía, adonde llegan mediante su inclusión en el mercado ordinario de trabajo. Mientras existan estas personas y sus familias, la AESE continuará teniendo la energía necesaria para seguir desarrollando métodos de acompañamiento nuevos y más eficaces, o iniciativas que sean más útiles para los que requieren más apoyo, o ideas diferentes que consigan salvar los muchos escollos que todavía existen en nuestro país y que dejan al margen de un empleo digno a miles de personas a causa de su discapacidad.

Quiero hacerme eco, además, de los valores que mueven a tantas organizaciones y entidades mediadoras, asociadas a la AESE, y a los empresarios, que prestan servicios de apoyo a estas personas, para que, centrándose en sus capacidades diversas, tengan la oportunidad de contribuir en la construcción de la sociedad, junto al resto de los ciudadanos. Éste es el patrimonio auténtico de la AESE: las personas que han accedido al mundo laboral y mantienen un empleo integrado con apoyo (unas 5.000 personas), sus familiares, las entidades mediadoras, y los empresarios que contratan y dan empleo. La AESE, por tanto, no tiene bienes, no tiene edificios, no maneja grandes presupuestos, pero sí tiene un gran patrimonio en las personas, que se extiende desde las Islas Canarias hasta las Islas Baleares, pasando por todos los demás territorios de España.

En esta presentación voy a destacar algunas de las aportaciones o iniciativas más importantes que la AESE está desarrollando en la actualidad y otras que verán la luz de forma inminente, y que en su conjunto considero que están contribuyendo o contribuirán al desarrollo

del *empleo con apoyo* en nuestro entorno. Les hablaré, en primer lugar, de una herramienta de formación, que es una primicia en lengua castellana. En segundo lugar, les informaré de otra actuación que la AESE está realizando para la mejora continua de la calidad. En tercer lugar, les plantearé algunas cuestiones sobre la nueva regulación del *empleo con apoyo* en España. Y, por último, les hablaré de un gran proyecto nacional en el que la AESE está invirtiendo esfuerzos importantes actualmente y con el que se quiere impulsar definitivamente el empleo con apoyo en nuestro país: la *Fundación EMPLEA*.

## 1. CURSO BÁSICO DE EMPLEO CON APOYO ON LINE

Este curso es una iniciativa pionera en España, promovida por FEAPS-MURCIA, con el apoyo de fondos europeos, a través de la *Fundación Luis Vives*, y que está diseñado como experiencia piloto para formar en *empleo con apoyo* a profesionales de las entidades federadas en FEAPS de la Región de Murcia, con la finalidad de conseguir la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el mercado abierto. El curso es impartido y conducido por dos profesionales de AESE, con amplia experiencia en la aplicación de este sistema.

Es un curso no presencial, que utiliza las nuevas tecnologías, a través de Internet, y que se enmarca en lo que se conoce como “tele-formación” o formación a distancia, que es un tipo de formación que se sustenta en la electrónica y que por ello también se llama “aprendizaje electrónico” o, en inglés, *electronic learning (e-learning)* o, también, *on line*. A pesar del formato electrónico, el curso se plantea como muy próximo a los alumnos y a sus intereses, propiciando una comunicación muy fluida y fecunda entre profesor y alumno y, también, entre todos los participantes. Dispone, además, de todos los instrumentos adecuados, para poder resolver en todo momento cualquier duda o cuestión emergente. El diseño y programación del curso está a cargo de la empresa *Logic Murcia*, expertos en informática y nuevas tecnologías.

El contenido del curso es amplio e intenso, consta de doce unidades didácticas, que representan una exigencia de 100 horas teóricas y 100 prácticas, distribuidas en un temario que contempla todas las fases del *empleo con apoyo* y los procedimientos de seguimiento individualizado.

Pero el elemento innovador más importante de esta iniciativa es que viene dotada de un componente activo de intervención social, que otorga al curso un valor añadido de gran magnitud. Este componente es el siguiente: cada alumno puede opcionalmente elegir a una persona real de referencia para aplicar con ella todas las tecnologías y los procesos propios del *empleo con apoyo* que se estudian en el curso, acompañándola, de este modo, en su camino real de inclusión laboral. Las personas con discapacidad intelectual son, por consiguiente, los beneficiarios directos de este proyecto, amén de los profesionales que se forman, naturalmente.

El certificado final del curso llevará el calificativo de *cum laude*, para aquellos alumnos que logren un contrato de trabajo para su persona real de referencia, con la que aplican los procedimientos e instrumentos que el curso facilita en cada una de las fases del *empleo con apoyo*. Es decir, serán las propias personas con capacidades diversas las que determinarán la evaluación del curso y serán ellas, también, las que otorgarán o no la máxima nota.

El curso, de momento, se está impartiendo como experiencia piloto a un grupo de profesionales de FEAPS-Murcia y se puede encontrar en el sitio web de esta entidad [www.feaps-murcia.org](http://www.feaps-murcia.org). Esta actuación cuenta con la colaboración y con el apoyo total de la AESE, desde donde alabamos la iniciativa de FEAPS-Región de Murcia, con cuya entidad se ampliarán los



acuerdos de colaboración para que este curso se pueda impartir en sucesivas promociones a los profesionales interesados de España y de Latinoamérica que no puedan asistir a los cursos presenciales que imparte la AESE normalmente.

## 2. COLABORACIÓN DE AESE CON LA CONFEDERACIÓN FIAPAS PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD DE SUS SERVICIOS DE EMPLEO.

Otra de las apuestas actuales de la AESE es la calidad, y no porque esté de moda hablar de calidad, sino porque la práctica del *empleo con apoyo* o es de calidad o rápidamente decae en algo que dudosamente se puede llamar como tal. En este contexto, la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS) ha firmado un acuerdo de colaboración profesional con AESE para implantar en los servicios de empleo de su Red de Inserción Laboral FIAPAS un sistema de mejora continua de la calidad, mediante un ejercicio de auto-evaluación, llevado a cabo por el equipo técnico de cada servicio junto con los demás agentes implicados.

Este proyecto, financiado también con fondos europeos, a través de la Fundación Luís Vives, constituye una oportunidad excelente para todas las entidades integradas en la Red de Inserción Laboral FIAPAS las cuales, a través de esta iniciativa, clarifican conceptos, renuevan su misión, analizan los procedimientos de intervención y planifican los cambios necesarios para el futuro.

La aplicación de este sistema de mejora continua de la calidad contiene fundamentalmente los siguientes elementos:

1. *La recogida sistemática de la información cuantitativa* en una matriz de datos referida a las variables de empleo más significativas, a través de un sistema unificado que permite valorar la situación actual de los servicios de empleo y el punto en donde se encuentran.  
Esta información cuantitativa se recoge y evalúa antes de la celebración de cada seminario de auto-evaluación, y es un ejercicio que aporta una información muy rica sobre la realidad local en la que el servicio de empleo desarrolla su trabajo.
2. *Un experto facilitador de la calidad*, visita los servicios de empleo para entrevistarse con una muestra seleccionada de los agentes participantes en el proceso de inserción laboral. Esta muestra representativa está compuesta por personas con discapacidad auditiva, familiares directos, empresarios, así como por el personal técnico que proporciona el apoyo y el seguimiento en el proceso de inserción. Estas entrevistas estructuradas se llevan a cabo en el propio servicio de empleo o en las empresas, durante el primer día de trabajo.
3. El personal de cada servicio de empleo es el encargado de conformar el *grupo participante en el seminario*, selecciona una muestra formada por dos representantes de cada uno de los agentes implicados en el proceso de inserción laboral, es decir, dos personas con discapacidad auditiva, dos familiares directos de los usuarios del servicio, dos empresarios, dos compañeros de trabajo, dos profesionales de apoyo y los directivos del propio servicio de empleo.
4. Una vez recogida la información cuantitativa (matriz de datos) y cualitativa (mediante las entrevistas), se procede a la *realización del seminario de auto-evaluación* para la mejora continua de la calidad. El seminario está coordinado y moderado por un experto facilitador del sistema de mejora continua de la calidad y requiere el trabajo de todo el grupo reunido para realizar:

- La revisión de la misión del servicio de empleo y la verificación del nivel de cumplimiento de la misma.
- El análisis y la valoración de los datos cuantitativos y cualitativos reunidos previamente, destacando los aspectos fuertes –que hay que mantener y potenciar- y los débiles –que se deben corregir y mejorar.
- El debate sobre las dificultades y los obstáculos que se interponen a la consecución de los objetivos, y que, a su vez, busca las oportunidades que se presentan y la solución más adecuada a los problemas.
- La elaboración de un plan de acción para el año siguiente indicando objetivos, metas, estrategias, actividades, y asignando responsables y tiempos, según un calendario de cumplimiento.
- El establecimiento de los mecanismos de autorregulación posterior: la comisión de seguimiento, que se debe reunir una vez cada dos meses, y el seminario de revisión del plan de acción, que se reunirá como mínimo al cabo de un año.

Para terminar, se redacta un informe final de resultados con recomendaciones para cada servicio de empleo que haya seguido el proceso, en el que se reúne todo el trabajo realizado por los participantes durante el seminario. Como se puede intuir, este ejercicio de auto-evaluación resulta muy saludable para las entidades que lo experimentan, comprometiéndoles definitivamente con la calidad de sus servicios de *empleo con apoyo* y con la revisión de sus planes de actuación futuros. La AESE está dispuesta a extender su colaboración con cualquier otra entidad española o de América Latina que quiera experimentar este sistema de auto-evaluación para la mejora continua de la calidad de sus servicios de empleo.

### 3. CUESTIONES PLANTEADAS POR LA NUEVA REGULACIÓN DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA

La AESE, tras haber recibido el *borrador del proyecto de Real Decreto por el que se regula el empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario*, consideró pertinente realizar una serie de propuestas para que dicha regulación contemplara el *empleo con apoyo* como una modalidad de inserción eficaz y de calidad, que permita a las personas con discapacidades significativas y con necesidades de apoyo acceder a un puesto de trabajo, así como mantenerlo en el tiempo y promocionar dentro del sistema laboral ordinario.

Con las propuestas que hacemos desde la AESE y que pasaré a describir en seguida, esperamos que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tenga en consideración la experiencia acumulada de más de quince años llevando a cabo proyectos de inserción laboral en el mercado ordinario, por parte de las entidades y servicios de empleo que forman parte de la AESE. Desde nuestro planteamiento existen una serie de aspectos que deberían tenerse en consideración en la nueva norma. Estos son:

- *Las administraciones públicas deberían incluirse* como entidades que también pueden y deben ofrecer servicios de *empleo con apoyo*, es decir, contemplarlas como promotoras. Hemos de recordar el papel que juegan y que han jugado las administraciones públicas en impulsar este sistema de inclusión laboral, sin ir más lejos, todos conocen el papel decisivo que jugó el Consell de Mallorca en la promoción del empleo con apoyo en España, desde 1990, después siguieron otras muchas instituciones

públicas desempeñando un liderazgo importante en sus respectivas comunidades (Asturias, Cataluña, Valencia, Cabildo Insular de Tenerife, etc.).

- Delimitar de manera genérica el *tiempo de permanencia* dentro de los programas de empleo con apoyo es determinar *a priori* que todos los trabajadores y trabajadoras con discapacidades significativas tienen las mismas necesidades de apoyo, lo cual es totalmente contradictorio con los principios vigentes sobre la concepción de la discapacidad y las estrategias de intervención en dicha materia. Creemos muy conveniente no delimitar el tiempo de apoyo, pues éste debe estar en consonancia con las necesidades individuales de cada persona y del entorno laboral en concreto.

Este aspecto lo consideramos decisivo, porque si queremos que el *empleo con apoyo* tenga una regulación de calidad en España, no puede nunca vincular el seguimiento a un tiempo, sino a *las necesidades de apoyo de la persona*, y para nosotros estas necesidades deben ser la única variable de referencia que determine el tiempo de seguimiento. Hablar de un año de seguimiento, prorrogable a dos, es dejar fuera del *empleo con apoyo*, o condenar al fracaso en esta fórmula, a miles de ciudadanos con discapacidades significativas que tienen derecho a su inclusión en el sistema regular de trabajo. Evidentemente, lo más fácil para la regulación es fijar un tiempo, y esto es muy fácil de medir, pero nuestra propuesta contiene también una fórmula para medir o valorar las necesidades de apoyo de los trabajadores con discapacidad, que sería lo que determinaría el tiempo de seguimiento a que tienen derecho. ¿Acaso se delimita el tiempo de apoyo a las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo?

- Además, en este ámbito hemos de tener presente no sólo la incorporación de trabajadores que precisarán de apoyo a largo plazo y que gracias a este apoyo podrán mantener un trabajo remunerado, sino también a los trabajadores con discapacidad que necesitarán *apoyo para mejorar y promocionar* en su vida laboral.
- La norma deja de lado o no especifica claramente que las *acciones correspondientes a la búsqueda de empleo* forman parte integrante e ineludible de este sistema de inclusión laboral. Esta omisión la consideramos también muy grave, porque sin el apoyo para la búsqueda del puesto de trabajo que sea más acorde a las preferencias y capacidades de la persona, el sistema de *empleo con apoyo* queda mutilado y desvirtuado de entrada.
- Sobre los destinatarios finales de los programas de *empleo con apoyo* la norma excluye a las personas con *discapacidad física y sensorial* que no tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 65%. Oponiéndonos a esta discriminación, consideramos justo que estas personas también puedan acceder a los servicios de *empleo con apoyo* cuando tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33%, siempre que presenten necesidades de apoyo, si bien estos colectivos podrían tener una ratio diferente para el cómputo del preparador laboral (1/12, por ejemplo).
- Consideramos importante, que el Real Decreto contemple *el autoempleo con apoyo* y que especifique como destinatarios de los programas de *empleo con apoyo* a las personas que presenten discapacidades sobrevenidas o producidas en el transcurso de su ejercicio laboral.

En el inicio *del Real Decreto* se expone que “una de las medidas más importantes que favorecen la inserción de la personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario es el *empleo con apoyo*”, por esta razón, la AESE entiende que es muy importante regular esta modalidad de inserción, pero deseamos que la regulación sea de calidad y que constituya un

instrumento eficaz y positivo para todas las personas con discapacidad que tienen derecho a recibir apoyo para poder ejercer como ciudadanos activos en un sistema integrado.

#### 4. EL IMPULSO DEFINITIVO DEL EMPLEO CON APOYO: LA FUNDACIÓN EMPLEA

La AESE está invirtiendo actualmente esfuerzos considerables para darle al *empleo con apoyo* el impulso definitivo que necesita en España. Con el proyecto de constitución de la Fundación EMPLEA se pretenden conseguir los siguientes objetivos generales:

- Promover de manera eficaz la aplicación, extensión y desarrollo del *empleo con apoyo* en todo el territorio nacional y en los países de habla española.
- Incrementar en un 50%, al finalizar el primer ejercicio, los casos reales de integración laboral de personas con capacidades diversas en las empresas del mercado abierto, a través de esta fórmula.
- Lograr en el plazo de 10 ejercicios, como máximo, que las personas con discapacidad integradas en las empresas del mercado ordinario iguallen el número de personas integradas en los Centros Especiales de Empleo.
- Asesorar a las entidades y particulares que deseen información sobre este sistema o quieran poner en marcha un programa o servicio de *empleo con apoyo*.
- Atraer al empresariado, articular su participación en este compromiso social colectivo y lograr que sus empresas obtengan los máximos beneficios por la contratación laboral de personas con discapacidad.
- Abogar por la cultura del empleo integrado y de la no discriminación en nuestra sociedad.
- Diseñar los instrumentos más eficaces que faciliten la formación teórica y práctica de los técnicos de *empleo con apoyo* en España y en otros países, de acuerdo con las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior.
- Favorecer el intercambio de profesionales entre proyectos o entidades y dignificar la profesión de los técnicos de apoyo o preparadores laborales.
- Impulsar la investigación de las tecnologías y procedimientos del *empleo con apoyo*, para obtener nuevos avances que sean útiles a las personas con mayores necesidades de apoyo.
- Promover la calidad del *empleo con apoyo* y difundir las buenas prácticas y las experiencias modélicas.
- Motivar y estimular a las personas con discapacidad, que por decisión personal se mantengan aisladas, para que se incorporen y se abran decididamente a la sociedad.

##### *Estructura de la FUNDACIÓN EMPLEA*

Gobernada por el Patronato como órgano soberano, contará con un Director, una Junta de Gobierno, y cuatro Consejos activos: el Consejo Académico, el Consejo de Empresas y Organizaciones, el Consejo de Usuarios y Familias y el Consejo de Profesionales y Entidades del *empleo con apoyo*. Lo que se persigue es que todos los agentes participantes en este sistema de inclusión tengan su Consejo representativo para aportar ideas e innovación, y que por supuesto cuenten con un miembro en el Patronato de la Fundación.

### *Hacia un nuevo escenario de futuro*

La FUNDACIÓN EMPLEA nace con la vocación de ser más que una empresa, de lo cual se deduce que en primer lugar es y debe ser una empresa y que, por tanto, debe utilizar los instrumentos de gestión desarrollados por el mundo empresarial que han permitido grandes logros en productividad y eficiencia.

El valor añadido de una fundación -que por la ley y por la voluntad de sus fundadores debe tener finalidades de interés general- es que se puede comparar con un organismo semi-público, pues sus objetivos pueden calificarse de servicio público mientras que los medios -por la propia naturaleza de la entidad- son privados, pues directamente no dependen del Presupuesto Nacional.

La FUNDACIÓN EMPLEA puede y debe aprovechar el conocimiento en gestión acumulado por la experiencia de miles de empresas, para, de esta manera, incrementar la eficiencia y convertir en resultados las finalidades fundacionales.

La FUNDACIÓN EMPLEA será el instrumento operativo de la AESE, al servicio de los valores que siempre la han movido, desde su creación. Si en los últimos quince años los avances del *empleo con apoyo* en nuestro país han sido más bien escasos y muy lentos, se espera que dentro de unos pocos años, con la FUNDACIÓN EMPLEA activa y en pleno rendimiento, nos podamos situar en un nuevo escenario donde contemos con la complicitad del empresario, de las organizaciones y de los poderes públicos, para conseguir anualmente del orden de 5.000 nuevos empleos para otros tantos ciudadanos que, sin el *empleo con apoyo*, no podrían soñar nunca con tener un empleo integrado y estable.

Siendo la discapacidad un elemento natural o sobrevenido que afecta a una parte importante de la población, incumbe a todos los agentes sociales aportar su contribución específica para conseguir, a través del *empleo con apoyo*, una sinergia de actuaciones que complemente la desventaja y que configure definitivamente entre nosotros un paisaje de igualdad de oportunidades y de no discriminación, que sea exponente de una sociedad más justa. La FUNDACIÓN EMPLEA será, sin duda, una organización que contribuirá con todas sus fuerzas a esta finalidad.



# PROJECTE TRÈVOL: DEL EMPLEO A LA AUTODETERMINACIÓN. ESTRUCTURA DE APOYO E INTERMEDIACIÓN

JOSEP GILBERT OVIEDO  
*Técnico coordinador de Vivienda y Vida Independiente Projecte Trèvol  
Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida*

## INTRODUCCIÓN

Mi objetivo es contarles todo el *Projecte Trèvol*. Así que no me voy a referir únicamente a lo que es el empleo con apoyo, es decir, a lo que nosotros llamamos el área laboral del proyecto, sino a todas las áreas y programas que conforman el *Projecte Trèvol*. La razón es que entendemos la integración laboral en empresas normalizadas como el punto de partida que hace posible la integración en espacios normalizados de ocio, consumo, vivienda,... sobre todo por una cuestión de ingresos económica.

## PRIMERA IDEA: LAS PERSONAS

Para empezar esta exposición quisiera aclararles una primera idea que, aunque les pueda resultar inverosímil, es totalmente cierta y muy importante: *En el Projecte Trèvol no somos expertos en discapacidades. Si somos expertos en algo lo somos en Recursos Humanos y, sobre todo, en atender las necesidades y demandas de las personas.*

En todos los procesos de integración laboral y social la condición más importante de cara a la selección de las personas candidatas no es otra que la persona esté motivada, quiera incorporarse a un empleo ordinario o a un programa de integración social.

## DOS PÁRRAFOS DE HISTORIA

El *Projecte Trèvol* arranca en septiembre de 1995 –este año cumple 12 años– atendiendo a 5 personas con discapacidad psíquica –Joan Enric, Javier Penalba, Juan Fuentes, Juanvi Bordería y Raquel Quilis–, el manual de empleo con apoyo debajo del brazo, una visita al Proyecto Aura y posteriormente contactos con un programa de integración de Andorra –el Patronat de l'Escola Especialitzada de Nostra Señora de Meritxell–, la firme apuesta por la integración laboral en empresas ordinarias, nada de centros especiales para personas con discapacidad, la administración comarcal, esto es, la Mancomunitat de Municipis de la Vall



d'Albaida, como entidad que recoge la idea de dos familias y dos técnicos en busca de empresas que quisieran iniciar la aventura. Nuestra gran suerte fue que en tan sólo dos meses después, Juanvi y Juan Fuentes comenzaron sus prácticas laborales en las empresas *Vivers la Baronia* y *Suministros Navarro*, empresas que los contrataron y que actualmente todavía siguen siendo empresas empleadoras del *Projecte Trèvol*.

En octubre de 1998 el *Projecte Trèvol* toma un buen empujón con la nueva dirección a cargo de M<sup>a</sup> *Amelia Martínez Valls*, psicóloga con dos masters, en Recursos Humanos y en Psicología Clínica, respectivamente, con capacidad para dirigir un equipo de profesionales, elaborar un plan estratégico, marcar unos objetivos muy ambiciosos y, tal vez lo más importante, capaz de enseñarnos todo lo que sabe acerca de la atención a personas y de conseguir aquello que se propone.

#### PERSONAS A LAS QUE ATIENDE EL PROJECTE TRÈVOL

El modelo tradicional de servicios y espacios de formación y ocupación para las personas con discapacidad intelectual establece un sitio para cada persona en función de su grado de minusvalía. Y de esta manera se dispone de centros de día, centros ocupacionales, centros especiales de empleo y más recientemente programas de empleo con apoyo. Este planteamiento es incorrecto, muy incorrecto, y esconde la creencia de que una persona con minusvalía no tiene criterio, ni puede aprender nada o muy poco, por supuesto no puede decidir nada ni acceder a un trabajo normalizado, a no ser que tenga muy poca discapacidad.

En el *Projecte Trèvol* no hacemos una selección en función del grado de discapacidad, esto es, trabajamos sin selección de riesgos, y atendemos personas gravemente afectadas. De hecho, cuando se pone en marcha el *Projecte Trèvol* atiende principalmente a personas provenientes del Centro Ocupacional, que de no existir la opción que se abre con el *Projecte Trèvol*, todavía hoy estarían en el Centro Ocupacional.

El *Projecte Trèvol* tiene vocación de servicio, esto es, de atender a aquellas personas que necesitan encontrar y mantener un trabajo y, de este modo, participar como personas adultas en la sociedad de la que forman parte. Por ello desde siempre ha atendido a personas con discapacidad intelectual, como requisito, pero que podían también tener un diagnóstico de enfermedad mental, o una minusvalía física o sensorial, o formar parte de familias desestructuradas o con riesgo de exclusión social, o con padres también con discapacidad intelectual pero sin certificado oficial.

En la actualidad y desde hace aproximadamente tres años, el *Projecte Trèvol* atiende a personas con cualquier tipo de discapacidad, sin el requisito de intelectual, y ha puesto en marcha progresivamente programas específicos para personas con minusvalía física y sensorial y también para enfermos mentales.

#### ALGUNOS APUNTES SOBRE EL ÁREA LABORAL

Sin el ánimo de ser objetivo ni científico -en otras ponencias de este Simposium tienen este menester-, y únicamente como experiencia profesional en el área laboral del *Projecte Trèvol*, y dado el título de esta Mesa Redonda, me gustaría decir del empleo con apoyo:

- Resulta de vital importancia la figura profesional de un experto en análisis de puestos de trabajo y procesos manuales de organización de una tarea, que en nuestro programa recae en un ingeniero técnico industrial.
- La Vall d’Albaida, comarca en la que opera principalmente el *Projecte Trèvol*, tiene un sector industrial predominante que es el sector textil, con un tejido empresarial muy extenso. En nuestro caso la incorporación de las empresas al programa ha sido casi siempre muy buena. La captación de empresas conviene la realice una persona con un perfil profesional de comercial, teniendo en cuenta que nuestro producto son operarios, trabajadores, y que la relación con la empresa va a ser de larga duración –para toda la vida–.
- Para que un proceso de integración en una empresa sea exitoso es vital la colaboración de los/las compañeros/as de trabajo y del/de la encargado/a. Y dicha colaboración será más eficaz si son capaces de ver a la persona con discapacidad como un trabajador/a que se ha de ganar su puesto de trabajo. Desde el *Projecte Trèvol* venimos reconociendo públicamente en las Jornadas que realizamos el papel tan importante que juegan los/las compañeros/as de trabajo que son los apoyos naturales de la persona con discapacidad, a la que están permitiendo una oportunidad de aprender y de ser un trabajador/a más de la empresa. Estos compañeros/as junto con todos los estamentos de la empresa donde se integra una persona con discapacidad son lo que llamamos los *círculos de calidad*.
- Si se me permite la generalización, es más fácil la integración laboral en el sector privado, en empresas de mercado, que en las administraciones locales. La razón, presumiblemente, la podemos encontrar en que las empresas privadas están muy acostumbradas a funcionar con mandos intermedios al pie del cañón –encargados–, que también van a realizar esta función con el nuevo trabajador/a. En cambio, las administraciones, dígase ayuntamientos, tienen otros esquemas de funcionamiento y resulta más difícil encontrar compañeros capaces de realizar la función de “encargado”.
- En algunas ocasiones, las personas con discapacidad intelectual ligera son las que más problemas han tenido para mantener un puesto de trabajo. Esta circunstancia pone en entredicho el esquema de pensamiento basado en la discapacidad a que hemos hecho referencia anteriormente al hacer referencia a las personas que atiende el PT.
- La integración laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias choca de pleno con la imagen social de las personas con discapacidad como niños o niñas grandotes/as. Por lo tanto, la integración laboral y todo lo que signifique que una persona con discapacidad asume un rol de persona adulta, como lo es trabajar, está promoviendo cambios cualitativos en dicha concepción social de las personas con discapacidad.
- La participación activa de la persona con discapacidad en su proceso de integración laboral, mediante el conocimiento del mundo laboral, elección del sector donde trabajar, realización de planes de formación y de carrera,... es de vital importancia si de verdad apostamos y tenemos en cuenta a las personas con discapacidad.

## SEGUNDA IDEA. ¿Y DESPUÉS DEL EMPLEO? ATENDIENDO LAS NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS PERSONAS

En el *Projecte Trèvol* entendemos el empleo como un medio para vivir, para obtener ingresos económicos –además de como un espacio de relaciones y de enriquecimiento per-

sonal- que nos permiten acceder a un amplio abanico de opciones y posibilidades, entre las que figura el ocio, el consumo, la vivienda,...

Así que a partir del empleo, o después del empleo, se apostó por la puesta en marcha de nuevos programas y servicios con el fin de cubrir todas las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad que les permitan integrarse plenamente en la sociedad de todos/as.

Siguiendo con la misma filosofía de integración propia del programa de empleo con apoyo, se puso en funcionamiento el Programa de Ocio, el de Vivienda, y toda una serie de servicios, programas y talleres.

### CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE OCIO

En el programa de ocio las personas que participan toman parte activa del mismo. En otras palabras, son las protagonistas de su ocio y a ellas les corresponde alcanzar dicho protagonismo. Esto se traduce en la práctica en que deciden si quieren entrar a formar parte de dicho programa; deciden con qué personas van a compartir su tiempo de ocio, esto es, con quién salgo los fines de semana; deciden dónde ir la semana próxima; deciden a qué hora y que día del fin de semana van a salir;... en los periodos vacacionales de pascua y vacaciones de verano también deciden donde van este año de vacaciones; si buscar un viaje organizado o un reservar un hotel; o tal vez un apartahotel,...

Este sistema es posible mediante la formación de cuatro grupos de amigos/as con sus respectivos educadores de ocio y personas voluntarias, y una tabla de actividades que permite que la persona con discapacidad tome las decisiones que se han indicado, se programe una actividad de semana en semana y se pueda coordinar todo el equipo, además de que las familias queden informadas de la actividad, horario, dinero recomendado,...Asistir a una actividad y avisar es una responsabilidad de la persona con discapacidad.

Cuando las personas con discapacidad tienen la oportunidad de decidir su ocio, también las personas gravemente afectadas, resulta que saben perfectamente dónde y con quién lo pasan bien. Las actividades de ocio que más se repiten son "ir a cenar y de fiesta", "ir al cine", "comida en una casita",... El rol del educador es de acompañamiento, de apoyo para que la persona con discapacidad pueda acceder a un ocio normalizado; de facilitador de la iniciativa en la toma de decisiones; y también de modelo en la interacción de las personas con y sin discapacidad. Y como acompañante el educador de ocio ha de tener los sentidos bien abiertos para entender lo que le dicen las personas a las que acompaña y dejarles la oportunidad de ser los auténticos protagonistas de su ocio, revirtiendo la dinámica de relación para permitirles decidir con libertad.

Por último cabe destacar que mediante un cuestionario de nivel de satisfacción, las personas que participan en el programa y mediante una entrevista personal confidencial evalúan todos y cada uno de los elementos del programa: educadores/as, voluntarios/as, actividades, viajes, amigos/as, posibilidad de cambio de éstos, si realmente realizan las actividades que les gustan y, lo que es mas importante, la sensación de libertad para poder decidir qué hacer, cuándo y con quién.

### OCIO AUTÓNOMO "CON APOYO"

A partir del programa de ocio se puso en funcionamiento otro tipo de ocio, el Ocio autónomo con apoyo. Este ocio tiene como principal característica que en las actividades no

participa ningún educador/a ni voluntario/a. El grupo es mas reducido, compuesto por 2, 3, 4 ó 5 personas. La persona educadora se encargará de realizar un seguimiento de las actividades y de facilitar la toma de decisiones en las reuniones previas a cada actividad.

#### MÁS OCIO ELEGIDO: EL TALLER DE TEATRO. EL TALLER DE PRENSA Y RADIO. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Todas estas actividades de ocio y tiempo libre se ofrecen desde el *Projecte Trèvol* y tienen como característica principal que son opcionales. Del mismo modo, nacen para atender las demandas de un grupo de personas con discapacidad y de sus familias.

El taller de teatro ha puesto en escena un sainete valenciano de cosecha propia "La moraleja de Sant Paulí" que ya ha sido representado en más de cinco ocasiones, en diferentes localidades de la comarca de la Vall d'Albaida.

#### OTRAS DEMANDAS Y NECESIDADES DE LAS PERSONAS: DÓNDE QUIERO VIVIR, CON QUIÉN? EL PROGRAMA DE VIVIENDA. AYUDAR A LAS PERSONAS A PLANIFICAR SU PROPIO FUTURO Y A HACERLO REALIDAD

Este programa nació por necesidad. En el *Projecte Trèvol* participaban personas con discapacidad con padres muy mayores, huérfanas,... con relaciones familiares muy conflictivas que necesitaban otros planteamientos,... y con padres también con discapacidad, aunque sin certificado de minusvalía, o con problemas de alcohol, marginación social, etc. que no habían podido educar o enseñar a sus hijos una forma de vida saludable.

En la actualidad el programa de vivienda dispone de varios recursos.

Por un lado una vivienda tutelada que es la casa de 6 personas con discapacidad, precisamente las de aquellas personas con padres que no han podido o sabido educarles. El objetivo principal de la vivienda es enseñar una forma de vida distinta a la que ellas han tenido en sus casas, para que la conozcan y puedan elegir de qué forma quieren vivir. En la vivienda tutelada trabajan 5 educadores/as cuyo principal objetivo es que las personas que allí viven la consideren su casa y, por tanto, conozcan y se impliquen en su cuidado, mantenimiento y en todas las tareas de la casa. También como en el programa de ocio, el rol del educador es un rol de acompañamiento que permita crecer a las personas, además de colaborar en crear un clima de hogar, acogedor, de convivencia y respeto, que pueda cubrir las necesidades afectivas de las personas que allí viven, que por sus condiciones familiares es una carencia común a todas ellas.

En el piso tutelado las personas conocen los gastos de la vivienda en alimentación, luz, limpieza,... y deciden qué comprar. Realizan un menú semanal de comidas, se reparten la compra de la semana, cocinan y hacen casi todas las tareas de la casa, cada persona en función de sus posibilidades. El piso tutelado tiene contratado un servicio de limpieza de cuatro horas semanales, en el que las personas con discapacidad dicen que quieren que les limpien: planchar la ropa, la cocina a fondo, los aseos,..., es decir, mantienen un rol de propietarios, como la que mantiene cualquiera con la persona que le limpie su casa. También corresponde a ellas, para las que tienen familia, decidir si un fin de semana se quieren quedar en el piso o marcharse con sus familias. Tienen asignado un educador con el que se organizan el propio dinero, planifican los fines de semana, realizan las compras de ropa, caprichos personales,... y su futuro en cuando a la vivienda, tal vez fuera de la vivienda tutelada.

## VIVIENDA INDEPENDIENTE SUPERVISADA

Dentro del programa de Vivienda encontramos el área de Vivienda Independiente Supervisada, esto es, un programa para aquellas personas que viven en su propia casa, sin sus padres, o tienen como objetivo y/o necesidad conseguirlo. En este caso cada persona tiene también asignado un educador/a con el que ha de negociar aquellas cosas a trabajar, casi siempre relacionadas con: compras, alimentación, la ropa, higiene personal, utilización de servicios de la comunidad, seguridad en el hogar, organización del tiempo, relaciones personales y administración del dinero.

El objetivo de esta área es acompañar a las personas a desarrollar su vida, sus proyectos, sus ilusiones,... con los apoyos necesarios. En algunos casos, a matizar dichos proyectos e ilusiones, a pensarlos conjuntamente, a ayudar a valorar si vale la pena el esfuerzo para conseguirlos o modificarlos por otros que sí se puedan alcanzar. Y, como no, la primera premisa y más importante del programa es que la persona es la principal protagonista de su vida, es la que decide.

Para ello un primer objetivo que nos planteamos en el trabajo directo con las personas es que entiendan que nos interesa su vida, lo que piensan, lo que quieren,... que queremos conocerla, que nos deje entrar en su vida porque queremos ayudar, nos importa, estamos por ella.

Desde la posición de privilegio del educador, en ocasiones no es fácil para la persona con discapacidad entender su libertad. Recuerdo realizar visitas a casa de una persona que vive sola, pedirle que hiciera conmigo la lista de la compra y no atreverse a poner productos como papas, coca-cola,... por si yo le impedía comprarlos. Y cuando trabajamos la administración del dinero, en la que en ocasiones es nuestra función poner sentido común a un gasto muy excesivo, también resulta difícil que la persona entienda perfectamente que se trata de su propio dinero. Una manera de conseguirlo es, como en todo proceso educativo, pasar la responsabilidad y consecuencias de una conducta o una elección a la propia persona, siempre que dichas consecuencias puedan ser asumibles. Y, sobre todo para el trabajo con las personas que actualmente participan en el programa, esto es, con personas con una situación de carencias afectivas, lo más importante es que perciban que estamos por ellos, que vamos a ser legales, y a respetar su dignidad de personas. Estoy convencido que este trabajo nos obliga a trabajar también desde el corazón, esto es, entendiendo los sentimientos, ilusiones y demandas de la persona.

El programa de vivienda del *Projecte Trèvol* ha tenido como referencia a JAY KLEIN y su libro *“Ayudar a las personas con discapacidad a vivir en su propio hogar”*. Tuve la suerte de verlo y escucharle en una ponencia que llevaba por título *“Estrategias para vivir de manera autónoma y favorecer las relaciones de las personas con discapacidad”* en las jornadas del 2003 de la Fundació Catalana de Síndrome de Down. Jay Klein dirige un programa en un estado de EEUU que tiene como objetivo la desinstitucionalización de las personas con discapacidad que han vivido en residencias y que lo deseen, ofreciéndoles los apoyos técnicos y humanos que necesitan para poder vivir en su propia casa, sin atender al grado de discapacidad sino al deseo de la persona. Pues bien, lo que más me impresionó es que cree en las personas, en todas las personas, y además de una manera radical.

## EL *PROJECTE TRÈVOL* POR DENTRO: ESTRUCTURA DE APOYO, UNA CUESTIÓN DE ORGANIZACIÓN

Llegados a este punto la pregunta es ¿Cómo es posible abarcar todas las áreas de la vida de las personas con discapacidad? La respuesta la encontramos en lo que denominamos



ESTRUCTURA DE APOYO, que es el equipo multidisciplinar que actúa como intermediario entre la sociedad y las personas con discapacidad, para que éstas se beneficien de los procesos de socialización, formación y desarrollo que la sociedad ha creado para el conjunto de la población.

Físicamente el *Projecte Trèvol* está ubicado en la sede de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, utilizando básicamente dos oficinas, un aula de formación y un taller laboral. En cambio, se realizan actuaciones en todos los espacios abiertos por donde nos movemos las personas, que son los mismos para todo el mundo: en lugares de trabajo como empresas, oficinas, mediante el empleo con apoyo, en aulas de formación de Escuelas de Adultos de los ayuntamientos, en el Centro de formación del Servicio Valenciano de Empleo de Ontinyent, en espacios de ocio como cines, bares, restaurantes, discotecas,... en la propia casa de la persona con discapacidad, con su vecindario, en su barrio, con las personas que conforman sus relaciones, etc.

Actualmente forman parte del equipo multidisciplinar una directora, responsables de las áreas laboral, de ocio, de vivienda, de formación, de formación de personas con discapacidad física o sensorial, de intervención en familias, de intervención en familias con hijos/as con discapacidad en edad temprana, de documentación y subvenciones, , que a su vez realizamos atención directa a personas con discapacidad ejerciendo de preparadores laborales, educadores de vivienda, educadores de ocio, trabajadoras sociales, psicólogas, profesores/as de formación básica y laboral, conductores, administrativas o comercial y responsable de comunicación exterior. Y una función muy importante asignada a todas las personas, con independencia del programa o área en la que trabajen que es la relación directa con las personas con discapacidad, eligiendo de forma natural la persona con discapacidad aquella o aquellas personas del equipo con las que más se identifican y con las que más relaciones establecen, constituyendo su punto de referencia dentro del *Projecte Trèvol*. Un total de 22-24 personas conforman el equipo técnico del *Projecte Trèvol*, que atiende en la actualidad a un total de 116 personas.

Corresponde a la ESTRUCTURA DE APOYO diseñar los itinerarios formativos y desarrollar los apoyos adecuados (directos e indirectos) para que los mecanismos de aprendizaje que sí se hallan presentes en las personas con discapacidad, produzcan el resultado deseado en no más tiempo que el que la sociedad acostumbra a invertir en una persona sin discapacidad para pasar de niño dependiente a miembro activo de la población.

La flexibilidad es una de las características importantes de la estructura de apoyo que, junto con la intermediación en espacios abiertos nos permite estar abiertos a las necesidad de las personas con discapacidad y lograr su integración laboral y social.

El equipo multidisciplinar se organiza según el modelo de GESTIÓN POR COMPETENCIAS, que consiste en atribuir las responsabilidades profesionales de cada miembro del equipo en función de sus aportaciones o competencias personales, con independencia del programa o servicio en el que vayan a materializarse.

El resultado de todo ello es una estructura flexible, con capacidad de actuación en muchos ámbitos de la vida, esto es, empleo, formación continua, ocio, salud, sexualidad, pareja, vivienda, futuro,...y con capacidad de prevención y, en su defecto, de actuación inmediata.

## OTROS PROGRAMAS Y ÁREAS DE ACTUACIÓN QUE CONFORMAN EL *PROJECTE TRÈVOL*

Para completar la totalidad de programas y servicios que conforman el *Projecte Trèvol* en la actualidad, tenemos que hacer mención a:

- *AREA DE FORMACIÓN*: Se trata de un área muy extensa, que podemos dividir en:
  - formación básica y formación laboral previa a la incorporación a un puesto de trabajo, mediante aulas propias o cedidas por otro centro de formación laboral, impartida por profesionales del *Projecte Trèvol*; La formación básica tiene como objetivo preparar al alumno para vivir de la manera más autónoma posible en entornos normalizados. Los aprendizajes se seleccionan en función de que fomenten la autonomía, sean importantes a nivel cultural y sean funcionales. Consta de 6 módulos: el trabajo, el ocio y el tiempo libre, vivir en mi casa, el pueblo, qué pasa en el mundo, yo y los otros. Se realiza una programación general con adaptaciones individuales. Se aplica la metodología del aprendizaje mediado y el refuerzo del potencial de aprendizaje, aplicando el programa específico –ARPA- La formación laboral en el aula tiene como objetivo conocer a la persona antes de su incorporación al trabajo así como familiarizarla con algunas tareas y uso de utensilios habituales en trabajos de almacén y del sector textil.
  - formación en secundaria a través del CEVEAD –Centro Valenciano de Educación a Distancia de Personas Adultas- también impartida por profesionales del *Projecte Trèvol*;
  - formación continua a través de las escuelas de adultos;
  - cursos de formación continua para trabajadores/as, adaptados para personas con discapacidad;
  - cursos de formación ocupacional para desempleados/as, que se adaptan a la capacidad e intereses profesionales de la persona inscrita,
- *FORMACIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL EMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL*: Se realiza una evaluación inicial de la persona que nos permita conocer aspectos relacionados con el empleo y otros aspectos personales, para llegar a un diagnóstico inicial. Y a partir de aquí se plantean todas las acciones a realizar encaminadas a mejorar la ocupabilidad de la persona desempleada, tales como reforzamiento de aptitudes mediante la mejora de la cualificación profesional y análisis y mejora de aspectos actitudinales.
- *GRUPO DE OCIO EN ADOLESCENTES*. Se puso en marcha a petición de unos padres de hijos/as con edades de entre 13, 14 y 15 años, esto es, aun en edad escolar que no podían formar parte del *Projecte Trèvol* por no tener todavía la edad laboral. Se sigue la misma metodología que el programa de ocio pero adaptándolo a las edades de los participantes y a sus opciones de ocio propias de dicha edad.
- *SERVICIO DE INTERVENCIÓN CLÍNICA*: Este servicio se ofrece cuando una persona entra al Trèvol. Lo utilizan las personas que lo solicitan o a propuesta del equipo técnico. Trata de aportar a la persona el apoyo necesario para desarrollar la capacidad de solucionar problemas interpersonales y emocionales, y también relacionados con el estrés. La mayoría de las personas que lo utilizan consiguen, además de los objetivos del servicio, tener dentro del Trèvol una persona de referencia.
- *PROGRAMA DE EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL*: Este programa pretende que el desarrollo afectivo-sexual de las personas con discapacidad sea natural, normalizado, exento de las situaciones y riesgos con los que muchas veces se ven sometidas estas personas por su vulnerabilidad.
- *SERVICIO DE ORIENTACION A FAMILIAS EN LA PRIMERA INFANCIA*: Se asesora a médicos y a padres de recién nacidos o en la primera infancia para la utilización



adecuada de los recursos que pueden disponer para los tratamientos y atención de los niños/as con discapacidad. Este servicio se presta mediante su presentación en los hospitales de la comarca.

- *SERVICIO DE ORIENTACION Y ASESORAMIENTO ESCOLAR*: Se realiza en coordinación con los colegios de la comarca que lo solicitan. Se asesora a profesores y familias de alumnado en edad escolar para que su formación sea la adecuada para una buena integración futura.
- *PROGRAMA DE APOYO A LA CRIANZA Y EDUCACION DE LOS HIJOS/AS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*: Este programa es de nueva creación y tiene como objetivo ayudar y servir de modelo a una madre con una discapacidad intelectual para que pueda hacerse cargo de la crianza y educación de sus dos hijos. En este programa, como en la mayoría de programas participan personas voluntarias que se comprometen a prestar su ayuda a esta persona.
- *TALLER DE VALORES*. Se trata de un taller de nueva creación, que todavía no ha arrancado con la regularidad que precisa, al que vienen asistiendo un total de 8 personas que necesitan proveerse de un sistema de valores estable que les permita ponerse en el lugar de otra persona y, de este modo, aprender a tener amigos de verdad y a convivir con otras personas desde valores positivos como el respeto, la aceptación, el aprecio, ... que no han podido aprender con sus familias.
- *GRUPOS DE AUTOAYUDA PARA PADRES*. Se trata de un programa de nueva creación, que se pone en marcha para los padres y con los padres como principales protagonistas.

## LA MARCHA SE DEMUESTRA ANDANDO

Los objetivos de integración laboral y social que persigue el *Projecte Trèvol* y otros programas son posibles cuando entendemos la discapacidad, no como un problema individual, sino como una necesidad de intervención en el conjunto de la sociedad para que, por medio de los apoyos necesarios y la generación de los servicios y recursos adecuados, permitan a las personas con discapacidad disfrutar de oportunidades y experiencias de aprendizaje, crecimiento y desarrollo personal.

Así de sencillo o así de complicado, como se quiera ver. En ningún momento se trata de negar la discapacidad, sino de cambiar nuestras creencias acerca de ella.

Todo un reto, en el que las personas con discapacidad son las que ponen su vida, en el sentido más amplio. Y las que, poco a poco, van a hacer posible con su trabajo en empresas ordinarias, y su presencia en todos los demás espacios de integración social, el cambio de imagen que como conjunto tiene la sociedad en la actualidad, esto es, de niños/as para toda la vida, a personas adultas con roles de personas adultas y con el derecho a ser dueños de su propia vida.



# ASOCIACIÓN BATA. SERVICIO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON TRANSTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA (T.E.A.)

NACHO REY MATO  
Asociación BATA

La Asociación BATA es una entidad sin ánimo de lucro creada en 1989 que presta apoyos a personas con Transtornos del Espectro Autista (T.E.A) para que puedan planificar su vida, tomar decisiones y así paso a paso, ir alcanzando todas sus metas.

El Servicio de empleo se encuadra dentro del servicio para personas adultas, y se compone de dos unidades claramente diferenciadas que desarrollan itinerarios personales de inserción laboral de forma conjunta y coordinada.

*El S.O.I.L (Servicio de orientación e inserción laboral);* esta formado por un Orientador laboral y un Agente de Empleo (A.E.) que realizan acciones de información, orientación laboral y búsqueda de empleo.

*La U.A.I.L (Unida de apoyo a la inserción laboral);* compuesta por varios Preparadores laborales que diseñan y prestan apoyos durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo.

Todas las acciones que se llevan a cabo en nuestro Servicio de empleo se definen a través de *tres procesos* que han sido evaluados y acreditados por la *Certificación de calidad ISO 9001-02*. Estos procesos representan nuestra manera de hacer las cosas, una serie de procedimientos que exigen un registro y seguimiento diario de cada uno de los pasos que damos para dar apoyo y alcanzar los objetivos vitales a corto y medio plazo que establece cada uno de nuestros clientes a través de la *planificación centrada en la persona*.

## 1. EVALUACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

### *1.1. Entrevistas de detección de necesidades de formación y empleo*

Constituye el primer paso que hemos dado a la hora de afrontar el proceso de integración laboral de nuestros clientes. Se trata de un instrumento semiestructurado que se utiliza para obtener información referente a las necesidades formativas y laborales de la persona con discapacidad psíquica.

Esta herramienta nos ha permitido analizar las actitudes y aptitudes de las personas, sus capacidades, destrezas y habilidades así como sus intereses e inclinaciones personales y profesionales.

Por otra parte, nos ha facilitado la detección de necesidades de intervención y tipos de apoyo a partir de las cuales se han establecido los objetivos y acciones a llevar a cabo.

### *1.2. Elaboración y diseño de itinerarios laborales personalizados*

El equipo de técnicos de la UAIL ha elaborado un plan de inserción laboral adaptado a las capacidades individuales, en donde se establecen los objetivos formativos y/o laborales de cada cliente incidiendo en los siguientes aspectos:

- Identificar y reconocer los intereses personales de los clientes y definirlos con claridad.
- Favorecer el autoconocimiento de capacidades y limitaciones.
- Potenciar la autonomía para alcanzar la integración plena.
- Desarrollar el interés laboral y la motivación de cara al trabajo de los clientes.

*Los objetivos y acciones formativas se proponen para aquellas personas que presentan un déficit en habilidades orientadas al trabajo y/o en conductas socio-laborales adaptativas imprescindibles para la inserción laboral en entornos laborales ordinarios. Lo que se pretende es promover la información y cualificación profesional para disponer de trabajadores competentes que garanticen la mejor y más rápida adaptación a un puesto de trabajo, reduciendo al máximo las posibilidades de fracaso.*

Una vez alcanzado este objetivo, tendremos personas con las habilidades y destrezas necesarias para trabajar pero que carecen de experiencia laboral. El A.E. con ayuda del resto de profesionales de la Unidad, diseñan el itinerario a seguir a través de *objetivos y acciones encaminadas a la inserción socio-laboral* en la comunidad como son; la incorporación a Enclaves laborales, acceso a la bolsa de empleo existente, búsqueda activa de nuevos puestos de trabajo que se adapten a sus capacidades, análisis y evaluación de características del puesto y del perfil laboral del cliente, etc...

### *Evaluación de capacidades y habilidades adaptativas en el área social, laboral y autonomía personal*

La evaluación de cada cliente se ha complementado con la aplicación por parte del A.E., de otras Pruebas (P.O.T, P.H.S, P.V.D, Perfiles, etc...) con el fin de obtener información acerca de todos y cada uno de los ámbitos de la vida de la persona con discapacidad; sus habilidades comunicativas, nivel de autocuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, usos y disfrute de la comunidad, Autonomía y capacidad para decidir sobre su propia vida, capacidad para organizar y aprovechar su tiempo de ocio, etc... Todos estos datos, nos han ayudado a establecer un conjunto de acciones a llevar a cabo para dar respuesta a diferentes necesidades, siendo el usuario con el apoyo del agente de empleo, el que ha decidido la que más le conviene.

### *1.3. Información y apoyo en la búsqueda de empleo por cauces ordinarios. INEM y Segac*

Es el propio cliente con el apoyo del A.E., el que ha buscado un empleo a través de los organismos públicos; INEM y SERVICIO GALEGO DE COLOCACIÓN. El trabajador se ha inscrito en el INEM obteniendo la tarjeta de demandante de empleo que ha renovado periódicamente en las fechas establecidas, elabora su Currículum vital en el Servicio Galego de

Colocación que se revisa y actualiza a medida que aumenta su formación y cualificación profesional.

## 2. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

### 2.1. *Entrevistas directas con gerentes y encargados de empresas de la comarca.*

La búsqueda de empleo se centra principalmente en una labor de concienciación sobre las posibilidades de este colectivo de realizar una actividad laboral en empresa ordinaria de forma competente. El A.E. ha intentado llegar a la mayor parte de la sociedad pero especialmente a la esfera empresarial y demás organismos que ofertan empleo.

Para ello se han iniciado una serie de entrevistas con diferentes organismos que engloban y representan a los grupos empresariales y una prospección directa de las diferentes empresas públicas y privadas de la Comarca.

El primer paso de todo este proceso es la solicitud por teléfono de una entrevista con el director-gerente de la empresa.

En esta primera visita, el A.E. ha explicado al empresario de manera detallada en que consiste el proyecto de integración socio-laboral que se está llevando a cabo desde la entidad.

Por otra parte, se le entrega un dossier informativo en donde se hace referencia a diferentes aspectos de gran relevancia que el empresario debe conocer como son:

- Quienes somos.
- Que objetivos persigue la Unidad de Apoyo a la Creación de Empleo.
- Tipos de contratos y posibilidades de acceder a las diferentes subvenciones e incentivos económicos que se aplican en la actualidad en cada comunidad autónoma.
- Otras ventajas que supone para la empresa, la contratación de una persona con discapacidad psíquica.

A continuación, se solicita información al empresario sobre las características y datos generales de la empresa, su opinión personal acerca de las personas con discapacidad psíquica y su capacidad para trabajar, su actitud hacia el proyecto de inserción laboral y su conocimiento o experiencia previa con este tipo de iniciativas.

Toda esta información se registra en un documento que es evaluado posteriormente por todo el equipo de profesionales de la Unidad.

### 2.2. *Detección de necesidades de las empresas y evaluación de puestos de trabajo.*

Cuando el empresario mostró una actitud comprometida y dispuesto a colaborar en la medida de lo posible para facilitar la entrada en el mercado laboral ordinario de uno de nuestros clientes, concertamos una segunda visita con el objetivo de valorar e identificar con la ayuda del empresario aquellas necesidades y posibles puestos de trabajo que podría desempeñar las personas con discapacidad psíquica demandantes de empleo.

### 2.3. *Selección y ajuste candidato-puesto de trabajo.*

El A.E. lleva a cabo el análisis ergonómico de la actividad laboral basándose en los principios de la Ergonomía del trabajo. Este proceso se divide en tres áreas fundamentales:

1. Análisis de las tareas a realizar.
2. Evaluación de las condiciones del puesto y del medioambiente.
3. Estudio y valoración de las capacidades personales.

Existen diferentes instrumentos y pruebas para llevar a cabo este análisis y valoración. En nuestra Unidad de Apoyo a la Creación de Empleo hemos utilizado una prueba de diseño de perfiles llamada LANTEGI BATUAK. El resultado que se obtiene son dos perfiles que nos aportan información, sobre las características del puesto (actividad a realizar y condiciones ambientales) y del perfil del candidato (capacidades y puntos débiles a tener en cuenta).

En función de los datos obtenidos y su valoración por todo el equipo de profesionales de la Unidad, hemos actuado de tres formas distintas:

1. El trabajo ofertado no es adecuado para esa persona.
2. Las características del puesto se adaptan perfectamente a las capacidades del cliente.
3. Las exigencias del puesto no se ajustan del todo al perfil laboral de nuestro candidato (situación más frecuente). En este caso, fue necesario identificar los puntos débiles, diseñar el apoyo humano y material necesario y potenciar al máximo aquellas capacidades que igualan o superan las exigencias del puesto de trabajo. Al mismo tiempo, el Preparador Laboral (P.L.) establece la secuencia de pasos que componen la realización de la tarea y planifica sesiones de entrenamiento en situación real y/o artificial antes y durante la incorporación al puesto de trabajo en empresa ordinaria.

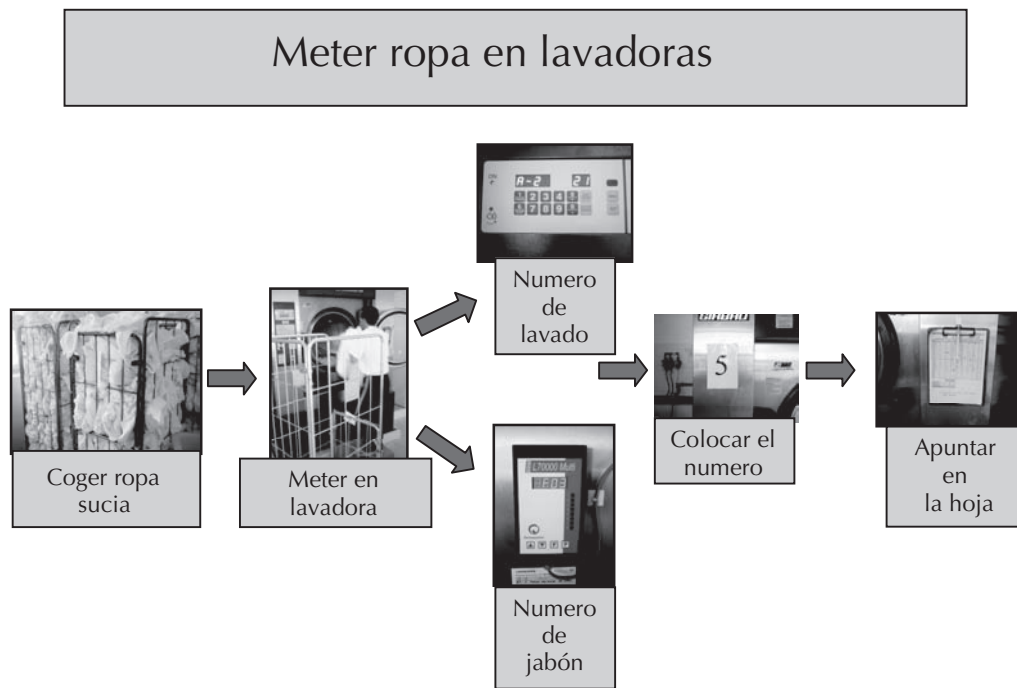
Por tanto, toda esta información nos ha servido para conocer a nuestros clientes pero nunca para suscitar en nuestro pensamiento creencias o actitudes que limite el desarrollo socio-laboral de las personas con las que trabajamos.

Debemos permitir que sean ellos quienes nos muestren sus propias capacidades y necesidades de apoyo.

#### *2.4. Se establece el calendario de inserción, se diseña el programa de de aprendizaje de la actividad laboral en el propio entorno de trabajo y se aportan los apoyos necesarios.*

A través del análisis funcional de tareas se secuencia la actividad laboral en pequeños pasos que se van realizando con más o menos apoyo verbal / físico (modelado y moldeado, refuerzo positivo, encadenamiento hacia atrás, refuerzo diferencial, extinción/sustitución de conductas desadaptativas, uso funcional de puntos fuertes, etc..) y visuales (agendas y paneles de secuenciación de tareas, indicadores visuales y luminosos de inicio y finalización de tareas, pictogramas y fotografías para organizar tiempo / espacio de trabajo, etc..)

Algunos ejemplos de apoyos visuales que están ayudando a personas con trastornos del espectro autista en sus puestos de trabajo en la empresa ordinaria:



Ej. 1; Agenda de secuenciación de tareas por pasos



Ej. 2; Panel de apoyo para organizar el área de trabajo.



### 2.5. Registro de incidencias y nivel de productividad diario por parte de los Preparadores Laborales (P.L.)

### 2.6. Retirada gradual del apoyo

Crear un clima laboral que facilite la detección de forma natural y espontánea de apoyos dentro de la estructura y funcionamiento de la empresa. Información, formación y afianzamiento de apoyos naturales.

## 3. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN

Entendemos la fase de seguimiento como aquella actividad que nos ha permitido revisar el itinerario laboral Personalizado propuesto, y que ha proporcionado al A.E. y resto del equipo técnico de la unidad, información sobre la eficacia o no de las acciones llevadas a cabo, a la vez que aporta nuevos datos sobre el desarrollo personal y la cualificación profesional del cliente.

Se ha pretendido, por tanto, realizar una evaluación continua que nos permitiese analizar las variaciones que se han ido produciendo, así como conocer el grado de satisfacción del cliente, en cuanto a expectativas generadas y resultados obtenidos.

En función de los objetivos propuestos en el itinerario Laboral Personalizado, ha llevado a cabo las siguientes acciones de Evaluación y seguimiento:

- 1.1. *Aplicación de diferentes pruebas* (PHS, PVD, POT, ESCALA DE PERFILES LABORALES...), de forma continua y periódica (una o dos veces al año), para evaluar el nivel y desarrollo de habilidades sociales, personales y laborales de cada candidato.
- 1.2. *Entrevistas trimestrales con encargados y gerentes de las diferentes empresas.* Estas reuniones nos han servido para conocer la valoración que hacen las empresas de la actitud y comportamiento de nuestros clientes, así como de su rendimiento y nivel de productividad.
- 1.3. *Reuniones semanales con los clientes de la Unidad y sus Preparadores Laborales.* Se analizan los programas individualizados de adaptación a los diferentes puestos de trabajo, se han cambiado o mejorado las estrategias de intervención de los P.L. se han diseñado o modificado los apoyos y hemos comenzado a planificar la búsqueda de apoyos naturales dentro de los entornos laborales.
- 1.4. Modificar y actualizar los C.V. en el Segac. Renovación periódica de las tarjetas de empleo en el INEM.

Todas estas acciones han servido de apoyo al cliente, facilitando la consecución de su itinerario profesional teniendo en cuenta que las intervenciones se han realizado atendiendo a un criterio de intensidad:

*Seguimiento Intensivo:* Desde la primera toma de contacto y durante el proceso de formación.

*Seguimiento Puntual:* Cuando se ha producido la integración laboral de la persona. A partir de ese momento los contactos se realizarán esporádicamente con el fin de supervisar el trabajo realizado, progresos obtenidos y facilitar la interacción socio-laboral.

# PROGRAMA EMPLEO CON APOYO. COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

ÁNGELA CAMPOS  
*Fundación Sierra Minera*

## 1. LA FUNDACIÓN SIERRA MINERA ¿QUIÉNES SOMOS?

La Fundación fue creada en 1998 a partir del Proyecto Araar<sup>1</sup> que permitió aglutinar a un número amplio de asociaciones y personas de la zona en esta Fundación, con la finalidad de promover nuevas alternativas de desarrollo social, económico, medio ambiental y cultural en el conjunto de la Sierra Minera de La Unión - Cartagena.

Desde los inicios se ha tenido el objetivo de mantener una relación constante con los agentes sociales: asociaciones de la zona (asociaciones de vecinos, de mujeres, etc.) administraciones públicas, con la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) y Universidad de Murcia con quien tiene sendos convenios de colaboración, y con las ONG's de la región que trabajan con colectivos de población y objetivos similares. En este último punto cabe destacar, que en el año 2003 la Fundación se suma con 11 ONG's para crear la Red contra la pobreza y la exclusión social de la Región de Murcia (EAPN).

Los fines de la fundación son:

1. Promover el desarrollo de la zona de la Sierra Minera de Cartagena-La Unión, integrando los aspectos económicos, laborales, sociales, medio ambientales, educativos y culturales.
2. Impulsar, articular, gestionar y ejecutar cuantos proyectos contribuyan a dicho desarrollo; especialmente los dirigidos a la formación e inserción laboral de los sectores más desfavorecidos, al apoyo de iniciativas emprendedoras que permitan crear nuevas empresas y generar puestos de trabajo, a la atención de las necesidades sociales de los ciudadanos de la zona y a la lucha contra la exclusión social, así como a la generación de actividades educativas compensatorias y a la recuperación del patrimonio histórico minero y cultural de la Comarca.
3. Aglutinar el tejido social de la comarca ante las Administraciones Públicas y los intereses privados, generando un proceso dinámico de participación social en lo referente a las propuestas de desarrollo de la Sierra Minera.

<sup>1</sup> Proyecto Araar: Una iniciativa social para el desarrollo local y la generación de empleo en los pueblos de la Sierra Minera de Cartagena – La Unión 1998-99. Financiado por la Comisión Europea a través de la Acción Piloto "Tercer Sistema y Empleo", y cofinanciado por la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la RM.

4. Promover y apoyar el asociacionismo, favoreciendo el desarrollo y la consolidación del tejido asociativo.

En función de esos fines, el trabajo de la Fundación se ha ido estructurando en tres áreas principales: 1) proyectos dirigidos a la *formación e inserción social* de los sectores en situación de desventaja social; 2) proyectos de recuperación y puesta en valor del *patrimonio cultural* y del *medio ambiente* de la zona, 3) acciones de *apoyo al tejido social y de promoción del desarrollo local*.

#### 1. *Proyectos y servicios de formación e inserción social*

##### PROGRAMA DE DESARROLLO INTEGRAL DEL BARRIO DE SAN GIL.

Es éste el Programa más importante impulsado por la Fundación en el ámbito de la lucha contra la exclusión social. Se lleva a cabo en un barrio de La Unión en situación extrema de pobreza y marginación social, compuesto mayoritariamente por población gitana y con una minoría inmigrante.

Incluye proyectos específicos de intervención con:

- Menores: talleres y actividades de tiempo libre, iniciación al flamenco, ludoteca, prevención del absentismo escolar,
- Mujeres: taller de costura, taller de desarrollo personal, orientación laboral y familiar, ...
- Jóvenes: se ha desarrollado un proyecto concreto de formación ocupacional en mantenimiento de edificios, con prácticas en trabajos de rehabilitación en el propio barrio y buscando la inserción sociolaboral de los participantes.
- Y a nivel comunitario se realiza un trabajo socioeducativo con el conjunto de la población del barrio y se llevan a cabo campañas de dinamización social.

##### PROGRAMA DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

*Programa de Orientación e Inserción Laboral "Sierra Minera" EMPLEO CON APOYO. (2004-2007)*

Desde el año 2004 se ha logrado consolidar un proyecto de orientación profesional y de apoyo a la inserción laboral de colectivos en situación de exclusión social, creando un servicio itinerante en los distintos pueblos de la comarca dirigido a los sectores con mayores dificultades de acceso al empleo, especialmente población gitana e inmigrante.

*Programa de Orientación para el Empleo y el Autoempleo (Acciones OPEA). 2004-2007*

Dirigidas a desempleados inscritos en la oficina de empleo de Cartagena y La Unión. Complementando ese proyecto de orientación e inserción, se realizan acciones de orientación para el empleo y el autoempleo (OPEA), con parados de La Unión y de los pueblos de Cartagena de la Sierra Minera, en colaboración con el SEF.

*Planes de Inserción Laboral, PIL (2002-2007)*

Con la financiación de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y dirigido a jóvenes que han realizado Programas de Iniciación Profesional y que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Para ello, se realizan acciones de información y orientación para el empleo, de apoyo y mediación con las empresas para el acceso de estos jóvenes a un empleo adecuado a su perfil sociolaboral, y de seguimiento en el puesto de trabajo con aquellos jóvenes que hayan conseguido su incorporación al mundo laboral.

*Programa de inserción APIS. (2004-2007).ISSORM*

Dentro de las convocatorias de Ayudas para programas de inserción del ISSORM, se han puesto en marcha proyectos concretos que permitan la inserción laboral de personas perceptoras del IMI, apoyando en los mismos la adquisición de hábitos laborales y contratándolos en trabajos en la propia Fundación (4 beneficiarios en los últimos años).

*Servicio de Acogida e Inserción Sociolaboral con Inmigrantes (2004-2007). Consejería de Trabajo y Política Social. Dirección General de Inmigración, Voluntariado y otros colectivos*

Desde este servicio iniciado en 2004 se realizan acciones específicas de intervención con inmigrantes, además de apoyar el trabajo con inmigrantes que se realiza desde los distintos programas desarrollados por la Fundación. Se llevan a cabo actuaciones de acogida, información y asesoramiento a inmigrantes, junto con campañas informativas y acciones de sensibilización del empresariado o de la población en general, para promover la integración de estos sectores.

*Cursos de formación ocupacional (2002-2006)*

La Fundación viene realizando anualmente cursos de formación ocupacional dirigidos a facilitar la inserción laboral de jóvenes o mujeres desempleadas, en especialidades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo detectados en la zona a través de los estudios realizados. Los cursos se realizan dentro de los programas de formación ocupacional de la Consejería de Trabajo y Política Social, cofinanciados por el Fondo Social Europeo. A destacar el curso de Guías de turismo cultural y ecoturismo (2002, 2004), y los cursos de Auxiliar de Ayuda a Domicilio (2002, 2003 y 2004), de formación de Habilidades Sociales para el empleo (2005, 2006) y de Camarera de Piso (2006). Estos últimos han estado dirigidos a incorporar a mujeres en situación de exclusión social, procedentes mayoritariamente del Barrio San Gil, a un proceso de formación para el empleo, que desarrolle su madurez y responsabilidad, que active su disposición personal hacia la búsqueda de empleo y facilite la adquisición de conocimientos y aptitudes básicas para poder acceder al trabajo.

*Cursos de Iniciación Profesional Adaptada (1999-2007). Consejería de Educación*

Dentro de los programas de Garantía Social dirigidos a jóvenes menores de 21 años y sin graduado escolar, se han desarrollado desde 1999 talleres profesionales en la especialidad de ayudante de cocina.

*Programa de Intervención Socio-Educativa con menores*

Este Programa articula un conjunto de acciones complementarias a la actividad de los centros públicos de enseñanza primaria y secundaria del municipio de La Unión, dirigidas a favorecer la compensación de déficits educativos de los menores con problemas de absentismo y dificultades en su escolarización derivadas de las condiciones sociales de su entorno socio-familiar.

## 2. JUSTIFICACIÓN: ¿CÓMO SURGE LA NECESIDAD DE UN PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO?

### 2.1. *Análisis de la problemática de la Sierra Minera de Cartagena-La Unión*

La situación de la Sierra Minera viene caracterizada por un grave deterioro medioambiental derivado del impacto de la minería y una profunda depresión socioeconómica que tiene su punto álgido en los primeros años de la década de los noventa, con motivo del cierre de la minería y la crisis industrial de Cartagena. Los rasgos más relevantes de la situación de esta zona son:

- Lento crecimiento demográfico (un 4,3% en el periodo de 1991 al 2001, frente al 14,5 de crecimiento de la media regional).
- Desempleo elevado. El desempleo ha ido aumentando progresivamente, situándose en 2002 en una cifra de 543 parados en La Unión, la cifra mas alta desde 1998.
- El empleo se concentra en la construcción, la hostelería-turismo y otros servicios, tanto a nivel de distribución de la población ocupada, como de las contrataciones. Pero en la mayoría de los casos se trata de actividades económicas externas, localizadas en el perímetro de la Sierra, bien en la zona de la Manga y el Mar Menor, o bien en el núcleo urbano-industrial de Cartagena. Tras el cierre de la minería, no se han generado actividades que puedan suponer una alternativa de desarrollo económica para la zona.
- El paro registrado también se concentra en los servicios (15%) y en la construcción (19,7%) muy por encima de la media regional, destacando en especial los trabajadores cualificados (construcción-industria) y los trabajadores de los servicios. Los parados sin empleo anterior tienen menor peso relativo que a nivel regional
- Debilidad del tejido empresarial y ausencia de una cultura emprendedora: en una comarca como ésta que ha dependido durante muchos años de una sola o principal fuente de recursos –en este caso la minería–, se ha ido desarrollando una cultura de la dependencia entre una población mayoritariamente asalariada; esta cultura se caracteriza por la pasividad de la población y la falta de capacidad emprendedor. Son zonas donde no existe un tejido empresarial autóctono y dinámico, y cuando la crisis de la actividad principal llega no sólo se incrementa gravemente el paro, sino que se instala una atmósfera social depresiva ante la falta de expectativas de futuro, y de pasividad a la espera de que las administraciones públicas o de nuevo una gran empresa den soluciones y creen empleos.
- El paro femenino es mayoritario entre los segmentos de edad más jóvenes, aunque en menor medida que en el conjunto de la Región. A marzo de 2004 aproximadamente el 45% de los parados son hombres y el 55% mujeres.
- El nivel de estudios de los parados es superior a la media regional, destacando fundamentalmente los parados con escaso nivel de formación (en torno al 26,88% poseen certificado de escolaridad y el 34,4% Graduado Escolar, según datos de la CARM para marzo de 2004).
- El tiempo de permanencia en paro es significativamente menor a la media regional.

### 2.2. *Características y problemática de los destinatarios del proyecto*

Parte significativa del desarrollo del proyecto se centra en un entorno comunitario en situación de alto riesgo social. Se trata del Barrio de San Gil, situado en el municipio de La

Unión y que presenta un grave deterioro urbanístico y social que está dando lugar al desarrollo de factores de rechazo y exclusión social hasta convertirse en un verdadero “geto” representativo de un “cuarto mundo” que la mayoría de nuestra sociedad ignora. En este barrio se concentran las mayores situaciones de marginación de la comarca, y por ello ha sido desde los primeros pasos de la Fundación un lugar de actuación prioritario. La población del barrio es mayoritariamente de *etnia gitana*, contando también con núcleos de *inmigrantes magrebíes* y *latinoamericanos*.

Las características de la población del barrio están determinadas por los siguientes factores:

OCUPACIÓN	<p>Desempleo y subempleo por parte de los miembros adultos de la familia.</p> <p>Falta de cualificación profesional y de hábitos laborales.</p> <p>Marginalidad laboral. Economía sumergida. Actividad laboral con carácter esporádico y eventual.</p> <p>Modelo tradicional en cuanto al rol de la mujer como cuidadora de su familia.</p> <p>Acomodación, pasividad, resistencia al cambio.</p> <p>Falta de perspectiva de futuro: vivir al día.</p>
EDUCACIÓN	<p>Analfabetismo funcional y absoluto.</p> <p>Ausencia de un modelo educativo integral capaz de favorecer el desarrollo personal y psico-social de los menores.</p> <p>Altos índices de absentismo escolar. Despreocupación por la educación.</p>

Por otra parte, las acciones de orientación e inserción sociolaboral impulsadas por la Fundación se dirigen más allá del entorno del Barrio citado, a *personas en riesgo de exclusión social* del conjunto de la Sierra Minera, entre los que se encuentran los grupos de personas en riesgos de exclusión destinatarias del programa (inmigrantes, minorías étnicas, toxicómanos, perceptores de renta mínima de inserción, mujeres víctimas de violencia doméstica, etc.)

- Algunas características de esta población son: *Bajo nivel cultural y académico, con trayectoria de absentismo escolar y desescolarización temprana.*
- Jóvenes inmigrantes, que añaden a sus limitaciones formativas, personales o sociales, las dificultades inherentes a su condición de inmigrantes, que representan un gran hándicap para conseguir su inserción laboral e impedir su marginalización: los problemas relacionados con su regularización para aquellos que no cuentan todavía con el permiso de trabajo, las limitaciones en el dominio del idioma, las diferentes pautas culturales,...
- Con perfiles psicosociales que suponen mayores dificultades a la hora de afrontar su inserción en el mundo laboral, como por ejemplo:
  - Procedencia de familias con escasos recursos económicos y culturales.
  - Baja o nula autoestima, sentimientos de inferioridad, infravaloración de sus posibilidades.
  - Bajo control de sus conductas: agresividad, miedo, bloqueo con sus problemas,...
  - Falta de hábitos básicos para una actividad laboral (constancia, puntualidad, disciplina, etc.) y deficiente conocimiento sobre las posibilidades reales de formación y empleo.



- Falta de expectativas personales y laborales, y escasas alternativas en su tiempo libre.
- Comportamientos de alto riesgo en algunos casos: uso o abuso de drogas, conductas conflictivas.
- Predominio de mujeres de raza gitana e inmigrante, desempleadas, sin experiencia laboral previa, con cargas familiares y bajo nivel socioeconómico.
- Inadaptación social. Ante las dificultades de integración en el ámbito escolar y laboral, y la carencia de alternativas y espacios de ocio, se agudizan situaciones diversas de inadaptación social y conductas conflictivas, antisociales o predelictivas. Es frecuente también el abuso en el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.
- Desempleados *sin calificación profesional*. La escasa o nula Formación Profesional dificulta la integración en el mercado laboral por parte de los jóvenes. El temprano abandono de los estudios y sus consecuencias (dificultades en materias básicas como lectura-escritura y habilidades sociales) pone trabas a su incorporación en cursos de Formación Profesional habituales.

### 2.3. Estudio del mercado laboral y del tejido empresarial en el entorno de la Sierra Minera de Cartagena-La Unión

En el 2004 se realizó un estudio con el fin de realizar por parte de la Fundación, un acercamiento a la realidad actual y a las necesidades del tejido empresarial en el entorno de la Sierra Minera de Cartagena-La Unión, así como el análisis del mercado laboral y de las dificultades de acceso al empleo de los colectivos en riesgo de exclusión social.

El estudio responde a la necesidad de conocer con mayor profundidad las posibilidades que ofrece el mercado laboral local para la inserción laboral de esos colectivos en riesgo de exclusión con el fin de poder optimizar los procesos de formación, orientación e inserción con esta población que la Fundación ofrece.

Las información obtenida nos permitió conocer la realidad empresarial y sus necesidades y de este modo poder determinar las vías de actuación.

Algunas de las conclusiones extraídas del estudio fueron:

- La forma jurídica de las empresas de la zona viene representada por Sociedad Limitada.
- Empresas de tamaño reducido, en cuanto recursos humanos.
- Los sectores de actividad mas representados son de Comercio, reparación de vehículos a motor, motocicletas y artículos personales; Construcción y Hostelería.
- No se requiere una cualificación técnica específica, puesto que el 49,6% de los casos se manifiesta que se cuentan con trabajadores sin cualificación.
- Se estimaba que un futuro sería necesario recurrir a la contratación de personal en un 45,5% de los casos.
- En caso de incorporar personal las principales características requeridas al candidato serían la capacidad de trabajo en equipo (17,9%), formación Específica para el puesto (15,1%), Iniciativa (14%), Experiencia profesional (13,5%) y Buena presencia (12,9%).
- El 69,4% de los encuestados no cuentan en su plantilla con trabajadores pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión.



Por los motivos expuestos nos planteamos la necesidad de un proyecto específico de Empleo con Apoyo dirigido a estos colectivos, los cuales tenían grandes dificultades para acceder al mundo laboral por ellos mismos. En agosto del 2004 se inicia el proyecto subvencionado por el SEF y a partir del 2005 es subvencionado por la Consejería de Trabajo y Política Social, Inmigración, Voluntariado y otros colectivos. Se han convertido en proyectos anuales ante las características de la población con las que trabajamos; ya que proyectos de menos duración quedaba corto ante las necesidades de partida; en muchos casos el grado de empleabilidad era muy bajo.

A partir del 2007 el proyecto es subvencionado por el Instituto Murciano de Acción Social (IMAS); antiguo ISSORM.

### 3. PROGRAMA EMPLEO CON APOYO

Para la realización del programa se han planteado los siguientes objetivos generales:

#### 3.1. *Objetivos generales*

1. Facilitar el acceso al empleo de población desempleada en situación de exclusión social de los pueblos de la Sierra Minera de Cartagena-La Unión, a través de la puesta en marcha de un servicio de orientación profesional que acerque la información y los recursos para el empleo y el autoempleo, a los desempleados de los diferentes pueblos de la zona, al objeto de facilitar su incorporación a un puesto de trabajo.
2. Desarrollar y fomentar habilidades básicas sociales y laborales en personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social, con el fin de garantizar su integración sociolaboral en general, y en la empresa ordinaria en particular.

#### 3.2. *Objetivos específicos*

1. Recopilar información sobre el mercado de trabajo local, los recursos para el empleo existentes y las necesidades específicas de personal de las empresas de la zona.
2. Facilitar orientación laboral a las personas desempleadas en situación de exclusión de la zona.
3. Ofrecer una información básica sobre las ocupaciones más demandadas que facilite la incorporación a un puesto de trabajo.
4. Establecer un itinerario individual de búsqueda de empleo, que facilite la obtención de un puesto de trabajo adecuado a las aptitudes de cada individuo.
5. Dotar de los recursos y habilidades necesarias para la búsqueda de empleo y la permanencia en el puesto de trabajo.
6. Apoyar al destinatario en el puesto de trabajo para lograr una inserción laboral óptima.
7. Poner en marcha un servicio itinerante de orientación profesional en determinadas localidades de la zona (Roche, Portmán y Diputación del Beal).
8. Realizar una labor de información, asesoramiento y sensibilización a los empresarios sobre la posibilidad de contratación de los destinatarios del programa y el funcionamiento de la Bolsa de empleo.

### 3.3. Actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos

#### 1. Fase inicial: difusión y organización del proyecto

- Actualización de la base de datos sobre empresas de la zona.
- Actualización de participantes.
- Preparación de la documentación necesaria para desarrollar el proyecto.
- Establecer horarios de atención.
- Difusión del proyecto: contacto telefónico, envío de una carta informativa del proyecto y un folleto y visita personal a las empresas y recursos de la zona.

#### 2. Fase de desarrollo

##### • ORIENTACIÓN LABORAL

Orientación Profesional con personas en situación de exclusión social; Se ha realizado un trabajo en varios niveles, con el fin de conocer mejor a los participantes, sus perfiles profesionales, capacidades y necesidades de cara a la inserción laboral.

Todas las personas que han acudido al servicio han recibido al menos una tutoría, donde se ha recogido la información y datos más relevantes para poder establecer una línea de actuación. A partir de aquí se han dado varias situaciones:

- Personas que pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión. Se han citado para una *segunda tutoría* en la cual se realiza un diagnóstico de la situación de partida (necesidades, habilidades, aptitudes, etc.) y se ha establecido un itinerario de inserción personalizado. Con éstas se ha continuado realizando tutorías tanto de orientación como con la mediadora sociolaboral (en los casos que se determine necesario).
- Personas con algún tipo de discapacidad, las cuales han sido derivadas a los recursos pertinentes de la zona.
- Personas desempleadas que sin pertenecer a colectivos en riesgos de exclusión están buscando empleo; han sido derivadas al SEF, a Centros Locales de Empleo, etc.
- Inmigrantes cuyo nivel de español es muy bajo han sido derivadas a MURCIA ACOGE a clases de español. Con estas personas se ha intentado hacer un trabajo conjunto mientras que aprenden el idioma, con el fin de que vayan adquiriendo habilidades para el empleo.

Las actuaciones de *Orientación* pueden resumirse en:

1. *Entrevistas iniciales* con los usuarios que han llegado por primera vez, para establecer su diagnóstico inicial e itinerario individualizado de inserción.
2. *Actualización de datos* de los usuarios que han participado en otros proyectos formativos y laborales de la fundación y que pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión.
3. *Captación de nuevos usuarios* a través de la difusión en folletos y carteles. pertenecientes a los colectivos destinatarios de la acción y coordinación con otras entidades, que han derivado usuarios (Centro Local de Empleo, SS.SS., otras entidades sociales de La Unión y Cartagena).
4. *Información y derivación a cursos de formación.*

5. *Sesiones de orientación y motivación para la búsqueda de empleo*, en las que se han realizado las siguientes actuaciones:
- *Tutorías individualizadas* (detección de necesidades, habilidades poseídas y necesarias para el empleo, seguimiento..)
  - *Grupos de orientación* (búsqueda activa de empleo, motivación y habilidades para la búsqueda de empleo, habilidades para el mantenimiento del empleo, información sobre los recursos locales para el empleo y la formación, taller de simulación de entrevistas, dinámicas de grupo...)
  - Se ha establecido un horario diario de *atención directa al usuario*, en el que han podido consultar las ofertas de empleo disponibles o bien han solicitado información referida a otro tipo de temas, en función de la demanda del participante (regularización de inmigrantes, información sobre contratación...), con el fin de poder ofrecer un servicio individualizado de orientación en el que cada persona haya podido recibir la atención específica demandada o que se ha observado debía ser objeto de actuación.
- 4. *Aula Café*. Este año (2006), como novedad en el proyecto se ha habilitado un espacio de consulta informática de ofertas de empleo y acciones formativas, para aquellos usuarios que se han iniciado en el manejo de las nuevas tecnologías. De esta forma, se ha podido ofrecer, un espacio de encuentro entre los distintos usuarios, con el fin de ayudarles en la búsqueda activa de empleo y manejo de las nuevas tecnologías. Se ha realizado un día a la semana, en horario de 12 a 14 horas.

#### *Servicio Itinerante De Orientación*

Ante la dificultad de algunos usuarios de acercarse regularmente a la oficina de La Unión (ausencia de transporte público para el caso de no disponer de vehículo propio para alguno de ellos) para participar en el servicio de Orientación e Inserción Laboral se plantea acercar el servicio a las diferentes poblaciones que conforman La Sierra Minera (Portmán, El Llano del Beal, Estrecho de San Gines y Roche). Por lo que una vez a la semana se atiende en dichas poblaciones durante dos horas.

#### • ACCIONES DE INSERCIÓN LABORAL

Esta parte del proyecto, esta coordinada por la preparadora laboral. Esta ha realizado una labor de búsqueda, contacto y tramitación y preparación de los participantes para su incorporación a un puesto de trabajo.

Una vez que el usuario ha realizado varias sesiones de Orientación y se ha alcanzado ciertas herramientas y habilidades para la búsqueda de empleo; se deriva hacia una de las siguientes opciones:

1. Personas que se encuentran a mitad de un itinerario de inserción y que le faltan adquirir ciertas habilidades para el empleo (ya sea porque: carezcan de experiencias laborales, carezcan de hábitos de horarios, falta de constancia, falta de motivación, etc.). No están preparados para asumir una inserción laboral por ellos mismos. Se realizan tutorías con la Preparadora laboral para trabajar las habilidades para el empleo, preparar y acompañar en las entrevistas de trabajo, conseguir una inserción laboral y seguimiento en el propio puesto de trabajo.
2. Personas que están capacitadas para la búsqueda activa de empleo de forma autónoma, son responsables de su propio proceso de inserción. Continúan acudiendo

al Servicio de Orientación e Inserción laboral para consultar ofertas de trabajo y de formación.

Actuaciones:

- *Contacto inicial con las empresas* a través del envío de cartas de presentación del proyecto y vía telefónica.
- *Visita a las empresas* con la finalidad de explicar el programa (acompañado de material específico del servicio), intercambiar información de las necesidades del empresario y lo que el servicio ofrece, información sobre las diferentes modalidades de contratación y realizar un análisis del puesto de trabajo (que necesite cubrir).
- *Tramitación de las ofertas de empleo*, actuación que se realizara en coordinación con la orientadora laboral con la finalidad de seleccionar al candidato que mejor se adecue al perfil deseado por la empresa.
- Preparación y acompañamiento a la entrevista de trabajo
- *Seguimiento y evaluación en el puesto de trabajo*. Este trabajo se ha realizado tanto con los responsables del trabajador en la empresa como con el propio trabajador.
- *Contacto semanal para consultar ofertas*: Los Centros Locales de Empleo, Servicio de Empleo y Formación (La Unión y Cartagena), Empresas de Trabajo Temporal, Cámara de Comercio, prensa e Internet.

#### 3.4. Características de los participantes

La población destinataria del programa empleo con apoyo es (datos 2006):

1. Internos cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y exreclusos en desempleo: 1
2. Toxicómanos y alcohólicos en procesos en rehabilitación: 2
3. *Minorías étnicas*: 87

La mayoría presentan unas características muy definidas:

- Proceden de familias con escasos recursos y desestructuradas; en alguno de los casos algún miembro de la familia está en prisión
  - Baja o nula autoestima
  - Bajo control de las conductas
  - Carencia de habilidades sociales
  - Falta de habilidades para el empleo
  - No reconocimiento de sus propias limitaciones ante el trabajo
  - Cargas familiares
  - etc.
4. Perceptores de ingresos mínimos: 6
  5. Víctimas de violencia doméstica: 2
  6. Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 que hayan estado en su mayoría bajo tutela de la administración. No ha habido ningún caso
  7. Inmigrantes de países ajenos al espacio económico europeo cuya características condicionan su integración laboral: 190

PAIS	Nº
MARRUECOS	
ECUADOR	28
SENEGAL	2
RUMANIA	4
COLOMBIA	20
NIGERIA	8
CUBA	1
BOLIVIA	2
MAURITANIA	1
GUINEA	1
GHANA	1

La población inmigrante también presenta unas características específicas:

- Desconocimiento del idioma
  - Desconocimiento de la cultura de trabajo del país
  - Desconocimiento de los recursos de empleo
  - Escasa formación
  - Mujeres (sobre todo marroquíes) con nula experiencia laboral
  - Problemas de regularización (permiso de trabajo y renovaciones)
  - Dificultad para modificar costumbres culturales y religiosas que favorezcan la integración (uso del pañuelo, ramadam, etc.)
8. Emigrantes retornados con graves necesidades personales y familiares. No ha habido ningún caso
9. Personas beneficiarias del programa de acompañamiento social para la Inclusión Social de los centros Sociales: 11

#### *Sexo de los participantes*

Del total de usuarios participantes en el programa de orientación laboral, es decir 277, 116 han sido hombres, frente a 161 mujeres. De este dato se deduce que siguen siendo las mujeres las que, debido a su situación personal y familiar y a su disponibilidad para trabajar, siguen encontrando mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

#### *Edad*

En cuanto a la edad de los participantes nos encontramos que el tramo de edad con mayor número de usuarios es el de los 25 a 45 años, con un total de 173, de los cuales 68 (39,3%) son hombres, frente a 105 (60,7%) mujeres.

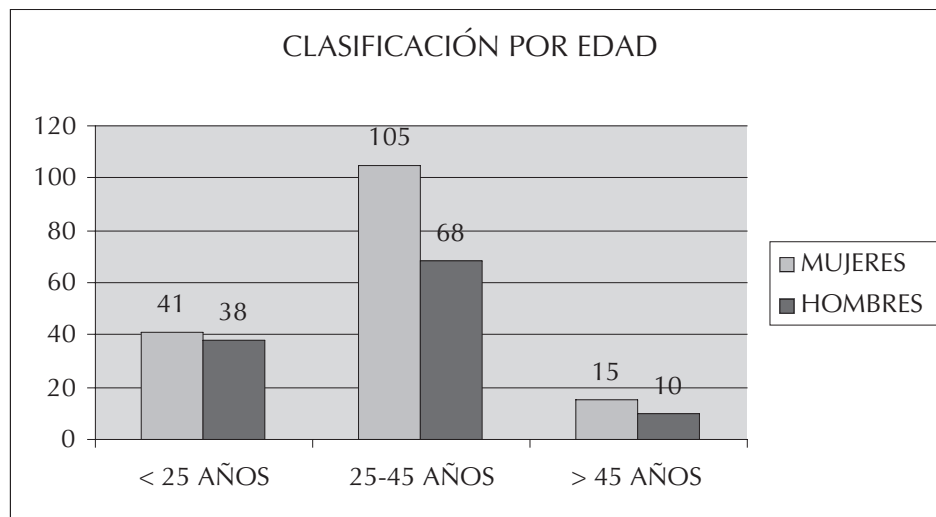
Es significativo este dato, ya que el número de mujeres usuarias del servicio de orientación casi duplica al de hombres, y ello debido a las dificultades para acceder a un empleo, que mencionábamos anteriormente, como son su escasa cualificación profesional, su falta de experiencia, su desconocimiento de los recursos para búsqueda de empleo y porque un gran

número de estas mujeres retornan al mercado laboral tras haber estado un tiempo a cargo del cuidado de familiares, sobre todo hijos pequeños.

En segundo lugar, nos encontramos con el tramo de edad de usuarios menores de 25 años, que son un total de 79, de los cuales 38 son hombres, frente a 41 mujeres. Por lo tanto, en este tramo el porcentaje de hombres y mujeres está equiparado.

En cuanto a las características de este colectivo, suelen ser jóvenes que han abandonado el sistema educativo para incorporarse al mundo laboral, o bien dedicarse a las tareas de apoyo en el hogar o contraer matrimonio (en el caso de las minorías étnicas). Con lo cual a estas edades desean encontrar un empleo que sustente la economía familiar. Y por tanto, acuden al servicio de orientación para inscribirse en la Bolsa de Trabajo y recibir información sobre los recursos y herramientas para la búsqueda de empleo.

Por último, tenemos el tramo de edad de usuarios mayores de 45 años, y aquí nos encontramos con un total de 25 usuarios, de los cuales 10 son hombres, frente a 15 mujeres. Por lo tanto, en este tramo el porcentaje de hombres y mujeres también está bastante igualado.



### Formación

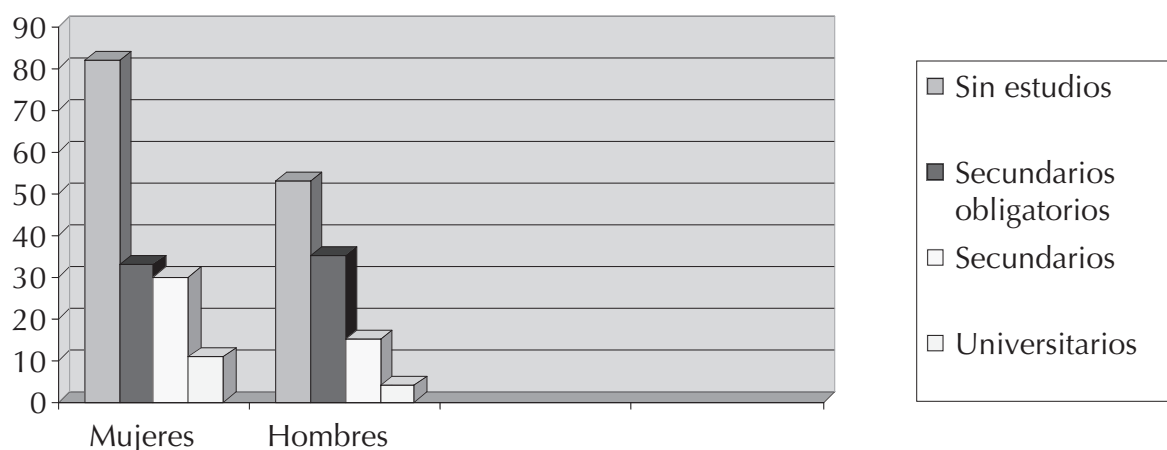
Respecto al nivel de estudios de los participantes del programa hay que destacar distintas cuestiones de interés.

En primer lugar, el alto porcentaje de usuarios del servicio que sólo poseen el certificado de estudios primarios o no tienen ningún tipo de estudios académicos, habiendo algunos que a penas saben leer y escribir. Del los 277 beneficiarios del programa, 135 (48,74%), esto es, prácticamente la mitad de los participantes no llegaron a finalizar los estudios primarios, de los cuales 82 son mujeres, frente a 53 hombres. La diferencia es notable y viene a demostrar que siguen siendo las mujeres las que cuentan con menor nivel de cualificación profesional, lo que supone un problema añadido a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Los participantes que poseen el graduado escolar o la educación secundaria obligatoria son 68, de los cuales 35 son hombres y 33 mujeres.

Los que poseen estudios secundarios, bachillerato o formación profesional son 45, de los cuales 30 son mujeres, frente a 15 hombres.

Y por último, aquellos que poseen estudios universitarios, son 15, de los cuales 11 son mujeres frente a 4 hombres.



Se observan grandes diferencias en cuanto al nivel formativo de los usuarios inmigrantes y el resto de colectivos que han acudido al servicio, en su mayoría minorías étnicas. En general, tanto los hombres como las mujeres inmigrantes poseen mayor nivel de formación que el resto de colectivos, y dentro del colectivo de inmigrantes suelen ser las mujeres las que cuentan con mayor nivel académico. La práctica totalidad de las mujeres beneficiarias del servicio de orientación e inserción laboral que poseen estudios secundarios o universitarios son inmigrantes, la gran mayoría de países latinoamericanos.

Sin embargo, cabe destacar dos grandes problemas con los que se encuentran los inmigrantes a su llegada a España:

- Por un lado, la dificultad que encuentran para homologar los estudios cursados fuera de España.
- El idioma es otra barrera con la que se encuentran los usuarios inmigrantes (superando las mujeres nuevamente este valor). Este no permite el acceso al mercado laboral en condiciones óptimas, independientemente de que posean estudios superiores cursados en el país de origen o estudios primarios.

Respecto a las minorías étnicas, destaca una gran mayoría de participantes que no poseen estudios (y en muchos casos tampoco saben leer ni escribir), ni tan siquiera el Graduado Escolar o Graduado en ESO, lo cual ha supuesto una dificultad añadida a la hora de participar en cualquier proceso de selección de una empresa. La derivación a Educación de Adultos para conseguir el título o simplemente para mejorar la comprensión escrita y lectora ha supuesto un objetivo a trabajar para los técnicos del servicio de orientación.

El hecho es que las personas que inician la búsqueda de empleo son muy jóvenes, de ahí que no vean la necesidad de poseer una formación futura, que les facilite el acceso a empleos dignos y con las condiciones que todos desean y en ocasiones demandan, sin tener una visión objetiva de la situación real del mercado laboral y de sus posibilidades y limitaciones.

Este colectivo reclama formación complementaria, al igual que el grupo de inmigrantes, pero siempre y cuando esta posea una gratificación económica o beca, ya que en ocasiones no se pueden permitir parar no trabajar para formarse, pues las familias son numerosas y la precariedad en la que viven, impide poder plantearse una formación que mejore su cualificación.



### 3.4. Características de las empresas contactadas y colaboradoras

Las empresas con las que se ha contactado han sido aquellas donde la necesidad de personal fuera sin cualificación ya que nuestra Bolsa de Empleo esta compuesta por personas con unas características muy específicas (colectivos en riesgo de exclusión). Y atendiendo además que los sectores de actividad s mas representadas en la zona son de comercio, construcción y hostelería. Por lo que nuestro objetivo han sido las siguientes empresas de los sectores de:

- Construcción (peones reconstrucción),
- Limpieza (limpieza de obra, etc.),
- Almacenes agrícolas (empaquetador@s, peones de almacén, personal de limpieza)
- Comercios (dependient@, mozos de almacén, reponedor@s, repartidor@s ),
- Hoteles (camarera de piso, ayudante de cocina, personal de limpieza, personal de lavandería)
- Restaurantes y bares (cociner@, ayudantes de cocina, pinches de cocina, fregachines, camarer@s, ayudantes de camarer@).
- Empresas de Ayuda a Domicilio
- Lavanderías y tintorerías

Durante el 2004 se enviaron cartas de presentación y un folleto informativo del programa a todas las empresas de la zona. A partir de este primer contacto se visitaron personalmente donde se explicaban la finalidad del programa Empleo con Apoyo y de los Servicios que ofrecíamos (preselección de candidatos, seguimiento y apoyo en el puesto de trabajo, información de las subvenciones de contratación de desempleados con especiales dificultades de inserción, etc.).

Durante el 2005 y 2006 se ha continuado con este trabajo a través de llamadas telefónicas y visitas a empresas; sobre todo en las épocas que se van a necesitar más personal (antes de navidad, antes de semana santa y antes de verano). De este modo se mantiene un contacto constante con las empresas tanto con aquellas que algún momento se ha gestionado una oferta y con aquellas que no han solicitado nunca nuestros servicios pero en un futuro podían necesitar cubrir algún puesto de trabajo.

Además con las empresas que tienen en plantilla a un trabajador de nuestro programa de Empleo con Apoyo se realiza otras actuaciones conjuntas de seguimiento y evaluación.

Las empresas de la zona suelen ser reticentes a contratar personas en riesgo de exclusión. La Unión es un pueblo pequeño donde existen muchos prejuicios sobre todo con personas inmigrantes o de etnia gitana. Cuando se realizó el estudio del Mercado Laboral (2004) este hecho quedo bastante palpable a la hora de realizar las encuestas ya que muchas no quisieron respondernos. Si es verdad que las empresas que accedieron a participar en el estudio un 73,6% de ellas expresaron no tener ningún problema en contar con trabajadores en riesgo de exclusión en caso de necesitar personal. Pero en ese mismo momento solo un 25,6 % de las empresas encuestadas contaban con trabajadores pertenecientes a uno de los colectivos antes mencionados.

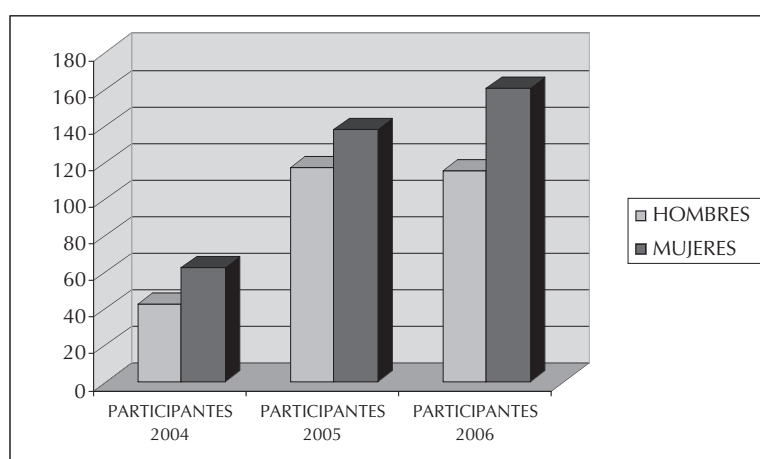
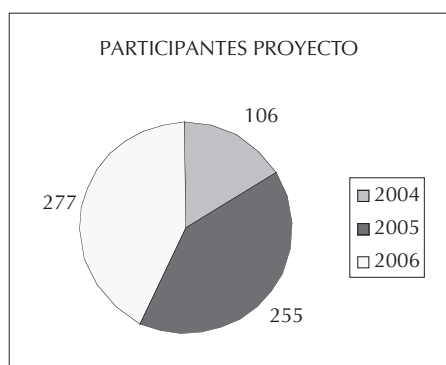
Por otro lado , hay empresas que se aprovechan de la situación de necesidad que viven estas personas y ofrecen trabajos en condiciones precarias (sueldos pésimos, sin contrato, contratos de menos horas de las que en realidad se trabaja, etc.). Nuestra postura ante estas empresas es clara: es de rechazo; no nos interesa mantener este tipo de contactos cuando no van a poder ofrecer unas condiciones óptimas y dignas.

#### 4. VALORACIÓN DE ESTOS 2 AÑOS Y MEDIO DE TRABAJO

Podríamos decir que el Servicio de Orientación e Inserción Laboral Sierra Minera (Programa Empleo con Apoyo) durante estos 2 años ha tenido unos resultados bastante positivos ya que se han alcanzado la mayoría de los objetivos establecidos. En el caso del objetivo de “dotar de recursos y habilidades necesarias para la búsqueda de empleo y permanencia en el puesto de trabajo “; se ha conseguido con algunos usuarios pero con otros se continua el itinerario individual establecido. Aún queda camino por recorrer ya que la situación de partida es diferente y hay participantes con muchas carencias. Algunos presentan unas necesidades y limitaciones donde es difícil concretar el tiempo en el que se van alcanzar las habilidades y aptitudes tanto sociales como laborales de las que se carecen; y conseguir que sean personas con grado de empleabilidad alto es un trabajo complicado y largo. En alguno de los casos donde su grado de empleabilidad era muy bajo el poder trabajar con ellos un tiempo relativamente largo nos ha permitido observar cambios significativos.

Podemos destacar una serie de aspectos que han ido surgiendo a medida que se desarrollaba el programa:

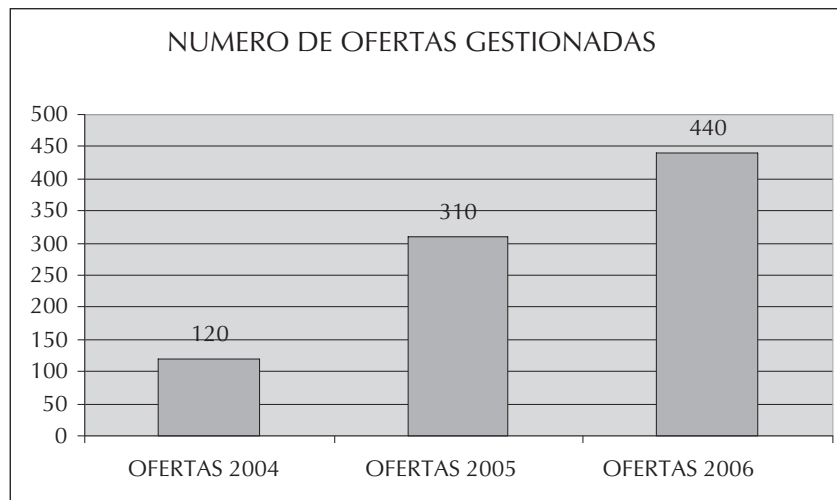
- *Se han atendido más personas en riesgo de exclusión que las previstas en un principio.* Cuando se redactó el proyecto durante el 2005 se estimó atender a 185 destinatarios y al final la cifra ascendió hasta un total de 255. Y en el 2006 se estimó atender a 209 destinatarios y en realidad se han atendido a 277 usuarios. Además se han acercado al Servicio un número elevado de personas que no pertenecían a nuestra población destinataria y que solicitaban formar parte de nuestra Bolsa de Empleo.



En la gráfica puede observarse que el número de usuarias es mayor que de usuarios. En estos años nos hemos encontrado con un problema para que los hombres de etnia gitana accedan a nuestros servicios. Aunque cada vez son más hombres los que se acercan al Servicio de Orientación e Inserción Laboral a solicitar empleo pero siempre acompañados de sus mujeres. Este hecho no se da en la población inmigrante marroquí donde son más hombres los que acuden al servicio. También de forma progresiva se acercan más mujeres inmigrantes marroquíes, pero nos encontramos un problema añadido que son mujeres que casi no han salido de su casa, no tiene experiencia laboral, no dominan el idioma y unas costumbres culturales y religiosas muy arraigadas (uso del pañuelo, no poder mostrar el cuerpo, etc.) difícil de cambiar.

- *Se ha logrado que los empresarios de la zona acudan personalmente solicitando trabajadores;* Durante el 2005 un número de 17 empresas se pusieron en contacto con la Fundación Sierra Minera solicitando personal y durante el 2006 han sido 44 empresas las que nos han demandado candidatos; de las cuales 13 eran empresas nuevas y 31 empresas con las que ya habíamos gestionado alguna oferta en el pasado.

Desde el Programa de Empleo con apoyo se han gestionado un total de 870 ofertas. Hay que diferenciar entre las ofertas que nos solicitan personal y queda en una derivación de candidatos y las ofertas donde se realiza funciones de Intermediación (preselección de candidatos, seguimiento de trabajadores en el puesto de trabajo, etc.). Desde esta opción se ha mantenido relación con 56 empresas de la zona, las cuales nos han solicitado cubrir diferentes puestos de trabajo.



- *Se ha conseguido mantener una buena relación con otras entidades (asociaciones, ONG, centros locales...), facilitando en gran medida nuestro trabajo.*

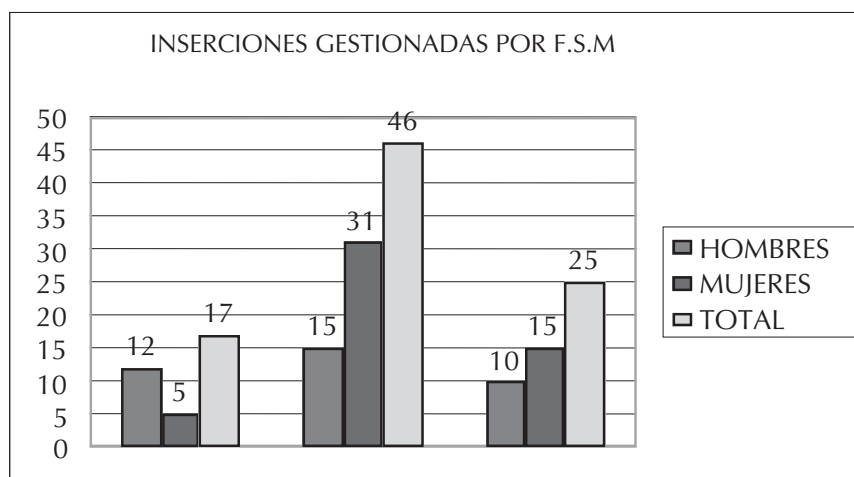
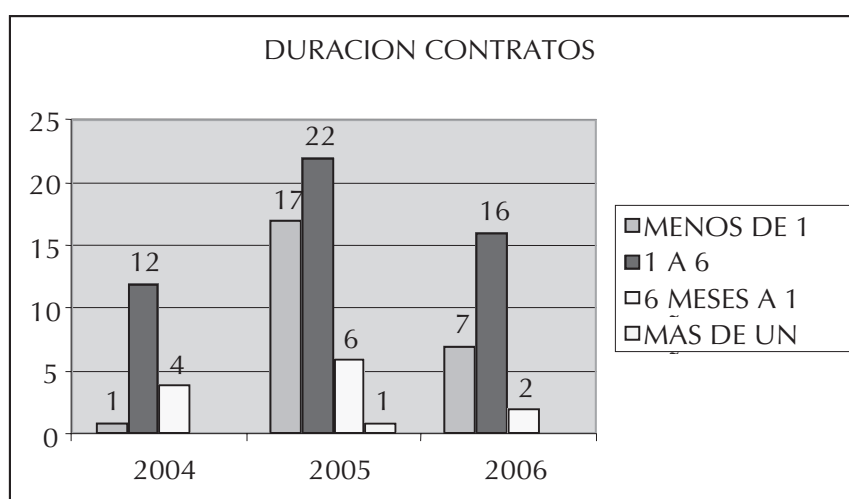
Desde la Fundación consideramos importante promover el trabajo de forma coordinada con otras entidades de la zona ya que todos perseguimos un objetivo: la inserción sociolaboral de personas que se encuentran en riesgo de exclusión. Desde 2004 hemos contactado de forma habitual con Murcia Acoge La Unión, Cruz Roja Cartagena, Asociación Rascasa, Colectivo LA Huertecica, Empresas de Trabajo Temporal, Centros Locales de La Unión y Cartagena. Todos juntos podemos llegar más lejos que uno solo.

Para terminar, comentar las inserciones que se han producido a lo largo de estos años las consideramos muy importantes. Es verdad que el número de contrataciones que duran más

de 6 meses son pocas, pero en la mayoría de los casos han cumplido el tiempo establecido en el contrato de duración. Los contratos que más han predominado han sido de tres meses de duración.

Alguna de las contrataciones también ha sido de días o de un mes pero las valoramos positivamente porque para algunos era su primer empleo; favoreciendo de forma progresiva su introducción en el mercado laboral.

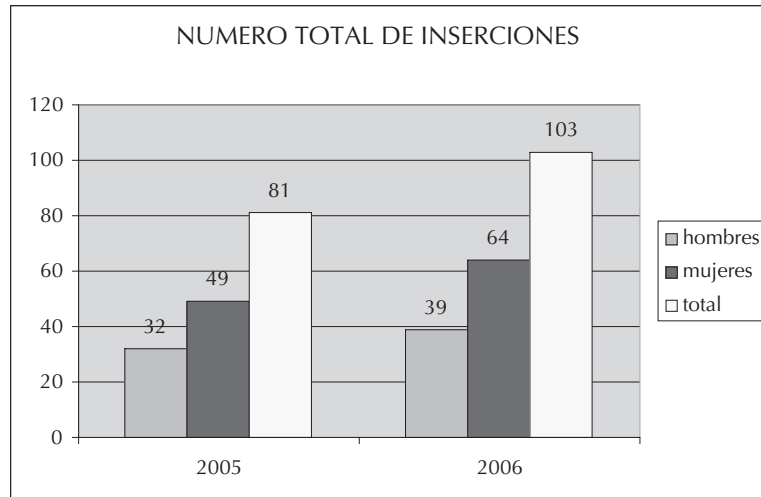
También es destacable que 3 personas que empezaron con contratos temporales han conseguido un contrato indefinido que mantienen en la actualidad.



En la gráfica se puede observar algo significativo: durante el 2004 fueron más hombres (12) los que consiguieron una inserción laboral gestionada por la Fundación Sierra Minera que mujeres (5). En cambio, durante el 2005 y el 2006 han sido más mujeres que hombres, las que han tenido una inserción laboral gestionada por nosotros. También los contratos indefinidos comentados anteriormente han sido conseguidos por tres mujeres usuarias del programa.

Además de estas inserciones directas, hay que destacar el número significativo de usuarios que ha accedido a un empleo por sus propios medios, tras utilizar nuestros servicios. Así,

durante el año 2005, 35 personas encontraron trabajo por ellas mismas después de acudir a sesiones de orientación. Y durante el 2006, 78 usuarios han encontrado trabajo por sí mismos. Este hecho nos demuestra que los usuarios adquieren mayor autonomía y alcanzan los objetivos propuestos (facilitarles la inserción en el mundo laboral).



Después de estas tutorías han continuado acudiendo a la Fundación para consultar ofertas y para comentar como se desarrollaba su proceso de auto candidatura. Luego, cuando han conseguido un empleo, algunos han continuado el contacto y se ha realizado un seguimiento. Por lo que cuando finaliza el trabajo vuelven demandando nuevas ofertas, formación, etc.

*En definitiva, está claro que todavía hay muchas cosas por hacer y objetivos que alcanzar tanto por la parte de los usuarios (formación específica, habilidades, etc.) como por la de los empresarios (sensibilización, etc.).*

Bloque IV:  
La persona con discapacidad

---





# SELF-DETERMINATION AND EMPLOYMENT: THE NEW PARADIGM IN DISABILITY SUPPORTS

MICHAEL L. WEHMEYER  
*University of Kansas*

## ABSTRACT

*The thesis I would like to present in this session is that new ways of thinking about and conceptualizing disability are requiring us, as professionals and advocates in the field, to reconsider our historical approaches and treatment models, including employment. These new conceptualizations move us from creating programs for people with intellectual and developmental disabilities, to designing individualized supports. They move us from separate, congregate services to inclusive practices. They emphasize individual strengths instead of incapacities, and focus on empowerment and self-determination. It is self-evident, then, that this new 'wave' of the disability movement should set the stage for the 'promise' of supported employment to, finally, become reality.*

## THE THREE WAVES OF THE DISABILITY MOVEMENT

Several years ago I co-authored a chapter (Wehmeyer, Bersani, & Gagne, 2000), which characterized the current era as representing the third wave of the disability movement. The first wave, spanning roughly the first half of the 20<sup>th</sup> Century, was dominated by professionals. At the height of this first wave, professionals defined the issues and created the then new discipline of mental retardation as separate from the fields of medicine, psychology, and education (Dybwad & Bersani, 1996; Scheerenberger, 1983). These professionals made decisions on their own, or in consultation with one another. Parents and the public assumed that these professionals, because of their education and social status, knew what was best. Emphasis was on diagnosis and in determining who would benefit from treatment and who would not. The images associated with disability were often universally negative. People with disabilities were stereotyped as menaces to society, or as responsible for many societal problems (Scheerenberger, 1983; Trent, 1994).

At the midpoint of the 20<sup>th</sup> Century, a second wave emerged in the disability movement: the parent movement. Advances in science and medicine greatly increased the life expectancy of people with disabilities. There emerged a growing emphasis, worldwide, on rehabilitation and training. Successes in developing vaccines for diseases like polio and tuberculosis gave hope to greater cures for disabling conditions. With these advances, the earlier stereotypes of

disability were replaced with more humane, though still in many ways debilitating, stereotypes. People with disabilities were viewed as objects to be fixed, cured, rehabilitated and, at the same time pitied. They came to be viewed as “victims” of their disabling condition, worthy of charity. Within this stereotype, people with intellectual disabilities were viewed as “holy innocents” (e.g., special messengers, children of God, and so forth), and thus incapable of sin and not responsible for their own actions. Based at least partially on the prevalent use of mental age calculated from intelligence scores, people with intellectual disabilities came also to be perceived as “eternal children.” Although no longer feared and blamed for all social ills, people with intellectual disabilities were perceived as children, to be protected, pitied, and cared for.

These advances in science and changing societal perceptions emboldened parents to demand to participate in decisions that impacted their children and to reject the often-pessimistic forecasts of professionals, as well as the treatment regimens associated with those forecasts, most notably institutionalization. Parents and family members began to advocate for services that would enable their children to remain at home with them, to attend school, and, as their children grew up, to live and work in their communities. Slowly, professionals joined in the parent rebellion and recognized the importance of parents in the decision-making process. The movement eventually gained political clout, and during the 1950s, '60s, and '70s radically and unalterably changed the face of disability services.

It was in this second wave of the disability movement during which the nascent field of supported employment emerged. In the mid-1980s, demonstrations of employment options for people with severe disabilities emerged that involved the now-familiar features of job development, job sharing, job carving, natural supports, and, eventually, self-employment. The potential that people with severe disabilities could, and should, work in competitive jobs with other members of the community became more than a dream for some. And yet, if we are to look at where we stand today, we must admit that the potential of supported employment, the promise of a real job, has been largely unrealized by far too many.

At least one reason I believe that supported employment did not become systematized and more widely adopted related to the understandings still held about disability during the second wave of the disability movement. By and large this second wave did not alter the understanding of disability. Disability was still seen as aberrant, atypical, or pathological; as residing outside the normative experience and as a characteristic, quality, or condition of the person. People with disabilities were seen as broken or diseased. Terms like invalid, cripple, and handicapped, which were prevalent during this era, spoke to this understanding. Beyond the hope for a cure engendered by scientific advances, not much else changed about the way disability was understood.

In the late 1970s and 1980s, though, there began to emerge a third wave of the disability movement, the self-advocacy movement (Dybwad & Bersani, 1996). During most of the second wave, parents and family members told professionals that they were the consumers of services and they spoke for their sons or daughters. As these sons and daughters aged and the movement matured, so too did this emphasis change. Parents and family members, along with professionals, began to recognize that people with intellectual and developmental disabilities could, in fact, speak for themselves. The third wave of the disability movement, the self-advocacy movement, emerged as these people with disabilities, increasingly referred to as self-advocates, began to claim their own voices. This wave of movement is characterized by an emphasis on empowerment, self-determination, and community inclusion.

There were several factors that contributed to the emergence of the third wave. Certainly the progress achieved by parents in establishing community-based programs, be they educa-

tion, community living, or employment settings, created a climate that led to further protections and higher expectations. The emergence of several other movements also contributed.

The first was the adoption of the normalization principle as an organizing basis for service delivery in the 1970s. In 1969, Bengt Nirje explained that the normalization principle had its basis in "Scandinavian experiences from the field" and emerged, in essence, from a Swedish law on mental retardation which was passed in 1968. In its original conceptualization, the normalization principle provided guidance for creating services which "let the mentally retarded obtain an existence as close to the normal as possible." Scheerenberger (1987) noted that "at this stage in its development, the normalization principle basically reflected a lifestyle, one diametrically opposed to many prevailing institutional practices" (p. 117) and suggested that "no single categorical principle has ever had a greater impact on services [for people with mental retardation] than that of normalization" (p. 117).

Second, the independent living and disability rights movements were critical to the emergence of the new paradigm. The independent living movement began in the 1960s and was strongly influenced by the social and political consciousness of other civil rights movements occurring (in the United States) at that time (Ward, 1996). This civil rights perspective, and the recognition of the lack of power held by and value held for people with disabilities at that time led many people with disabilities to equate their experiences and marginality with members of racial and ethnic minority groups, and to begin to respond to societal barriers to social, economic, and political within an empowerment framework. Empowerment is a term usually associated with social movements and typically is used in reference to actions that enhance the possibilities for people to govern their own lives (Rappaport, 1981). The concepts of right to integration and meaningful equality of opportunity stressed by other civil rights groups, as well as the methods and tactics utilized by these groups were adopted by the disability rights movement.

Ed Roberts, a leader in the independent living and disability rights movement in the United States, emphasized the connection between the struggle of other minorities for equality and the marginal status of people with disabilities. Roberts defined independence in terms of the control people with disabilities have over their lives, and argued that it should be measured not by the tasks one can perform without assistance, but by the quality of one's life with adequate support.

A third movement of note was the self-advocacy or People-First movement. In the U.S., the origins of the self-advocacy movement are usually attributed to a small group of people with intellectual disabilities in Salem, Oregon who are credited with formulating the phrase "We are people first" (Edwards, 1982). Clearly, though, the roots of that movement lie in Sweden in the late '60s and '70s. Beginning in 1965 in Sweden, Bengt Nirje described the use of social clubs called "flamslattsklubben" to promote training in Sweden for adolescents with intellectual disabilities. This training was embedded within Nirje's development of the Normalization Principle (Nirje, 1969). Within just a few years, reports on the training for the social groups included instruction in parliamentary procedures.

From those humble beginnings, the self-advocacy movement gained ground rapidly both in the United States and internationally. Within five years of the formation of the Oregon self-advocacy group there were 1,000 members in Oregon alone, with sister groups in three states and requests from 42 states for assistance in starting similar organizations (Edwards, 1982). The history of the self-advocacy movement is, in essence, the history of a people who had been powerless finding their voice and demanding control over their lives... self-determination. The power of this movement was elegantly captured in Ray Gagne's description of his life after the institution... his self-described "life of power."

Finally, other trends, such as consumerism, self-help, demedicalization/self-care, and the deinstitutionalization movement also had an impact on the emergence of the third wave of the disability movement. For example, the trend toward consumerism led to the belief that any consumer of disability services had the right to have some voice in the design and control of those services and supports. Policy began to reflect these issues, focused on ensuring equal access and opportunity, due process, and participatory planning. And, we should add that the emergence of supported employment also contributed to the emergence of the third wave of the disability movement.

By the 1990s it was increasingly evident that there was a need for new ways of conceptualizing disability. Historic models that focused on impairment, pathology, and incapacity were inconsistent with the empowerment focus of the independent living and disability rights movements. People with disabilities became unwilling to accept conceptualizations of disability that focused on personal incapacity and incompetence.

## RECONCEPTUALIZING DISABILITY

And so, toward the end of the 20<sup>th</sup> Century, traditional conceptualizations began to be replaced by ways of thinking about disability that focused more on the interaction between personal capacity and the context in which people with disabilities lived, learned, worked, and played. Let me talk about two of these, the World Health Organization's *International Classification of Functioning, Disability, and Health*, or just ICF, and the American Association on Mental Retardation's 1992/2002 classification system. The ICF and AAMR frameworks are "functional" classification systems because disability is seen as an outcome of the interaction between a person's limitations and the environmental context in which that person must function.

The AAMR 1992 Definition and Classification system followed the lead of the WHO ICF by proposing a "functional" definition of mental retardation. Within this definitional framework, disability is not something that a person *has* or something that is a *characteristic of the person*, but is instead a *state of functioning* in which limitations in functional capacity and adaptive skills must be considered *within the context* of environments and supports. The manual's authors proposed that "mental retardation is a *state* in which functioning is impaired in certain specific ways" (Luckasson et al., 1992, p. 10). A *functional limitation* is defined as the "effect of specific impairments on the performance or performance capability of the person" while disability is described as the "expression of such a limitation in a social context" (Luckasson et al., p. 10). Luckasson and colleagues (1992) noted, accordingly, that "mental retardation is a disability *only* as a result of this interaction" (p. 10); that is, *only* as a result of the interaction between the functional limitation and the social context, in this case the environments and communities in which people with mental retardation live, learn, work and play.

This functional model suggests that intellectual disability is not something a person has, like a disease, nor is it something someone is, but is instead a state of functioning that exists based on the interaction between the person's functional limitations and the social or environmental context in which that person functions.

By defining the *disability* as a function of the reciprocal interaction between the environment and the person's functional limitations, the focus of the 'problem' shifts from being a deficit within the person to being the relationship between the person's functioning and the environment and, subsequently, to the identification and design of supports to address the

person's functioning within that context. Historic models of disability services have created "programs" that provide "services" that were largely designed to meet the needs of people within largely homogeneous groupings based on indicators of personal incompetence.

#### Providing Supports instead of Programs

Supports are resources and strategies that "promote the interests and causes of individuals with or without disabilities; that enable them to access resources, information and relationships inherent within integrated work and living environments; and that result in their enhanced interdependence, productivity, community integration, and satisfaction" (Luckasson, et al., 1992; p. 101). They "supports refer to an array, not a continuum, of services, individuals, and settings that match the person's needs" (p. 88). Luckasson and Spitalnik referred to a 'constellation' of supports needed by people with intellectual disabilities where the person is in the center, and types of supports range from self-directed and self-mediated supports, like the person, his or her family and friends and non-paid supports, like coworkers or neighbors, to generic supports (those that everyone uses) and specialized supports, like those provided in a disability service system.

This focus on supports logically leads us back to the emergence of supported employment and how the third wave of the disability movement positions the field of supported employment to come to its own and to become part of a support system that can finally enable us to support people to hold meaningful jobs in their communities. For when supported employment was first introduced, the field—and even less so the general public—was not ready to think about disability as a function of the interaction between the person's capacities and the context, but instead continued to view disability as a characteristic of the person; as residing within the person. The two most powerful aspects of understanding disability as a function of the interaction are that it is strengths-based, examining the relationship between the person's capacities (not incapacities) and his or her context, and thus that the focus becomes on a person's abilities, and not disabilities; and that interventions focus on developing supports to enable the person to function in that context. Supported employment was, perhaps, ahead of its time, but the time for supported employment has arrived. Moreover, the focus in the third wave of the disability movement on self-determination and self-directed supports has presented the field of supported employment with both an opportunity and a challenge. The opportunity is to show the field how to design supports to enable people with disabilities to function in the employment context. The challenge is to move from doing so in a professional-dominated process to one that incorporates the person with the disability in meaningful roles in career and job decision-making and employment. To meet this challenge, we need to turn to examine the role of self-determination in employment.

#### WHAT IS SELF-DETERMINATION?

What do I mean when I use the term "self-determination"? More precisely, what is at the core of that term? What does it mean to be a self-determined person? Webster's Dictionary (Gove, 1967) defined self-determination as the "*determination* of one's acts or states by oneself without external compulsion" (p. 2059). The noun 'determination' has a number of meanings that influence how one understands this definition. To make a *determination* means to come to a decision or render a judgment. To act with *determination* means to be firm in one's resolve and resolute. One, thus, might conclude that self-*determination* means to make one's own decisions or to act resolutely. The source of the word 'determination' in self-*determination* is, however, the philosophical doctrine of *determinism*.



The philosophical doctrine of determinism posits that actions are *caused* by events or natural laws that precede or are antecedent to the occurrence of the action. Behavior, then, is governed by these other events or natural laws. Consider the role of genetics in human behavior as an example of determinism. We know that people act in certain ways because of their genetic makeup. Genes, thus, are determinants of human behavior. They cause human behavior. In our modern era, we understand that human behavior has many potential causes or determinants: genes, neurochemicals, past experience, parenting behaviors or cultural norms, religious beliefs, psychological states, emotions, and so forth.

Self-determinism, or self-determination, implies that individuals cause themselves to act in certain ways, as opposed to someone or something else 'causing' us to act in certain ways (Mithaug, 1998). This self vs. other dichotomy is not just equivalent to saying that self-determination refers to actions caused by forces literally internal to the person versus forces outside the person, because genes, neurotransmitters, and other determinants are, clearly, internal to the person. Instead, the notion of self-determinism is linked to the capacity of humans to, in a sense, override other determinants of their behavior so as to act based on their own will. That is why the term *volition* is central to understanding self-determination. *Volition* refers to making conscious *choices* or the actual power to make conscious choices, or will. Further, volition is defined as the capability of conscious choice and decision and *intention*. Volitional behavior, then, implies intent. Intentional action refers to actions done deliberately and purposefully. Self-determined behavior is volitional and intentional. Self-determination, then, refers to self- (vs. other-) caused actions... it refers to people acting volitionally, based on their own will. Is this applicable for people with severe disabilities? The clear answer is yes... people with severe disabilities can be supported to act more volitionally. Decisions about their lives can be made taking into account their preferences and interests and, thus, enable people to act more based on their own will and their own volition.

In 1992, I proposed a definition of self-determined behavior in which such behavior referred to "the attitudes and abilities required to act as the primary causal agent in one's life and to make choices regarding one's actions free from undue external influence or interference" (Wehmeyer, 1992, p. 305). At the heart of that definition was the notion of causal agency. The adjective 'causal' is defined as expressing or indicating cause; showing the interaction of cause and effect. The term '*agent*' is a noun that means one who acts or has the authority to act or, alternatively, a force or substance that causes change. Self-determined people are *causal agents* in their lives. They act "with authority" to make or cause something to happen in their lives. Causal agency implies more, however, than just causing action; it implies that the individual who makes or causes things to happen in his or her life does so with an eye toward *causing* an effect to accomplish a specific end or to cause or create change; in other words, they act volitionally and intentionally. Causal agency, as opposed to implying strictly that an individual simply caused some event to happen, implies that action was purposeful or performed to achieve an end.

Recently (Wehmeyer, 2005) I have suggested that the clarity of the self-determination construct might be better enhanced by a refinement of this definition. In accord with this, I proposed that "self-determined behavior refers to volitional actions that enable one to act as the primary causal agent in one's life and to maintain or improve one's quality of life." (Wehmeyer, 2005).

I have already defined what is intended by the term causal agency. Volitional actions refer to the act or instance of making a conscious choice or decision with deliberate intention. It presumes what was explicit in the previous definition, that such action is not unduly influenced or interfered with. Enable means to render one capable or able for a task. Self-de-

terminated behavior is volitional behavior that makes one capable or able to act as the causal agent in one's life. People who are "self-determined" act in such a way as to show evidence that their actions and behaviors are 'self' caused, as opposed to 'other caused.' Such self-determinism does not imply that human behavior is not caused in some way, but that the person has the freedom to be the causal agent in his or her life.

#### Application of Self-Determination to Disability

The first use of the term within the disability literature occurred in a 1972 chapter by Bengt Nirje. Nirje titled his chapter *The Right to Self-Determination*, and in the opening paragraph stated:

One major facet of the normalization principle is to create conditions through which a disabled person experiences the normal respect to which any human being is entitled. Thus the choices, wishes, desires, and aspirations of a handicapped person have to be taken into consideration as much as possible in actions affecting him. To assert oneself with one's family, friends, neighbors, co-workers, other people, or vis-à-vis an agency is difficult for many persons. It is especially difficult for someone who has a disability or is otherwise perceived as devalued. But in the end, even the disabled person has to manage as a distinct individual, and thus has his identity defined to himself and to others through the circumstances and conditions of his existence. Thus, the road to self-determination is both difficult and all important for a person who has a disability (p. 177).

There are still nuggets of wisdom to be mined from Nirje's treatise. Nirje identified making choices, asserting oneself, self-management, self-knowledge, decision-making, self-advocacy, self-efficacy, self-regulation, autonomy, and independence (albeit often not using those terms) as the salient features of self-determination, a description of elements consistent with current models. He calls for a wide range of actions that enable people with disabilities to exert control their lives and their destinies, including choice over personal activities, control over education and job selection, independence, participation in decisions, information upon which to make decisions and solve problems, and so forth.

Nirje clearly articulated the importance of this personal self-determination for all people, not excluding people with intellectual or other significant disabilities. Throughout the chapter Nirje equates self-determination with the respect and dignity to which all people are entitled. More so, Nirje recognized that people define themselves, and others define them, by the circumstances and conditions of their existence. This recognition that self-determination is fundamental to attaining respect and dignity and to perceiving oneself as worthy and valued is a major reason people with disabilities have been unequivocal and consistent in their demand for control in their lives.

The final point to emphasize from Nirje's call for self-determination is that it was made in reference to people who experienced a significant disability; people who were, at that time, placed in institutions, denied educational and employment opportunities, and, ultimately, denied the "right" to self-determination, an issue that persists today. Nirje's chapter appeared in the same book in which Robert Perske, who called for the opportunity for people with intellectual disabilities to experience the 'dignity of risk', stating that:

The world in which we live is not always safe, secure and predictable.... Every day that we wake up and live in the hours of that day, there is a possibility of being thrown up against a situation where we may have to risk everything, even our lives. This is the way the real world is. We must work to develop every human resource within us in order to prepare for these days. To deny any person their fair share of risk experiences is to further limit them for healthy living (Perske, 1972, p. 199)



These two important calls to action emphasized the universality of the desire for self-determination in one's life.

Robert Williams, a leader in the self-advocacy movement in the United States defined self-determination in a way that is consistent with the expectations of people with disabilities in the new paradigm... he said that "self-determination is just another word for describing a life filled with rising expectations, dignity, responsibility and opportunity" (Williams, 1989, p. 16). That is, I believe, one of the challenges to professionals and advocates in the new disability paradigm. We must provide supports that ensure that people with intellectual and developmental disabilities lead lives filled with rising expectations, dignity, respect and opportunity.

## SELF-DETERMINATION AND EMPLOYMENT

This again leads us back to supported employment, for there are few things in life that are equated with dignity, respect, high expectations and opportunity like a job. By supporting people with severe disabilities to obtain jobs not only provides that person with the opportunity to lead fuller, richer lives, but it changes how others perceive them and what they expect of them. As Nirje's analysis of self-determination pointed out, employment and self-determination go hand in hand in changing expectations. We must model those high expectations and show the field that with creativity and energy, we can design supports that enable people to function successfully in the world of work. I would suggest that to achieve this, we must become partners with people with disabilities, partners who are allies in a common cause, a cause that is defined by the hopes and the dreams of the person. Isn't that one of the hallmarks of supported employment? Unlike other employment models that emphasize deficits and limited capacity, supported employment has always about ability and unlimited potential. It is about belief, and it is about hope. Regina Demaresse, who lived in an institution for much of her early life, wrote eloquently about the erroneous dichotomy established too often in the human services between false and true hope. She wondered why many professionals expend so much energy worrying about creating "false" hope when, as she herself experienced, hope may be the only factor to sustain an individual and to give them a vision and a purpose. She noted that hope is neither true nor false, it is simply hope.

For some reason, many professionals have taken on as part of their professional identity the role of arbiters of reality. By that I mean that too often we, as Demaresse suggested, have become so concerned about creating "false" hopes and expectations for people and thus, presumably, exposing them to the risks associated with failing, that we suppress opportunities to pursue one's vision and dreams and limit our expectations to what is already known. Those of you in the audience who are consumers of supported employment services will, no doubt, have experienced this directly. But in so doing, we limit what is possible and become impediments to self-determination. We need to recapture the essence of supported employment that was about hope and belief, and carry that with us into the next century.

Hoping and dreaming, however, are only the first steps. We must enable people to plan and act on their own behalf, not based on the needs of the service system, but based on the preferences, interests and abilities of the person. We need to harness the power of self-directed planning and supports to enable people to take a meaningful role in the job planning and development process. Job development is hard work, and because it can be difficult to do, I think that too often people are put in jobs because the job was available, not because it was their perfect job. The vast majority of people entering real work settings through either supported or competitive employment enter jobs in the food services or cleaning areas, many of which are part-time, seldom offer wages above the minimum wage or provide benefits such

as health care or paid vacations. And, instead of the beginning of an employment history for supported employees, these jobs become the final placement for too many people with disabilities. As important as it is, getting a job is not a *prima facie* guarantee of the good life. If the outcomes by which we measure our success continue to be simply the number of jobs people found through supported employment, we run the risk of ignoring the reality that more jobs does not necessarily mean good jobs and a higher quality of life.

When we begin to look beyond supported employment as just another way to ensure job placement, we can begin to see the important role that enhancing self-determination can play. We talk a lot about natural supports in our field... what are they and what are they not. Yet we often overlook the most natural support, the person him or herself. The more that individuals accessing supported employment can do for themselves, the more likely it is that they can succeed. One emerging trend that I think is consistent with promoting self-determination and ensuring the vitality of supported employment is the development of self-employment options for people with disabilities.

Finally, by focusing on self-determination in the context of employment, we can truly empower people with disabilities to lead better quality lives. There is a bit of a Catch 22 to issues pertaining to empowerment and professionals in rehabilitation, in that many such professionals genuinely want to do whatever they can to empower people with disabilities, but similarly don't want to err in assuming that any ultimate authority to grant power or control lies within them. The way out of this conundrum is through efforts to *enable* people with disabilities to exert control in their lives and, as a function of such actions, to become empowered to do so to a greater extent. As professionals in rehabilitation, the route to enablement is by providing opportunities and supports that promote and enhance the self-determination of people with disabilities.

## REFERENCES

- American Heritage Dictionary of the English Language, The* (1992). New York: Houghton Mifflin Company.
- Dybwad, G., & Bersani, H. (Eds.)(1996). *New voices: Self-advocacy by people with disabilities*. Cambridge, MA: Brookline.
- Edwards, J. (1982). *We are people first: Our handicaps are secondary*. Portland, OR: Ednick Inc.
- Gagne, R. (1994). A self-made man. In V. J. Bradley, J. W. Ashbaugh & B. C. Blaney (Eds.), *Creating individual supports for people with developmental disabilities* (pp. 327 - 334). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Gove, P.B. et al. (1967). *Webster's Third New International Dictionary of the English Language Unabridged*. Springfield, MA: Merriam-Webster.
- Luckasson, R., Coulter, D. L., Polloway, E. A., Reiss, S., Schalock, R. L., Snell, M. E., Spitalnik, D. M., & Stark, J. A. (1992). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports* (9<sup>th</sup> Edition). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Luckasson, R., & Spitalnik, D. M. (1994). Political and programmatic shifts of the 1992 AAMR definition of mental retardation. In V. Bradley, J. W. Ashbaugh, & B. C. Blaney (Eds.), *Creating individual supports for people with developmental disabilities: A mandate for change at many levels* (pp. 81 - 96). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Mithaug, D. (1998). Your right, my obligation? *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 23, 41-43.

- Nirje, B. (1969). The normalization principle and its human management implications. In R.B. Kugel and W. Wolfensberger (Eds.), *Changing residential patterns for the mentally retarded* (pp. 227 - 254). Washington, DC: President's Committee on Mental Retardation.
- Nirje, B. (1972). The right to self-determination. In W. Wolfensberger, (Ed.), *Normalization: The principle of normalization* (pp. 176 - 200). Toronto: National Institute on Mental Retardation.
- Perske, R. (1972). The dignity of risk. In W. Wolfensberger (Ed.), *Normalization: The principle of normalization in human services* (pp. 194-200). Toronto, Ontario, Canada: National institute on Mental Retardation.
- Rappaport, J. (1981). In praise of a paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9, 1 - 25.
- Sands, D. J., & Wehmeyer, M. L. (Eds.) (1996). *Self-determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Scheerenberger, R. (1983). *A history of mental retardation*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes
- Scheerenberger, R.C. (1987). *A history of mental retardation: A quarter century of promise*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Shapiro, J. (1993). *No\_Pity: People with disabilities forging a new civil rights movement*. New York: Times Books.
- Sienkiewicz-Mercer, R., & Kaplan, S.B. (1989). *I raise my eyes to say yes: A memoir*. Boston: Houghton Mifflin
- Trent, J.W. (1992). *Inventing the feeble mind: A history of mental retardation in the United States*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Ward, M.J. (1996). Coming of age in the age of self-determination: An historical and personal perspective. In D. Sands & M. Wehmeyer (Eds.), *Self-determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities* (pp. 3-16).
- Wehmeyer, M. L. (1992). Self-determination and the education of students with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation*, 27, 302 - 314.
- Wehmeyer, M. L. (1996). Self-determination as an educational outcome: How does it relate to the educational needs of our children and youth? In D. J. Sands & M. L. Wehmeyer (Eds.), *Self-Determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities* (pp. 17 - 36). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Wehmeyer, M.L. (2005). Self-determination and individuals with severe disabilities: Reexamining meanings and misinterpretations. *Research and Practice in Severe Disabilities*, 30, 113-120..
- Wehmeyer, M. L., Bersani, H., & Gagne, R. (2000). Riding the third wave: Self-determination and self-advocacy in the 21st Century. In M. Wehmeyer & J. Patton (Eds.), *Mental retardation in the 21st Century* (pp. 315 - 333). Austin, TX: ProEd.
- Wehmeyer, M. L., & Patton, J. (Eds.) (2000). *Mental retardation in the 21st Century*. Austin, TX: PRO-ED.
- Williams, R. R. (1989). Creating a new world of opportunity: Expanding choice and self-determination in lives of Americans with severe disability by 1992 and beyond. In R. Perske (Ed.), *Proceedings from the National Conference on Self-Determination* (pp. 16 - 17). Minneapolis, MN: Institute on Community Integration.

# LA AUTONOMÍA PERSONAL EN LA LEY 39/2006

DEMETRIO CASADO

*Director del Seminario de Intervención y Políticas Sociales (SIPOSO)*

Como el asunto a tratar es la autodeterminación en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia, conviene comenzar indicando que la misma no utiliza aquel término. Si se sirve, como se ve en el propio título, de la palabra “autonomía,” con un significado en el campo de lo personal –no así en el político– me parecen próximos. Veamos, pues, la autonomía personal objeto de la Ley recién aprobada.

## 1. LAS NOCIONES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y DEPENDENCIA

En un diccionario de filosófico de mucho crédito se propone esta definición: “AUTONOMÍA se llama el hecho de que una realidad está regida por una ley propia, distinta de otras leyes, pero no forzosamente incompatible con ellas”<sup>1</sup>.

Yendo al terreno de lo personal que aquí interesa, de las varias acepciones de la voz “autonomía” que ofrece el Diccionario de la Real Academia Española, hemos de tomar la segunda: “condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos”.

En un documento vinculado a la II Asamblea Mundial del Envejecimiento, celebrada en Madrid y en 2002, la Organización Mundial de la Salud (OMS) adopta esta definición: “La *autonomía* es la capacidad percibida de controlar, afrontar y tomar decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias.”<sup>2</sup> Se trata, salvo mejor interpretación, no sólo de la posibilidad de elegir, sino de hacerlo controlando el campo de opciones y asumiendo los riesgos que toda elección supone: decidir con conocimiento y responsabilidad, en suma.

La concepción de la autonomía como capacidad de decidir con conocimiento y responsabilidad ha sido incorporada a la legislación española en el campo de la asistencia sanitaria mediante la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica. He aquí algunas de sus principios básicos (art. 2): “La dignidad de la persona humana, el respeto a la autonomía de su voluntad y a su intimidad orientarán toda la actividad encaminada a obtener,

<sup>1</sup> José Ferrater Mora, *Diccionario de Filosofía*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, [1951] 1965.

<sup>2</sup> OMS, “Envejecimiento activo: un marco político”, en *Revista Española de Geriátrica y Gerontología*, agosto 2002, Vol. 37, Suplemento 2, p. 78.

utilizar, archivar, custodiar y transmitir la información y documentación clínica.” “Toda actuación en el ámbito de la sanidad requiere, con carácter general, el previo consentimiento de los pacientes o usuarios.” “El paciente tiene derecho a decidir libremente, después de recibir información adecuada, entre las opciones clínicas disponibles.” El ámbito subjetivo de la Ley 41/2002 es universal. Y prevé expresamente que “Cuando el paciente, según el criterio del médico que le asiste, carezca de capacidad para entender la información a causa de su estado físico o psíquico, la información se pondrá en conocimiento de las personas vinculadas a él por razones familiares o de hecho.” (art. 5.3)

La locución “autonomía personal” que adopta la Ley 39/2006 fue utilizada en España por Ramón Puig de la Bellacasa en un artículo sobre discapacidad.<sup>3</sup> El texto evocado reseña la emergencia del paradigma que el autor denomina mediante la fórmula indicada, de la que se sirve para verter al castellano la expresión “*independent living*”. Presumo que el citado quiso evitar la traducción literal de la misma por entender que en lo humano no cabe la independencia, pues la vida en sociedad nos hace interdependientes. La marca *Independent living* fue creada por un movimiento cuya descripción extracto seguidamente de un texto propio<sup>4</sup>. Se inicia en California al final de los años 60<sup>5</sup> y prosperó inicialmente en los Estados Unidos y Escandinavia. Sus protagonistas primeros fueron personas afectadas por grandes deficiencias físicas y, también, ciegos. La referencia negativa de que partieron fue la práctica de derivación a centros asilares de afectados por deficiencias graves, con el subsiguiente bloqueo de sus vidas y de sus personalidades. Frente a esta situación de supeditación de la voluntad, reivindican la vida autónoma, en el doble plano de la capacidad personal de elegir y de llevar a cabo las elecciones. Esta ideología comporta una rehabilitación orientada a la meta que se reivindica, desde luego. Mas en los afectados por graves deficiencias físicas, la recuperación de capacidades puede no llegar a permitir el autovalimiento motriz, de modo que se plantea la necesidad de ayuda personal; para que la misma no hipoteque la deseada autonomía de decisión, dicha ayuda debe prestarla un asistente bajo las órdenes del usuario, no un protector tutelar. Las fórmulas prácticas son motivo de discusión<sup>6</sup>, pero en cualquier caso han de proveerse prestaciones económicas para financiar la ayuda de terceras personas. Por lo demás, la ideología autonomista desarrolla iniciativas de autoayuda –mediante la fórmula del Centro de Vida Independiente–, así como de reivindicación política orientada a la adopción de medidas de apoyo económico y de accesibilidad social<sup>7</sup>.

3 Ramón Puig de la Bellacasa, “Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad”, en *Discapacidad y comunicación social*, Real Patronato de Prevención y de Atención a las Personas con Minusvalía, Madrid, [1987] 1999.

4 Demetrio Casado, *Ante la discapacidad. Glosas iberoamericanas*, Lumen, Buenos Aires, 1995, pp.126-127.

5 Pedro Roberto Cruz, “Programa y perspectivas del movimiento ‘Vida Independiente’ en Iberoamérica”, en *Boletín del Real Patronato*, nº 24, pág. 7.

6 Ver, por ejemplo, Peter Mitchell, “La vida Independiente”, en *Perspectivas de Rehabilitación internacional*, Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1990, pág. 212.

7 Ver Adolf Ratzka, “Vida independiente”, Instituto de Vida Independiente, Estocolmo, 1994 (mecanografiado).



## PARADIGMA DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

VARIABLES	OPCIONES
Definición del problema	Dependencia de los profesionales, familiares, etc.
Localización del problema	En el entorno: en el proceso de rehabilitación
Solución del problema	Orientación de iguales Acción legal propia Auto-ayuda Control de interesado Remoción de barreras
Rol social	Consumidor
Quien controla	Consumidor
Resultados pretendidos	Autonomía personal ("Independent living")

Fuente: Gerben de Jong, *The movement for independent living: origins, ideology and implications for disability research*, Michigan State University, UCIR, 1979; tomado de Ramón Puig de la Bellacasa, "Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad", en Demetrio Casado y Manuel García Viso (comps.), *Discapacidad y comunicación social*, Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999, p. 60.

El movimiento *Independent living* llegó a conseguir adeptos en países, como los de América Ibérica, donde no era –ni es– frecuente el asilamiento, y donde las posibilidades de que los poderes públicos provean prestaciones monetarias para financiar asistentes personales eran y son harto problemáticas.<sup>8</sup> Como cabe esperar de los imitadores, optaron por traducir literalmente el lema inglés.

Con notable retraso, el movimiento *Independent living* ha sido recibido en España, también sin escrúpulos lingüísticos. Su exponente orgánico más conspicuo es el Foro de Vida Independiente, que se constituyó hace pocos años. En la esfera pública, se produjo la entrada formal de la innovación que reseño mediante la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), que adopta esta definición: "Vida independiente: la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho de libre desarrollo de su personalidad." (art. 2).

En el campo de la llamada discapacidad intelectual, también por influencia norteamericana, se utiliza en ocasiones el concepto de autodeterminación, que remite al de autonomía, según muestra este texto: "Históricamente, el término 'autodeterminación' ha tenido dos principales significados con notable influencia en nuestra comprensión del concepto, ambos con una larga historia de uso fuera del campo de las discapacidades. Estos significados incluyen el uso del término como un concepto personal, refiriéndose a cuestiones de causalidad y control personal en la conducta y en la acción humana, y como un concepto aplicado a grupos de personas refiriéndose a sus derechos de determinar su propio estado político y autonomía. El segundo uso del término, como un derecho político, nacional o corporativo, es el más usado e influye de forma directa en la comprensión del concepto en el campo de los servicios y ayudas para discapacitados. Ambos términos del concepto son sinónimos del término autónomo, un adjetivo que significa: 1) ejercer un control o dominio sobre uno mismo o sobre sí mismo; o tener el derecho o el poder de autonomía (The American Heritage Dictionary of the English Language, 1992)<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Ver Pedro Roberto Cruz, op. cit.

<sup>9</sup> M. L. Wehmeyer, "Autodeterminación. Una visión de conjunto", en M. Ángel Verdugo Alonso y F. de Borja Jordán de Urríes Vega, *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*, Amaro Editores, Salamanca, 2001, p. 113-114.

Bien que de modo negativo, la siguiente definición refiere la autonomía sólo a la capacidad funcional: "Grado en el cual el sujeto encuentra dificultad de realizar una serie de actividades de la vida diaria (por ejemplo: cuidado de su aspecto físico, vestirse y desvestirse, hacer gestiones, etc.)."<sup>10</sup>

En el campo de la llamada discapacidad intelectual –en el que se maneja con frecuencia la idea de autodeterminación–, se utiliza también de modo frecuente la noción de autonomía centrada principalmente en la realización de actividades. Sirva como muestra la historia de un caso relatada con gran rigor técnico y de reciente publicación.<sup>11</sup>

De lo expuesto se desprende que, en los campos de la geriatría y la gerontología, así como en el de la discapacidad, la voz "autonomía" está siendo utilizada en su acepción tradicional para denotar la capacidad de decidir con conocimiento y responsabilidad sobre la propia vida, pero se usa también para indicar la capacidad funcional de llevar a cabo personalmente actividades. Tal vez sea oportuno señalar aquí que en el uso de las citadas disciplinas no suele mencionarse –supongamos que por obvia– la circunstancia de que la autonomía del hombre que vive en sociedad siempre está limitada por normas y relaciones de alcance colectivo. Esta dimensión social de la autonomía fue recordada por José Antonio Marina en el seno del VIII Foro de la CAMF COCEMFE Andalucía (Sevilla, 13 de enero de 2007).

## 2. LA OPCIÓN CONCEPTUAL DE LA LEY

La Ley 39/2007, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia adopta (art. 2) definiciones explícitas de sus dos objetos; las transcribo y analizo seguidamente desde en relación con el objeto de esta exposición. En los textos de la Ley aparecen subrayadas las adiciones introducidas en el Senado y que fueron aceptadas por el Congreso:

"1. Autonomía: la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias *así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.*"

"2. Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria *o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.*"

La definición inicial de autonomía coincidía casi literalmente con la adoptada en el documento sobre envejecimiento activo de la OMS, antes transcrita, y sitúa aquella en el orden de las decisiones; el añadido del Senado la desdobra a la faceta funcional.

El estado de dependencia se refiere, en la definición de la Ley, a quebras de la autonomía. Ello supone que objetivamente se conceptúa la dependencia como el opuesto a la autonomía, sin duda en su faceta funcional y cabe interpretar que también en la clásica relativa a las decisiones. Por otra parte, en su último trámite, se corrige el requisito de la necesidad de ayuda para las actividades básicas de la vida diaria en los casos de personas afectas de

<sup>10</sup> R. Fernández Ballesteros et al, Calidad de vida en la vejez en distintos contextos, INSERSO, 1996, p. 38.

<sup>11</sup> María Victoria Troncoso e Iñigo Flórez, Mi hija tiene síndrome de Down, La Esfera de los Libros, Madrid, 2006, pp. 137, 236 y 239.



“discapacidad intelectual o enfermedad mental”, ampliando aquella a “otros apoyos para su autonomía personal”.

El legislador ha tenido conciencia de que debía explicitar los significados de las dos referencias de su definición de dependencia, lo que ha hecho en estos términos:

“3. Actividades básicas de la Vida Diaria (ABVD): las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.”

“4. Necesidades de apoyo para la autonomía personal: las que requieren las personas que tienen discapacidad intelectual o mental para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad.”

La definición de actividades básicas de la vida diaria parece clara, pero no ocurre lo mismo en absoluto con la relativa al “apoyo para la autonomía personal”. De este modo, salvo mejor interpretación, queda indeterminado el ámbito subjetivo a la Ley 39/2007.

Sin pretensión jurídica alguna, se aportan seguidamente algunos antecedentes sobre la noción de apoyos en la concepción de la Asociación Americana sobre Retraso Mental, que viene teniendo una influencia decisiva en la psicología y las asociaciones del campo de la discapacidad intelectual de España. Como era previsible, a la voz “apoyo” se le da un significado muy amplio: “recursos y estrategias cuyo propósito es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal y que mejoran el funcionamiento individual”.<sup>12</sup> Como la definición legal refiere los apoyos a la “autonomía personal en el seno de la comunidad”, parece oportuno indicar las “actividades representativas” de apoyo que enumera la citada fuente para el “Acceso y uso de la comunidad”: “Programa de transporte/viajes compartidos. Entrenamiento en transporte. Habilidades de protección personal. Implicación en ocio/tiempo libre. Oportunidades de tomar conciencia de la comunidad. Modificaciones del vehículo. Oportunidades de uso de la comunidad y de interactuar con servicios genéricos.”<sup>13</sup>

En la siguiente tabla se clasifican las modalidades de autonomía y dependencia reseñadas y se añade la privación de la autonomía de decisión por agentes sociales, que no fue examinada.

12 Asociación Americana sobre Retraso Mental, Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo, Alianza Editorial, Madrid, 2004, p. 186.

13 Op. cit., p. 189.

CAPACIDADES	FACTORES INDIVIDUALES	SUPUESTOS EXTREMOS	
		POSITIVO	NEGATIVO
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES con conocimiento y responsabilidad	Cognitivo Emocional	Autonomía, en su sentido tradicional, de decisión	Incapacidad y/o peligrosidad relativas a la decisión
CAPACIDAD DE DESEMPEÑO O REALIZACIÓN	Físicos Sensoriales Cognitivo Emocional	Autonomía de desempeño	Dependencia de desempeño
CAPACIDAD DE DECISIÓN Y DE DESEMPEÑO O REALIZACIÓN	Cognitivo Emocional Físicos Sensoriales	En la Ley 39/2006: <i>Autonomía personal</i>	En la Ley 39/2006: <i>Dependencia</i>
	FACTORES ESTRUCTURALES		
CAPACIDAD DE HACER EFECTIVAS LAS DECISIONES	Relacional	Autonomía o capacidad jurídica y fáctica	Incapacitación y sujeción

#### Autonomía y dependencia personales

### 3. LA AUTONOMÍA DE DECISIÓN RELATIVA A LAS PRESTACIONES

No puede soslayar esta exposición el asunto de la autonomía de decisión del beneficiario en relación con la protección que regula la Ley 39/2006. Teniendo en cuenta el antecedente de la Ley 41/2002 básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica; y considerando sobre todo el énfasis que da la Ley 39/2006 a la promoción de la autonomía personal, comenzando por incluirla en su título precediendo a la atención de la dependencia, cabría esperar que aplicara amplia e intensamente el principio de libre elección del beneficiario respecto a las opciones protectoras. Veámoslo en el articulado; los subrayados son de esta exposición.

Entre los derechos de la persona en situación de dependencia, la Ley establece el correspondiente "A decidir, cuando tenga capacidad de obrar suficiente, sobre la tutela de su persona y bienes, para el caso de pérdida de su capacidad de autogobierno." (art. 5.2.g). Pero tal derecho no se refiere en concreto a ninguna prestación de las reguladas por aquella norma. Sí concierne a la protección de la Ley el derecho "A *decidir libremente* sobre el ingreso en centro residencial." (art. 5.2.h).

Establece la norma objeto de esta exposición que "Los servicios del Catálogo del artículo 15 tendrán *carácter prioritario* y se prestarán a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales por las respectivas Comunidades Autónomas mediante centros y servicios públicos o privados concertados debidamente acreditados." (art. 14.2). La prioridad de los servicios limita la opción a las prestaciones monetarias, según se especifica en esta otra disposición: "La prestación económica, que tendrá carácter periódico, se reconocerá, en los términos que se establezcan, *únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado*, en función del grado y nivel de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario..." (art. 17.1).

Es igualmente restrictivo este precepto: “El beneficiario podrá, *excepcionalmente*, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención.” (art. 14.4) Dicha limitación es reiterada por esta otra disposición: “*Excepcionalmente*, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 14.4, se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares.” (art. 18.1).

La acción protectora de la Ley incluye también una “prestación económica de asistencia personal” (art. 14.5), que regula en estos términos: “La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia. Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el *acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria*. Previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación.” (art. 19). La aplicación prevista para esta prestación es de obvio interés para la autonomía de decisión. Es de notar a este propósito que la educación y el trabajo no hacen parte de la noción de “actividades básicas de la vida diaria” según el tenor literal de la Ley (art. 2.3). En cuanto a la elegibilidad de la prestación misma, habrá que esperar a la reglamentación.

La Ley prevé “un Programa Individual de Atención, en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a sus necesidades de entre los servicios y prestaciones económicas previstos para su grado y nivel, con la *participación previa consulta y en su caso, elección entre alternativas propuestas del beneficiario y, en su caso, de su familia o entidades tutelares que le represente*.” (art. 29.1) Por supuesto, la capacidad de elección que regula esta disposición queda limitada por las restricciones que la Ley establece para las prestaciones monetarias, antes reseñadas.

#### 4. ¿DISCRIMINA LA LEY POR EDAD?

Algunos de los participantes en cierto grupo de trabajo, que celebró sus sesiones algunas semanas antes de que se aprobara la Ley 39/2006, cuestionaron la funcionalidad, desde el punto de vista de la técnica jurídica, de la asignación a la misma de un doble objetivo. Frente a tales dudas, quien en aquella reunión ostentaba mayor representación del movimiento asociativo de las personas afectas de discapacidad afirmó que tal dualidad era inexcusable en cuanto que: 1) la atención a las situaciones de dependencia estaba indicada para los “mayores”, y ese había sido el primero y único objetivo en la fase preparatoria de la Ley; 2) la promoción de la autonomía personal conviene específicamente a los “discapacitados” y su incorporación a la Ley ha sido fruto de la presión ejercida por ese “colectivo”. Ante tal posición –que no se ha manifestado sólo en la ocasión aludida- y con independencia de cuales hayan sido las influencias ejercidas en el proceso de elaboración de la Ley, parece del caso plantearse al menos estas cuestiones: ¿Sería posible excluir de la promoción de la autonomía personal a los mayores? ¿Sería legítima la discriminación por edad y discapacidad de la promoción de la autonomía personal? ¿Establece discriminaciones por “colectivos” en la Ley 39/2006 en relación con sus dos objetivos?

La exclusión de las personas mayores de la promoción de la autonomía personal plantea problemas a quienes la proponen, supuesto que muchas de las personas alcanzan la condición de mayores.

En cuanto a la cuestión de la legitimidad de la discriminación, no cabe fundarla en principio ético alguno. Y tampoco cabe encontrar fundamento funcional para la discriminación de los objetivos de la Ley por “colectivos”. Algunas personas mayores de 65 años afectas de envejecimiento patológico no tienen potencialidad para la autonomía, pero la mayor parte sí la tiene. Entre las personas afectas de discapacidad menores de 65, una gran parte goza de posibilidades de autonomía de decisión y/o funcional; algunos, en cambio, carecen de ella. Obviamente, el criterio racional de asignación de los objetivos de la Ley debe ser el de la potencialidad individual.

Para terminar, queda por ver si la Ley discrimina el acceso a las prestaciones con función promocional de la autonomía personal que regula la Ley. Ello nos obliga a preguntarnos previamente cuáles son esas prestaciones. Aunque resulte extraño, la respuesta es difícil, según se verá seguidamente:

- Las prestaciones que regula la Ley se destinan a la “promoción de la autonomía personal” y a “atender a las necesidades de las personas con dificultades para realizar las actividades básicas de la vida diaria” (art. 14.1). En esta disposición genérica no se establece discriminación por “colectivos”.
- La delimitación del “Catálogo de servicios”, que abarca la parte técnica o no monetaria del total de prestaciones establecidas por el artículo 14, abunda en la indiscriminación al determinar, sin referencia alguna a clases de beneficiarios, que consisten en “servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia” (art. 15.1).
- De los servicios del Catálogo, la Ley sólo aplica al objetivo de la promoción de la autonomía personal el “Servicio de Centro de Día y de Noche”, y no discrimina por esa aplicación por clases de beneficiarios (art. 24).
- La “prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia” y tiene por objeto facilitar al beneficiario “el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria...” (art. 19). Teniendo en cuenta las prescripciones sanitarias de vida activa en el envejecimiento, así como las recomendaciones de inspiración financiera en pro del retraso de la jubilación, no cabe mantener que este precepto excluya a los mayores de 65 años.

# EL IMPACTO DE LA LEY DE AUTONOMÍA PERSONAL EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

JAVIER ALBOR

*Confederación Española a favor de las Personas  
con Discapacidad Intelectual y sus Familias. FEAPS*

Desde la publicación del libro blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España, allá por diciembre de 2004, hemos avanzado mucho, quizá demasiado rápido, en un asunto, el de la protección social ante contingencias de dependencia y de falta de autonomía personal, que es de hondo calado, y que requiere de decisiones importantes, y pasos lo suficientemente seguros para contar con una respuesta que no frustre las expectativas de los españoles que están ante estas contingencias o creen estarlo. Dos años después, diciembre de 2006, el Boletín Oficial del Estado publica la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que se hace efectiva formalmente desde el 1 de Enero de este año 2007, y que, en la práctica y a tenor de las declaraciones de los diferentes responsables políticos, entrará de facto en vigor a partir del 1 de Abril de este mismo año.

El vértigo que pudiera darnos la rapidez en la aprobación y entrada en vigor de la Ley no nos debe impedir volver a detenernos en los conceptos que están en la génesis del proyecto. Pues tengo la sensación de que en estos dos largos años se ha hablado mucho de dependencia, dándole cada cual el sentido que más se ajustaba a su rol profesional o, caso de las familias o de las personas con discapacidad, del propio sentido común; sin que, y a pesar de los esfuerzos meritorios de algunos estudiosos por definir y clarificar cuál era el alcance del término y sus consecuencias, entre los que cabe destacar a Demetrio Casado, se llegase finalmente a trasladar toda la potencialidad del término al cuerpo de la ley, o tan siquiera, sospecho, a que en las definiciones que la ley hace de la dependencia recogiese adecuadamente el uso común y social del concepto.

Porque, para ajustar los términos al asunto que nos convoca, conviene en primer lugar recordar que, tras la ley, una cosa es la dependencia jurídica o formal, la que se desprende del artículo 2.2 de la Ley, y otra la necesidad de apoyos de terceros para el desenvolvimiento como persona, como sujeto social, como ciudadano que quiere ejercer sus derechos.

Sostengo que la definición operativa que en Ley se hace de dependencia es una lectura limitada del concepto de dependencia que en su día definió el Consejo de Europa, donde aquí se dice “*necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria*”, allí, o sea en la Ley se dice “*precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria*”, las cuales tienen una aceptable correspondencia con los escalones más bajos de la conocida pirámide

de necesidades del viejo profesor Maslow: las necesidades fisiológicas sobre todo, en algún sentido también las de seguridad.

Así, parece oportuno empezar recordando que la dependencia es más, y en un abanico de actividades y de participación social mucho más amplio, que aquéllas actividades básicas de la vida diaria a las que se refiere la Ley; conviene insistir y subrayar que la discapacidad en general, y entre ellas la intelectual, conlleva la mayoría de las veces dependencia psicológica, económica, social etc.; en consecuencia no deberíamos estar muy conformes con el “achique de concepto” que la Ley propone.

Precisado esto, permítanme ahora cambiar de tercio: desde la discapacidad intelectual no interesa tanto poner el acento de la cuestión en la dependencia como en la autonomía personal; nos gustaría, por ello, que se hablase más de la Ley de Autonomía Personal y menos de la Ley de Dependencia, pienso, sinceramente que éste es el gran avance, la oportunidad y el reto que nos plantea el camino que acabamos de iniciar.

Todos sabemos que el fenómeno de la discapacidad intelectual no es en si mismo un impedimento absoluto para que la persona pueda tomar decisiones personales acerca de cómo vivir, de que elegir o de que derroteros tomar; es cuestión de métodos y técnicas, de facilidades y abandonos de viejos prejuicios, de comprensión y de protección social, también de recursos y de apoyos.

Del mismo modo que estamos convencidos de que el fenómeno de la discapacidad intelectual influye decisivamente en la falta de autonomía y en las restricciones en la participación social, al menos con la misma intensidad que en las limitaciones para llevar a cabo cuestiones tales como las necesidades fisiológicas, la higiene o el cuidado personal o la movilidad esencial.

Siempre hemos estado convencidos que afrontar solo las dificultades de las personas con discapacidad intelectual en su desenvolvimiento para las actividades básicas de la vida diaria llevaba a atajar únicamente una parte de la cuestión.

Celebramos en este sentido que en la ley se establezca y reconozca todo aquello que, desde el movimiento asociativo y desde el ámbito científico y universitario se viene diciendo desde hace más de una década, esto es: que en el caso de la discapacidad intelectual los aspectos de dependencia están íntimamente ligados a la falta de autonomía, entendida esta por el lado de las dificultades para la autodeterminación, del saber y poder elegir.

La ley dice en su artículo 2.2 que en el caso de que de la persona con discapacidad intelectual la dependencia se entenderá como *“la necesidad de otros apoyos para su autonomía personal”*, y podemos entender que esos otros serán también la atención de otra persona en otros ámbitos que no sean el de las ABVD, de hecho la definición de necesidades de apoyo para la autonomía personal que hace la ley juega, si se me permite la expresión, a nuestro favor, pues serían *“las que requiere las personas con discapacidad intelectual para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad”*.

La definición incorpora términos que nos son próximos y queridos. En primer lugar la referencia a la comunidad, siendo ésta el *ethos*, la morada, donde la persona con discapacidad intelectual tiene el derecho a ejercer su autonomía personal. Por eso, cuestión sumamente importante, los apoyos que la Ley prevé, en el caso de que concurra discapacidad intelectual, deben ser para hacer efectiva un grado satisfactorio de autonomía personal a la hora de participar en la vida común con el resto de vecinos y lugareños del pueblo o ciudad donde se viva. Visto a la inversa: el fenómeno de la dependencia, cuando concurre discapacidad intelectual son, fundamentalmente, las restricciones y limitaciones a la participación en la vida



social, por tanto los dispositivos y apoyos que la ley prevé serán los adecuados en la medida en que se vuelquen, digámoslo así, a facilitar la inclusión social.

Porque el otro término es el de autonomía personal, se trata, como dice el texto de la ley, de ejercer la autonomía personal, y de tener los suficientes apoyos para que ésta no lo sea en precario, muy al contrario: sea un ejercicio práctico y lo sea satisfactoriamente.

No es necesario insistir en que la autonomía personal está íntimamente ligada al concepto de autodeterminación. No nos cansaremos de insistir en que las personas con discapacidad intelectual no tendrán una vida con calidad si aquélla esta llena de restricciones, limitaciones y falta de apoyos para que puedan hacer planes sobre su futuro, gobernar su vida, y tomar decisiones propias, aunque sean equivocadas, o asumir riesgos en la gobernanza de sus vidas. Podrán tener múltiples, ricos y variados apoyos en otras dimensiones de sus vidas, pero sin fomentar la autodeterminación estaríamos entonces creando sólo "jaulas de oro".

La ley en su artículo 2º, habla de autonomía, capacidad para tomar decisiones propias, y de asistencia personal, siendo ésta entre otras cosas *"el servicio prestado por un asistente personal que colabora con la persona para fomentar su vida independiente, promoviendo y fomentando su autonomía personal"* Parece por tanto que iríamos por el buen camino.

Pensamos, sinceramente y por todo lo dicho hasta ahora que nos enfrentamos a un cuerpo de ley en el que los legisladores han tenido en cuenta las concepciones más recientes de la discapacidad intelectual, también el paradigma de apoyos desarrollado por el profesor Shalock, impulsado por el profesor Verdugo y su equipo del INICO, y plenamente compartido por el Movimiento Asociativo de Familias y de Personas con Discapacidad Intelectual.

El art. 26 de la Ley, referido a los grados de dependencia dice literalmente que en el grado I se encontrarán aquellas personas *con necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal*, en el grado II *las que tienen necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal*, y en el grado III las personas que requieren *de apoyo generalizado para su autonomía personal*.

Tras está gradación, se trataría, en el caso de las personas con discapacidad intelectual, de aumentar el nivel de sus habilidades adaptativas y de sus capacidades funcionales, promoviendo su autonomía, favoreciendo la consecución de metas propias y prestándoles, para ello, la intensidad de apoyos más coherente con sus propios recursos personales.

Los mimbres están puestos. Quisiera señalar entonces otro aspecto, más del nivel macro de las dimensiones de calidad de vida que del micro, a nuestro juicio sumamente trascendental para las personas con discapacidad intelectual.

Hasta ahora los servicios sociales y los apoyos que desde ellos se prestan son considerados graciabiles, en el amplio y generoso sentido del término, fruto de la oportunidad o de la sensibilidad política y, dependiendo, de la fuerza del movimiento asociativo y del interés de las administraciones, más o menos contingentes, más o menos planificados. En FEAPS pensamos seriamente que los servicios sociales tienen que estar garantizados por un ordenamiento jurídico que expresamente reconozca el derecho de todos los ciudadanos que los necesitan, con o sin discapacidad intelectual, y que los mismos se presten para todos en unas adecuadas condiciones de calidad que aseguren la plena igualdad de oportunidades, autonomía personal y calidad de vida.

En ocasiones, siguiendo el afortunado término acuñado por el profesor Vicenç Navarro, se dice que esta ley supone el cuarto pilar del estado de bienestar, en otros casos de un nuevo derecho subjetivo de ciudadanía. Ciertamente la ley recoge un nivel mínimo de protección garantizado, si bien en la ley no lo determina, trasladándolo al desarrollo reglamentario, En



cualquier caso, al menos ese nivel mínimo, sea el que sea, podrá ser exigido, en el caso de que se necesite, incluso ejerciendo las actuaciones administrativas y jurídicas oportunas para reclamar el ejercicio de este derecho y las prestaciones y servicios que le acompañan.

La ley que hoy nos convoca es un primer paso, no el único, para garantizar este derecho al algunos servicios sociales, sin duda nos toca ahora reivindicar el derecho al conjunto de todos los servicios sociales, si realmente se quiere desplegar ese nuevo derecho subjetivo de ciudadanía y asentar el llamado cuarto pilar del estado de bienestar.

Yendo por delante las grandes expectativas que la Ley suscita para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, a la par se nos abren grandes interrogantes, alguna que otra duda y ciertos desacuerdos de planteamiento.

No debemos olvidar que, al fin y a la postre, una ley de esta naturaleza, con el nivel de ambición que pretende, no deja de ser otra cosa que un marco genérico de intenciones y un armazón o corpus básico de disposiciones y orientaciones que relega la mayoría de las cosas a su posterior desarrollo reglamentario. Debemos estar muy atentos a este desarrollo, en primer lugar al Instrumento de Valoración de la Dependencia y al real decreto en el que se reflejen las prestaciones garantizadas y no garantizadas del sistema.

La ley, decíamos, tiene todo los mimbres para la calidad de vida y para practicar el sistema de apoyos, pero el resultado dependerá de cómo finalmente se tejan. Nos preocupa especialmente la redacción del art.27.4, relativo al qué valora el baremo que calibre la situación de dependencia, en concreto dicho artículo dice que *“el baremo valorará la capacidad de la persona para llevar a cabo por si misma las actividades básicas de la vida diaria, así como la necesidad de apoyo y supervisión para su realización –es decir, la realización de este tipo de actividades básicas- por personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental”*.

Una interpretación literal de este artículo daría al traste con todas las expectativas puestas en la Ley, ya que llevaría a considerar solo dependientes a las personas con discapacidad intelectual que necesitan apoyos exclusivamente para vestirse, asearse, la movilidad esencial y similares, excluyendo precisamente los aspectos relacionados con la participación, la interacción en la comunidad, etc. Esperamos, apostaremos y sin duda convenceremos a los responsables públicos para que finalmente el instrumento se construya desde una lectura comprensiva de la ley, basada en el art. 2 relativo a las definiciones y en el art. 26, relativo a los grados de dependencia, y no desde una lectura reduccionista, basada en el art. 27.4.

Hay otra segunda gran cuestión que nos preocupa, y que tiene que ver con el catalogo de servicios y de prestaciones que la ley establece en su capítulo II.

Como era previsible en una ley de esta naturaleza el proyecto inicial sufrió cambios y enriquecimientos a medida que avanza su tramitación parlamentaria. De hecho, si comprueban el acta de sesiones, tanto la del Congreso de los Diputados como la del Senado, verán que el ajuste del enfoque de la ley a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual se produjo en las enmiendas finales de su tramitación, pero apenas se modificaron los artículos relativos a las prestaciones y a los servicios a los que se tiene derecho.

Un ejemplo de ello es el de la figura de asistente personal, que si bien esta en el art. 2º, relativo a las definiciones, más adelante tiene un tratamiento muy restrictivo cuando se trata de definir en qué consiste la prestación económica de asistencia personal, que parece reducirse al acompañante que permite acceder a la educación o al empleo, en términos muy coloquiales, *“aquél que te trae y te lleva”* o, literalmente, *“quien te facilita una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria”*, omitiendo, de nuevo, cualquier referencia, al menos en el caso de las personas con discapacidad intelectual, al asistente personal que le pueda ayudar a la formulación de demandas, solicitud de apoyos,

definición de intereses, etc., en definitiva, a profundizar en el ejercicio responsable de su autodeterminación, de su derecho a una vida autónoma. Sobre este asunto todos, especialmente las personas con discapacidad intelectual, sus familias y las organizaciones que las aglutinan estaremos muy pendientes para que el desarrollo reglamentario sea suficientemente ambicioso con la figura del asistente personal.

El otro asunto que nos genera muchas incógnitas es el del catálogo de prestaciones y servicios, no digamos ya sobre cuáles finalmente serán consideradas prestaciones mínimas garantizadas y en qué intensidad.

La ley se presta, sencillamente, a exponer un catálogo de prestaciones económicas y de servicios, dejando para el desarrollo reglamentario la traducción de este catálogo en una cartera de servicios. Pensamos sinceramente que en el catálogo que oferta la ley faltan servicios relacionados con la autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual; no se dice nada sobre los apoyos para la vida independiente, los apoyos para el desarrollo profesional, los referidos al ocio, los que tienen que ver con las interacciones familiares, ni los apoyos relacionados con las tutelas, ni, explícitamente, los apoyos, mediante servicios de atención temprana, a los niños menores de 6 años, de hecho no hay un catálogo de servicios pensado para menores de tres años.

Como Ustedes saben el Movimiento Asociativo FEAPS ha elaborado una Cartera de Servicios Sociales, constituida por 13 servicios de carácter especializado e imprescindibles para que la persona con discapacidad intelectual pueda tener, y cito literalmente la Ley de Autonomía Personal, *“un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad”*; es evidente que no renunciaremos a que la cartera de servicios de esta ley se elabore tomando nuestra cartera de servicios como un referente privilegiado para dar apoyos a las personas con discapacidad intelectual.

Dos últimos asuntos a los que me gustaría prestasen atención. El primero hace referencia a la participación del usuario en la financiación del sistema. La memoria económica que acompaña al anteproyecto de ley estima que los usuarios del sistema aportarán en 34% del coste, es decir que cada usuario copagará en un intervalo que va desde nada hasta el 68% del coste de los servicios a los que tiene derecho y según sea su capacidad y suficiencia económica.

FEAPS está en contra de que las personas con discapacidad intelectual copaguen por los servicios, y menos si se tiene en cuenta para el cálculo final el conjunto de recursos económicos de la persona o, esperemos que no, de la familia.

Pienso, y lo expongo para la reflexión, que la pretendida naturalidad con la que se admite el copago responde más a la fuerza de las corrientes ideológicas dominantes en un mundo globalizado que a una justificación que parta de la exploración de otras alternativas de financiación, para, finalmente, llegar a la conclusión de que ésta es la única viable. Intuyo que si en vez de dependencia hoy estuviésemos hablando de educación, del derecho a la educación, veríamos de una forma natural el copago por estos servicios, o por los servicios sanitarios; del mismo modo que si el asunto del derecho a la protección social de las personas que necesitan apoyos para su autonomía personal se hubiese puesto sobre la mesa lustros atrás se hubiese buscado otras fórmulas mucho más solidarias y equilibradas de financiar el sistema, sin cargar parte de la responsabilidad al usuario o a su familia. Finalmente, como pasa en otras cuestiones, serán las clases medias quienes más soporten la presión del sistema, quienes, al tener que pagar parte del servicio, verán como se les desincentiva en su capacidad de ahorro, y quienes perciban más injusticia social en el reparto de la riqueza generada por el país y en su transferencia a quienes más lo necesitan y, en particular, por la situación

de doble imposición que supone el copago: por un lado de cofinanciación directa del servicio, por otro lado de cofinanciación indirecta vía impuestos directos.

Tratándose éste de un simposio de empleo no quisiera finalmente dejar de plantear una última y rápida cuestión para la reflexión o el debate. La memoria económica del anteproyecto de ley establece que el impacto macroeconómico de la ley será en torno al 1,5% del PIB en el 2010; en ese año se habrán creado 300.000 nuevos puestos de trabajo, de los cuales al menos deberíamos esperar que entre 6.000 y 10.000 de ellos fuesen ocupados por personas con discapacidad.

Es verdad que el sistema tiene la virtud de crear empleo y riqueza, pero no debería ser un objetivo prioritario, anunciado a bombo y platillo, del nuevo Sistema de Atención a la Dependencia. Se acostumbra a decir que Keynes, tras su Teoría General, dejó como herencia la siguiente receta: haz inversiones o aumenta el gasto público para evitar una desocupación generalizada, favorece así el consumo y por tanto genera riqueza. Los más desconfiados afirman que Keynes pensaba que daba igual centrar el gasto público en cavar pozos para luego volver a taparlos que en asistencia social, si bien era preferible esta última por razones humanitarias, pero no estrictamente económicas ni de bienestar general.

Sospecho que a veces, el afán por ensalzar las virtudes y ventajas del nuevo sistema puede llevar a confundir, si me permiten la expresión, el rábano con las hojas del rábano. Mala cosa sería pensar que el sistema de dependencia se construye por razones mercantilistas, principalmente para generar empleo o riqueza, ello debe ser una consecuencia de la necesidad de determinada protección social, no su razón de ser, ni tan siquiera uno de sus principales fundamentos.

El sistema de atención a las situaciones de dependencia y a los apoyos a la autonomía personal sería necesario incluso aunque generase poco o ningún empleo.

# LA FIGURA DEL ASISTENTE PERSONAL PARA LA VIDA INDEPENDIENTE Y LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL<sup>1</sup> (*Discapacidad*)

ALEJANDRO RODRÍGUEZ-PICAVEA  
JAVIER ROMAÑACH  
*Foro de Vida Independiente*

## 1. INTRODUCCIÓN

Este artículo pretende hacer un breve compendio de respuestas e información a las cuestiones que plantea la figura del Asistente Personal, en un momento en el que esta figura aparece por primera vez en el panorama social español, a raíz de su incorporación en el proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía de las Personas en Situación de Dependencia.

Estas respuestas e informaciones vienen del conocimiento recopilado por el Foro de Vida Independiente y de la mano de dos personas con gran diversidad funcional que llevan varios años utilizando servicios de asistencia personal en su vida cotidiana.

## 2. LA FIGURA DEL ASISTENTE PERSONAL

### 2.1. *¿Qué es un Asistente Personal?*

El Asistente Personal<sup>2</sup> es una figura de apoyo a las personas con diversidad funcional (discapacidad) que no ha sido contemplada hasta muy recientemente en el mundo de los servicios sociales en España, a pesar de ser muy conocida en Estados Unidos desde hace más de treinta años y en una decena de países europeos desde hace más de veinte años.

A día de hoy, esta figura empieza a ser considerada especialmente en la legislación relacionada con la promoción de la autonomía y de la atención a las personas en situación de dependencia así como en proyectos que comienzan a desarrollarse.

<sup>1</sup> Diversidad funcional es un término acuñado por el Foro de Vida Independiente para designar lo que habitualmente se conoce como discapacidad. Este término pretende eliminar la negatividad en la definición del colectivo, y reforzar su esencia de diversidad

<sup>2</sup> La utilización en este documento de las palabras "Asistente Personal" identifica tanto a mujeres como a hombres que realizan esa tarea.

Un Asistente Personal es una persona que ayuda a otra a desarrollar su vida. El Asistente Personal es por tanto aquella persona que realiza o ayuda a realizar las tareas de la vida diaria a otra persona que por su situación, bien sea por una diversidad funcional o por otros motivos, no puede realizarlas por sí misma.

Esta ayuda está regulada por un contrato profesional en el que el usuario o usuaria, habitualmente la persona con diversidad funcional o el representante legal de una persona con diversidad funcional, es la parte contratante. La existencia del Asistente Personal se basa en el deseo y el derecho de las personas con diversidad funcional a controlar su propia vida y a vivirla con la dignidad que conlleva estar en igualdad de oportunidades con el resto de la ciudadanía.

Existe un grupo cada vez más amplio de personas que tiene mermada su autonomía física, pero no por ello han perdido su capacidad de decidir cómo quieren vivir. Un caso muy característico es la persona que tiene una tetraplejia y por lo tanto no puede manejar bien sus manos, sus brazos y sus piernas. Por ello necesita ayuda para vestirse, para lavarse, para comer, para beber, para tomar notas, para conducir, para desplazarse, para ir al baño, etc. Sin embargo, a pesar de no poder realizar de manera autónoma todas estas tareas, mantiene plenamente la capacidad de tomar decisiones y por lo tanto de elegir las actividades que quiere realizar, cuándo y con quién quiere realizarlas.

Esta persona puede acudir regularmente a un trabajo, estudiar, viajar, ir al cine, ir de compras, llevar a sus hijos al colegio, etc. pero para ello necesita el apoyo de otra persona que le ayude a comer, a conducir, a desplazarse, a beber, etc. Esta segunda o tercera persona es el Asistente Personal.

El Asistente Personal acompaña a la persona, tradicionalmente una persona discriminada por su diversidad funcional, para realizar las tareas que ésta le indica cuando se le indica, convirtiéndose así en sus brazos, sus ojos, sus oídos, etc.

Un asistente y la persona a la que asiste están unidos por una relación contractual de carácter laboral, independientemente de su relación a nivel personal. En esta relación laboral, las decisiones las toma la persona con diversidad funcional que recibe la asistencia.

El Asistente Personal tiene sus derechos establecidos y regulados con antelación, a fin de evitar malos entendidos y entiende que trabaja para su "jefe o jefa", estando a su disposición mientras dura su horario de trabajo. Durante ese tiempo, las decisiones recaen en la persona con diversidad funcional y el Asistente Personal colabora en la medida necesaria para que las decisiones sean llevadas a cabo.

Un Asistente Personal puede desarrollar su tarea trabajando para varias personas, al igual que una persona con diversidad funcional, debido a la amplitud de los apoyos que necesita, puede necesitar varios asistentes personales trabajando para ella.

## 2.2. ¿Qué tareas se desarrollan en la asistencia personal?

El perfil del Asistente Personal vendrá definido por las tareas que éste tendrá que realizar con la persona a la que asiste, por lo tanto no existe un perfil único, aunque partimos de que el Asistente Personal es una persona de apoyo y ayuda. *Las tareas a desarrollar por un Asistente Personal son múltiples y a veces difíciles de definir, al mismo tiempo que sencillas de comprender y llevar a cabo, ya que son aquellas que una persona necesita que hagan por ella.*

Así, pueden ser labores de acompañamiento para una persona con diversidad funcional visual o para personas mayores. En el caso de personas con diversidad funcional intelectual,

los asistentes personales pueden, por ejemplo, realizar tareas de apoyo a la toma de decisiones y a la estructuración de la vida diaria. También pueden servir de apoyo en momentos de crisis para las personas con diversidad funcional mental, siguiendo instrucciones previamente estipuladas por el usuario. Y también pueden realizar tareas como pasar páginas, hacer la compra, conducir, tomar notas, marcar el teléfono, colocar cosas, limpiar, ayudar en la higiene personal, acompañar en el trabajo y un largo de etcétera, que es imposible acotar, para personas con diversidad funcional física.

Un/a Asistente Personal puede realizar cualquier tarea, dependiendo de la situación en que se encuentre la persona a la que presta su trabajo. Las tareas vendrán definidas por las diferencias funcionales de la persona para la que el Asistente Personal desarrolle su tarea y serán siempre previamente pactadas por ambas partes.

Podemos dividir las principales tareas en diferentes áreas:

- Personales
  - Hogar
  - Acompañamiento
  - Conducción
  - Interpretación
  - Coordinación
  - Excepcionales
  - Especiales
- *Tareas personales*: serán todas aquellas que están relacionadas directamente con la persona, tales como el aseo (lavar, duchar, afeitarse, depilar, etc.), vestirse, levantarse de la cama, ayuda en las necesidades fisiológicas, ayuda para comer, beber, desvestirse y acostarse, preparación y toma de medicamentos. Atender el teléfono, tomar notas, pasar páginas etc.
  - *Tareas del hogar*: las que se realizan dentro de la vivienda, desde la limpieza de la propia vivienda, pasando por hacer las camas, ordenar la ropa, utilizar los electrodomésticos, hasta hacer la comida o atender a animales o plantas.
  - *Tareas de acompañamiento*: se trata de acompañar a la persona con diversidad funcional (independientemente de su edad) en su casa, en el trabajo, en la calle (bien sea para gestionar papeles, ir al banco o a la compra), en los viajes y en las actividades de ocio, así como en el tiempo de vacaciones.
  - *Tareas de conducción*: cuando además de acompañar, el asistente tiene que conducir un coche, ya sea para llevar o recoger a la persona con diversidad funcional, acompañarla a recoger a terceros, etc.
  - *Tareas de Comunicación*: se refiere tanto a la interpretación en Lengua de Signos para personas con diversidad funcional auditiva, como a la interpretación de los diferentes Sistemas Alternativos de Comunicación que en ocasiones utilizan personas con limitaciones en el habla, (p. ej. algunas personas con parálisis cerebral)
  - *Tareas de coordinación*: las referidas a la planificación del día a día y a la ayuda de toma de decisiones.
  - *Tareas excepcionales*: serán aquellas que vienen provocadas por una crisis de la persona asistida (que puede ser de carácter físico o psíquico). Se actuará siempre ateniéndose a un protocolo previamente establecido para tales casos por la propia persona asistida.



- *Tareas especiales*: las referidas a actividades relacionadas con las relaciones sexuales (entendiendo por estas las que implican el acompañamiento o ayuda en la preparación). En algunos países (Alemania, Dinamarca) existe la figura del asistente sexual.

### 2.3. *¿Qué formación debe tener el Asistente Personal*

Existe la tendencia generalizada a creer que un Asistente Personal necesita una formación reglada y específica para poder servir de apoyo a una persona con diversidad funcional.

1. Esta creencia puede ser cierta, en función de las necesidades que precise la persona con diversidad funcional, pero es muy difícil definir cuál es esa formación. La realidad es que la formación que se precisa para poder apoyar a una persona con diversidad funcional depende de cada persona. Así, una persona que tenga una tetraplejia no tendrá las mismas necesidades que una persona que tenga diversidad funcional visual. Pero sobre todo, lo más importante es la relación entre la persona y su asistente y la comprensión de la función que hace un Asistente Personal.

Por lo tanto, para realizar este trabajo no se precisa titulación académica de alto nivel, pero sí puede existir y acreditarse una formación específica para el desarrollo de esta profesión, siendo muy recomendable un entrenamiento en habilidades sociales que permita que los Asistentes Personales dispongan de conocimientos suficientes para desenvolverse y conducirse en las relaciones interpersonales, de cara a conseguir los objetivos propuestos en un clima de respeto mutuo.

También es muy importante que el Asistente Personal esté formado en la filosofía de vida independiente para que comprenda los equilibrios de la relación con la persona con diversidad funcional y que su función no es suplir su voluntad, sino colaborar con ella para llevarla a cabo.

Un Asistente Personal puede no tener ninguna formación, o tener una gran formación, pero lo más importante es que sepa estar y apoyar a las personas con diversidad funcional en las tareas y funciones que ésta designe. En principio cualquier persona mayor de edad puede ser Asistente Personal. No es tanto la formación como la actitud y la predisposición del Asistente Personal lo que en la mayoría de los casos se valora.

A pesar de todo, hay personas con diversidad funcional que requieren algún tipo de apoyo específico tales como atención sanitaria especializada o no, suplencia en la conducción, etc. que pueden requerir alguna titulación que debe ser definida por el propio usuario.

Independientemente de la formación y titulación del Asistente Personal, esta figura es la de un profesional que trabaja para una persona con diversidad funcional, y como trabajador tiene unos derechos y obligaciones reconocidas.

Debe reconocerse su propio convenio así como la cotización a la Seguridad Social, de forma que iguale la figura del Asistente Personal con cualquier otro colectivo de trabajadores.

### 2.4. *¿Dónde se puede encontrar un Asistente Personal?*

Actualmente existe un vacío en lo que se refiere a la figura del Asistente Personal, tanto desde el punto de vista jurídico como administrativo. No existe un convenio al uso para los trabajadores, como tampoco está contemplada la figura específica del Asistente Personal dentro del INEM.



Esto hace que actualmente el Asistente Personal se encuentre con contratos precarios, falta de seguridad en el futuro, en ocasiones con jornadas laborales excesivas. Lo que implica que la motivación baje hacia este tipo de trabajo y se observe como algo temporal y transitorio.

Todo esto implica que encontrar un Asistente Personal sea una tarea bastante desalentadora. En primer lugar, muy poca gente sabe lo que es un Asistente Personal, por lo que a la hora de recurrir a los métodos tradicionales hay que hacerlo con palabras poco gratificantes para describir el puesto de trabajo como: cuidador de persona minusválida, cuidador de personas con discapacidad, auxiliar de ayuda a domicilio, etc.

Este es el tipo de terminología que se puede encontrar en los periódicos de anuncios de trabajo y en las Webs de empleo. A través de estos métodos tradicionales se puede contactar con personas que buscan este tipo de empleo, que son los mejores candidatos a ser asistentes personales, siempre y cuando acepten formarse en el nuevo perfil de puesto de trabajo.

Se puede recurrir a diferentes medios e instituciones a la hora de buscar un Asistente Personal:

- Actualmente ya se incluyen en los periódicos dentro de la sección “Servicio doméstico” en el “Cuidado de adultos”, dónde podemos encontrar demandas de empleo del tipo anteriormente citado, así como realizar nuestra propia oferta.
- Instituciones que trabajan en la inserción laboral como son: CEAR, ACCEM, Cruz Roja, Caritas y numerosas asociaciones donde se puede dar el perfil de la persona que estamos buscando, y que ayudan en la selección del Asistente Personal.
- Oficinas de desarrollo local de los ayuntamientos.
- Cada vez están proliferando más empresas de servicios para personas con necesidades de apoyo, a las que podemos también solicitar un asistente. Allí, dando nuestras características hacen una selección previa, envían al candidato y la relación es directa con la empresa. La ventaja de este servicio es que se ocupan de la parte administrativa, aunque resulta siempre un poco más caro. Existe la posibilidad de contratar empresas cuyo cometido sólo es la selección y búsqueda del candidato, a cambio de una remuneración.

### 2.5. *¿Cómo se selecciona un Asistente Personal?*

La selección de un Asistente Personal es una tarea similar a la selección de cualquier trabajador. Para poder estar seguro de tener elementos objetivos de juicio, conviene poner por escrito las necesidades personales, los horarios en que éstas se dan, lo que se espera del Asistente Personal y los requisitos que debe cumplir.

Se debe dedicar tiempo y paciencia para buscar a la persona más adecuada, pues es alguien con quien se pasa tiempo y se comparten muchas experiencias. Se debe tener muy claro qué es lo que se necesita y durante cuánto tiempo. Para ello suele ser muy útil hacer un cuadro de las necesidades diarias.

Como orientación, se proponen algunos pasos a dar en la selección y contratación de un Asistente Personal.

1. Plasmar por escrito las condiciones del trabajo, las tareas habituales a realizar y los horarios pertinentes.
2. Concertar una entrevista personal e independiente con al menos tres candidatos.

3. Observar si encaja con nuestras necesidades principales, atendiendo a sus referencias y características y al documento elaborado.
4. Explicar las tareas y actividades que deberá realizar y la remuneración a percibir, dándole una copia del documento previamente elaborado
5. Pedir justificación de la cualificación cuando sea necesario, así como comprobar sus referencias cuando las aporte.
6. Es conveniente no descartar ningún candidato inicialmente, una vez se haya entrevistado a todos los candidatos, es mejor comunicarlo pasado unos días
7. Es conveniente marcar un período de prueba y práctica entre 15 días a un mes.

Posibles requisitos que se le pueden pedir a un/una Asistente Personal pueden ser puntualidad, pulcritud, discreción, seriedad, confidencialidad, respeto, etc. La lista de tareas a realizar depende de cada individuo, tal y como se ha especificado anteriormente, pero puede incluir temas como ayuda para levantarse de la cama, higiene personal, ayuda para hacer la compra, acompañamiento en viajes, acompañamiento al trabajo, acompañamiento a los estudios, acompañamiento al ocio, conducción, ayudar a que la persona con diversidad funcional pueda “cuidar” de alguien si necesita hacerlo, etc.

#### 2.6. *¿Quiénes pueden ser los beneficiarios del Asistente Personal?*

Los perceptores potenciales de asistencia personal son las personas que por una diversidad funcional permanente o temporal no pueden realizar las tareas y actividades de la vida diaria por sí mismas y requieren por tanto de una ayuda.

En función de sus necesidades de apoyo, se requerirán unos u otros servicios, y, por lo tanto, un número determinado de horas diarias destinadas a la asistencia personal. Este grupo de personas es muy heterogéneo y amplio y abarca diversidades funcionales de todo tipo (física, visual, auditiva, intelectual y mental). Además, la posibilidad de recibir asistencia personal es independiente de la edad que tenga la persona.

La necesidad de asistencia personal se deberá justificar ante la administración, mediante los mecanismos dictaminados para tal efecto.

#### 2.7. *¿Cómo es la relación con un Asistente Personal?*

Un Asistente Personal es un profesional que realiza una tarea a cambio de una remuneración económica. Actualmente, esta figura no está regulada por ningún tipo de convenio, por lo que lo más frecuente es realizar un contrato bajo la figura de servicio doméstico. Esta figura permite además lo que se denomina el contrato de “interna”, que permite rebajar el coste de la asistencia a cambio de dar servicio de alojamiento y manutención al Asistente Personal.

Tal como se pone de manifiesto en este documento, el Asistente Personal no es un empleado de servicio doméstico y por lo tanto esta figura requiere la creación de un convenio específico, que marque un salario mínimo y un pago de unas cuotas del seguro social. El Asistente Personal debe estar siempre dado de alta en la seguridad social, como cualquier otro trabajador.

La financiación de la asistencia personal está contemplada actualmente en el sistema de pensiones español a través del denominado complemento de gran invalidez. Este complemento, que consiste en el 50% de la pensión base, fue diseñado para disponer de recursos

económicos que permitan afrontar el pago de una tercera persona, en este caso un Asistente Personal.

No obstante, la mayor parte de los complementos de gran invalidez que perciben las personas con gran diversidad funcional resultan absolutamente insuficientes para afrontar los gastos de la asistencia personal. Por ello, hoy en día, hay que acudir a los recursos propios y a familiares para poder afrontar este pago.

Se espera que con el desarrollo del nuevo Sistema de Promoción de la Autonomía, se aporten nuevos recursos a los ciudadanos a través de prestaciones económicas que se asignen directamente a las personas con diversidad funcional con el fin de pagar a su Asistente Personal.

La relación que se mantiene con un Asistente Personal es una relación jefe-empleado. No obstante, dado el grado tan intenso de convivencia e intimidad que se da en este tipo de relación, el respeto mutuo debe imperar, manteniendo la firmeza de la jerarquía con razones más que con imposiciones, durante el tiempo que dura la jornada laboral.

Debido al tipo de trabajo que realiza un Asistente Personal, donde el carácter emocional ocupa un lugar predominante, se debe distinguir entre las tareas estrictamente laborales y la relación que va más allá de éstas.

Las tareas laborales vendrán definidas de antemano y, a poder ser, por escrito. Durante el desarrollo de éstas la relación entre empleado y empleador debe ser normal, como en cualquier otro trabajo.

Existen muchos tiempos muertos que están fuera de esas labores antes mencionadas, como son convivencias o tiempos de espera, además del acompañamiento del Asistente Personal para el disfrute del tiempo de ocio y vacaciones por parte de la persona que contrata. En estos casos es importante tomar conciencia de que el asistente está trabajando, independientemente de que este trabajo se desarrolle fuera del lugar habitual, por eso habrá que tener un tacto especial en estas situaciones e intentar buscar a un Asistente Personal que encaje con nuestro perfil para cada situación. Estas circunstancias deben darse siempre dentro de una relación respetuosa, donde la privacidad debe estar garantizada por parte del Asistente Personal.

En el momento que una persona decide contratar a un Asistente Personal para llevar una vida independiente, se convierte en un pequeño empresario, con todo lo que ello conlleva.

Es lo que se denomina autogestión, desde la entrevista y selección de los candidatos pasando por su formación, si lo requiere la situación, fijar las condiciones de trabajo, gestionar la retribución del Asistente Personal, sus obligaciones con la Seguridad Social y si llega al caso tener que prescindir de sus servicios, todo es realizado por la persona con diversidad funcional.

Esto, que en principio puede parecer sencillo, requiere en muchos casos una mínima formación para que esta autogestión de la propia vida por parte de la persona con diversidad funcional sea satisfactoria. E igualmente cuanto más preparada esté la propia persona que recibe la asistencia personal, mejor será la relación con su asistente.

## *2.8. Las relaciones humanas, la clave de la asistencia personal*

Tal como indica la propia palabra, la asistencia es personal, es decir que se adapta a las necesidades de una persona y por lo tanto las relaciones humanas entre el Asistente Personal y la persona con diversidad funcional son la clave en el buen desarrollo de la asistencia.

Así, un Asistente Personal debiera reunir cualidades como:

- Tener sensibilidad por las realidades sociales.
- Tomar en consideración las indicaciones y deseos de la persona con diversidad funcional.
- Respeto por la intimidad de la persona.
- Asumir la responsabilidad de las tareas que conlleva su profesión, sin olvidar la importancia de realizarlas con puntualidad y corrección.
- Mantener el equilibrio y la serenidad para hacer frente a situaciones conflictivas de manera ponderada y correcta.
- Preservar la independencia de las personas y promover su autonomía.

Además, el conjunto de habilidades en las relaciones humanas con que debería contar un Asistente Personal, debiera incluir respuestas y claves para:

- Dialogar.
- Expresar los propios pensamientos positivos, así como, de manera razonada y justificada, los negativos.
- Realizar peticiones sobre cualquier asunto, incluidos los cambios o modificaciones conductuales que sean de interés para los objetivos propuestos, y saber rechazar aquellas demandas que no sean adecuadas.
- Defender los propios derechos, razonando y expresando opiniones y motivos.
- Disculparse y admitir los propios errores
- Admitir con naturalidad ignorancia cuando se desconoce una materia o una respuesta.
- Aceptar las críticas fundadas o saber rechazar las que se consideren inadecuadas.
- Respetar el derecho del usuario a elegir.
- Respetar la privacidad física y emocional del usuario:
  - Cerrar la puerta cuando le esté ayudando en actividades de aseo personal.
  - Llamar a la puerta antes de entrar.
  - No comentar información privada con otras personas, aunque sean miembros de la familia sin su permiso.

Por otro lado, y con el fin de conseguir un buen apoyo a la autonomía personal de las personas con diversidad funcional, éstas deben:

- Saber pedir ayuda: decir de forma clara y concreta el tipo de ayuda que necesitan.
- Controlar los tiempos.
- Respetar la dignidad e individualidad del Asistente Personal y de otros usuarios del servicio de asistencia personal

Igualmente debe hacer prevalecer ante el Asistente Personal sus derechos, tales como:

- Derecho a ser respetado como individuo y tratado con dignidad y privacidad.
- Derecho a recibir servicios sin ser discriminado.
- Derecho a escoger el servicio necesario, incluyendo alternativas posibles.
- Derecho a presentar quejas contra el funcionamiento de los servicios.

## 2.9. La Oficina de Vida Independiente y la Asistencia Personal

Dado que una persona puede necesitar más de un Asistente Personal y, a su vez, un Asistente Personal puede asistir a varias personas, resulta beneficioso para todos introducir elementos de apoyo a la coordinación y gestión de la asistencia personal, de manera que grupos más amplios de personas reciban asistencia personal con una mejor gestión, apoyo en lo que sea necesario, mejores garantías de servicio, mayor eficiencia en el uso de los recursos y mejores condiciones laborales para el Asistente Personal.

Una de las maneras de agrupar y coordinar los servicios de asistencia personal que más se ha desarrollado en otros países es la implantación de Oficinas de Vida Independiente (OVIs), conocidas en inglés como Centres for Independent Living (CILs). La principal ventaja de este tipo de organizaciones es que nacen y se gestionan desde el propio colectivo de personas con diversidad funcional, de manera que se parte de un profundo conocimiento de la realidad diaria de las personas con diversidad funcional.

A principios del año 2007, existen en España dos Oficinas de Vida Independiente: una en Madrid que da servicio a 35 personas y otra en Barcelona que lo hace a 9 personas.

De manera esquemática se relacionan a continuación algunos aspectos de la OVI que están relacionados con la figura del asistente Personal.

Para asegurar la disponibilidad permanente y fluida de asistentes personales una OVI:

1. Dispondrá de bolsa de empleo informatizada de asistentes personales, para facilitar de forma dinámica la prestación de los servicios.
2. Mantendrá contactos con todas las bolsas de empleo de los Centros de Intermediación Laboral donde puedan publicarse las ofertas en cada momento.
3. Insertará anuncios en prensa.
4. Se realizará un importante esfuerzo cuadrando horarios, zonas, tipo de atención, etc., investigando con detenimiento las características para conseguir el mejor Asistente Personal para cada usuario y las mejores condiciones laborales para los trabajadores.
5. Contemplará como factor positivo, la contratación de trabajadores menos favorecidos, (primer empleo, parados de larga duración, inmigrantes, mujeres, etc.) siempre que reúnan los requisitos necesarios.
6. Colaborará a delimitar las funciones y responsabilidades de los Asistentes Personales ante los usuarios, de modo que no se den situaciones equívocas que deterioren la relación entre ambos.

La OVI procurará asegurar las siguientes condiciones para el Asistente Personal:

- Mantenerle informado acerca de la asistencia personal globalmente y de los casos individuales en que colabora o va a colaborar.
- Proporcionarle una formación adecuada.
- Aumentar su autoestima, valorando su labor.
- Favorecer su sentimiento de pertenencia al equipo de la OVI.
- Crear un clima positivo y favorecer la interacción entre las y los miembros del grupo.
- Evitar que corra riesgos.

### 3. CUESTIONES ALREDEDOR DE LA ASISTENCIA PERSONAL

#### 3.1. *La Asistencia Personal: una cuestión de Derechos Humanos*

Dado el desconocimiento que existe de la figura del Asistente Personal, se podría pensar que es el resultado de mentes calenturientas en busca de derechos. Sin embargo, esta percepción sobre el derecho a la asistencia personal, no es un invento, ni una percepción subjetiva, sino que es una cuestión de Derechos Humanos.

La ONU publicó las muy conocidas Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en Resolución Aprobada por la Asamblea General, en el cuadragésimo octavo periodo de sesiones, de 20 de diciembre de 1993.

Estas Normas Uniformes, en su Artículo 4 de Servicios de apoyo, estipulan:

Los Estados deben velar por el establecimiento y la prestación de servicios de apoyo a las personas con discapacidad, incluidos los recursos auxiliares, a fin de ayudarles a aumentar su nivel de autonomía en la vida cotidiana y a ejercer sus derechos.

1. Entre las medidas importantes para conseguir la igualdad de oportunidades, los Estados deben proporcionar equipo y recursos auxiliares, *asistencia personal* y servicios de intérprete según las necesidades de las personas con discapacidad.

...

6. Los Estados deben apoyar la elaboración y la disponibilidad de *programas de asistencia personal* y de servicios de interpretación, especialmente para las personas con discapacidades graves o múltiples. Dichos programas aumentarían el grado de participación de las personas con discapacidad en la vida cotidiana en el *hogar*, el lugar de *trabajo*, la *escuela* y durante su *tiempo libre*.

7. Los programas de asistencia personal deben concebirse de forma que *las personas con discapacidad* que los utilicen *ejercen una influencia decisiva en la manera de ejecutar dichos programas*.

Pero la ONU ha ido muchos más allá, y en su resolución 1998/31 sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad, aprobada en la 54a sesión consta:

Cualquier violación del principio fundamental de igualdad y cualquier discriminación o diferencia negativa de trato de las personas con discapacidad que *contravenga las Normas Uniformes de las Naciones Unidas* sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad *vulnera los derechos humanos* de esas personas.

Partiendo de ambas referencias a los Derechos Humanos, podemos concluir que cada vez que mientras el Estado no apoye los programas de asistencia personal colaborará en la vulneración de los Derechos Humanos de las personas con diversidad funcional.

Por si esto fuera insuficiente, la inminente ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU por parte del Estado español tendrá como consecuencia su incorporación al sistema legal español, además del refuerzo del concepto de que la discriminación por diversidad funcional es una cuestión de Derechos Humanos.

Dicha Convención fue aprobada el día 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y en ella se habla de la Asistencia Personal en el artículo 19.b:



### Artículo 19. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad

Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:

- a. Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;
- b. Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la *asistencia personal* que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;

...”.

Si España firma esta Convención y su protocolo adicional, como está previsto, la figura del asistente personal vendrá refrendada como un derecho humano que deberá ser garantizado por el estado español.

### 3.2. Situación en España respecto a otros países europeos.

Los servicios de asistencia personal están implantados desde la década de los 80 y 90 en una gran parte de los países del norte de Europa: Irlanda, Gran Bretaña, Suecia, Noruega, Dinamarca, Holanda, Austria y Alemania son países en los que funciona esa figura desde hace años.

Gran Bretaña y Suecia cuentan además con legislación específica al respecto. Suecia aprobó en 1994 su Ley de Asistencia Personal y Gran Bretaña lo hizo en 1996. En Francia y en Italia hay también sistemas de asistencia personal, pero de ámbito mucho más reducido.

En Gran Bretaña, el gobierno Blair ha adoptado el sistema de pago directo + asistencia personal como herramienta básica para su programa estratégico de erradicación de la discriminación en los próximos 20 años.

### 3.3. La situación de las personas en situación de dependencia en España

La situación actual de las personas en situación de dependencia ha sido analizada con profundidad en el Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Este documento es del año 2005 y contiene respuestas a la mayor parte de las cuestiones relacionadas con la promoción de la autonomía.

No obstante, extraemos de él y de otros estudios algunas de sus conclusiones más relevantes a efectos de este documento:

- Se estima que en 2005 el número de personas en situación de dependencia asciende a 1.125.190.<sup>3</sup>
- De éstos, casi el 75% tiene más de 64 años.<sup>4</sup>

3 Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Capítulo I. Cuadro 30.

4 Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Capítulo I. Cuadro 32.



- Al menos el 93% de los posibles perceptores del Sistema Nacional de Promoción de la Autonomía son pensionistas, con una pensión media que como máximo alcanzó los 574 € mes en 2004.<sup>5</sup>
- Casi el 84% de los “cuidadores” familiares son mujeres.<sup>6</sup>
- El 0,6% de las personas mayores que necesitan “cuidados” vivían en una residencia en 2004<sup>7</sup>
- Unas 30.000 personas con diversidad funcional viven en residencias.<sup>8</sup>
- Unas 70.000 personas reciben complementos de gran invalidez en sus pensiones<sup>9</sup>

De estos datos, podemos estimar que unas 100.000 personas menores de 65 años pueden optar en un futuro por el servicio de asistencia personal, al igual que muchos de los que componen el 99,4% de las y los mayores de 65 que no están en una residencia

### 3.4. *¿Cómo aborda la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia la figura del Asistente Personal?*

La ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LEPA) vio la luz como anteproyecto a finales de diciembre de 2005. Tras su remisión a los agentes sociales<sup>10</sup> y al Consejo de Estado, el día 21 de abril de 2006, el Consejo de Ministros aprobó el proyecto de ley incorporando ciertas modificaciones sobre el anteproyecto y lo envió al Parlamento para su aprobación.

El trámite parlamentario se extendió durante el resto del año 2006 y previo paso por el senado la LEPA quedó aprobada el 14 de diciembre de 2006 y publicada en el BOE número 299 de 15 de diciembre de 2006 como Ley 39/2006

En el texto de la Ley la figura del Asistente Personal y su vinculación al pago directo quedan perfiladas en los artículos 2, 14 y 19:

#### *Artículo 2. Definiciones*

.....

7. Asistencia personal: servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación de dependencia, de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciando su autonomía personal.

#### *Artículo 14. Prestaciones de dependencia*

...

5 Breve análisis económico del anteproyecto de ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Foro de Vida Independiente. <http://www.asoc-ies.org/redvistore1/Breve%20análisis%20económico%20de%20la%20LEPA%20-%20feb.doc>

6 Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Capítulo III. Tabla 4.

7 Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Capítulo III. Gráfico 4.

8 Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Capítulo IV. Suma de datos de Págs. 53 y 54.

9 Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Capítulo VIII. Cuadro 5.

10 Aportaron comentarios a la Ley los sindicatos y empresarios, el Consejo Económico y Social, la Federación de Municipios y Provincias, la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras, algunas Comunidades Autónomas, el Consejo Estatal de personas Mayores, sociedades de gerontología y el Foro de Vida Independiente. El Consejo Nacional de la Discapacidad no aportó ninguna postura pública oficial.

5. Las personas con gran dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personalizada en los términos del artículo 19.

*Artículo 19. Prestación económica de asistencia personal*

La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia. Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria. Previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación.

Obsérvese que en esta Ley y tal como ha reclamado en los últimos años el Foro de Vida Independiente<sup>11</sup>, se contemplan conceptualmente el pago directo y la asistencia personal. No obstante existen matices que todavía tienen que mejorar para que los conceptos queden definitivamente claros.

La asistencia personal es una herramienta que sirve para que cualquier ciudadana o ciudadano que sea discriminado por su diversidad funcional pueda erradicar esa discriminación y participar en la sociedad en igualdad de oportunidades. Por lo tanto, la restricción impuesta en el artículo 14.5 indicando que sólo podrán acceder a esta prestación las personas con gran diversidad funcional, denota una concepción errónea de los principios de los que emana la figura del Asistente Personal.

Analizando el texto en profundidad, se ve además que el objetivo de esta prestación económica es *“contribuir a la contratación de una asistencia personal”*, lo que indica que se trata de una contribución a un gasto, no una herramienta para garantizar el derecho a la no discriminación. Obsérvese que se aproxima al concepto, pero se prorroga la discriminación.

En el mismo artículo 19, tenemos *“que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria”*. Con esta redacción se considera que:

- No se contempla el uso de la prestación para la participación en la vida comunitaria, tal como se indica en el artículo 19 de la Convención de la ONU, en una clara discriminación con respecto al resto de los ciudadanos y ciudadanas.
- Se confunde la autonomía moral (capacidad de tomar decisiones) con la autonomía física (capacidad física de realizar las actividades básicas de la vida diaria). Se debería dar al beneficiario la asistencia personal para que pueda decidir y llevar a cabo las actividades que quiere realizar en su vida en todo momento, en igualdad de oportunidades con el resto de los ciudadanos y ciudadanas.

El acceso al ocio, la cultura, el tiempo libre, en definitiva a las relaciones sociales, es imprescindible, junto al trabajo y al estudio, para una plena vida independiente que verdaderamente iguale a los ciudadanos independientemente de si tienen o no una diversidad funcional. La asistencia personal debe permitir el acceso a todas estas actividades a las personas con diversidad funcional.

11 Comparecencia conjunta de don Javier Románach Cabrero y de don José Antonio Novoa Romay, representantes del Foro de Vida Independiente, acordada por la citada Comisión, para informar sobre la regulación del régimen de dependencia. (219/000109). Intervención en la Comisión no perm. de seguimiento y evaluación acuerdos Pacto de Toledo el 09/03/2005. Disponible en web: <http://www.congreso.es/cgi-bin/docu/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=INT8&PIECE=INT8&FMT=INTTXD1S.fmt&DOCN=000014018>

### 3.5. ¿A cuánto asciende el importe de la prestación económica de Asistencia Personal?

El importe de la prestación económica por asistencia personal está relacionado con el número de horas de asistencia que se consideren adecuadas para una persona y que deberán ser indicadas en su Programa Individual de Atención, tal como se indica en el artículo 29.1 de la LEPA.

Podemos suponer que para altos grados de "inDependencia", que es para los que está de momento aprobada esta prestación, la necesidad media de horas de asistencia sea de 12 horas<sup>12</sup> diarias, 365 días al año, lo que supone aproximadamente 2 Asistentes Personales por persona.

Lo que se indica el artículo 20 de la LEPA a este respecto es:

Artículo 20. Cuantía de las prestaciones económicas.

La cuantía de las prestaciones económicas reguladas en los artículos de esta Sección se acordará por el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para su aprobación posterior por el Gobierno mediante Real Decreto.

Por lo tanto, una vez constituido el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia el pasado 22 de enero de 2007 habrá que esperar al Real Decreto del Gobierno.

A pesar de ello, existen algunas cifras que pueden servir de referencia para hacer una estimación previa:

Se sabe que una plaza residencial está costando 35.000 € anuales<sup>13</sup>, que distribuido en 14 pagas (siguiendo el esquema de las pensiones de la Seguridad Social) da un importe de 2.500 € mensuales.

Se puede considerar que es poco probable que la prestación por asistencia personal máxima sea mayor que esa cantidad, ya que en ella van incluidos los costes de hostelería.

Por otro lado, según las experiencias que se están desarrollando en Madrid y Barcelona, el coste del salario y seguridad social de un asistente personal que trabaje 40 horas a la semana asciende aproximadamente a unos 1.000 € mensuales (*gross* modo 750 de salario y 250 de seguridad social) y, tal como se ha dicho antes, cada persona necesita de media 2 asistentes personales. Esto supone un total estimado de 2.000 € al mes.

Por otro lado, se sabemos que se está barajando la idea de que sean las propias administraciones públicas las que sufragen los gastos de la Seguridad Social de los Asistentes Personales, lo que supondría un ahorro de unos 500 € al mes y dejaría la prestación media en 1.500 € al mes.

También se sabe, que el complemento de gran invalidez puede llegar en 2007 a un máximo de 1.145,29<sup>14</sup>. Si suponemos que este nuevo sistema es una mejora con respecto al anterior, se puede decir que la cifra estimada en el párrafo anterior de 1.500 € al mes no se aleja de lo que se proporciona hoy en día.

12 En las estimaciones realizadas para la OVI de Madrid, la media era de 10 horas diarias.

13 Libro Blanco sobre la "Atención a las personas en situación de dependencia en España". Capítulo IV, pág. 125. Gráficos. Disponible en Web: [http://www.tt.mtas.es/periodico/serviciosociales/200501/libro\\_blanco\\_dependencia.htm](http://www.tt.mtas.es/periodico/serviciosociales/200501/libro_blanco_dependencia.htm)

14 El 50% de 2.290,59, importe de la pensión máxima en el año 2007. Importe pensiones mínimas 2007. Pág. 1. Disponible en Web: <http://www.ugt.es/DatoBasico/pensiones2007dato.pdf>

Todas estas estimaciones están hechas pensando que existe una verdadera voluntad de llevar a cabo un sistema nuevo, mejor y orientado a promover la igualdad de oportunidades de las personas que están discriminadas por su gran diversidad funcional.

### 3.6. *¿Cuál y cómo será la implantación de la figura del Asistente Personal?*

La implantación de la figura del Asistente Personal avanzará según el ritmo de implantación del propio Sistema Nacional de Promoción de la Autonomía, Tal como se indica en el artículo 19, habrá que esperar a que el Consejo Territorial del Sistema Nacional de Promoción de la Autonomía defina las prestaciones, su acceso y la regulación de la figura del Asistente Personal.

Si se cumplieran los plazos establecidos en la Ley, en el año 2007 se podrían definir las tareas a realizar y terminadas entre los años 2007 y 2008.

En el entorno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se contempla la posibilidad que las personas que tengan contratada a una persona como "cuidador" pueda ser reconvertido a asistente personal.

### 3.7. *¿La población dependiente y su entorno están preparados para recibir la ayuda de un Asistente Personal?*

Como ya se ha comentado en este documento, la figura del Asistente Personal todavía no es conocida ni reconocida hoy día por la sociedad en general. Y de la misma forma, es desconocida para muchos de los posibles beneficiarios de ella. Aunque paradójicamente, muchos de ellos utilizan un Asistente Personal sin saber realmente que lo es. Es decir, es normal encontrar familias que contratan a una persona para "cuidar" a sus familiares mayores o con diversidad funcional. Otras veces ese "cuidador" o "cuidadora" es un familiar (en la mayoría de los casos una mujer), tanto es así que el gobierno en el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia contempla la posibilidad de regular como Asistente Personal al cuidador familiar.

Por lo tanto, si se dota a la figura del cuidador familiar de un reconocimiento profesional, nos encontramos con que la mayoría de la población dependiente recibe asistencia personal.

Como para todo cambio, para asentar la figura del Asistente Personal se necesita una habituación. Sobre todo, las personas que viven en situación de dependencia necesitan conocer la Filosofía de Vida Independiente para poder comprender el concepto de la asistencia personal. Esta formación resulta muy necesaria para las personas con diversidad funcional que llevan mucho tiempo institucionalizadas.

La vida independiente no siempre es fácil, tener un Asistente Personal conlleva organización, responsabilidad y autogestión. Si la persona que recibe la asistencia está verdaderamente preparada para ello, su entorno no será ningún problema.

### 3.8. *¿Se crearán nuevos puestos de trabajo?*

La respuesta a este interrogante es desde todo punto positiva y afirmativa. Hoy en día es ya habitual encontrarnos por las calles de nuestras ciudades bastantes personas mayores acompañadas por asistentes personales, normalmente personas extranjeras que no son consideradas como asistentes personales.

Teniendo en cuenta que la población española tiende a envejecer cada vez más y que las expectativas de vida aumentan, no es difícil deducir que cada vez se demandarán más los servicios del Asistente Personal. Si además contamos con que el deseo de la población mayor y con diversidad funcional de forma mayoritaria tiende a querer desarrollar su vida en su propio domicilio y dentro de su entorno habitual, la necesidad de asistentes personales y, por lo tanto, creación de nuevos puestos de trabajo se hace evidente.

No sólo se crearán nuevos puestos de trabajo, sino que además aflorarán muchos empleos que ahora se encuentran en la llamada economía sumergida. Nos referimos a todas aquellas personas que se dedican a la atención y asistencia de personas fundamentalmente mayores.

La demanda de asistentes personales no tiene por qué perjudicar ni hacer decrecer la demanda de otras profesiones tradicionales dentro del sector de los servicios sociales, en los casos de atención directa como es la ayuda a domicilio, muchos de estos profesionales podrán reciclarse y/o complementarse a la figura del Asistente Personal.

Todo esto en lo que refiere a puestos de trabajo directos, pero también se espera que aumenten los puestos de trabajo indirectos, con la creación de empresas públicas o privadas para dar asistencia y cobertura a este sector cada vez más amplio de la población. Servicios como la teleasistencia, complementarios con el Asistente Personal, es una buena muestra de ello.

La coordinación y desarrollo de este nuevo sector debe correr a cargo de los servicios sociales más cercanos a la ciudadanía y de profesionales como los trabajadores sociales junto con los propios beneficiarios.

La calidad y cantidad de estos puestos de trabajo dependerá directamente de la suficiencia de recursos que se pongan encima de la mesa dedicados a la asistencia personal, de la regulación de esta figura desde la legislación laboral, el control por parte del usuario de los recursos económicos y el control del uso adecuado de dichos recursos por parte de la administración.

Si no se pone mucha atención en los cuatro puntos mencionados en el párrafo anterior, se corre el peligro de prorrogar y promover empleo precario, en lugar de crear nuevos puestos de trabajo.

### *3.9. ¿Se ajusta la demanda a la oferta de Asistente Personal?*

Actualmente no existe una demanda y una oferta de Asistente Personal como tal. Como hemos destacado a lo largo de todo este documento, esta figura no está reconocida y, por lo tanto, esta pregunta no puede ser contestada de forma contrastada.

Ahora bien, si nos atenemos a los datos de personas mayores y con diversidad funcional que viven en su entorno con la ayuda de una persona externa a la familia, podemos decir que la demanda cada vez es mayor.

De igual forma, conviene resaltar que históricamente en España la figura del Asistente Personal ha sido suplida por la propia familia, en particular por la madre, hermana o esposa de esa persona porque el trabajo de asistir y ayudar dentro de la familia ha sido destinado tradicionalmente a las mujeres.

La estructura familiar y social de España ha hecho que esas carencias de los servicios sociales fueran cubiertas por el propio entorno. Hoy en día esto está cambiando: el aumento de la expectativa de vida, los cambios en la estructura familiar así como el bajo índice de

natalidad, hace que cada vez exista una mayor demanda de ésta figura que es el Asistente Personal.

En cuanto a la oferta, se atisban movimientos sobre todo en el contingente de trabajadores extranjeros, orientados a cubrir esta demanda.

Por lo tanto, es posible decir que en los próximos años la creación de puestos de trabajo se va a ver incrementada de forma sensible en el sector de los servicios sociales, para hacer frente a esa demanda cada vez más creciente.

### *3.10. ¿Qué beneficios aporta la figura del Asistente Personal en relación a otros servicios o ayudas?*

La figura del Asistente Personal es una pieza muy importante del engranaje que forma la vida independiente, entendiendo por vida independiente una filosofía de vida, una forma de afrontar la diversidad funcional siguiendo los criterios del movimiento de vida independiente.

Para una persona con diversidad funcional, se traduce en algo tan sencillo y a la vez tan complicado como poder tener el control de su propia vida, poder tomar decisiones, poder vivir en su domicilio, poder interactuar con su entorno social, poder ir a trabajar y tener acceso al ocio.

El Asistente Personal es la persona que permite dar un paso más, pero que debe ir también acompañada de otras cosas, como las ayudas técnicas, ayudas para el acceso a vivienda adaptada, ayudas para la incorporación al trabajo y la accesibilidad del entorno y del transporte.

### *3.11. Asistente Personal versus residencias y otras medidas sociales*

Las tareas que desarrolla un Asistente Personal han sido tradicionalmente suplidas en España por dos vías:

- El entorno familiar, las amistades y, lo que se ha dado en llamar, el apoyo informal.
- Las residencias, en las que el individuo ve cubiertas sus necesidades básicas de la vida y recortadas muchas de sus actividades de participación social en igualdad de oportunidades.

La evolución de la familia en la sociedad moderna hace ya inviable la delegación de esta responsabilidad en la unidad familiar.

La ayuda a domicilio, como ampliación del apoyo del entorno familiar, no se puede considerar como un elemento integrador, pues es una ayuda que se circunscribe, como su nombre indica, al propio domicilio, y que, por lo tanto, limita la toma de decisiones del beneficiario de esta ayuda.

Por otro lado, la institucionalización de las personas con diversidad funcional ha demostrado que no contribuye a la integración de las mismas dentro de la sociedad.

Las residencias son centros donde el individuo no tiene poder de decisión, donde las decisiones las toma la dirección del centro. Los horarios están predeterminados y la libertad de movimientos está sujeta a éstos.

En ninguna de estas vías la persona que las recibe tiene el control sobre su propia vida. Este hecho ha tenido como consecuencia la falta de independencia de las personas discrimi-



nadas por su diversidad funcional, que han visto su vida condicionada a la voluntad o favores gratiables de su entorno (familia o institución), careciendo de la plena libertad para tomar decisiones que afectarían a su propia vida como puede ser la hora de levantarse, la actividad a desarrollar en un momento dado, la hora de ir al servicio, la frecuencia de la higiene, etc.

Frente a estas dos soluciones predominantes hasta hoy en España, surge la figura del Asistente Personal. La figura del Asistente Personal abre una nueva vía, una alternativa a la familia y a las residencias, Esta alternativa no ha sido diseñada por las familias ni por las administraciones, sino que surge del propio colectivo de personas discriminadas por su diversidad funcional. Por lo tanto, esta alternativa es la que mejor cubre las necesidades y ayuda a garantizar los derechos de las personas con diversidad funcional.

La asistencia personal se ha revelado como la mejor alternativa para la integración y el desarrollo de la persona en su entorno y es la única que permite decidir a la persona quién, cómo y cuándo le asiste.

#### 4. CONCLUSIONES

Desde que a finales de los años sesenta naciera la filosofía de Vida Independiente, se ha puesto de relieve un error básico aplicado a las políticas sociales dedicadas a la diversidad funcional: tradicionalmente se creyó que las personas discriminadas por su diversidad funcional eran seres erróneos, mal hechos que debían ser protegidos, “curados”, “reparados”, y por lo tanto, se desarrollaron políticas y servicios acordes a esta actitud.

Con el nacimiento de la filosofía de Vida Independiente, nace un nuevo paradigma, una nueva visión de la realidad de un gran número de personas que sencillamente ha sido discriminadas por ser diferentes. Estas personas, muchas de las cuales habían perdido su autonomía física, habían cedido tradicionalmente su capacidad de decisión al resto de la sociedad. Sin embargo, la filosofía de Vida Independiente pone de relieve que lo importante es la capacidad de tomar decisiones y que es esta capacidad la que hay que potenciar en los individuos, dotarles de las herramientas que necesiten para llevar una vida en igualdad de oportunidades con el resto de la población.

Bajo este nuevo punto de vista, una persona con diversidad funcional no tiene por qué ser encerrada en una residencia sino que debe participar en igualdad de condiciones a lo largo de toda su vida en los procesos habituales de la sociedad. Así, de joven debe estudiar, luego trabajar, luego formar una familia, luego retirarse y, en todo ese proceso, participar en actividades sociales de ocio, viajes, de vacaciones, etc. como hacen el resto de los individuos de la sociedad de su misma edad.

La filosofía de Vida Independiente hace de cada persona con diversidad funcional un ciudadano o ciudadana con los mismos derechos y deberes que el resto y la estimula a reivindicarlos para decidir sobre su propia vida.

Las personas con gran diversidad funcional reclaman entonces el derecho a tener el control sobre la o las personas que necesitan para llevar una vida en igualdad de condiciones. La necesidad de ese control hace nacer el concepto de pago directo, ya que es el control económico el que dota a los individuos de su independencia. El pago directo es la percepción de los recursos económicos necesarios para poder pagar la asistencia personal que se precise.

Este pago proviene de la administración y se justifica ante ella. Y debe extenderse como un derecho de toda persona que lo necesite, independientemente de su nivel de ingresos o patrimonio. Pues como pilar básico de la sociedad de bienestar no puede ser restrictivo, sino



que es un derecho universal, y como tal ha de ser afrontado por las administraciones correspondientes.

Es por tanto, la fórmula Asistente Personal + Pago Directo + Derecho Universal, la que dota al individuo de las herramientas necesarias para poder llevar una vida independiente. Es la que iguala esa desventaja inicial que han tenido siempre las personas con diversidad funcional por el hecho de ser diferentes. Es la que garantiza el verdadero control de la vida por parte del individuo, sin intermediarios. Es el poder tomar decisiones aunque éstas sean equivocadas y así poder desarrollar una vida en su entorno social. Es ser y sentirse una ciudadana o ciudadano más.

En España, el Sistema de Promoción de la Autonomía que se estipula en la Ley de Promoción de la Autonomía de las Personas en Situación de Dependencia puede convertirse en la pieza clave para proporcionar a los ciudadanos los recursos que necesitan para poder disponer de asistencia personal que ellos mismos controlen. Será en el desarrollo de este sistema dónde se podrá comprobar si España es capaz de modernizar de manera efectiva su política social, consiguiendo así una mejora importante para toda la ciudadanía.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV. *El movimiento de vida independiente. Experiencias Internacionales*, García Alonso, J. V. (Coordinador), Fundación Luis Vives, Madrid, 2003. Disponible en Web: [http://www.asoc-ies.org/docs/mvi\\_exper\\_internac.pdf](http://www.asoc-ies.org/docs/mvi_exper_internac.pdf)
- IMSERSO. Libro Blanco sobre la "Atención a las personas en situación de dependencia en España". Disponible en Web: [http://www.tt.mtas.es/periodico/serviciossociales/200501/libro\\_blanco\\_dependencia.htm](http://www.tt.mtas.es/periodico/serviciossociales/200501/libro_blanco_dependencia.htm)
- LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Disponible en Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>
- MARAÑA, J. J. *Vida Independiente. Nuevos modelos organizativos*. Editado por AIES (Santiago de Compostela, 2004). Disponible en Web: <http://www.asoc-ies.org/docs/vinmo.pdf>
- NACIONES UNIDAS. *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* en Resolución Aprobada por la Asamblea General, en el cuadragésimo octavo periodo de sesiones, de 20 de diciembre de 1993. Disponible en Web: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>
- NACIONES UNIDAS. *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 6 de diciembre de 2006. Disponible en Web: <http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN10244/3-10244.pdf>
- VASEY, S. *Guía para Autogestionar la Asistencia Personal*. Edición en Castellano con traducción de Matilde Febrer. Barcelona 2004. Institut Guttman. Colección Blocs nº 15. <http://www.guttman.com/D52016C.HTM>



# EL FUTURO DEL EMPLEO CON APOYO ¿HACIA DÓNDE NOS DIRIGIMOS?

MIGUEL ÁNGEL VERDUGO

BORJA JORDÁN DE URRÍES

*Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)  
Universidad de Salamanca*

## AVANCES EN LA CONCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD Y SU REPERCUSIÓN SOBRE EL EMPLEO CON APOYO

El tratamiento científico, profesional y social de la discapacidad durante las últimas décadas no tiene parangón en la historia. Desde la última cuarta parte del siglo pasado la comprensión de la discapacidad, el desarrollo de programas y servicios, y la puesta en marcha de políticas sociales positivas no ha dejado de avanzar. Y progresivamente se han ido desarrollando múltiples iniciativas e innovaciones en las cuales se han involucrado tanto las organizaciones no gubernamentales como las administraciones.

Los cambios iniciados en las últimas décadas se han fundamentado en los nuevos modelos de comprensión de la discapacidad desarrollados y en los nuevos conceptos y estrategias de intervención acuñados. El avance hacia una sociedad inclusiva es el factor transversal común de los esfuerzos realizados en la educación, el empleo y la vida en la comunidad. El uso de los conceptos de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad y otros refleja en la práctica esos avances hacia sociedades menos marginadoras y más inclusivas.

Desde una perspectiva histórica amplia lo afirmado previamente resulta claro, pero desde un análisis más próximo al momento actual y pasado reciente también hay que señalar que los avances se producen con cierta lentitud y muchas dificultades. Y que cuando hay avances esos se producen gracias a los esfuerzos de profesionales y organizaciones que se sitúan en la vanguardia de la innovación y en el compromiso intenso con la población y la defensa de sus derechos, superando múltiples barreras. No hay que olvidar también la importancia máxima que ha tenido en los avances la maduración de las organizaciones y las redes de apoyo a favor de las personas con discapacidad.

Los cambios no se producen tan deprisa como algunos quisiéramos porque el esfuerzo exigido es complejo. No obstante, el devenir histórico en la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad se caracteriza porque siempre ha sido ascendente, y cada vez con metas más ambiciosas. Los éxitos prácticos han servido para confirmar los modelos inclusivos que se proponían, y la bondad teórica de los modelos propuestos ha servido para asentar y dar coherencia a las iniciativas más innovadoras. Incluso los mismos modelos teóricos han podido avanzar y profundizar gracias a las múltiples experiencias e iniciativas

prácticas que se han ido desarrollando. En este sentido, se puede decir que ha habido una concordancia y alianza entre la teoría y la práctica comprometidas.

Un claro reflejo de lo anterior es el avance desde los modelos biológico-médicos y psicopatológicos-psicométricos en la concepción de la discapacidad hacia los modelos sociales y ecológicos, encontrando al final la perspectiva biopsicosocial con énfasis en los factores contextuales.

Esto es lo que se refleja en los cambios conceptuales propuestos en 2001 por la Organización Mundial de la Salud con la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud), donde se propone un enfoque que mezcla las perspectivas de tipo médico y las de tipo social con un énfasis particular en los factores contextuales. Y muy similar es lo propuesto previamente en el año 1992, y ampliado en el 2002, por la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, anteriormente Asociación Americana sobre Retraso Mental, AAMR). En este caso se propuso y avanzó con claridad en un modelo multidimensional para comprender, evaluar y apoyar a las personas con discapacidad intelectual, siendo central y determinante del funcionamiento individual el paradigma de apoyos (Verdugo, 1994, 2003).

La discapacidad no está exclusivamente relacionada con la persona, como si fuera un rasgo de la misma, sino que hoy se entiende desde una perspectiva interaccionista en la cual el ambiente desempeña un papel determinante del funcionamiento del individuo y, por tanto, de las características de la discapacidad.

Junto a las concepciones relativas a la discapacidad, propuestas por las organizaciones científicas internacionales, hay que reseñar el avance significativo que supone la utilización del concepto de calidad de vida y el modelo multidimensional basado en el mismo (Schallock y Verdugo, 2002, 2003) para el cambio social que debe darse progresivamente hacia la inclusión de las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo y con otras discapacidades graves.

Cada vez son más los programas y organizaciones en el campo de la discapacidad intelectual que han iniciado el desarrollo de estrategias específicas basadas en el logro de resultados personales, en aplicar la calidad de vida en los servicios y apoyos, en realizar prácticas basadas en las evidencias y en impulsar las organizaciones hacia una mejora de la calidad (Schallock, Verdugo, Bonham, Fantova y Van Loon, en prensa). En aquellos que han avanzado más en este sentido se puede destacar la importancia que tiene el rol activo del consumidor de los servicios, el papel determinante de las organizaciones, y del sistema más extenso implicado en el cambio organizacional, la mejora de la calidad y la promoción de los resultados personales.

De alguna manera este proceso ya se había comenzado en los años 60 con los avances en la integración educativa, y en los 70 con los planteamientos comunitarios en el ámbito de la salud mental, siempre con un afán desinstitucionalizador para reducir la discriminación. Y esa es precisamente la perspectiva en la que el empleo con apoyo nació y se consolidó en muchos países desde los años 70 y 80 del siglo pasado.

El empleo desde una perspectiva holística de las necesidades del individuo debe entenderse como un medio para la integración social. El empleo para las personas con discapacidad es igual que para cualquier otro individuo, un lugar donde las capacidades y las habilidades son de importancia primordial. Frecuentemente, el trabajo es un punto de partida para la independencia y la habilidad para hacer elecciones (Russell, 1997). Por tanto, el sentimiento de pertenencia social y los patrones de identidad tampoco se obtienen solamente a través del empleo. La vida independiente, la participación en actividades de ocio, y hacer

elecciones basadas en las propias aspiraciones son aspectos integrales de cualquier persona. El empleo es importante en la medida en que los deseos y expectativas del individuo se tienen en cuenta.

Las metas y metodología de trabajo de las iniciativas de empleo con apoyo han supuesto un avance histórico significativo en el camino a recorrer en el empleo de personas con discapacidad. Los valores compartidos por quienes han trabajado desde esta perspectiva son ampliamente refrendados hoy por las propuestas de organismos internacionales, organizaciones científicas, normativas legales e iniciativas en políticas públicas. El camino hacia la inclusión ya no se puede negar, aunque se reconozcan las dificultades del mismo.

En síntesis, los avances en la concepción de la discapacidad en los últimos años han ido exactamente en la misma dirección que desde el empleo con apoyo se venía planteando, lo que significa que se refuerzan sus planteamientos. Por ello, hoy nos encontramos en una situación mucho más favorable para extender y generalizar las iniciativas. Tenemos claro que no todo el mundo con discapacidad puede y debe estar en empleo con apoyo (a unos no les hace falta y otros deben estar en otras alternativas), pero aun más claro tenemos que no es razonable que se haya avanzado tan poco en España en este camino, pues para muchos es *el camino de la inclusión en la vida adulta*.

#### LAS INFLUENCIAS CERCANAS EN LA PRÁCTICA DEL MODELO DEL EMPLEO CON APOYO (ECA)

##### *Las implicaciones del Real Decreto, logros y carencias*

La demanda de una regulación del empleo con apoyo (ECA) es una cuestión pendiente desde hace más de diez años. Del primer borrador de Real Decreto al actual, han sido muchas las demandas realizadas en este sentido, y los peligros que se han sorteado. Algunas de las propuestas realizadas por sectores concretos del mundo de la discapacidad nos dejaban un empleo con apoyo desdibujado por los enclaves y asumido en la estructura de los centros especiales de empleo. A pesar de los esfuerzos hechos desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, no se llegó a materializar de manera adecuada esta demanda para la que existía un compromiso en los acuerdos MTAS–CERMI. De alguna manera ha habido dificultades y barreras dentro del propio mundo de la discapacidad, y no se ha prestado la atención necesaria a quienes estaban desarrollado e impulsado el ECA durante años. Al final del camino, así confiamos, se estableció la necesaria búsqueda de consenso entre los agentes del sector, que ha producido, con mayores o menores influencias y con ciertas lagunas, una propuesta común. Si globalmente entendemos que es positiva, en lo particular adolece de indefinición y vacíos.

El ECA, de acuerdo con el Real Decreto pendiente de publicar, podrá definirse en el futuro en los siguientes parámetros (cuadro 1).

- *Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, que realicen su actividad en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes.*
- *Mínimo 1 año y máximo 2.*
- *Trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.*
  - o *Con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superior al 33%.*
  - o *Con discapacidad física o sensorial superior al 65%.*
- *Empresa ordinaria.*
- *Contrato de al menos 1 año.*
- *Al menos 50% de la jornada máxima legal.*
- *Si viene de un CEE deja su puesto en excedencia*

Cuadro 1

Esto nos deja varias cuestiones por resolver, como la continuidad de los apoyos (elemento clave en este modelo), o la aplicabilidad del mismo a otros usuarios distintos de los acotados (cuando el modelo podría ser útil también para ellos), o la obligatoriedad de realizar contratos de al menos 1 año y 50% de jornada (cuando algunos colectivos encuentran barreras infranqueables para conseguir contratos de meses o para trabajar algunas horas al día).

- *Empresas o autónomos si tienen preparadores y recursos de apoyo.*
- *Fundaciones y ONGs.*
  - o *Objeto social el empleo de PCD.*
  - o *Preparadores y recursos de apoyo.*
  - o *Experiencia acreditada.*
  - o *Gratuito sin cobrar a trabajadores o empresas.*
- *CEE.*
  - o *Preparadores y recursos de apoyo.*
  - o *Gratuito si cobrar a trabajadores o empresas.*

Cuadro 2

Otras incógnitas se nos plantean al ver quienes pueden promover ECA (cuadro 2), especialmente, en lo que se refiere a quién y en base a qué podrá acreditar la debida experiencia a Fundaciones y ONGs. Estas, si bien en algún caso, pueden haber recurrido a la picaresca financiera de las subvenciones, son realmente quienes han “sacado las castañas del fuego” a la administración, en términos generales, en lo que se refiere a la intermediación laboral, el ECA, y el empleo para quienes más dificultades tienen en este sector. Por ello, esperamos que el resultado no sea sumar impedimentos a los ya existentes.

- *Titulación mínima FP grado medio.*
- *Experiencia de al menos 1 año.*
- *Ratio máxima 8 trabajadores.*
- *Si es en CEE computan los trabajadores de las unidades de apoyo de los Servicios de ajuste personal y social aunque no se tengan ayudas.*
- *Subvención para pagar a preparadores.*
- *3.500€ por trabajador apoyado por periodos de 1 año sin superar los costes de contratación.*

Cuadro 3

Un último grupo e incógnitas se establecen en torno a los preparadores, las ratios y las subvenciones (cuadro 3). La variabilidad de necesidades de apoyo en función de las personas y de demanda del mismo en los diferentes momentos del proceso, plantea serias dudas sobre la aplicación de ratios adecuadas. La aplicación de las subvenciones exclusivamente a los preparadores limita las posibilidades de adecuado desarrollo de los servicios.

Desde nuestro punto de vista, el impulso de un modelo abierto y basado en las necesidades de apoyo, que tenga en cuenta la necesidad de apoyo continuado y que ofrezca libertad a los servicios para aplicar y gestionar las ayudas recibidas, tal y como se plantea en el programa ECA – Caja Madrid (Verdugo, Jordán de Urrés, Vicent y Martín, 2006), respondería a muchas de estas incógnitas de manera más efectiva.

#### *La Ley de Promoción de la Autonomía Personal (Ley de Dependencia)*

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal, más conocida como Ley de Dependencia, tiene por objeto (artículo 1) "...regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia...". La Ley incluye varias definiciones de interés (artículo 2), entre otras la de Autonomía como "la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria" o la de Necesidades de apoyo para la autonomía personal como "las que requieren las personas que tienen discapacidad intelectual o mental para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad".

Si bien no procede aquí un análisis en profundidad de la Ley, sobre la que se reflexiona en otros foros dentro de este mismo congreso, creemos que nos encontramos ante un marco en el cual se abren nuevas posibilidades. Los principios de la ley así como los derechos y obligaciones que reconoce a las personas en situación de dependencia (artículos 3 y 4) proporcionan un encuadre óptimo para el desarrollo de iniciativas que soporten esta línea de acción, como bien puede ser el empleo con apoyo. El catálogo de servicios propuesto (artículo 15) oferta en primer lugar "a) Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal", aunque su especificación posterior (artículo 21) hace referencia únicamente a la prevención de la dependencia, sin mencionar la promoción de la autonomía personal. Tenemos claro que esta ley debe concretarse en desarrollos posteriores, y que el empleo con apoyo, a priori, no es objeto directo de la misma pero, creemos también cierto que, en un marco como el que se diseña, y en una línea de política social como la propuesta, el empleo con apoyo y la metodología y paradigma de los apoyos, habrán de tener un importante papel en el desarrollo de la autonomía personal en un concepto amplio de vida con apoyo.



### *El ECA dentro de redes de vida con apoyo*

La exigencia de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, mencionada en el epígrafe anterior, y el desarrollo de los principios de la política social con la que nos hemos dotado, implican, dentro de un futuro que ya es presente, el desarrollo de un planteamiento global de vida con apoyo y de redes que la sustenten. El empleo, si bien una pieza clave del engranaje, es algo que debe incardinarse con el ocio, la vivienda, el transporte, y multitud de otros pequeños o grandes elementos de un todo.

La experiencia española de 20 años de empleo con apoyo, debe hacer de este una referencia clara a la hora de implementar nuevos servicios, como de hecho ocurre en múltiples iniciativas de vivienda u ocio. Esto nos lleva a la necesidad de diseñar, bajo principios comunes, y metodologías similares, basadas en la persona, un abanico de servicios mucho más amplio. Estamos convencidos de la necesidad de desarrollar equipos de profesionales con un alto grado de polivalencia funcional, para dar respuestas integrales basadas en las demandas y necesidades de la persona. Equipos y estructuras interconexionadas en redes amplias de servicios que se complementen unas a otras.

El empleo con apoyo, puede ser el elemento estructurador de estas redes ya que, el acceso a la vivienda, ocio, etc., pasa por disponer de un empleo digno. En lo que al movimiento del ECA corresponde, y en concreto a la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), las estructuras, objetivos y conexiones con otras organizaciones, entendemos que deberían orientarse en este sentido.

### *La involucración y convencimiento de usuarios y familias*

Tras más de una década de esfuerzos tratando de convencer a la administración y a los empresarios de que las personas con discapacidad son capaces de trabajar, y de que el modelo de ECA es plausible y efectivo, los resultados no han sido los deseados. Desde nuestro punto de vista, uno de los factores determinantes es el escaso conocimiento del modelo de ECA por parte de las PCD y de sus familias, y de la eficacia del mismo. En la medida en que el colectivo se concencie de la posibilidad de exigir este tipo de acciones, su regulación y financiación para conseguir una oferta suficientemente amplia, en el grado en que demanden esto a la administración, en base a principios como la autonomía personal, la independencia o la accesibilidad universal, pilares ya de nuestro desarrollo social, podrá conseguirse lo que hasta ahora solo emerge con dificultad.

El sector de la discapacidad es un importante lobby en el ámbito de lo social. Las personas pertenecientes al mismo y sus familias deben tomar conciencia de que la aplicación de los principios antes mencionados y la defensa de sus derechos ciudadanos, pasan por exigir a la administración aquellas herramientas o metodologías que se demuestran eficaces para alcanzarlos. Esta exigencia deben realizarla también las personas con discapacidad y sus familias, dentro de las propias organizaciones que los representan, que deben volcarse de manera clara en el impulso y desarrollo de este tipo de herramientas, y desde las estructuras que las aglutinan, demandar este derecho.

### *La aplicación en nuevos colectivos*

La regulación del ECA por un lado, la realidad ya existente por otro, y la experiencia acumulada, plantean un panorama en el que el empleo con apoyo como metodología de inserción para personas con discapacidad deja de ser patrimonio tradicional de la discapacidad intelectual y se va abriendo camino, despacio pero de manera continuada, en otros

colectivos. De esta manera, el empleo con apoyo emerge no solo entre las personas con discapacidad auditiva, física o visual, sino también con enfermedad mental, autismo, parálisis cerebral o desventaja social. Esto nos pone delante un panorama en el que la variabilidad de necesidades de apoyo y cuantificación de las mismas es realmente amplia. Nuestra experiencia, y nuestro convencimiento de la aplicabilidad de un ECA abierto basado en necesidades de apoyo, nos han mostrado la variedad de matices con los que debemos aplicar el modelo, especialmente en algunos colectivos como el de las personas con autismo, enfermedad mental o parálisis cerebral. Es necesario en este sentido, mencionar aparte a las personas en situación de desventaja social, para quienes el ECA puede ser también útil, pero es necesario afinar muchos matices, ya que, tratados como colectivo global, muestran tanta variabilidad o más que el propio mundo de la discapacidad.

Algunos elementos se nos antojan de especial relevancia en este sentido. Por un lado, el conocimiento profundo de los diferentes tipos de discapacidades y sus necesidades de apoyo así como de las diferentes realidades de la desventaja social; por otro, un bagaje amplio de recursos profesionales para adecuar las actuaciones a los requerimientos concretos basados en la persona; y en tercer lugar, un profundo conocimiento de la metodología del empleo con apoyo y sus procesos.

A los dos primeros elementos llegaremos a través de dos vías. Una la formación especializada rigurosa y seria. El borrador de Real Decreto propone para los profesionales un mínimo de titulación de FP de grado medio. Será necesario disponer en este sentido de programas formativos sólidos y completos para este tipo de técnicos pero, desde nuestro punto de vista, es probable que queden lagunas por cubrirse para alcanzar la eficacia deseada en un proyecto amplio. Por ello, creemos que la segunda vía es fundamental, y consiste en el desarrollo de equipos en los que, si bien puede haber profesionales con una formación técnica de base, deberán existir también profesionales con una formación técnica superior más sólida y amplia, que aporten la necesaria perspectiva y profundidad al equipo. Estos habrán de formarse por medio de formación universitaria de grado y postgrado especializada. Sin embargo, el Real Decreto adolece de criterio al suponer que los equipos están compuestos únicamente por preparadores laborales con acción directa en el puesto de trabajo, y no contempla claramente la necesidad de disponer de equipos más amplios para cubrir eficazmente las diferentes tareas necesarias y su financiación.

Al tercer elemento fundamental, el profundo conocimiento de la metodología del ECA, llegaremos también por la formación especializada, de uno u otro tipo. Este elemento, ante la variabilidad de población y situaciones con que podemos encontrarnos, se nos antoja crucial como veremos a continuación.

#### *Fidelidad en los procedimientos como garantía de éxito*

El requisito esencial para ser fiel a los procedimientos y filosofía del empleo con apoyo es el profundo conocimiento de los mismos, como hemos mencionado con anterioridad. Este requerimiento de fidelidad no es gratuito, ya que existe evidencia empírica (Becker, McHugo, Halliday y Martínez, 2006) que nos muestra que en la medida en que el programa se ajusta a los principios del ECA, es posible solventar y anular la influencia negativa de elementos como un panorama sociolaboral especialmente difícil y árido en el área donde se desarrolla el programa. La fidelidad metodológica es pues garantía de éxito, aun cuando nos enfrentemos a necesidades de apoyo diversas. Si bien será necesario utilizar herramientas diferentes según las necesidades, y orientaciones diferentes según los tipos de apoyo a desarrollar, el procedimiento global del ECA no varía, y es igualmente útil en diferentes situaciones.

La fidelidad al modelo puede analizarse desde diferentes aproximaciones, por un lado encontramos la Supported Employment Fidelity Scale o Escala de Fidelidad del Empleo con Apoyo (Bond, Becker, Drake, y Vogler, 1997). Esta establece una serie de parámetros basados en evidencias prácticas de a que debe ajustarse un programa de empleo con apoyo para ser fiel al modelo, a un modelo efectivo.

Otra aproximación, más cercana a nosotros, podemos encontrarla en los Estándares de empleo con apoyo desarrollado por la European Union of Supported Employment (EUSE) o Unión Europea de Empleo con Apoyo (Evans, Lopes, Katsouda, Diepeveen, Fleming, Haddock, Hazzard, Schuller, Johnova, Boxava, Martínez, Jordán de Urríes, Eklund, Sariola, y Haltunen, 2005). La EUSE mediante el trabajo de un amplio grupo de expertos de carácter internacional, estableció unos elementos básicos en el desarrollo del ECA, y desarrollo un serie de estándares en cada uno de esos elemento que deben orientar no solo los mínimos, sino los objetivos y resultados deseables en virtud de un criterio de búsqueda de la excelencia en los servicios de ECA. Desde el INICO, y en el convencimiento de que esta línea es la adecuada, se operativizaron estos estándares en una herramienta de utilidad práctica (Jordán de Urríes, en prensa) con un procedimiento establecido para analizar la consecución de los mismos de manera rigurosa.

Lo anteriormente comentado, lleva implícito un elemento crucial a nuestro juicio. ¿Cómo seremos conscientes de que el programa que desarrollamos es fiel al modelo de ECA? ¿Cómo saber si alcanzamos o no los estándares de calidad? La respuesta a estas preguntas es clara, por medio de la evaluación y la investigación.

#### *La evaluación e investigación como herramientas fundamentales*

Para finalizar esta reflexión sobre las influencias cercanas en la práctica, y como respuesta a las preguntas realizadas en el epígrafe anterior, creemos esencial detenernos a reflexionar sobre la importancia de la evaluación y la investigación. Para ello, traemos aquí el extracto de algunos párrafos incluidos en publicaciones anteriores (Jordán de Urríes y Verdugo, 2006a, 2006b).

“Nos parece adecuado, para concluir el presente texto, señalar la importancia crítica de la evaluación en el desarrollo de programas sociales, y específicamente en el ámbito en que nos hemos centrado, el empleo con apoyo. Es necesario señalar que la evaluación de programas se presenta en la actualidad desde una amplia variedad de prácticas profesionales y de teorías que las soportan. También lo es, que es una práctica cada vez más generalizada el incluir algún tipo de evaluación dentro del diseño y ejecución de los programas, aunque en muchas ocasiones esta evaluación es interna y diseñada por la propia organización o entidad promotora, y no sujeta a procedimientos consensuados o estandarizados. Concretamente, en España y en el empleo con apoyo, son esclarecedores los datos disponibles que reflejan la práctica evaluadora (Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005), ya que el 73,7% de las organizaciones desarrollan algún tipo de evaluación aunque lo hacen a nivel interno en el 51,9% de los casos, por agentes externos independientes en el 7% y con ambas modalidades el 15,8%. El dato se complementa al ver que de las entidades que evalúan utilizan en el 71% de los casos métodos propios y solo en el 29% procedimientos estandarizados.

La búsqueda de la calidad y la excelencia es uno de los objetivos de la evaluación en los que ponen énfasis las organizaciones, pero esta no esta nunca separada del objetivo de alcanzar los mayores niveles de integración en la comunidad, calidad de vida, y autodeterminación de los usuarios de los servicios. En cualquier caso, la evaluación de programas está íntimamente ligada e implica la utilización de procedimientos de investigación para recabar

de forma sistematizada información sobre las actividades, características y resultados de los programas sociales, e implica el utilizar estos datos para tomar decisiones y mejorar los programas.”

Nuestra aportación en este sentido la constituye el SEMECA (Verdugo, Jordán de Urrés y Vicent, en prensa), Sistema de Evaluación Multicomponente de Empleo con Apoyo. Este sistema, del que hemos hablado ya en otro capítulo de este libro que recoge aportaciones significativas del INICO al empleo con apoyo, aúna dos premisas que consideramos básicas. Por un lado, la utilización de diferentes herramientas de evaluación, complementarias, que aporten datos de tipo cuantitativo y cualitativo. Por otro, múltiples fuentes de datos que tengan en cuenta a todos los elementos del proceso de integración laboral y la percepción de los agentes participantes.

Como implicación clara hacia el futuro, la evaluación y la investigación que desarrollemos, tanto en el campo específico del empleo con apoyo como en otros relacionados con la discapacidad, deberán responder a un *Decálogo* básico con el que cerramos nuestra reflexión (Verdugo, 2006, p. 54):

1. Ha de ser una prioridad de la administración pública y de las organizaciones no gubernamentales.
2. Necesita una aportación continua de recursos para permitir crecer y consolidar los grupos de investigación existentes, así como para formar otros nuevos.
3. Solamente puede ser planificada y dirigida con garantía por quienes tienen preparación y experiencia suficiente.
4. Es el mejor fundamento y apoyo para tomar decisiones eficaces en el proceso habilitador y rehabilitador durante toda la vida.
5. Sirve para planificar políticas sociales, de salud y educativas, implantar y mejorar procesos innovadores y para evaluar y mejorar las prácticas profesionales.
6. Permite tener un conocimiento crítico de la aplicación de la normativa, los programas y los recursos.
7. Es indispensable para incorporar una cultura de calidad.
8. Aporta conocimiento esencial para avanzar en la comprensión de las necesidades de las personas con discapacidad.
9. Ha de tener en cuenta la participación de las personas con discapacidad, quienes a su vez deben implicarse y colaborar activamente en los procesos investigadores.
10. Ha de orientarse hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación, la promoción de la autodeterminación y vida independiente, y la mejora de la calidad de vida.

## REFERENCIAS

- Becker, D. R., X. H., McHugo, G. J., Halliday, J., y Martinez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes? *Community Mental Health Journal*, 42(3), 303-313.
- Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., y Vogler, K. M. (1997). A fidelity scale of the individual placement and support model of supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(4), 265-284.

- Evans, M., Lopes, I., Katsouda, C., Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Hazzard, T., Schuller, S., Johnova, M., Boxava, P., Martínez, S., Jordán de Urríes, F. B., Eklund, B., Sariola, L., y Haltunen, H. (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad*. Belfast: European Union of Supported Employment.
- Evans, M., Lopes, I., Katsouda, C., Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Hazzard, T., Schuller, S., Johnova, M., Boxava, P., Martínez, S., Jordán de Urríes, F. B., Eklund, B., Sariola, L., & Haltunen, H. (2005). *Information booklet and quality standards*. Belfast: European Union of Supported Employment.
- Jordán de Urríes, F. B. (2005). *Estándares Europeos de Calidad para los Servicios de Empleo con Apoyo. Instrumento de evaluación*. Salamanca: INICO.
- Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A., y Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2006a). Principios éticos y estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante Empleo con Apoyo. El modelo de la EUSE. *Intervención Psicosocial*, 14(3), 343-354.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2006b). Principios éticos y estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante Empleo con Apoyo. El modelo de la EUSE. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Rompiendo inercias. Claves para avanzar. Actas de las VI Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 431-442). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Boletín Oficial del estado nº 299 de 15 de diciembre de 2006.
- Russell, C. (1997). *Employment of disabled people / European Realities*. Conferencia inaugural del IV Máster Universitario en Integración de Personas con Discapacidad, Universidad de Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Schalock, R.L., Verdugo, M.A., Bonham, G.S., Fantova, F. y Van Loon, J., en prensa). Enhancing Personal Outcomes: Organizational Strategies, Guidelines, and Examples. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial. [Publicación original: *The concept of quality of life in human services: A handbook for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.]
- Verdugo, M.A. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. *Siglo Cero*, 25 (5), 5-24.
- Verdugo, M.A. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Siglo Cero*, 34 (1), 5-19.
- Verdugo, M. A. (2006). ¡Qué investiguen ellos! Ideas y propuestas para mejorar la investigación sobre discapacidad en España. En M.A. Verdugo y F.B. Jordán de Urríes (Coords.), *Rompiendo inercias. Claves para avanzar. VI Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 41-54). Salamanca: Amarú.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C. (2006). *Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de programas de Empleo con Apoyo, SEMECA*. Salamanca: INICO.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C., y Martín, R. (2006). Integración laboral y discapacidad. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Rompiendo inercias. Claves para avanzar. Actas de las VI Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 443-457). Salamanca: Amarú Ediciones.









