



DIRIGIDO A PROFESIONALES



Empleo con Apoyo

Modelo de intervención
DOWN ESPAÑA

Colabora:

divinapastora
seguros

Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA

Colabora:

divinapastora
seguros

Coordinación y autoría de la edición:

Irene Molina Jover, coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo.

Con la colaboración de las siguientes entidades pertenecientes a la Red Nacional de Empleo con Apoyo:

DOWN ANDALUCÍA
ASPANRI-DOWN
DOWN CÓRDOBA
DOWN GRANADA
DOWN HUELVA. AONES
DOWN JAÉN
DOWN MÁLAGA
DOWN GUADALAJARA
DOWN TOLEDO
DOWN ÁVILA
FUNDABEM
DOWN LEÓN. AMIDOWN
DOWN SEGOVIA. ASIDOS
DOWN VALLADOLID
FUNDACIÓN CATALANA SÍNDROME DE DOWN

DOWN LLEIDA
DOWN SABADELL. ANDI
FUNDACIÓN APROCOR
FUNDOWN
DOWN GALICIA
DOWN COMPOSTELA
DOWN CORUÑA
DOWN FERROL. TEIMA
DOWN LUGO
DOWN OURENSE
DOWN PONTEVEDRA. XUNTOS
DOWN VIGO
FUNDACIÓN ASINDOWN
FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN

Con agradecimiento, como experto a:

Pedro Martínez López, asesor de formación y Empleo con Apoyo DOWN ESPAÑA.

DOWN ESPAÑA. Todos los derechos reservados.

Edita

DOWN ESPAÑA. 2016

Diseño, maquetación e impresión

APUNTO Creatividad

Dep. Legal: M-8073-2016

Impreso en papel FSC



Respetuoso con
el medio ambiente

Contenidos

	Pág.
Presentación DOWN ESPAÑA	7
Entidades de la RNECA (Red Nacional de Empleo Con Apoyo)	9
Primera parte: la metodología del Empleo con Apoyo	11
1. Antecedentes	12
1.1. Breve historia y definición	12
1.2. Empleo ordinario versus empleo protegido	14
1.3. Legislación	14
1.4. Eficacia y rentabilidad del servicio de Empleo con Apoyo	16
2. Etapas	18
2.1. La búsqueda de empleo	18
2.2. Valoración del candidato	19
2.3. Análisis y valoración del puesto de trabajo	19
2.4. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo	20
2.5. Seguimiento y valoración	20
3. Principios y valores	21
3.1. Código ético para profesionales del Empleo con Apoyo	21
4. Aportaciones a la metodología clásica	22
4.1. Formación profesional previa	22
4.2. Trabajo remunerado y no remunerado	22
4.3. Rechazo cero, nadie es inempleable	23

Segunda parte: los agentes que intervienen en un servicio de Empleo con Apoyo	25
1. El trabajador con discapacidad	26
1.1. Quién soy, qué quiero y a dónde voy	26
1.2. La planificación centrada en la persona	27
1.3. Objetivo profesional	27
2. La familia	30
2.1. La unidad familiar	30
2.2. Objetivo profesional	30
3. Los profesionales, prestadores de apoyo	31
3.1. El compromiso con el cliente	31
3.2. Objetivo profesional	31
4. La empresa, agente de inserción	34
4.1. El compromiso con el empresario	34
4.2. Objetivo profesional	35
Conclusiones. El empoderamiento de la metodología	36
Protocolo orientativo de un servicio tipo de Empleo con Apoyo	37
Bibliografía específica	38

Presentación

En los últimos años, las organizaciones que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad han realizado un gran esfuerzo por proponer nuevos modelos, nuevas ideas basadas en las posibilidades, en las habilidades de los individuos y en su participación en el entorno social que les es propio. Ésta ha sido una apuesta por un cambio de perspectiva basada en la confianza, en las potencialidades y capacidades de las personas, y en la provisión de los apoyos necesarios, durante el tiempo que sea necesario, para lograr la integración en el medio comunitario.

El objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en su vida. Que este paso se produzca en las condiciones más cercanas a la plena integración (una empresa de la comunidad, un trabajo en iguales condiciones al del resto de trabajadores, un nivel de apoyo externo lo más limitado posible), hace que se apunte a ese estilo deseable de autonomía para una mayor calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Ejemplo de esta nueva visión de las personas con discapacidad es el **Empleo con Apoyo**; una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad en un ámbito normalizado, arbitrando los apoyos necesarios, dentro y fuera del entorno de trabajo, para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto.

El Empleo con Apoyo se orienta a la integración de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria de forma totalmente normalizada, mediante

el uso de recursos y estrategias adecuadas, y se está mostrando muy eficaz para la integración de este colectivo en el empleo. No sólo por el creciente número de iniciativas que cada día se implantan en España, sino por los altos niveles de satisfacción que presentan todos los agentes implicados en ellas: empleados, empleadores, preparadores, etc. De hecho, más del 50% de los usuarios de los Servicios de Empleo con Apoyo son personas con discapacidad intelectual.

Una de las principales herramientas para llevar a cabo actuaciones de Empleo con Apoyo es la figura mediadora, denominada **preparador laboral**, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias, hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo.

La figura del preparador laboral es vital en el proceso de incorporación laboral, pues se constituye como el referente más inmediato para el trabajador y sus compañeros. Sin embargo, es de vital importancia atender a los demás agentes que intervienen en el proceso bajo esta metodología. Así, es importante acoger y apoyar a la familia como agente colaborador en todo el proceso, fomentando su implicación, su compromiso, que ha de ser cada día más activo, más vivo, afrontando un nuevo reto con respecto a la evolución de su familiar con discapacidad.

La empresa como posibilitadora de la inserción ha de descubrir las ventajas de la contratación de las personas pertenecientes a este colectivo. Y es labor de las entidades y de los profesionales conocer bien el tejido empresarial en el que se desenvuelven para

Presentación

poder así acceder a los empresarios, evitando discursos asistencialistas, exponiendo las realidades en cuanto a las ventajas de la contratación de una persona que, (con discapacidad o sin ella) sea óptima para la defensa de un determinado puesto de trabajo.

Pero indudablemente, el principal agente que interviene de forma activa en todo este proceso de integración laboral es la propia persona con discapacidad, agente estrella en todo el proceso, que debe ser el que realmente guíe su propia inserción. Se propone en este documento un *enfoque centrado en la persona* que recopile la información relevante sobre aspiraciones, intereses, formación y habilidades laborales del demandante de empleo. El apoyo que se le

prestará a la persona con discapacidad debe ser la ayuda imprescindible que cada cual necesite, teniendo siempre presente que es *la persona con discapacidad la que debe asumir la responsabilidad y un papel activo en todo el proceso*.

El documento que aquí se presenta, tiene el objetivo fundamental de proponer de forma abreviada un modelo de desarrollo que aporte una coherencia en cuanto a la práctica del Empleo con Apoyo. Es un documento de posicionamiento, pues lo que se pretende es marcar cuales son los principios, los fundamentos de la metodología, para que cualquier servicio que se emprenda bajo esta nomenclatura responda a la filosofía y a la práctica esencial que se desprende de la misma.

Entidades de la RNECA (Red Nacional de Empleo Con Apoyo)



La **Red Nacional de Empleo Con Apoyo –Down Integra–** se crea en el año 2007 con la finalidad de agrupar a aquellas entidades que, federadas a DOWN ESPAÑA, orientan su actuación al desarrollo de acciones de inserción laboral en el ámbito ordinario de trabajo, bajo la metodología del Empleo con Apoyo.

Para ser miembro de la RNECA la entidad deberá cumplir con una serie de requisitos que quedan refle-

jados en el documento de incorporación a la Red. De igual manera, las entidades que se adscriban a esta Red deberán adherirse al Manifiesto de creación de la Red realizado por los participantes en el I Seminario denominado *“Implantación de la Red de Servicios de Promoción Laboral – Down Integra”*, celebrado en Madrid del 12 al 13 de julio de 2007, en el marco de las acciones formativas promovidas por DOWN ESPAÑA a través de la Fundación Luis Vives.

PRIMERA PARTE

La metodología del Empleo con Apoyo



1. Antecedentes

1.1. Breve historia y definición

El Empleo con Apoyo (Support Employment) nació como un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave, y comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80 (Weman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1981). La psicología experimental y la modificación de conducta fueron las fuentes de influencia más importantes para el nacimiento en EE.UU del Empleo con Apoyo.

Poco a poco, combinando la teoría y la práctica, se fue configurando el Empleo con Apoyo como un sistema eficaz de acompañamiento en la inserción laboral, que hacía posible la participación en la sociedad de los ciudadanos con discapacidades significativas, sin que su nivel requerido de apoyo fuera causa de exclusión para nadie. Al principio esta metodología se empezó a experimentar en algunas universidades estadounidenses y supuso un cambio sustancial en la concepción de los servicios de atención y/o rehabilitación de las personas con discapacidades severas, extendiéndose posteriormente a otros países y a otros tipos de discapacidad.

En una primera aproximación se definió el Empleo con Apoyo como *“un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral, y los servicios de seguimiento entre otros”* (Wehman et al. 1987).

El Empleo con Apoyo se ha ido extendiendo por distintos países del mundo. En España se dio a conocer públicamente en el *I Simposio Internacional sobre empleo con apoyo* que organizaron el Consell Insular de Mallorca y la Universidad de les Illes Balears, en Palma, del 2 a 4 de diciembre de 1991. A partir

de este momento son numerosos los programas que se basan en esta metodología para promover la integración sociolaboral de personas con discapacidad.

En la actualidad se puede entender por Empleo con Apoyo *“el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”* (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001).

Esta metodología se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo objetivo es la incorporación laboral y el mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el *preparador laboral*, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo proporcionado a la persona no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa.

El Empleo con Apoyo se basa en el paradigma de *“vida independiente”*, considerando que cada sujeto debe mantener el control de su propia vida, eligiendo ante opciones aceptables que minimicen la dependencia de los demás y le lleven a la autodeterminación. Este paradigma se fundamenta a su vez sobre el *“principio de normalización”*, entendiéndose como *“el uso de los medios más normativos posibles desde el punto de vista cultural, aplicado no sólo al ámbito*

1. Antecedentes

laboral sino a todas las áreas de la vida" (Wolfensberger, 1972). El Empleo con Apoyo representa un paso más allá en la integración de personas con discapacidad y una línea de actuación coherente con las medidas integradoras adaptadas en otros ámbitos, como por ejemplo, el escolar.

Es importante resaltar que el apoyo que se proporciona al trabajador con discapacidad debe ser la *ayuda imprescindible* que cada cual necesite, pero siempre teniendo presente que es la persona con dis-

capacidad la que debe asumir la responsabilidad y un papel activo en todo el proceso.

El Empleo con Apoyo se basa en el paradigma "formación-empleo". Se trata de formar al trabajador en el puesto de trabajo real, en las tareas concretas y en un entorno determinado, garantizando un aprovechamiento óptimo del proceso de aprendizaje.

Para resumir, podríamos decir que **el Empleo con Apoyo se fundamenta en:**

- **Trabajo integrado en empresas normalizadas**, en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad que desempeñan puestos equiparables.
- **Trabajo competitivo.**
- **Rechazo cero.** No es un servicio elitista destinado solo a aquellas personas más capaces.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo**, de manera que primero se ubica a la persona en un puesto y allí mismo se le proporciona el entrenamiento necesario para desempeñarlo.
- **Remuneración desde el primer momento** como a cualquier otro trabajador.
- **Apoyos a lo largo de la vida laboral** de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y el rendimiento requerido; este apoyo fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona.
- **Apoyos naturales**, incorporación progresiva de apoyos del contexto.
- **Posibilidad de adaptación** del puesto de trabajo.

El colectivo destinatario del Empleo con Apoyo es muy variado. La elección de esta metodología va a depender de los apoyos que necesite la persona con discapacidad en función de las demandas y exigencias del puesto de trabajo. El Empleo con Apoyo, por lo tanto,

sería válido para un amplio abanico de personas como pueden ser los trabajadores con para un amplio abanico de personas como pueden ser los trabajadores con discapacidad intelectual, física, sensorial, enfermedad mental y trastornos del espectro autista.

1. Antecedentes

1.2. Empleo ordinario versus empleo protegido

La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), en su artículo 37, configuró expresamente a los Centros Especiales de Empleo como vía de integración con carácter subsidiario respecto al sistema productivo ordinario, al establecer la prioridad de éste para la integración laboral de los trabajadores con discapacidad con capacidad de rendimiento normal. La Ley, al utilizar la expresión “en su defecto”, otorgó al empleo protegido, articulado a través de los Centros Especiales de Empleo, no solo un carácter subsidiario del empleo ordinario, sino la consideración de ser el marco normalizado de trabajo de las personas, que por sus discapacidades, no podían acceder al proceso productivo ordinario de mercado.

A lo largo de estos años, se ha ido introduciendo en la organización social, la idea clave consistente en que, difícilmente puede alcanzarse la auténtica integración social si no se vincula a la persona con discapacidad con el entorno social y económico de las personas sin discapacidad. Y aunque nadie niega que los Centros Especiales de Empleo han sido y son un importante elemento generador de empleo, para las entidades promotoras del modelo de inserción del Empleo con Apoyo, éste es el modelo integrador por excelencia, capaz de generar integración social y laboral, sensibilización social, y calidad de vida, autonomía e independencia de la persona con discapacidad, motivo por el cual se considera que debe dársele prioridad y protagonismo en las políticas activas de empleo.

Sin embargo, es necesario señalar que mientras los CEE han tenido asegurado un modelo de financiación estable, el Empleo con Apoyo ha carecido de fuentes de financiación expresas hasta su tardía regulación en 2007, pudiendo acceder las entidades promotoras

de esta metodología a programas puntuales con escaso presupuesto y sujetos a disponibilidad de fondos, promovidos por algunas Comunidades Autónomas.

Esta ausencia de políticas globales y específicas interfiere en el desarrollo del máximo potencial de ésta metodología dificultando la consecución de la igualdad de derechos que ya se reflejaba en la LISMI y que aún no se ha conseguido. La lucha aún se sigue dando para lograr la defensa de la metodología más normalizadora, y prueba de ello es la reciente creación de un grupo de trabajo integrado dentro de la Comisión de Empleo del CERMI, cuyo objetivo es la promoción del Empleo con Apoyo como Servicio de calidad, ante el consenso en la necesidad de impulsar en las administraciones públicas, de manera clara, políticas que favorezcan, de forma real, el acceso al empleo ordinario y la transición a éste desde el empleo protegido.

1.3. Legislación

En España, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), aprobada en 1982 insistía en la necesidad de desarrollar una política activa de integración social de las personas con discapacidad. En el artículo 37 del Título VII, dirigido a la regulación de la integración laboral, se concreta que:

“Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”.

A pesar de la existencia de este marco legislativo, tras la aprobación de esta Ley (LISMI) que promovía el desarrollo de modelos de empleos de carácter

1. Antecedentes

inclusivo, la realidad ha sido otra. A partir del año 1982, fundamentalmente se ha desarrollado una normativa de políticas de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (Real Decreto de Medidas Alternativas, Real Decreto de Enclaves Laborales, Real Decreto de Unidades de Apoyo, etc.) Lógicamente, esta normativa ha favorecido que los recursos económicos hayan sido más elevados en el ámbito del empleo protegido, lo que se traduce en la actualidad en un elevado número de trabajadores y de infraestructuras en el marco del empleo protegido.

Recientemente, desde diversos organismos internacionales se ha subrayado y se ha insistido en el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, tal y como se expone en el artículo 27 de la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006):

“Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo adoptando las medidas pertinentes, (...) entre ellas (...) alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”.

Es necesario esperar hasta el año 2007 para que se apruebe el Real Decreto Estatal 870/2007 que regula el programa de Empleo con Apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Este Real Decreto viene a dar una estructura y un apoyo legal a un modelo que ya se estaba desarrollando en España y estaba siendo financiado por fuentes autonómicas, privadas, a través de las asociaciones o de las propias personas usuarias o sus familias.



En dicho reglamento se define el Empleo con Apoyo como *“un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados para los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares”.*

Este Real Decreto ha sido la referencia normativa estatal hasta la publicación del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, en el que se deroga, entre otros, el R.D. 870/2007. Como se expone en el Decreto Ley mencionado, *“las disposiciones que se contemplan en la disposición derogatoria única permanecerán en vigor hasta que se aprueben la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012”.* A fecha de la elaboración de este documento ya ha sido aprobada la Estrategia Española de Empleo 2012/2020, que no prevé, a priori, modificaciones sustanciales respecto a la norma derogada. Desde DOWN ESPAÑA en colaboración con la Comisión de Empleo del CERMI,

1. Antecedentes

se ha creado un grupo de trabajo para realizar propuestas para su mejora.

Recientemente (3 de diciembre de 2013) se ha publicado *La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, que reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos, y a los poderes públicos como los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos, de acuerdo con lo previsto en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Esta ley refunde, aclara y armoniza en un único texto las principales leyes en materia de discapacidad: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI); la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU); y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta tarea de refundición ha tenido como referente principal la mencionada Convención Internacional.

Cabe destacar que en esta norma se hace referencia clara a la inclusión laboral de las personas con discapacidad como un derecho, teniendo por objeto, entre otros, garantizar el acceso al empleo conforme a lo dictado en la Constitución Española, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España; estableciendo, igualmente, el régimen de infracciones y sanciones que garanticen su cumplimiento.

La modalidad de inclusión laboral del Empleo con Apoyo viene recogida en esta norma en su artículo 37 *“Tipos de empleo de las personas con discapacidad”*, incluyéndolo como un servicio ligado al empleo ordinario. Será en un artículo posterior, en el artículo 41 *“Servicios de Empleo con Apoyo”*, en donde clarifica en qué consisten estos servicios y cuál es su objeto:

“Los servicios de Empleo con Apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria”.

1.4. Eficacia y rentabilidad del servicio de Empleo con Apoyo

El concepto de Empleo con Apoyo supone una revolución en el planteamiento de los servicios y centros regulados en la legislación estatal. De los programas basados en centros o edificios, se ha de pasar a ofrecer programas de inclusión real basados en la comunidad; por tanto no es necesario una gran dotación de infraestructura para talleres en sistemas protegidos, sino la implantación de un servicio que dé a la persona con discapacidad la oportunidad de entrenarse directamente en un puesto de trabajo de un entorno ordinario.

El Empleo con Apoyo constituye, por tanto, la política activa que consigue luchar con eficiencia contra el desempleo de este colectivo, sin que la administración tenga que hacer grandes inversiones; sólo hay que invertir en el apoyo que las personas con discapacidad necesitan para el acceso y el manteni-

1. Antecedentes

miento del puesto y en políticas incentivadoras de la contratación (que no sólo benefician al colectivo de personas con discapacidad, sino a la población en general).

El Empleo con Apoyo ofrece oportunidades en la comunidad, y fuerza al aprovechamiento de las ya existentes, haciendo que la persona con discapacidad se convierta en alguien más productivo, independiente y participativo. Bajo esta metodología se consiguen diversos logros: pasar a personas de población

inactiva a población laboral activa, lograr la promoción de las personas con discapacidad dentro de la empresa y conseguir el mantenimiento de un empleo. Se debe insistir en que se modifica la concepción del colectivo con discapacidad cuyos integrantes pasan a ser demandantes activos de empleo, dueños de sus vidas y administradores de sus economías. Eligen sus trabajos, buscan mejoras de empleo y en definitiva, incrementan su calidad de vida. La rentabilidad por lo tanto no es sólo social, que sería suficiente por sí misma, sino también económica.

2. Etapas

El Empleo con Apoyo debe partir de un proceso previo de orientación laboral que derive en un conocimiento detallado no sólo de las capacidades y competencias del candidato, sino también de sus intereses y preferencias.

El procedimiento que se expone en este apartado tiene por objeto definir la sistemática utilizada y se define esta tarea como una acción global e individualizada de inclusión sociolaboral; **global**, en cuanto que dirige sus esfuerzos a intentar salvar los obstáculos que existen en la sociedad, y que impiden un tránsito normalizado de las personas con discapacidad desde la formación al trabajo; **individualizada**, ya que se trabajan las habilidades laborales y sociales propias e intrínsecas de la persona y se procuran cuantas ayudas técnicas y adaptaciones se requieran para facilitar esta incorporación.

Es una metodología que se puede calificar como dinámica porque en ella confluyen factores que se interrelacionan de forma constante y cambiante: la oferta laboral, el contexto socioeconómico y los factores psicosociales y familiares. Es un trabajo complejo y completo que atañe no sólo al usuario sobre el que recae la acción sino también sobre todos aquellos otros agentes que entablan relación con él a lo largo de todo el proceso, como es el caso de la familia y la empresa.

2.1. Búsqueda de empleo

Es objeto de esta etapa realizar una prospección de mercado con el fin de localizar puestos de trabajo en distintos sectores de actividad adecuados a los candidatos de la bolsa de empleo, y fomentar la difusión de las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual.

La búsqueda activa de empleo se realizará de forma permanente por parte del profesional encargado (prospectador de empleo, preparador laboral), atendiendo a los

perfiles profesionales de los usuarios incluidos en ese momento en la bolsa de empleo. Dicha búsqueda vendrá marcada siempre por determinados principios, como los de proximidad, legalidad, respeto de la norma en cuanto a seguridad e higiene, salario según convenio, etc.

Estos contactos con las empresas, y más concretamente con los empresarios o jefes de personal, se realizarán por el prospectador y/o el preparador laboral a través de contactos telefónicos, visitas concertadas y cartas de presentación. Dichos contactos podrán quedar reflejados en un registro de prospección de empresas.

Las **FUENTES DE INFORMACIÓN** utilizadas en esta búsqueda:

- Convenios de colaboración con asociaciones empresariales o entidades que tengan por objeto la integración laboral. Estos recogen, entre otros fines, la cooperación para la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas asociadas o colaboradoras. crear un ambiente familiar lo más óptimo posible para el desarrollo de vuestro hijo.
- Anuncios de ofertas de empleo de los distintos diarios de mayor difusión.
- Publicidad empresarial.
- Contactos facilitados por empresas y entidades colaboradoras.
- Ofertas detectadas a través de internet.
- Ofertas del servicio de empleo y formación de la región.
- Contactos de familiares y amigos de los propios usuarios.

2. Etapas

Una vez se localice una empresa que pueda ser interesante para emprender una acción conjunta de inserción, se solicita una entrevista con el jefe de personal, en la que el prospector o el preparador laboral explicará el servicio de Empleo con Apoyo y la razón de la celebración de esa visita, no anticipando las características del candidato hasta comprobar el nivel de implicación de la empresa.

Si el empresario se muestra interesado en participar en el proyecto de integración laboral, se propondrá la realización de una visita posterior en la que se recopilará toda la información necesaria para la adecuada selección y adaptación de la persona al puesto.

2.2. Valoración del candidato

Utilizando los instrumentos de valoración necesarios, se describirá cuáles son las capacidades, destrezas, habilidades e intereses laborales de la persona con discapacidad intelectual. Esta información permitirá pasar al candidato a la bolsa de empleo del servicio e iniciar una búsqueda activa de empleo a los profesionales implicados.

Atendiendo al colectivo con el que trabajamos, se incidirá en la recogida y análisis de la información del candidato, no sólo en los aspectos funcionales de capacidad en la realización de las tareas de su perfil profesional, sino también en aspectos indispensables para el futuro éxito de la integración en el puesto, tales como motivación hacia el trabajo, habilidades socio-laborales y autonomía.

La información recogida en esta etapa se orientará a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación de la persona al puesto.

2.3. Análisis y valoración del puesto de trabajo

Tiene por objeto definir con precisión las tareas que debe desarrollar en ese puesto el futuro trabajador con discapacidad, y las habilidades y destrezas requeridas para su desempeño, atendiendo a la identificación del puesto de trabajo, su definición, descripción de exigencias básicas o requerimientos, nivel de conocimientos previos requeridos, posibles enfermedades y riesgos profesionales.

El objetivo que se persigue en esta etapa será la de determinar la idoneidad del puesto para el candidato, desestimar esta posibilidad, o en su caso establecer las adaptaciones persona-puesto necesarias para conseguir con éxito la incorporación y el mantenimiento de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo.

La recopilación de toda la información descrita en los párrafos anteriores, es realizada y valorada por parte del prospector o el preparador laboral antes de la incorporación del candidato al puesto. Ésta información será contrastada con la información obtenida por los instrumentos de valoración del candidato.

Se procederá a continuación a la casación oferta-demanda, seleccionando aquel candidato de la bolsa de empleo que mejor se ajuste a las características del puesto evaluado.

No se puede concluir que la relación en cuanto a oferta-candidato sea siempre así. En numerosas ocasiones no se obtiene la oferta antes de la inclusión del usuario en la bolsa de empleo, sino que al entrar el usuario en la misma y obtener ya la consideración de candidato, se realiza una búsqueda personalizada atendiendo a sus características e intereses.

2. Etapas

2.4. Adaptación y entrenamiento en el puesto

En esta fase, y tras la casación de la oferta y la demanda, se produce la toma de contacto del candidato con la empresa, y más concretamente, con el puesto para el que ha sido seleccionado.

Siempre antes de la entrada del usuario a la empresa, se mantendrá una reunión informativa con el mismo, pudiendo invitar a su familia. En dicha reunión el profesional expondrá cuáles son las características de la empresa y el puesto para el que ha sido seleccionado. Estas características contemplan aspectos como el tipo de empresa, la ubicación de la misma, las tareas, el transporte, etc.

Con la entrada del usuario al puesto de trabajo, se inicia el apoyo del preparador laboral. En base a las características del sujeto y del puesto en concreto se establecerá una planificación de apoyo externo que preverá la retirada progresiva del mismo siguiendo siempre siguiente esquema: un primer momento donde el apoyo del preparador laboral será más intenso (apoyo intensivo), para proceder progresivamente a un retirada de apoyo (apoyo medio), hasta llegar a una retirada total del apoyo o a efectuar sólo supervisión esporádica (supervisión).

Será función del preparador fomentar la interrelación del usuario con su entorno empresarial, sobre todo con el personal que directamente interactúa con él, potenciando así el nacimiento de un apoyo interno (apoyo natural) que se incrementará en una proporción inversa al propio apoyo del preparador.

El apoyo del preparador laboral se centrará en tres aspectos fundamentales que posibilitan el éxito de la integración: calidad en la realización de las tareas, rendimientos adecuados, y habilidades socio laborales.

La intensidad o el tipo de apoyo es variable según los casos. Es inversamente proporcional al grado de autonomía personal y laboral del trabajador. En cualquier caso, la retirada del preparador laboral es progresiva y planificada según se van alcanzando objetivos.

2.5. Seguimiento y valoración

Se desarrollarán en esta etapa todas aquellas acciones que favorezcan la continuidad del trabajador en el puesto de trabajo en condiciones favorables.

Se deberán recoger todos aquellos aspectos fundamentales de las acciones de seguimiento: evaluación de la labor realizada por el trabajador dentro de los criterios de calidad y cantidad fijados por la empresa, valoración del desarrollo de las relaciones socio-laborales y grado de integración en el equipo de trabajo, contraste de la evolución prevista en el entorno familiar y social del sujeto, y reducción progresiva de la intensidad del apoyo.

Toda esta información recogida permitirá realizar un análisis de posibles desviaciones, establecer medidas correctoras y estudiar de modo continuado posibles acciones de mejora que pongan al trabajador con discapacidad en situación competitiva y de promoción dentro de su empresa.

3. Principios y valores

3.1. Código ético para profesionales del Empleo con Apoyo (transcripción textual EUSE 2005)

La Unión Europea de Empleo con Apoyo elaboró un código ético, donde se enumeran los principios y compromisos que establecen las competencias y responsabilidades necesarias para la provisión de servicios por parte de los profesionales de Empleo con Apoyo.

Principios generales:

- **Competencia profesional:** los profesionales de Empleo con Apoyo deben mantener un nivel óptimo de competencias en el trabajo. Por tanto, deben aceptar la necesidad de poner al día sus conocimientos en las áreas más importantes del sector, responsabilizándose de su propio desarrollo profesional y consultando con otros profesionales para el intercambio de información, la puesta en común de buenas prácticas y el desarrollo de conocimientos tanto profesionales como técnicos.
- **Integridad:** los profesionales de Empleo con Apoyo deben ser honestos, justos y respetuosos con el prójimo en la realización de sus actividades laborales. Asimismo, los profesionales de Empleo con apoyo deben dirigir estas actividades de forma que inspiren confianza y tranquilidad.
- **Oportunidad e igualdad:** los profesionales de Empleo con Apoyo deben respetar los derechos, la dignidad y la valía de todas las partes implicadas. Bajo ninguna circunstancia podrán discriminar a otros por razón de género, edad, religión, raza, etnia, creencias políticas, discapacidad, orientación sexual, salud, posición de dependencia o posición social. Asimismo, deben ser sensibles y receptivos con respecto a las diferencias y necesidades individuales y culturales, proporcionando igualdad de oportunidades y resultados a todos los individuos.
- **Responsabilidad social:** los profesionales de Empleo con Apoyo deben ser conscientes de la influencia que ejercen en la vida de las personas, así como en las comunidades en la que dichas personas viven y trabajan. Por tanto, estos profesionales deben aceptar la responsabilidad de contribuir a la inclusión social a través del empleo.
- **Confidencialidad:** los profesionales de Empleo con Apoyo tienen la obligación de garantizar la protección de toda información que sea de carácter confidencial/sensible. Así, toda cuestión relacionada con la revelación de dicha información debe acordarse previamente con el individuo, con el que en todo momento debe mantenerse una relación estrictamente profesional.
- **Empoderamiento y defensa propia:** los profesionales de Empleo con Apoyo tienen la obligación de promover activamente la máxima participación, capacidad de decisión y autonomía de los individuos durante el proceso de Empleo con Apoyo.

4. Aportaciones a la metodología clásica

Los profesionales adscritos a la Red Nacional de Empleo con Apoyo, en reunión celebrada el 5 de mayo de 2011, acuerdan establecer una serie de aportaciones que, bajo su punto de vista, complementan algunos de los aspectos recogidos en la metodología clásica del Empleo con Apoyo. Dichas aportaciones se basan en la experiencia de trabajo con el colectivo de personas con discapacidad intelectual de las entidades pertenecientes a la Red.

4.1. Formación profesional previa

Uno de los principios que la metodología del Empleo con Apoyo establece es que la colocación es previa al entrenamiento (*“aprender el trabajo trabajando”*), por lo que se aboga por la formación directa en el puesto de trabajo (*“colocar, formar, mantener”*). La dinámica del entrenamiento exige, según la metodología clásica, la intervención activa del preparador laboral en el desarrollo del trabajo como parte de la estrategia de aprendizaje. Es, además, una clave de la metodología del Empleo con Apoyo, el compromiso de realización de las tareas al 100% en calidad y cantidad desde el inicio de la relación laboral.

La Formación Profesional u Ocupacional no es Empleo con Apoyo, y aunque así se entiende por parte de las entidades adscritas a la Red, también existe un acuerdo generalizado sobre que la formación previa en los determinados perfiles profesionales facilita enormemente la integración laboral de la persona con discapacidad en un puesto de trabajo.

Por lo tanto, desde las entidades pertenecientes a la Red, se estima que la Formación Profesional u Ocupacional es una vía facilitadora y necesaria para afrontar con éxito las actuaciones que se desarrollen posteriormente en el servicio de Empleo con Apoyo. Indudablemente, la acción posterior de entrenamiento que desarrolle el preparador laboral “in

situ” en el puesto de trabajo será primordial para lograr la adaptación plena, y ésta no solo estará dirigida a la obtención de una calidad óptima de las tareas sino a la adquisición de aspectos tales como habilidades socio laborales, autonomía o rendimientos semejantes a la media de la empresa.

4.2. Trabajo remunerado y no remunerado

Según la metodología clásica del Empleo con Apoyo uno de sus principios fundamentales es el derecho de los empleados con apoyo a ser contratados con un contrato regulado legalmente y a percibir un salario justo, al igual que otro trabajador que en la misma empresa esté desempeñando un puesto igual o similar.

Aunque existen pequeñas variantes, hay un acuerdo general según el cual el cliente de Empleo con Apoyo debe percibir el salario establecido por el empleo que realiza, criterio éste que es sostenido en las distintas definiciones de la metodología. Sin embargo, existen algunas organizaciones que exponen que prestan un servicio de Empleo con Apoyo no habiendo contratación ni salario, por lo cual no cumplen con el requisito indispensable de la metodología.

Las prácticas laborales y el trabajo voluntario pueden ser considerados estrategias aceptables para ayudar a la persona con discapacidad a que adquiera experiencia, conocimientos, confianza y habilidades sociales. De igual manera aportan la posibilidad de minimizar la incertidumbre del empresario en cuanto a la potencialidad de la persona con discapacidad de defender un puesto de trabajo. Sin embargo, existe el riesgo de que, cuando una persona está realizando prácticas laborales o un trabajo voluntario se eternice en esta situación y no pueda avanzar hacia un empleo remunerado.

4. Aportaciones a la metodología clásica

La actuación por parte de las entidades de la Red se basará en:

- Las personas con discapacidad que participen en el servicio de Empleo con Apoyo tendrán como objetivo la integración laboral plena a través de contrataciones y el derecho a la percepción de un salario justo.
- Se reconoce la necesidad y el valor de estrategias tales como las prácticas laborales y/o trabajos de voluntariado como apoyo al servicio de Empleo con Apoyo.
- Los trabajos no remunerados tales como pruebas de trabajo, prácticas laborales y trabajo voluntario, no forman parte en sí mismos del Empleo con Apoyo. No obstante se reconoce que se pueden utilizar como estrategias que ayuden a progresar hacia la integración laboral plena.
- Se entiende necesario acordar un plazo máximo de realización de periodos de prácticas laborales o periodos de voluntariado orientados a la complementariedad del Empleo con Apoyo. Se estima que este periodo máximo en cada empresa y por cada usuario no debe superar los seis meses de duración.

4.3. Rechazo cero, nadie es inempleable

Bajo la metodología del Empleo con Apoyo no se realiza una selección de riesgos eligiendo solamente a quien tiene más posibilidades de éxito, sino que se dan oportunidades a quienes quieran trabajar, tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre las capacidades y expectativas de la persona, y las posibilidades y demandas del puesto.

El principio básico del rechazo cero está presente en el modelo del Empleo con Apoyo bajo la premisa de que “todo el que quiere trabajar puede hacerlo, siempre y cuando se le proporcione un nivel adecuado de apoyo”. Este principio no deja de ser un asunto controvertido, en el sentido de la posible difi-

cultad de adecuar las acciones de empleo a los esquemas de empleo competitivo. Pero ahondando aún más en el tema, el rechazo cero implica promover la inserción laboral también en aquellos casos en los que los usuarios del servicio “no estén preparados para trabajar” puesto que se ampara en el principio enunciado anteriormente “colocar, formar, mantener”.

Desde la Red se entiende que hay que huir, y así se ha expresado con anterioridad, de que las personas con discapacidad estén en eterna formación, pero también es cierto que una formación previa diseñada a través de criterios definidos es necesaria para que la persona “esté preparada” para afrontar la inserción laboral con mayor garantía de éxito.

SEGUNDA PARTE

Los agentes que intervienen
en un servicio de Empleo con Apoyo



1. El trabajador con discapacidad

4.1. Quién soy, qué quiero y a dónde voy

Sigue siendo habitual que al pensar en una persona con discapacidad intelectual, se tienda a creer que esta persona tendrá dificultad en la toma de decisiones para cualquier tema que pueda afectar a su vida, incluido el empleo. Por lo tanto, “puede” que, familia, amigos e incluso profesionales tendamos a identificar sus problemas para después automáticamente aportar nuestro enfoque para resolverlos. A partir de aquí, podríamos encontrar soluciones a estos problemas, y por ende encontrarnos altamente satisfechos con la labor realizada. Pero, en todo este proceso de “ayuda”, ¿se han tenido en cuenta las preferencias o deseos, las esperanzas o expectativas de la persona con discapacidad intelectual? ¿Además de su propia potencialidad para decidir? La respuesta es clara: no.

Esta forma de actuar siempre termina dejando a la persona con discapacidad relegada a un segundo término, a un escaño que no le corresponde, ya que ella debe ser la protagonista de la toma de decisiones en su vida, y en concreto del itinerario de inserción laboral que quiere seguir para alcanzar un empleo.

Toda persona tiene sentimientos, preferencias y sueños, los de las personas con discapacidad son tan importantes y alcanzables como los de cualquier otra persona, aunque puede que para lograr la consecución de los mismos, necesiten del apoyo de otras personas o profesionales que faciliten el proceso de toma de decisiones responsables, pero nunca de elección mediatizada por ellos.

En un Servicio de Empleo orientado a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, marcado por una filosofía de promoción de la autonomía e independencia se deben seguir aquellos pasos que, en todo momento, salven la toma de

decisiones individual de la persona con discapacidad, de tal forma que esta persona pueda, tras un periodo de reflexión, detectar cuales son su fortalezas, competencias y debilidades para aumentar unas y paliar otras en un camino de promoción frente al empleo con el riesgo que esto conlleve.

Será labor del profesional del Servicio de Empleo arbitrar los apoyos necesarios para que la persona con discapacidad usuaria del servicio pueda dar respuesta a estas preguntas: *¿Quién soy? ¿Qué quiero? y ¿A dónde voy?*, en este caso orientada a la inclusión laboral y realizando el apoyo necesario orientado a la persona que está buscando empleo para que: defina su presente, lo que espera del futuro, o los pasos que está dispuesto a realizar para conseguir sus propósitos.

En nuestra sociedad occidental y postindustrial, el trabajo es un elemento de gran valor social que configura la vida de las personas (Castel, 1997):

- Organiza el tiempo vital.
- Fomenta determinados hábitos de conducta.
- Dota de identidad a las personas y las integra en un grupo determinado. El rol de la persona trabajadora desplazará así al de la persona con discapacidad, aportando valores sociales positivos.
- Favorece la autosuficiencia económica y la independencia social.
- Mejora la satisfacción personal.
- Mejora la calidad de vida.
- Mejora la autonomía de las personas.

Quizá sea el modelo de competencias junto con el del Empleo con Apoyo, el que mejor orientaría el trabajo de los profesionales de los Servicios de Empleo en el respeto de la autodeterminación frente al proceso de inclusión laboral.

1. El trabajador con discapacidad

El modelo competencial se basa en los recursos con los que cuenta un individuo para asumir progresivamente nuevos roles, adquirir habilidades y en definitiva, adaptarse mejor a los cambios devengados por el acceso al ámbito laboral. En este sentido, el modelo se basa en los aspectos positivos del desempeño, es decir, en lo que una persona es capaz de hacer, y no en los déficits o discapacidades, destacando competencias y habilidades (Alonso S., Bravo O., & Fernández L, 2004).

4.2. La planificación centrada en la persona

La planificación centrada en la persona es un enfoque que apareció al final de los años 80 como una forma de comprender mejor las experiencias de las personas con discapacidades del desarrollo y, con la ayuda de aliados, expandir y mejorar esas experiencias (O'Brien, O'Brien y Mount, 1997).

Surge como un deseo de servir a lo que es mejor para las personas con discapacidad, orientando su propósito a implementar un cambio en el pensamiento general acerca de la discapacidad. Las personas que utilizan la planificación centrada en la persona, eligen concentrarse en las fortalezas y aspiraciones de la persona con discapacidad alejándose de tomar decisiones enfocadas en la discapacidad como problema. Por lo tanto, la intención de las personas que participan de esta metodología será la de aportar, junto a la persona con discapacidad, las herramientas necesarias para lograr una mayor independencia respetando derechos y haciendo partícipe de las obligaciones que devienen de una vida en sociedad.

La planificación centrada en la persona reúne a las personas más importantes en la vida de una persona, da una visión de una vida mejor para la persona, y descubre formas de lograr esa visión. La par-

ticipación es voluntaria y el grupo es habitualmente diverso, no consistiendo sólo en profesionales, sino también, referentes familiares, amigos y, por supuesto, la propia persona que es el centro alrededor del cual se estructurará un itinerario de vida. Además, el grupo es guiado por un facilitador, que es una persona que tiene como cometido organizar y facilitar el proceso de planificación centrada en la persona. Al recabar información valiosa de todas estas partes, resulta un documento que describe la mejor forma de apoyar para que esa persona logre sus metas y sus sueños.

El pensamiento centrado en la persona contempla la aceptación de una serie de riesgos e igualmente contempla la dignidad que subyace en esa capacidad para acatar esos riesgos.

4.3. Objetivo profesional

Aportaciones realizada por los técnicos de empleo pertenecientes a la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA, RNECA en relación a este apartado, y que consisten en una serie de reflexiones expuestas y consensuadas en sesión de trabajo:

- Será cometido de los profesionales ligados al Servicio de Empleo con Apoyo de las Entidades, detectar y ayudar a derribar las principales barreras externas con las que se puede encontrar una persona con discapacidad intelectual en su proceso de integración laboral en una empresa normalizada.
- Se concluye que existen unas ventajas que devienen de una integración en la empresa ordinaria, con un acceso pleno a un puesto de trabajo:
 - Aumento de la autoestima.
 - Aumento de la autonomía.
 - Aumento de relaciones interpersonales.
 - Bienestar emocional.

1. El trabajador con discapacidad

- Bienestar físico y material.
 - Organización del tiempo vital
 - Fomento de hábitos adecuados de conducta.
 - Mejora la satisfacción personal.
 - Favorece la autosuficiencia económica y la independencia social.
- De igual manera se destacan aquellos aspectos que se ven acentuados ante la inactividad laboral de cualquier persona, tenga o no discapacidad:
- Pobre manejo del entorno.
 - Hábitos de vida no saludables.
 - Deficiente manejo en el ámbito de la autonomía personal (manejo del dinero, transportes).
 - Falta de competencias personales en el manejo de situaciones de estrés.
 - Falta de redes sociales alternativas a la familia.
 - Déficit en habilidades sociales.
- Los profesionales muestran su consenso ante las siguientes afirmaciones:
- El usuario, como persona mayor de edad, tiene pleno derecho a la confidencialidad sobre todo aquello que lleva a cabo en relación con su itinerario de inserción laboral.

Los profesionales no deberán, a no ser que haya una aprobación plena y previa del usuario, proporcionar a familiares u otras personas interesadas, datos sobre las actividades y actuaciones que el usuario desarrolle en su itinerario de integración dentro del Servicio de Empleo de las Entidades.

- Se deberá admitir la falibilidad de las decisiones adoptadas por los usuarios y apoyarlas pese a no ser las más “adecuadas”. La función en este caso del profesional es promover un espacio de reflexión previo en donde se estudien, claro está con la persona con discapacidad, cuáles son las consecuencias de las posibles decisiones a adoptar.
- Ante la reflexión de cuál debe ser el nivel de participación del usuario en el desarrollo de su itinerario de integración laboral atendiendo a la orientación metodológica *Planificación Centrada en la Persona*, se alude a que dicha enunciación tendría en sí un defecto de fondo, ya que la persona con discapacidad intelectual no debe “participar” en su proceso de inserción sino ser protagonista del mismo, con las aportaciones de todos aquellos agentes que tienen un ascendente significativo con esta persona, y por lo tanto pueden contribuir con orientaciones a su desarrollo.

Se concreta la siguiente **MÁXIMA**:

El éxito de un proceso de integración laboral se asienta tanto en factores de carácter interno y personal, como las capacidades individuales, motivación, iniciativa, resiliencia; como en otras de carácter externo y ambiental: apoyo familiar, servicio de Empleo con Apoyo, apoyos naturales... Tanto unos como otros pueden hacer que la integración de una persona con discapacidad se oriente más a posiciones de éxito o fracaso.

2. La familia

2.1. La unidad familiar

La familia puede ser considerada como la unidad nuclear de la sociedad, en ella se conforman aspectos tales como las normas de convivencia, reglas, valores, modos de relación. En nuestra sociedad la mayor parte de nuestras actuaciones se conforman junto con la familia por lo que ésta aparece como uno de los principales sistemas de apoyo a lo largo del itinerario vital de cualquier persona.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual también la familia tiene una influencia decisiva que queremos resaltar. Detrás de la vida autónoma e independiente de cualquier persona, y en concreto de éste colectivo, hay, en muchas ocasiones, un gran esfuerzo personal, orientado a la evitación de la sobreprotección y a la prestación de un apoyo que promueva la emancipación y la integración a todos los niveles y en todas las áreas de la vida.

Al igual que hemos apuntado en anteriores apartados, se tendrá mucho ganado si una familia facilita que su hijo o hermano con discapacidad adquiera la capacidad de decidir, de tomar decisiones, de intervenir y de equivocarse, pues este es el adecuado proceso de aprendizaje para una vida plena.



En el ámbito de la inserción laboral, la transición de la persona con discapacidad a un empleo, genera cambios que pueden desestructurar temporalmente a esa unidad familiar. Cambios en los horarios, nuevos desafíos, posibles conflictos laborales... Todo ello no dista mucho de los cambios que asumimos todos (personas con y sin discapacidad) al acceder a este nuevo reto de una vida adulta. La forma de cómo afronte esta nueva situación la familia, va a beneficiar o perjudicar la consecución de este objetivo. Como técnicos, observamos como una familia por lo general adopta dos tipos de actitud frente a esta etapa: la sobreprotección o la apuesta por la autonomía.

2.2. Objetivo profesional

Aportaciones realizadas por los técnicos de empleo pertenecientes a la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA (RNECA) en relación a este apartado, y que consisten en una serie de reflexiones expuestas y consensuadas en sesión de trabajo:

- Se destacan las fortalezas de la familia en cuanto a la inserción laboral:
 - La familia aparece como el apoyo natural por excelencia en las distintas etapas vitales y puede promover el bienestar psicológico necesario para hacer frente a los distintos cambios producidos por la incorporación al mundo laboral.
 - Es un agente facilitador de aprendizaje y adquisición de hábitos, de motivación frente al empleo y generador de actitudes positivas.
 - La familia es quien mejor conoce al usuario, y este conocimiento puede ayudar en su proceso de integración en la empresa.
 - La familia ostenta la capacidad para transmitir confianza para gestionar posibles conflictos que puedan surgir en el trabajo, obje-

2. La familia

- ...tivando o minimizando la repercusión de los mismos.
 - La familia es activa socialmente, puede prestar apoyos a otras familias.
- Se describen debilidades de la familia en el proceso de integración laboral:
- Desarrollo por parte de algún miembro de la familia de un rol equivocado en el proceso de inserción, ejerciendo la toma de decisiones, anulando a la persona con discapacidad.
 - Falta o exceso de expectativas en cuanto al desarrollo profesional de su familiar.
 - Visión de niños eternos.
 - Falta de conciencia por parte de la familia del rol de trabajador de su familiar, evitando asunción de responsabilidades, justificando actuaciones erróneas en cuanto al desempeño del puesto.
- Se proponen actuaciones por parte de los técnicos para potenciar estas fortalezas y reducir las debilidades:
- Procurar que la familia crea en el proyecto y en las potencialidades de su familiar con discapacidad intelectual, delimitando funciones, arbitrando apoyos que no sesguen su autonomía.
 - Hacerles partícipes del proceso como agente de apoyo, valorar sus actuaciones, informar, compartir objetivos.
 - Facilitar una relación de confianza con la familia, entender los miedos, observarlos como oportunidades de crecimiento personal.
 - Reforzar las actuaciones de normalización, inculcar una valoración de la empresa como aliado en el proceso de inserción.
 - Crear programas de formación y dinamización familiar, prestando los apoyos necesarios.
 - Favorecer la creación de redes entre familias, como espacios de intercambio y apoyo.

3. Los profesionales, prestadores de apoyo

3.1. El compromiso con el cliente

No es fácil acotar el concepto de apoyo, en tanto en cuanto debemos tener en cuenta que cada persona es distinta a las demás, por lo cual la intensidad del mismo vendrá devengada de esta particularidad.

El apoyo, en este caso derivado de la actuación profesional, debe ser un instrumento de integración, respetando, en todo momento la visión subjetiva que la persona con discapacidad tiene de sí misma, de su vida, sus preferencias, sus objetivos de futuro. El profesional podrá ayudar en el proceso de construcción de planes, metas, orientando su actuación a la asunción de competencias y en un respeto absoluto a la autodeterminación en la toma de decisiones.

El apoyo profesional, tal y como se establece en la metodología del Empleo con Apoyo, debe ser limitado en el tiempo, con distinta intensidad, atendiendo a las potencialidades de la persona con la que trabajamos y a la existencia de otros apoyos externos, naturales, que facilitan una adecuada adaptación al puesto de trabajo. Igualmente, el apoyo del profesional, debe ser limitado en cuanto a la intensidad del mismo, buscando siempre minimizar nuestra actuación, ejerciéndola solo en los momentos oportunos y necesarios.

El profesional deberá proporcionar apoyo solo el tiempo necesario, utilizando los canales de comunicación oportunos para con aquellas personas con las que trabaje, promoviendo la expresión de sus gustos, intereses y metas de futuro, y ayudando en la consecución de las mismas sin romper el fino hilo que separa la mediación del control y la toma de decisiones por el otro.

3.2. Objetivo profesional

Aportaciones realizadas por los técnicos de Empleo pertenecientes a la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA (RNECA) en relación a este apartado, y que consisten en una serie de reflexiones expuestas y consensuadas en sesión de trabajo:

- Se delimita la composición idónea de un servicio de Empleo con Apoyo en cuanto a la composición de sus profesionales:
 - De forma directa:
 - ✓ Preparador laboral.
 - ✓ Prospector de empleo
 - De forma indirecta:
 - ✓ Psicopedagogo.
 - ✓ Trabajador social.
- Se define el rol que debe asumir el preparador laboral en un servicio de Empleo con Apoyo:
 - El preparador laboral debe asumir un rol de mediación e intermediación en el entorno laboral con la persona con discapacidad. El preparador laboral puede ejercer la labor de orientación a su usuario, pero nunca tomará una decisión por él. No será un mero observador del proceso ya que emprenderá una participación activa con las adaptaciones que sean necesarias, siempre en el respeto a la autodeterminación de su usuario.
 - Los profesionales implicados en programas de integración laboral deben asumir que su rol es ayudar sólo y exclusivamente cuando sea necesario, esto es, evitar hacer aquello que la propia persona con discapacidad pueda hacer por sí misma.

3. Los profesionales, prestadores de apoyo

- Se delimitan las funciones del preparador laboral para nuestro servicio:
 - Debe asumir la filosofía y valores para planificar y asegurar resultados de eficacia y de calidad del servicio de apoyo para personas con discapacidad.
 - Debe ser capaz de responder a los componentes únicos, singulares de la variedad de puestos de trabajo que existen en su comunidad. Códigos de vestido, conducta y la "cultura" particular de un empleo pueden variar de una empresa a otra.
 - Tiene que ser capaz de capturar todos los requerimientos y necesidades de un empleo particular: esta actividad es denominada análisis de puesto. El análisis debe incluir todas las competencias necesarias que afectan el éxito de la apropiación del empleo por el trabajador con discapacidad.
 - Puede ser requerido para reorganizar el puesto de trabajo a fin de facilitar el éxito del empleado. Esta tarea exige dialogar y negociar con el empleador para aprobar cualquier alteración en las rutinas de trabajo.
 - Debe poseer habilidades suficientes para el entrenamiento sistemático de personas con discapacidad.
 - El preparador laboral debe participar en el lugar de trabajo cuando quiera que sea necesario para cumplir con los criterios de producción y motivar al empleado para que asuma gradualmente un incremento en sus responsabilidades.
 - El preparador laboral debe ser capaz de facilitar las relaciones sociales entre los compañeros y supervisores con el empleado con discapacidad. Esta actividad es vital para el éxito último del empleo.
- Del preparador laboral se espera que implemente estrategias de apoyo y entrenamiento a través de los compañeros de trabajo y supervisores. Debe realizar el balance entre las necesidades de apoyo del empleado con discapacidad y el grado de cooperación y asistencia espontánea y natural que es posible esperar en el entorno concreto de trabajo.
- El preparador laboral estará preparado para poder ofrecer asistencia y entrenamiento para las necesidades y el desarrollo de competencias fuera del puesto de trabajo. Probablemente estas necesidades se referirán a: transporte, gestiones relacionadas con el empleo, etc..
- El preparador laboral debe ser capaz de ir a las causas de los problemas que surgen en el lugar de trabajo: problemas de producción, métodos de ejecución de las tareas, relaciones conflictivas entre compañeros, aburrimiento, frustración, ansiedad, etc.
- El equipo de profesionales define cuáles son las acciones más significativas a desarrollar por el preparador laboral:
 - Búsqueda de puesto de trabajo (en caso de que no haya prospecto).
 - Realiza el análisis de puesto.
 - Valoración y selección de candidatos.
 - Desarrolla estrategias de aprendizaje en el proceso de entrenamiento.
 - Realización de tareas. Calidad y rendimientos.
 - Desarrollo de habilidades laborales y sociales.
 - Normas de seguridad e higiene.
 - Autonomía personal y urbana.
 - Potencia la interacción social en la empresa, fomenta el apoyo natural.
 - Seguimiento y valoración.

3. Los profesionales, prestadores de apoyo

- Se abordan las destrezas, habilidades y competencias que debe tener un preparador laboral:
 - Debe conocer las estrategias básicas de control de comportamiento
 - Debe tener recursos suficientes para afrontar conflictos en los distintos ámbitos de actuación.
- Debe saber realizar la transmisión de conocimientos e información necesarios para el proceso de integración.
- Dominar la empatía y asertividad.

4. La empresa, agente de inserción



4.1. El compromiso con el empresario

Las empresas cumplen con un papel fundamental en la integración laboral de las personas con discapacidad, ya que “son los empresarios los que directamente crean empleo y sus organizaciones representativas las que pueden prestar un gran servicio a favor de la mentalización de los empleadores” (CERMI, 2000:24).

En este punto debemos recordar que, aunque la Responsabilidad Social sea un acto voluntario de las empresas, existen ciertas normativas o reglas que se deben cumplir, como es la Ley General de la Discapacidad (mencionada en la página 16). Ésta establece **para las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores, la obligación de contratar un 2% de trabajadores con alguna discapacidad**. Y en el caso de no poder hacerlo, pueden acogerse a distintas medidas alternativas de carácter excepcional según lo establecido en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Por lo general, desde nuestras entidades detectamos que existe un gran desconocimiento por parte de los empresarios acerca de cuáles son las competencias profesionales y las potencialidades en cuanto al desempeño de los puestos de las personas con discapacidad inte-

lectual. Este desconocimiento se ha venido alimentando tradicionalmente por ideas o estereotipos que relegaban a las personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual a estadios de realización de tareas no productivas, por ejemplo en centros ocupacionales, e incluso orientados solo al desempeño de tareas identificadas como “rutinarias” “mecánicas” “repetitivas” “simples” situando el posible desempeño de un puesto para una persona con discapacidad en un trabajo enmarcado en una cadena de montaje infinita, aludiendo a que “estas personas” son más perseverantes y el cansancio no les hace mella para seguir y seguir poniendo tapones, por poner un ejemplo.

Pues bien, nada más lejos de la realidad, dentro del colectivo de personas con discapacidad intelectual se descubre una gran gama de competencias profesionales, que, bien innatas, o adquiridas por procesos de formación, les hace ser personas preparadas para el desempeño de una gran variedad de puestos de trabajo. Y ese es el reto que tenemos los profesionales que trabajamos en un servicio de promoción del empleo con este colectivo: trasladarle al empresario que el verdadero éxito de la integración laboral de una persona con síndrome de Down, no dista mucho del que se pueda dar con cualquier otra persona: Realizar una adecuada selección del puesto de trabajo atendiendo a las características, competencias, aptitudes y motivaciones de la persona candidata.

Llegados este punto, que deberemos centrarnos en las capacidades que toda persona con discapacidad posee, para localizar ese puesto de trabajo adecuado y arbitrar todos los apoyos necesarios para lograr una adecuada adaptación al mismo. No siendo nuestro objetivo sólo llegar a cubrir el puesto, sino que éste se mantenga en el tiempo.

La metodología del Empleo con Apoyo no apuesta por la incorporación de una persona con discapacidad en la empresa ordinaria para cubrir un puesto

4. La empresa, agente de inserción

“ficticio” que refrende una posición asistencialista de ese empresario. Esta metodología apuesta por una verdadera inclusión laboral basada en la realización de un trabajo normalizado y productivo, de tal forma que la persona con discapacidad tenga los mismos derechos y deberes que el resto de sus compañeros, amparados todos por el mismo convenio colectivo que regule ese puesto en esa empresa.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que, en ocasiones, las personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual pueden presentar más dificultades a la hora de acceder a un empleo o al desempeño del mismo, y es por ello que existen una serie de medidas de discriminación positiva para la contratación en la empresa ordinaria, medidas que pueden ser económicas (contratos específicos bonificados) o de servicios estructurados de apoyo, como es el caso de nuestro servicio de Empleo con Apoyo. Será responsabilidad nuestra, hacer llegar a los empresarios estas medidas para que se promueva la inclusión laboral de nuestros usuarios.

4.2. Objetivo profesional

Aportaciones realizada por los técnicos de empleo pertenecientes a la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA (RNECA) en relación a este apartado, y que consisten en una serie de reflexiones expuestas y consensuadas en sesión de trabajo:

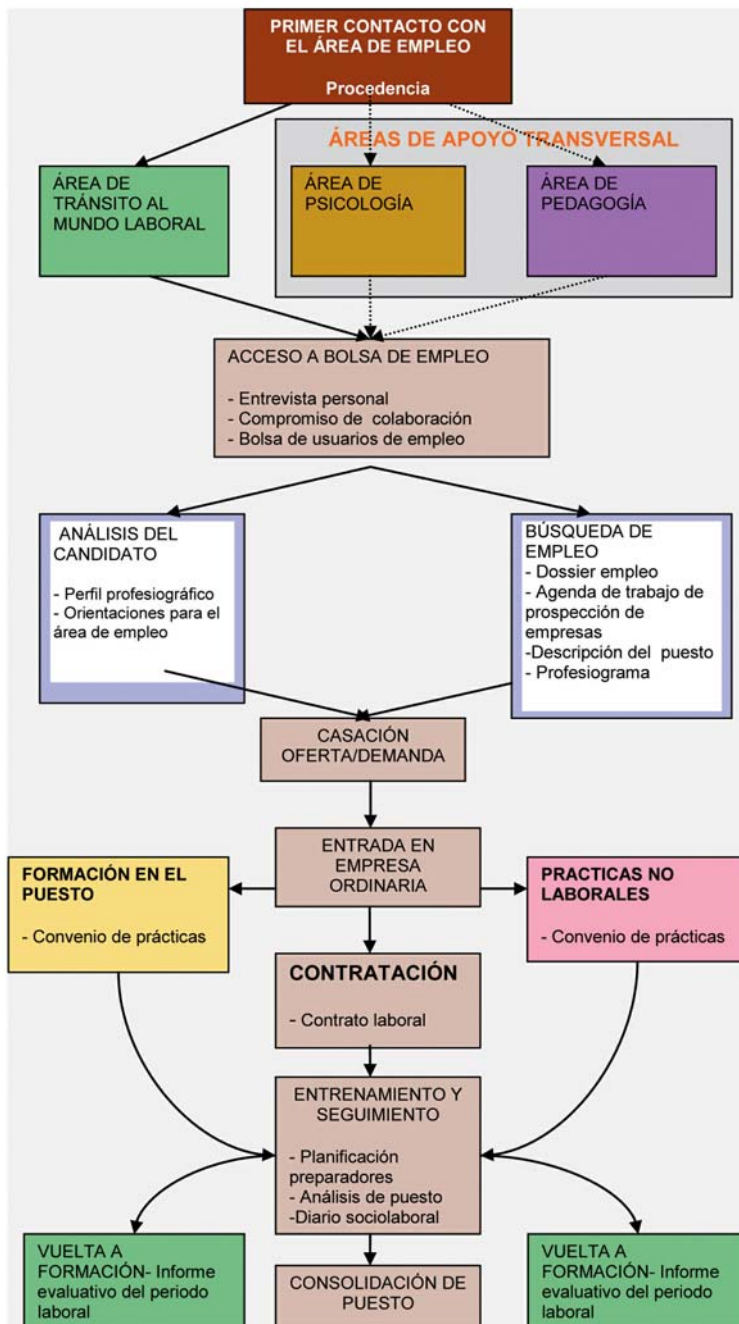
- Los profesionales detectan dudas y temores de los empresarios ante la integración laboral de personas con discapacidad intelectual:
 - Merma en las capacidades para el desempeño del trabajo (menor productividad por tratarse de una persona con déficits intelectuales y cognitivos).
 - Falta de habilidades socio-laborales: faltará mucho, no llegará puntual, cuál ha de ser el trato hacia este nuevo trabajador.
 - Asignación de atributos erróneos: son más lentos, falta de iniciativa, mayor absentismo laboral, imposibilidad de atención al público.
- Los profesionales explicitan todos aquellos argumentos que minimizan los miedos e ideas erróneas preconcebidas:
 - Son personas preparadas, amparadas por un servicio de empleo que acompaña en el itinerario individualizado de inserción laboral, por lo cual, si esa persona ha sido seleccionada para un puesto es porque se considera un candidato adecuado para la defensa del mismo a todos los niveles.
 - Existencia de un proyecto y de personal técnico que supervisará la evolución de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, arbitrando aquellos apoyos temporales que favorezcan la adecuada adaptación al puesto de trabajo.
 - Ofrecimiento a la empresa de conocer experiencias previas en incorporación laboral de este colectivo en empresas de su sector.
 - Otras acciones de sensibilización: desayunos empresariales, premios y reconocimientos a empresas que contratan a personas con discapacidad.
 - Defensa de los valores sociales que debe contemplar la empresa hoy en día, haciendo alusión a los argumentos que se esgrimen desde la Responsabilidad Social Corporativa.
 - Información y asesoramiento sobre incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

CONCLUSIONES. EL EMPODERAMIENTO DE LA METODOLOGÍA

- El presente documento acomete la función de ser un instrumento de posicionamiento para las entidades que conforman la Red Nacional de Empleo con Apoyo “Down Integra”. Viene a cumplir dos objetivos básicos: por un lado servir de guía y orientación a aquellas entidades o técnicos que se inician en un servicio de Empleo con Apoyo y acceden a la Red, y por otro, servir de guía, de orientación clara, para aquellas entidades que ya están implementando este Servicio, pudiendo a partir de este documento, delimitar los grados de desviación máximos que pueden darse en el desarrollo del mismo.
- El Empleo con Apoyo es un sistema de inserción laboral, que constituye la puerta de entrada de las personas con discapacidad al mercado laboral. Desde que se reguló con el Real Decreto 870/2007, se ha consolidado como una estrategia eficaz para la integración de estos colectivos, no solo por el creciente número de iniciativas que cada día se implantan en España, sino por los altos niveles de satisfacción que presentan todos los agentes implicados en ellas: empleados, empleadores, profesionales y familias. Es por ello que el Empleo con Apoyo ha de tener carta de naturaleza de “Servicio Permanente” en cualquier iniciativa legislativa, independientemente del tipo de entidad en que se desarrolle esta metodología (asociación, fundación, etc...).
- Es necesario recordar que la apuesta por una legislación del Empleo con Apoyo que lo enmarque en un Servicio permanente, no tiene, en ningún caso, porqué suponer un aumento dramático del presupuesto público y propicia además una gran rentabilidad social, ayudando a difundir en la comunidad las posibilidades de participación social de las personas con discapacidad, generando empleo no solo a este colectivo, sino también a los profesionales de apoyo y facilitando ayudas a la contratación dirigidas a las PYMES.

Protocolo orientativo de un servicio tipo de Empleo con Apoyo

EJEMPLO DE ITINERARIO DE INTEGRACIÓN LABORAL. ÁREA DE EMPLEO. ESCUELA DE VIDA DE FUNDOWN



Bibliografía específica

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006).
- *Estrategia Española sobre discapacidad (2012-2020)*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- European Union of Supported Employment EUSE (2005). *Folleto informativo y Modelo de Calidad*.
- European Union of Supported Employment EUSE (2005). *Caja de Herramientas*.
- Federación Española del Síndrome de Down (2005). *El Preparador Laboral, perfil profesional*.
- Gonzalez A., Molina I.(coordinadoras) et al. (2010): *Guía de Empleo con Apoyo para familias con hijos trabajadores*. Madrid. DOWN ESPAÑA.
- Illán N., Martínez I., Caravaca L., Molina I. (2004). *Materiales para trabajar la autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad psíquica*. Murcia.
- Jordán de Urríes, F.B. y Verdugo, M. A. (2010). *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*. Salamanca.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010) *Informe Olivenza 2010*. Olivenza
- Orden de 29 de marzo de 2010, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad. (BORM nº 78, de 7 de abril de 2010)
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Empleo con apoyo

Modelo de intervención DOWN ESPAÑA



www.sindromedown.net
www.mihijodown.com

ANDALUCÍA: Down Andalucía · Down Almería-Asalsido · Asodown · Aspanri-Down · Down Barbate-Asiquipu · Besana-Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar · Down Cádiz-Lejeune · Cedown · Down Córdoba · Down El Ejido · Down Granada · Down Huelva-Aones · Down Huelva Vida Independiente · Down Jaén · Down Jerez-Aspanido Asociación · Down Jerez-Aspanido Fundación · Down Málaga · Down Ronda y Comarca · Asidoser · Asociación Síndrome de Down de Sevilla y Provincia **ARAGÓN:** Down Huesca · Down Zaragoza · Up & Down Zaragoza **ASTURIAS:** Down Principado de Asturias **BALEARES:** Asnimo · Fundación Síndrome de Down Islas Baleares · Down Menorca **CANARIAS:** Down Las Palmas · Down Tenerife-Trisómicos 21 **CANTABRIA:** Fundación Síndrome de Down de Cantabria **CASTILLA Y LEÓN:** Down Castilla y León · Down Ávila · Down Burgos · Down León-Amidown · Asociación Síndrome de Down de Palencia · Down Salamanca · Down Segovia-Asidos · Down Valladolid · Asociación Síndrome de Down de Zamora · Fundabem **CASTILLA LA MANCHA:** Down Castilla La Mancha · aDown Valdepeñas · Down Ciudad Real · Down Cuenca · Down Guadalajara · Down Toledo **CATALUÑA:** Down Catalunya · Down Sabadell-Andi · Down Girona-Astrid 21 · Down Lleida · Down Tarragona · Fundació Catalana Síndrome de Down · Fundació Projecte Aura · Fundación Talita **CEUTA:** Down Ceuta **EXTREMADURA:** Down Extremadura · Down Badajoz · Down Cáceres · Down Don Benito-Villanueva de la Serena · Down Mérida · Down Plasencia · Down Zafra **GALICIA:** Down Galicia · Down Compostela Fundación · Down Coruña · Down Ferrol-Teima · Down Lugo · Down Ourense · Down Pontevedra-Xuntos · Down Vigo **MADRID:** Apadema · Fundación Aprocor · Fundación Prodis · Centro de Educación Especial María Corredentora **MURCIA:** Águilas Down · Asido Cartagena · Assido Murcia · Down Murcia-Aynor · Fundown · Down Lorca **NAVARRA:** Down Navarra **PAÍS VASCO:** Aguidown · Down Araba-Isabel Orbe **LA RIOJA:** Down La Rioja Arsid **COMUNIDAD VALENCIANA:** Down Alicante · Asociación Síndrome de Down de Castellón · Fundación Síndrome de Down Castellón · Asindown Asociación · Fundación Asindown

Síguenos en:

