

EMPLEO CON APOYO

EN EL

MEDIO RURAL

Autora: Candela Martínez Fazio

Curso 2015/2016

ÍNDICE

1. Momento inicial-----	Página 3
- Ficha autoconocimiento-----	Página 3
- Lectura de la guía-----	Página 6
2. Fase I: Fundamentación del proyecto-----	Página 9
- Elección del tema del proyecto de intervención-----	Página 9
- Lectura y análisis de los libros-----	Página 11
- Elaboración del marco teórico del proyecto-----	Página 54
3. Fase II: Diseño y planificación-----	Página 59
- Análisis de la realidad-----	Página 59
- Planificación del proyecto-----	Página 66
- Valoración de la fase II-----	Página 73
4. Fase III: Aplicación y desarrollo-----	Página 74
- Ejecución del proyecto y puesta en acción de todo lo planificado-----	Página 74
5. Fase IV: Reflexión y valoración-----	Página 84
- Evaluación del proyecto-----	Página 84
- Conclusiones y propuestas de mejora del proyecto-----	Página 98
6. Reflexión personal-----	Página 99
7. Anexos-----	Página 103
8. Bibliografía-----	Página 138

MOMENTO INICIAL

Actividad 1: Ficha de autoconocimiento

¿Cómo soy yo?

- Indique, por orden de importancia, tres cualidades personales
Leal, entusiasta y cumplidora.
- Señale el valor más importante en su vida (uno solo). Razone la respuesta
Fidelidad: pienso que uno debe ser firme y constante en sus afectos, ideas y obligaciones. Es muy importante que uno cumpla con las promesas que se haga y haga a otras personas y mantengamos la lealtad aun con el paso del tiempo y las distintas circunstancias de la vida. Y que uno confíe en algo que le importe y lo persiga.
- Describa brevemente su trayectoria vital (biografía)
Tengo 27 años. Vivo en Velilla de San Antonio, Madrid desde mis 7 años.
Fui al Colegio Público Valdemera y al Instituto de Educación Secundaria Los Olivos, en Velilla de San Antonio. El bachillerato lo realicé en Mejorada del Campo, en la modalidad de Ciencias Sociales en el IES Los Olivos.
Comencé Magisterio de Educación Especial en la Universidad Autónoma de Madrid en septiembre del 2006 y finalicé la carrera en febrero del 2010.
He vivido en Mérida, Badajoz durante el curso escolar 2011/2012 donde trabajé en la Escuela Libre Paideia.
En septiembre del 2015 regresé a Madrid después de un año y medio viviendo y trabajando en un centro de día y en residencia con personas con discapacidad intelectual en Buenos Aires, Argentina.
- En qué le gusta emplear su tiempo libre
Me gusta emplear mi tiempo libre en lo que realmente tenga ganas en ese momento, quedarme en casa viendo una película sola o acompañada, salir a tomar algo, ir a la casa de algún/a amigo/a, ir al cine, a algún concierto, viajar...
- Con qué sueña en el futuro
Vivir feliz y trabajar en lo que creo y de lo que me he formado.
- Indique cualquier otro aspecto que considere de interés

Enfadada con la situación que está pasando el país.

Mi aprendizaje

- Señale dos características intelectuales que considere que posee
Soy creativa y tengo disposición para solucionar los problemas que surjan.
- ¿Se considera con capacidad para aprender con facilidad? ¿Por qué? ¿Le gusta? ¿Le cuesta?
Me gusta aprender nuevos contenidos, no soy de las personas que tienen facilidad a la hora de aprender, memorizar... Siempre me ha costado más, he tenido varios profesores particulares a lo largo de mi vida académica (ESO y Bachillerato).
En la carrera universitaria también me he juntado con compañeras a las cuales les servía como modo de aprendizaje el explicar los contenidos de una asignatura para los exámenes.
- Indique cualquier otro aspecto que considere relevante sobre su modo de aprender
Las categorías de formas de aprender con las cuales me considero más afín es la categoría visual y a través del canal auditivo.

Mi desarrollo profesional

- ¿Qué le interesa de este campo profesional? ¿Por qué?
Creo que la inserción laboral y social de las personas con capacidades diferentes siempre ha estado limitada por las barreras inútiles que ha puesto la sociedad a lo largo de la historia.
Somos los responsables de estas barreras las mismas personas con diversidad funcional, las familias, los profesionales que nos dedicamos a este ámbito y a otros relacionados, como por ejemplo el sanitario... siempre se ha hablado desde las barreras y las limitaciones que tienen estas personas y no desde las capacidades. Me parece que se ha empezado a cambiar, pero aún estamos muy atrasados.
- ¿Ha trabajado o trabaja en algún ámbito relacionado con este campo? En caso afirmativo describa qué labor desempeña o ha desempeñado

He sido voluntaria como mediadora laboral en el Programa de Formación para la Inserción Laboral para jóvenes con discapacidad intelectual de la Universidad Autónoma de Madrid.

Educadora en ocio con personas con diversidad funcional en la Asociación El Gato de 5 Patas, en Madrid. Y en el Club de Ocio Ágora, en Mérida.

Y como orientadora en el Centro de Día Albanta, Buenos Aires, con personas con diversidad funcional realizando planificaciones, talleres e informes.

Sobre el curso

- ¿Dónde o quién le ha informado de este curso?
Tenía ganas de formarme en alguna especialidad y estuve buscando relacionado con la terapia asistida con animales y la inserción laboral de personas con discapacidad, y encontré este curso que ofertaba la UNED.
- Indique algún motivo por el que ha elegido este curso
He preferido siempre trabajar más con personas adultas que con niños o adolescentes. Me hablaron del tema de la inserción laboral cuando estaba en la carrera y fui a hacer el voluntariado como mediadora laboral en el Programa de Formación para la Inserción Laboral para jóvenes con discapacidad intelectual de la UAM. También trabajé en la Asociación El Gato de 5 Patas, donde se vela por la integración social de jóvenes y menores con diversidad funcional de Rivas Vaciamadrid y Sureste. Además, que me parece que puede ser una buena expectativa laboral y que puede llegar a haber posibilidades de trabajo.
- ¿Qué expectativas tiene ante el mismo?
Poder llegar a alcanzar conocimientos de este ámbito para poder trabajar en él y seguir formándome.
- Cuando finalice el curso ¿qué desearía haber aprendido?
Herramientas para poder defenderme en este campo.
- ¿Qué le gustaría hacer una vez finalizado el curso?

Seguir formándome y empezar a trabajar en algo relacionado.

Datos personales

- Nivel de estudios (señala el máximo): Maestra de Educación Especial
- Edad: 27 años
- Estado civil: soltera
- Trabaja: estoy en el paro.
- En caso afirmativo describa brevemente las tareas y funciones que realiza
- ¿Realiza algún otro estudio aparte de este curso? ¿Indíquelo? No.

Reflexión final

- Esta información, que debe ser global, le ayudará a conocerse mejor, a reflexionar sobre uno mismo y profundizar en sus puntos fuertes y débiles
- Ayudará también a su tutor/a a orientar mejor su proceso de enseñanza-aprendizaje, así como su desarrollo personal

Actividad 2 – Lectura de la guía destacando los aspectos más relevantes

A) Pautas para el análisis de la guía

- Finalidad del curso

El curso de postgrado *Inserción Social y Laboral de personas con Capacidades Diferentes* tiene por finalidad cualificar a los profesionales que trabajan en el campo de las personas con capacidades diferentes, a los voluntarios que vienen desarrollando sus tareas en las diferentes especialidades de este ámbito y a todos aquellos que deseen iniciarse y profundizar en esta temática

Pretende capacitar a los participantes para intervenir en este sector, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad de vida y la inserción social y laboral de las personas con capacidades diferentes.

- Explicitar en cinco – siete líneas el contenido de cada uno de los libros (total veinte – treinta líneas)

a) Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Aplicaciones Prácticas (Gloria Pérez Serrano)

Se presentan diferentes investigaciones llevadas a cabo con distintas metodologías. Encontramos más investigaciones de tipo cualitativa ya que se presentan trabajos de carácter práctico, orientados a la mejora y a la transformación social. Como también muestra una metodología concreta, y su aplicación práctica a un ámbito del campo social. Se orienta hacia la búsqueda del saber con el saber hacer.

b) Inclusión educativa y profesorado inclusivo. Aprender juntos para aprender a vivir juntos (Alicia Escribano y Amparo Martínez)

A lo largo del libro se aborda el concepto de inclusión y su relación con la integración y otros conceptos relacionados, en la conceptualización de la inclusión y en los modelos más relevantes. Las autoras se aproximan a los diferentes planteamientos de la inclusión y su relación con la autodeterminación, se explican los diferentes modelos de la inclusión. Como también abordan el tema de los fundamentos socio-políticos, psicopedagógicos y organizativo-didácticos, al igual que los diferentes conceptos clave para el desarrollo de prácticas inclusivas como el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA). Y por último se describen distintos proyectos de investigación llevados a cabo en los últimos años sobre inclusión.

c) Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual (Sara de Miguel Badesa, Rosario Cerrillo Martín)

La situación de las personas con discapacidad intelectual ha ido variando positivamente ya que se avanza hacia una nueva consideración que se pasa del concepto de la discapacidad y la intervención pasiva (persona objeto de intervención) a un papel activo (persona con derechos). Lo que implica que se contribuya a mejorar la accesibilidad universal mediante el incremento de nuevos elementos profesionales de apoyo.

d) Elaboración de Proyectos Sociales. Casos prácticos (Gloria Pérez Serrano)

El libro presenta las claves para llevar a cabo de modo práctico la elaboración de proyectos sociales, lo que implica saber planificarlos, elaborarlos, aplicarlos y evaluarlos, ejerciendo una función de control sobre ellos.

Ofrece la teoría de la planificación en todas sus fases, así como modelos de aplicación en el ámbito del trabajo social.

B) Metodología del curso

- Señalar en cinco a siete líneas la metodología de la UNED

El curso se ha diseñado con la metodología de la educación a distancia. Exige la incorporación del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como un elemento central, haciendo que se comprometa de manera creativa en dialogo con su tutora-en el desarrollo de su propia formación, al tiempo que potencia la reflexión y su capacidad de iniciativa.

La metodología pivota en torno a estos ejes: la tutoría, los materiales, la práctica, la elaboración del Proyecto de intervención y reunión presencial de carácter voluntario.

- Evaluación (cinco a siete líneas). Criterio y momentos

En este curso se prestará atención tanto a la evaluación procesual como a la final. La elaboración del proyecto de intervención se ha diseñado como un proceso continuo y sistemático de aprendizaje que se desarrollará en los momentos y fases indicadas en el *Portafolio*.

Por lo tanto, la evaluación se realizará a través de la evaluación del portfolio y del proyecto final.

Fase I. FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

Actividad 1. Elección del tema del Proyecto de Intervención

El tema elegido para realizar el Proyecto de Intervención es la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, desde una dimensión ética, que hable tanto de los derechos como los deberes de estas personas. Preguntarnos cómo poder hacer efectiva esta inclusión en el ámbito laboral, desde la situación de exclusión que sufren a diario; trabajando de manera colateral con la inserción social.

Este tema me interesa por el modo en que se estructura y funciona la sociedad que, ha mantenido una gran desigualdad para las personas con diversidad funcional. Como consecuencia existe una restricción de sus derechos básicos. Lo cual condiciona el desarrollo personal, como también, el disfrute de los servicios disponibles que existen para todas las personas. Esto imposibilita que, este colectivo, sea partícipe de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El deseo de una vida plena y la necesidad de realización personal nos mueven a todas las personas, esas aspiraciones, no pueden ser satisfechas si hay restricciones o incluso, son ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso, en que se encuentran en la actualidad las personas con diversidad funcional que, a pesar de los progresos sociales alcanzados, todavía ven limitados esos derechos.

No podemos evitar observar que existe un conjunto de obstáculos que roban a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de sus derechos. Los efectos de dichos obstáculos se observan en una situación de exclusión social, que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos.

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, por lo que debería corresponder a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras, que impiden o dificultan la integración social para las personas con diversidad funcional. Dado que, la incorporación al mercado laboral de este colectivo, es un factor importante para conseguir su plena integración.

Creo que, la experiencia que tuve como mediadora laboral en el Programa Promotor de Formación para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y, como educadora, en los proyectos de ocio inclusivo para personas con diversidad funcional, tanto

en la Asociación El Gato de 5 Patas como el Club de Ocio Ágora; puede ayudarme en la realización del Proyecto de Intervención.

Actividad 2. Lectura y análisis de dos capítulos de cada uno de los libros

1.- Título y autor/a del capítulo

¿Qué entendemos por inclusión?

Libro: Inclusión educativa y profesorado inclusivo. Aprender juntos para aprender a vivir juntos.

2.- Análisis interno:

➔ Ideas más importantes de lo tratado en el texto del capítulo.

El término inclusión se utiliza en diferentes contextos, para referirse a situaciones y fines diferentes. Podemos hablar de diferentes tipos de inclusión: laboral, educativa, social o de las personas.

Se toma a la inclusión como un reenfoque, realizando grandes cambios y corrigiendo así los errores de la integración escolar. Empieza a entenderse la inclusión como un enriquecimiento ideológico y conceptual; como una idea transversal tocando a todos los ámbitos de la vida: social, familiar, laboral, escolar...

Desde este cambio de enfoque, el punto de partida de la inclusión es la igualdad de oportunidades, teniendo una educación gratuita y de calidad para todas las personas. El fundamento y piedra angular del movimiento inclusivo es la igualdad de los sujetos ante los derechos humanos. Este movimiento pretende alterar la educación general, ya que el proceso de inclusión afecta a una única comunidad, lo que supone nuevos valores basados en la igualdad de oportunidades para todos.

Tomamos al proceso de inclusión como una herramienta dirigida a una única comunidad; lo que supone una riqueza cultural y educativa.

Por lo que podemos entender a la inclusión como un proceso de participación igualitaria de todos los miembros de una sociedad en sus diferentes áreas (social, laboral, cultural, política, económica...), así todas las personas tienen aseguradas las mismas oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la comunidad a la que pertenecen. De esta manera vinculamos la inclusión con la cohesión, la integración y la justicia social.

Según Climent, la inclusión es un término polisémico que, se tiene que definir en relación a diferentes apartados como la inclusión relativa a la discapacidad y a las necesidades educativas especiales, como respuesta a los grupos con mayor riesgo de exclusión, como derecho a la educación para todos, o como una filosofía para entender la educación y la sociedad.

El término de la integración de personas con discapacidad está relacionado con la normalización, este concepto se relaciona con la utilización de medios propios de la cultura de referencia para establecer comportamientos culturalmente normativos. Se trata de un enfoque sociocultural para favorecer a las personas que estaban siendo marginadas en su contexto social, para devolverles la dignidad que a cada persona le corresponde por derecho.

Hay un cambio de paradigma de integración a inclusión, ya que el primero es un concepto restrictivo que da por supuesta o aceptable la exclusión de un sector de personas de la vida normal y ordinaria. En cambio, el término inclusión presenta las diferencias y la diversidad como algo valioso en sí mismo, al que hay que dar un tratamiento educativo y social adecuado; en el que la persona con discapacidad debe tener un rol activo frente a su participación en la escuela, el trabajo, en el ámbito social... El entorno siempre va a favorecer la adaptación y va a brindar apoyo con regularidad.

Hay que tener presente en este cambio, al nuevo enfoque inclusivo, otros conceptos, como es el de calidad de vida, que hace referencia a las personas y no al proceso en general, facilitando el poder medir con precisión los avances significativos que ayudan para su mejora. Relacionados con el concepto de calidad de vida se puede destacar la autodeterminación y la planificación centrada en la persona.

La inclusión no puede aplicarse sin la participación de todas las personas como ciudadanos comprometidos que forman parte de una comunidad cultural, social, política, educativa... Se necesita que todos los ciudadanos tengan una participación activa y real transformadora de la realidad.

Se debe incluir el concepto de diversidad, todas las personas son diversas pero la cuestión está en las implicaciones que dicha diversidad tiene para la sociedad y educación. La

inclusión es una respuesta a la diversidad humana, como algo enriquecedor y positivo, desde el marco de los derechos de las personas, según el principio de la igualdad de oportunidades.

Hay dos términos muy importantes para describir, por su enorme repercusión en los medios científicos. Dichos términos han ido adquiriendo diferentes significados a lo largo de los últimos años, como son:

- Discapacidad:

Desde un enfoque sociopolítico según el modelo social, es una reacción a los modelos biológico y sanitario de interpretación de la discapacidad, donde la definen como una mono-causalidad biológica concibiéndola como consecuencia de una enfermedad.

La discapacidad es reconceptualizada a partir de su diferenciación del concepto de deficiencia, condición biológica caracterizada por una carencia parcial o total de la estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Mientras el término de discapacidad se refiere a las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación generadas por contextos sociales, en los que no se admiten a la diversidad humana. Por lo que, desde este último enfoque, la discapacidad se entiende como una situación construida socialmente, como una cuestión relacional relativa al contexto ambiental.

- Accesibilidad:

Es una condición básica que deberían cumplir los espacios, ámbitos, servicios, bienes... para que todas las personas puedan utilizarlos de manera autónoma, segura, confortable y equitativa.

Por lo que, desde esta perspectiva, a la discapacidad, se la entiende como una cuestión de derechos humanos. Y, por el contrario, el término exclusión, aparece como un proceso de segregación social.

Podemos diferenciar dos tipos de paradigmas:

- Paradigma del déficit:

Este paradigma está centrado en las carencias del sujeto y en sus debilidades, etiquetándoles en términos de daños específicos que se diagnostican a partir de una batería de test estandarizados.

Para solucionar los daños diagnosticados se utilizan tratamientos alejados del contexto real en el que vive la persona, por lo que se le separa del grupo social para su tratamiento.

No se utilizan los mismos materiales, programas, test... que utilizan en la clase ordinaria, por lo que se segmenta la vida de esta persona en objetivos, que se miden y se modifican de manera regular.

Se crean programas de integración educativa paralelo con la escuela ordinaria. Los profesores de las dos vías apenas se reúnen.

- Paradigma del conocimiento:

El paradigma del conocimiento es más característico de la inclusión educativa. Éste se centra en el sujeto y sus necesidades, posibilitándolo a desplegar todas sus potencialidades, en el medio social donde vive en participación con los demás.

Consideran al individuo como una persona intacta con una necesidad específica. Se le evalúan sus necesidades dentro de un contexto naturalista, siempre centrado en sus fortalezas.

Mantiene las relaciones del sujeto con sus compañeros en un entorno que intenta ser lo más normal posible.

Se usan materiales, estrategias y actividades positivas para todas las personas.

Mantiene la integridad del sujeto como un ser humano completo cuando evalúa su progreso hacia los objetivos

Establece modelos cooperativos que permiten el trabajo mano a mano de especialistas y docentes en general.

A la hora de definir inclusión hay que tener en cuenta cuatro principios: la inclusión es una *búsqueda constante* para responder más y mejor a la diversidad, además *identifica las barreras* como medida para iniciar un mecanismo de *eliminación progresiva*.

El concepto inclusión también *busca la presencia, la participación y el éxito* de todos los alumnos.

Y por último la inclusión *se interesa por los grupos de riesgo* de marginación, exclusión o bajo rendimiento; exigiendo una supervisión continua de los grupos de mayor riesgo para adoptar medidas que aseguren su presencia, participación y éxito dentro del sistema educativo.

➔ Frases que me han llamado la atención.

“El concepto de integración es restrictivo, porque el problema de fondo fue que la integración, en la práctica, daba por supuesta o aceptable la exclusión de un sector de personas de la vida normal u ordinaria”.

➔ Mientras realizas la lectura, anota en una hoja aquellas afirmaciones que coinciden o reafirman tus convicciones personales.

“Plantea abiertamente el proceso de inclusión como un proceso que afecta a una única comunidad en la que todos han de tener cabida”

“Entendemos por inclusión, de acuerdo con Gil (2009), un proceso que asegura el que todas las personas tengan las mismas oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la comunidad a la que pertenecen”

“La inclusión tiene que ver con todos los niños y jóvenes, se centra en la presencia, la participación (profesorado, alumnos y familias) y el éxito en términos de resultados valorados; implica combatir cualquier forma de exclusión, y se considera un proceso que nunca se da por acabado” (Climent, 2009:19)

“La integración educativa se ha basado más en prejuicios personales y presupuestos ideológicos que en resultados de estudios y de investigación. Esta falta de sustanciación científica posiblemente explica las dificultades que todavía tras cuatro décadas de experimentación se siguen encontrando, sin poder cerrar definitivamente el debate” (Verdugo, 2009:9)

“La inclusión exige una nueva forma de pensar acerca de las diferencias y la diversidad como algo valioso en sí mismo que pide un tratamiento educativo y social adecuado”

“La inclusión no puede aplicarse sin participación de todas las personas como ciudadanos comprometidos que forman parte de una comunidad cultural, social, política, educativa, etc. Una participación activa y real transformadora de la realidad en contraste con una recepción social pasiva y acomodaticia”

“La inclusión es una respuesta valiosa y valiente a la diversidad humana como algo enriquecedor y positivo, desde el marco de las personas según el principio de la igualdad de oportunidades”

“El término de discapacidad alude a las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación generadas por contextos sociales que responden más a parámetros convencionales y estereotipos de normalidad que no admiten la diversidad humana. La discapacidad desde este enfoque es una situación construida socialmente, desde aquí aparece, por lo tanto, como una cuestión relacional relativa al contexto ambiental”

“Para Mareño, Masuero y Beltramone (2007), la accesibilidad se entiende como una condición, una cualidad, un requisito básico que debieran cumplir los espacios, ámbitos, servicios, bienes, etc., para poder utilizar por todas las personas de manera autónoma, segura, confortable y equitativa”

“El paradigma del conocimiento, más actual, más centrado en el sujeto y sus necesidades, abre y posibilita a la persona a desplegar todas sus potencialidades en el medio social donde vive en participación con los demás”

“La inclusión es una búsqueda constante para responder más y mejor a la diversidad en términos dinámicos, propios de un camino tortuoso y nada fácil”

➔ Indica lo que no comprendes

No hay nada que no haya comprendido, dado que son conceptos sencillos, en los que se observa, la búsqueda del uso de terminología más adecuada.

➔ Expresa las dudas que te suscita la lectura del capítulo.

Las dudas que me suscita la lectura del capítulo están relacionadas, al malestar que produce, una posible comodidad en cuanto a la búsqueda de un lenguaje adecuado. Ya que, en mi opinión, el lenguaje es más importante de lo que pensamos. Hay que luchar por seguir avanzando en poner las palabras adecuadas a la realidad concreta en la que convivimos.

3.- Valoración global:

Lo que he aprendido guarda relación con la utilización adecuada de la terminología. He conocido la evolución a través de la definición de estos términos y los he podido comparar con los conceptos utilizados anteriormente con los que se empiezan a utilizar.

Creo que hay que seguir avanzando en la búsqueda de la terminología más adecuada ya que es un tema de concepción de la realidad, de respeto y de justicia hacia los otros.

Me gustaría ampliar el tema conociendo las realidades de otros países, en qué circunstancias se encuentran en relación al lenguaje utilizado para describir estas situaciones.

4.- Observaciones

Se debe utilizar una terminología apropiada, dado que la discapacidad no está en la persona, sino en las barreras con el entorno.

Calificar a alguien de minusválido es decirle que, independiente del contexto en el que se encuentre, tiene menor valía. Llamarlo inválido es sostener que no tiene validez.

El aprendizaje y la difusión de una terminología adecuada ayuda a desarrollar y promover una sociedad inclusiva.

1.- Título y autor/a del capítulo.

La educación inclusiva es un derecho humano y la base de una sociedad justa. Fundamento socio-político

Libro: Inclusión educativa y profesorado inclusivo. Aprender juntos para aprender a vivir juntos.

2.- Análisis interno:

➔ Ideas más importantes de lo tratado en el texto del capítulo.

La educación es un derecho humano fundamental y el cimiento para que una sociedad sea más justa, partiendo de esta convicción, llegaremos a conseguir tener una inclusión educativa.

El gran desafío es garantizar que las escuelas y otros ambientes de aprendizaje sean lugares donde los educandos participen y sean tratados de manera igualitaria, gozando de las mismas posibilidades de aprendizaje.

El objetivo es transformar los sistemas educativos, así mejoraremos la calidad de la enseñanza, de esta manera se dará respuesta a la diversidad de los educandos y promoverá un aprendizaje exitoso.

Para conseguir un enfoque educativo inclusivo hay que dar las mismas posibilidades de beneficiarse con una educación pertinente y de alta calidad para que tenga la posibilidad de desarrollar plenamente su potencial.

Para construir sistemas educativos inclusivos no podemos dar la espalda a la realidad.

Según Tomasevski, uno de los mayores obstáculos es la carencia de una definición común del derecho a la educación que se comparta por todos los organismos, tanto nacionales como internacionales. Para esta autora, el derecho a la educación es el derecho integrador de todos los Derechos humanos. Por lo que podemos decir que, el derecho a la educación es transversal al resto de los derechos humanos. Los abarca todos.

Algunos organismos internacionales definen a la educación como un *medio para obtener un fin determinado que puede ir desde la capacidad de generar más riqueza hasta la reducción de la tasa de fertilidad en la mujer.*

Sin embargo, algunos economistas, definen a la educación como *el proceso de producción y generación de capital humano, provocando un debate intelectual sobre si la educación puede considerarse un costo o una inversión.*

En cambio, Tomasevski en 2006 declaró que, *la educación es un fin en sí misma.* Esta autora era relatora especial de la UNESCO, declara que encontró obstáculos en el sistema jurídico nacional e internacional ya que estos organismos carecían de los mecanismos necesarios para proteger el derecho a la educación.

La Declaración de los Derechos humanos comprende al ser humano como un sujeto poseedor de derechos.

El Banco Mundial reconoce el derecho a la educación, aunque este derecho no se encuentra en la legislación de sus préstamos. El Banco Mundial ha sido criticado por Tomasevski por la incoherencia entre sus políticas específicas de financiación y su postura frente a la educación como derecho humano. La lógica bancaria es contraria a la educación concebida como derecho humano universal.

Hay contradicciones a la hora de implantar la educación como derecho universal. La educación primaria y secundaria es gratuita y obligatoria, pero en los países pobres no se puede garantizar esa afirmación ya que, para que fuera obligatoria, significaría una necesaria financiación de la educación para todo el alumnado. En conclusión, hacer que la educación sea obligatoria requiere que sea gratuita para que todos los niños y niñas puedan ir a la escuela independientemente de su contexto.

La UNESCO ha sido el organismo internacional impulsor de la educación inclusiva. Los países colaboradores han visto que es necesario realizar cambios eficaces en sus administraciones nacionales, de cara a la inclusión educativa.

En la Declaración de Salamanca, en 1994, impulsada por la UNESCO, se lleva a cabo una oferta general educativa encaminada a que todos los niños y niñas independientemente de sus características vayan a la escuela.

El objetivo establecido de las Naciones Unidas para el año 2015 era una Educación para todos, el cual se ha puesto en riesgo como consecuencia de la crisis financiera y económica mundial, lo que provoca una creciente presión sobre los presupuestos en educación.

En el estado actual del desarrollo educativo, a nivel internacional, nos encontramos con 72 millones de niños que no tienen acceso a la escuela en los países más pobres. En cambio, en los países más ricos, el problema es el abandono de estudios y su finalización sin la adquisición básica necesaria.

Ainscow y Miles, en 2009, insisten en la necesidad que los sistemas educativos y las políticas de los países, impulsen, apoyen y desarrollen la inclusión educativa.

Según Ainscow, en el año 2009, el término inclusión es aún algo confuso en las diferentes políticas educativas nacionales e internacionales. En algunos países se traduce de manera restrictiva. En el panorama internacional, como es el caso de la UNESCO, que toma a la inclusión como una reforma, que apoya a la diversidad, como valor.

Ainscow (2009) identifica principalmente dos factores clave que potencian la inclusión educativa a nivel de políticas inclusivas, que actúan como palancas para el cambio:

- Claridad en la definición de la inclusión educativa:
Se han utilizado cuatro elementos de análisis que ayudan a emprender acciones durante el proceso de cambio hacia una inclusión educativa:
 - a) La inclusión es un proceso de búsqueda constante de las mejores maneras de responder a la diversidad.
 - b) La inclusión identifica y elimina barreras para progresar en una política de educación que aproveche las diversas evidencias, con el objetivo de estimular la creatividad y la resolución de problemas
 - c) La inclusión busca presencia, participación y éxito de todos los alumnos
 - d) La inclusión se interesa por los grupos de riesgo, marginación, exclusión o bajo rendimiento.
- Formas de evidencia apropiadas que se utilizan para medir el rendimiento del alumnado (presencia-participación y éxito de los mismos)

Según Ainscow (2009), las formas de evidencia es el factor más preocupante, porque los contextos que definen de forma limitada el criterio para identificar el éxito, han generado barreras al desarrollo de un sistema más inclusivo.

Las evidencias que se seleccionan para medir la inclusión educativa pueden resumirse en tres: presencia, participación y éxito poniendo mayor énfasis en los grupos de riesgo de discriminación, exclusión o bajo rendimiento.

Ainscow ha desarrollado un marco de referencia que consiste en cuatro aspectos relacionados: conceptos, políticas de educación, estructuras y sistemas educativos y prácticas educativas inclusivas.

Algunas experiencias significativas de inclusión educativa en Europa:

- La red de mejora escolar – IQUEA: es un proyecto de mejora y perfeccionamiento de la escuela dirigido por Ainscow en 2001. Tiene como objetivo fortalecer la capacidad de las escuelas para facilitar una educación de calidad a todos sus alumnos. Se adopta un nuevo enfoque de mejora de la escuela y del cambio educativo que se centra en el rendimiento del alumno y en la capacidad de la escuela para afrontar el cambio.
- El Consorcio para la educación inclusiva: se creó en el 2001 por un grupo de profesores universitarios en centros españoles. Tradujeron al español el *Index for Inclusion* de Ainscow. Lo que se pretendía era desarrollar procesos que mejoraran la participación y el aprendizaje de todo el alumnado en los centros educativos.
- El proyecto europeo INCLUD-ed: es un proyecto en el que se incluyen estudios de dos centros educativos de éxito, que tienen un bajo nivel socioeconómico y con alumnado de minorías culturales. Es muy importante que en este proyecto intervengan las familias y la propia comunidad, lo que se relaciona con el éxito de los centros.
- La red de Trabajo en Vida Independiente ASPAY: es un movimiento de origen inglés, en el que se concibe según el principio de autodeterminación, son las propias personas las que gestionan los servicios de cualquier tipo que necesitan.

- La escuela multigrado Grunschule Charlotte Salomón en Berlín (Alemania): el trabajo que se realiza está bien estructurado y se comparte entre profesores, padres y alumnos de una escuela europea con experiencia educativa. Se hacen trabajos específicos con el alumnado con necesidades educativas, en este trabajo no solo es realizado por los profesores (titulares, especialistas, auxiliares) sino también por el alumnado con necesidades educativas y sus compañeros, que serán los responsables de socializar, jugar y custodiar a sus compañeros. Las familias también están integradas en este trabajo cooperativo.

En esta escuela se trabaja a través de la planificación y ejecución del Plan semanal, el docente da orientaciones sobre las actividades de cada asignatura, pero es el alumnado el responsable de organizar cómo van a desarrollarlas y que día, este trabajo es individualizado. Este trabajo es controlado de manera permanente por los profesores, para que el Plan semanal se cumpla y de esta manera, los alumnos asumen compromisos de responsabilidad.

➔ Frases que me han llamado la atención.

“En los países desarrollados la inclusión educativa es todavía un asunto para debatir que genera posturas a favor y posturas en contra”

“Las escuelas todavía no son un espacio donde los jóvenes, conscientes de un nuevo modelo político más integrador, aprenden a disfrutar juntos conviviendo con sus diferencias”

“Pocas veces la legislación de los tratados internacionales de derechos humanos se traduce en la legislación nacional y, sin embargo, para que la negación del derecho a la educación sea considerada una violación de los derechos humanos, debe ser primero reconocida como tal”

“La división del mundo en ricos y pobres se refleja en diferentes imágenes de la educación. Se han desarrollado sofisticados indicadores para los países de la OCDE, donde se da por hecho que la educación de los niños y jóvenes es una responsabilidad pública. Tanto la enseñanza primaria como la secundaria son gratuitas y obligatorias. En cambio, el término obligatorio se evita cuidadosamente cuando se trata de la otra parte de la humanidad, los pobres... El hecho de trasladar el término educación a los países pobres significaría una

financiación obligatoria de la educación para todos los niños; lo que modificaría las estrategias globales hasta hacerlas irreconocibles. Esto es exactamente lo que el derecho a la educación requiere y es precisamente lo que le falta en la actualidad” (Tomasevski)

“Los países ricos han desplazado montañas de recursos financieros para estabilizar sus sistemas financieros y bancarios y proteger sus infraestructuras socioeconómicas vitales, pero solo han prestado una ayuda muy modesta a los pobres del mundo” (Kevin Watkins)

➔ Mientras realizas la lectura, anota en una hoja aquellas afirmaciones que coinciden o reafirman tus convicciones personales.

“La escuela debe ser un laboratorio de inclusión social, que enseñe a los alumnos que es posible construir un mundo diferente, a través de una escuela ciudadana que implique un cambio en el modelo socioeconómico. Las escuelas todavía no son un espacio donde los jóvenes, conscientes de un nuevo modelo político más integrador, aprenden a disfrutar juntos conviviendo con sus diferencias. Si la educación inclusiva no se lograra sería el fin de la democracia” (Betto 2003:34)

“El punto de partida de la inclusión educativa es la convicción de que la educación es un derecho fundamental y el cimiento de una sociedad más justa”

“No podemos construir sistemas educativos más inclusivos de espaldas a la realidad”

“El desafío fundamental consiste entonces en construir sociedades más inclusivas, justas e igualitarias, a través del desarrollo de sistemas educativos de calidad, más inclusivos y más sensibles a la enorme diversidad de las necesidades de aprendizaje que surgen a lo largo de toda la vida”

“El derecho a la educación pasa por encima de la división de los derechos humanos en derechos civiles y políticos, por una parte, y derechos económicos, sociales y culturales, por otra. Los abarca todos. Esta característica afirma la universalidad conceptual de los derechos humanos” (Tomasevski)

“Qué sentido tiene propugnar la educación como medida clave para reducir la pobreza cuando las tasas de escolaridad impiden el acceso a la educación de los niños pobres, cerrándoles así el camino para salir de la pobreza. Hasta ahora no existe ningún mecanismo

interno que garantice que las tasas se han suprimido de todos los préstamos del Banco”
Tomasevski

“La educación es un derecho humano básico y el fundamento de una sociedad justa”

➔ Indica lo que no comprendes.

He comprendido todo el texto. Me ha sorprendido que el concepto de inclusión continúe siendo confuso, hay países que lo utiliza de manera más restrictiva y en otros más amplia.

No es comprensible que, organismos, instituciones, gobiernos... entren en discusiones teóricas y no tomen decisiones prácticas respecto a la inclusión.

➔ Expresa las dudas que te suscita la lectura del capítulo.

Suscitan dudas, en general, la situación en la que nos encontramos respecto a la inclusión en todos los ámbitos. ¿No se está llevando a cabo por intereses gubernamentales, administrativos, institucionales...?

3.- Valoración global:

Lo que he aprendido guarda relación con lo que realmente es la inclusión educativa. Siempre había considerado los diferentes tipos de inclusión por separado (social, laboral, educativa...), pero nunca como un todo, en la que la inclusión educativa fuera la transversal y origen de partida de todos los tipos de inclusión.

Hay puntos con los que no coincido, no comprendo que aún la inclusión educativa sea un asunto que produzca tanto debate, generando tantas posturas a favor como en contra. ¿Será que no les merece la pena?

Ampliaría los pros y contras que acarrea la inclusión a los gobiernos, de los países, tanto desarrollados como subdesarrollados.

4.- Observaciones

Me resulta interesante la explicación sobre el tema de la educación inclusiva como derecho fundamental y constitucional.

Que exista una verdadera inclusión educativa es la base de una sociedad justa, enseñando la diversidad como enriquecimiento personal.

1.- Título y autor/a del capítulo.

Los jóvenes trabajadores con discapacidad intelectual: derechos y deberes emanados de la Constitución Española y de las leyes. José L. Inglés y Rosario Cerrillo.

Libro: Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

2.- Análisis interno:

➔ Ideas más importantes de lo tratado en el texto del capítulo

Todos los ciudadanos deben disfrutar del derecho y deber de trabajar, de esta manera las personas participan en el desarrollo social y económico; además como emana la Constitución Española (en adelante CE) trabajar dignifica y favorece el libre desarrollo de la personalidad.

Cuando se dice todos los ciudadanos, deberíamos ser, todos los ciudadanos sin exclusiones por razón social, racial, por discapacidad, por sexos...

Algunos de los derechos constitucionalmente reconocidos son el camino para la autodeterminación de la ciudadanía, incluidas las personas con discapacidad intelectual: elegir libremente donde queremos vivir (artículo 19 CE), votar (artículo 23 CE), educarnos (artículo 27 CE), ejercer el derecho de huelga (artículo 28.2 CE), trabajar (artículo 35 CE) ...

Teóricamente los derechos son inviolables, la dignidad de las personas se acrecienta mediante el ejercicio de los derechos. Por tanto, privar injustificadamente de la posibilidad de ejercitar sus derechos, como por ejemplo el derecho al trabajo, a una persona con discapacidad intelectual es menoscabar el libre desarrollo de su personalidad.

Únicamente un juez podrá establecer que una persona está incapacitada para trabajar.

El juez declara en sentencia que una persona esta incapacitada ya que no puede gobernarse por sí misma. “*Son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma*” (artículo 200 Código Civil)

Este procedimiento debe establecer los límites del ejercicio de cada derecho ya que entre aquellas personas que han sido incapacitadas por sentencia, hay muchas que no tienen por qué tener limitado su derecho al trabajo.

Los trabajadores con discapacidad intelectual son titulares de los mismos derechos y deberes laborales de los que dispone cualquier trabajador; recogidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

El fin de la sentencia de incapacitación es proteger el patrimonio de la persona que tiene dificultades en gestionar autónomamente su economía. Los jueces deben ser cautos a la hora de limitar derechos constitucionalmente reconocidos, si nada se establece expresamente en la sentencia de incapacitación, se sobreentiende que los derechos de la personalidad no han sido limitados por la sentencia.

La sentencia respecto al derecho al trabajo:

- Puede no mencionarlo por lo que se entiende que no ha sido limitado
- Puede establecer expresamente que no hay inconveniente en que trabaje
- En el momento de la firma del contrato de trabajo debe constar la autorización del representante del incapacitado. Importante y totalmente necesario que conste el consentimiento del incapacitado.

Existe una distinción entre “incapacitación” judicial y reconocimiento administrativo del grado de discapacidad. El reconocimiento del grado de discapacidad de una persona tiene carácter administrativo, estando exento de intervención judicial.

Para la solicitud del reconocimiento de grado de discapacidad nos dirigiremos al Real Decreto 1.971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Como cualquier otro acto administrativo las resoluciones en este ámbito son recurribles y revisables ya que pueden cambiar las circunstancias en las que se solicitó el reconocimiento o no de un determinado grado de discapacidad.

El Real Decreto 1.971/1999, de 23 de diciembre, se ha visto modificado por el Real Decreto 1.856/2009, de 4 de diciembre. Por el que se ha realizado una adecuación

terminológica y conceptual, donde se deberían haber hecho referencia a más normas, pero ya se puede dar por desterrado el término minusvalía.

	Caso 1
Reconocimiento administrativo	No
“Incapacitación” judicial	No
¿Puede trabajar?	Si
Observaciones	Puede pasar que ningún familiar se ha ocupado y no haya obtenido ni reconocimiento administrativo ni la incapacitación judicial, y la persona con discapacidad intelectual no tenga capacidad para asumir deberes laborales.

	Caso 2
Reconocimiento administrativo	Si
“Incapacitación” judicial	No, porque no proceda incapacitación o porque no se ha iniciado el procedimiento
¿Puede trabajar?	Pueden trabajar si el grado de discapacidad se lo permite, y en función de ella podrán o no acceder a los modelos de empleo, que exigen el reconocimiento de cierto grado discapacidad.

	Caso 3
Reconocimiento administrativo	No
“Incapacitación” judicial	Si
¿Puede trabajar?	La sentencia puede, o no, haber establecido limitaciones al ejercicio de

	su derecho al trabajo
Observaciones	En ningún caso podrán ser destinatarios de los programas que exijan cierto grado de discapacidad ya que la declaración judicial no sustituye a la resolución administrativa.

	Caso 4
Reconocimiento administrativo	Si
“Incapacitación” judicial	Si
¿Puede trabajar?	Depende de lo que establezca la sentencia

Además, existen los casos llamados “errores” del sistema o “fraudes”:

* Personas que han sido reconocidas con cierto grado de discapacidad por razón de discapacidad intelectual, cuando en realidad no es el caso, por lo que sería un error administrativo.

* Personas que han sido declaradas incapacitadas de manera errónea, en este caso sería un error judicial.

* Conjunción de un error administrativo y judicial.

Pueden existir errores diagnósticos, del mismo modo que maniobras fraudulentas para inducir un diagnóstico equivocado.

Es muy importante conocer las circunstancias de cada persona de manera individual para no prejuzgar si alguien puede o no trabajar partiendo de que ha sido incapacitado por sentencia o ha sido reconocido cierto grado de discapacidad.

Además de tener en cuenta la incapacitación y el reconocimiento del grado de discapacidad, hay que prestar atención al desarrollo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia; en el que

se establece un sistema de valoración del “grado de dependencia”. Por lo que podemos diferenciar de esta manera que una persona puede:

- Estar incapacitada judicialmente
- Con un grado de discapacidad reconocido administrativamente
- Con un grado de dependencia reconocido.

La Ley 39/2006 reconoce que existen áreas de intersección. Desde el punto de vista del ejercicio del trabajo, parece posible que una persona dependiente puede trabajar, por lo que lo mejor será que trabaje para contribuirá la promoción de su autonomía personal.

Todos podemos y debemos exigir que existan las condiciones adecuadas para que tengamos la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo. El derecho al trabajo podemos decir que es “dual” ya que por un lado es una libertad y por otra es un derecho social. Para que exista empleo es necesario que existan los trabajadores y los empleadores, empresarios...

Los derechos escritos en un papel no sirven de nada si no existe la posibilidad real de que el empleador contrate a una persona con discapacidad intelectual; es preciso que existan las condiciones que permitan una efectiva contratación de estas personas.

Se ha desarrollado una nueva iniciativa llevada a cabo a partir de las empresas llamada *responsabilidad social corporativa*, esta medida va a convertirse en el puente entre el derecho social al empleo y la libertad de empresa. Se trata de relacionar la gestión empresarial con la mejora del entorno social.

El Real Decreto 1.856/2009, de 4 de diciembre, se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%, por lo que se reduce la edad de jubilación de los trabajadores con discapacidad. Lo que responde a una justa reivindicación histórica de los trabajadores con discapacidad y también elimina trabas para su empleabilidad.

Existen distintos modelos de empleo para los jóvenes con discapacidad intelectual:

a) Empleo protegido:

En la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (en adelante LISMI) se reconoce como finalidad primordial de la política de empleo la integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

El empleo protegido está presente en el artículo 37 y 41 LISMI que fue objeto de desarrollo mediante el Real Decreto 1.368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral en el contexto de los llamados *centros especiales de empleo*.

Estos centros se configuran como empresas, con un régimen especial, diseñadas para ofrecer oportunidad de empleo a personas con discapacidad. Son empresas en el sentido estricto ya que participan en las operaciones de mercado.

Las personas con discapacidad que trabajen en este tipo de empresas son trabajadores a todos los efectos y se deben respetar todos los derechos y deberes propios de los trabajadores.

Se trata de un modelo conflictivo, al no ser el mejor modo de inserción laboral para las personas con discapacidad, ni tampoco es evitable que su existencia lleve consigo distorsiones en los mercados de bienes o servicios por ellos producidos, dado que estas empresas gozan de un régimen singular. Este modelo es contrario a la integración y tiene numerosas críticas porque puede generar marginación, ya que no se adapta al principio de normalización y produce segregación laboral.

b) Empleo con apoyo

Se apuesta en este modelo por la integración en la empresa ordinaria, siguiendo modelos de análisis de coste – beneficio resulta más eficiente cuando se compara con el empleo protegido.

El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, define en el artículo 2 al empleo con apoyo como un *conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del*

mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Este Real Decreto no es una regulación exhaustiva de la figura empleo con apoyo, ya que se limita a establecer unas subvenciones dirigidas a contribuir en los primeros meses de apoyo de los “preparadores laborales”

Los trabajadores con discapacidad intelectual tienen todos los derechos inherentes a la condición de trabajador reconocidos en la CE y por las leyes.

Según el artículo 7.1 del Real Decreto 870/2007 los preparadores laborales deben tener una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y tener experiencia de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad.

c) Empleo fomentado

Con empleo fomentado nos referimos al conjunto de medidas y ayudas destinadas a facilitar la integración laboral.

Se hace referencia a estas medidas y ayudas en el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, en el que se modificaron los incentivos para el empleo establecidos en el Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo. A las empresas se les dan subvenciones y bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

Podemos encontrar medidas como la incentivación de los contratos de duración indefinida para desempleados con discapacidad, la ampliación de la edad y bonificación para la celebración de contratos en formación, incentivo del contrato en prácticas...

El Real Decreto- Ley 5/2006, de 9 de junio, ofrece medidas de fomento como la contratación indefinida de personas con discapacidad les darán una bonificación mensual de la cuota empresarial de la Seguridad Social, establece la misma bonificación en caso de que transformen los contratos temporales en indefinidos de personas con discapacidad o de transformación de los contratos formativos en indefinidos.

d) Empleo reservado

Un modo más de incentivar el empleo de personas con discapacidad en las empresas ordinarias es establecer reservas de puestos de trabajadores. En el artículo 38.1

LISMI se establece la obligación sobre las empresas públicas o privadas con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores, de dar empleo al menos a un 2% de trabajadores con discapacidad.

El Real Decreto 1.451/1983 desarrolla esta previsión legal. Las Leyes 66/1997 y 50/1998 procedieron a la reforma del empleo reservado, de este modo estaba la posibilidad de sustituir el cumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo por medidas alternativas. En el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, precisó que las medidas alternativas podrían ser contrataciones de bienes y servicios a centros especiales de empleo o a trabajadores autónomos con discapacidad, como también donaciones o realización de acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad. En el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público estableció una reserva no inferior al 5% de las vacantes para las personas con discapacidad

e) Enclave laboral

Es un contrato entre la empresa del mercado ordinario de trabajo, “empresa colaboradora”, y un centro especial de empleo. Los trabajadores con discapacidad pertenecientes al centro especial de empleo se desplazan de manera temporal al centro de trabajo de la empresa colaboradora donde realizaran obras o servicios que guarden relación con la actividad normal de la empresa. Sería como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas garantías y cautelas ya que hay ciertos riesgos que deben ser vigilados.

En relación a la normativa española con relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad hay que señalar:

La ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Ha cobrado fuerza el concepto de *accesibilidad universal*, que se concibe como condición que deben cumplir los entornos

laborales y las empresas. Por lo que habría que hablar la no accesibilidad como una forma de discriminación indirecta.

También hay que destacar el concepto de *vida independiente*, que se refiere a “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 al libre desarrollo de la personalidad” Artículo 2 de la Ley 51/2003.

La *accesibilidad universal* es una condición para que las personas con discapacidad se acerquen al ideal de *vida independiente* que a su vez es *poder de decisión* sobre la propia existencia y en consecuencia es el camino hacia la *autodeterminación*, lo que posibilita la dignidad de la persona y el *libre desarrollo de la personalidad*.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia que persigue el establecimiento de condiciones reales y efectivas para que todos alcancen el ideal de *vida independiente*.

➔ Frases que me han llamado la atención.

“Que trabajar es una manera eficaz de participar en el desarrollo social y económico no es la única razón que explica que tanto los ciudadanos con diversidad funcional en general, como los ciudadanos con discapacidad intelectual en particular, deban gozar del derecho – deber de trabajar”

“Quien limita injustificadamente los derechos de personas con discapacidad intelectual atenta contra la dignidad de estos ciudadanos”

“Privar a una persona de derechos constitucionalmente reconocidos es mermar el libre desarrollo de su personalidad”

“La incapacitación persigue proteger el patrimonio de la persona que tiene dificultades para gobernarse por sí mismas”

“Así, una sentencia de incapacitación podría, respecto de una persona con discapacidad intelectual no especialmente severa, limitar su capacidad de obrar para disponer de sus bienes autónomamente, pero debería, al mismo tiempo, preservar intactos su derecho de

sufragio, su derecho al trabajo y otros de naturaleza análoga y base constitucional” Santos Morón, 2000

“La autorización para trabajar, expresa o tácita, del representante del incapacitado es siempre necesaria si estamos ante una persona incapacitada por sentencia. Sin embargo, es preciso rechazar esta estrecha interpretación, debiendo imponerse la interpretación del precepto que resulte menos limitadora del derecho constitucional al trabajo”

“No es posible prejuzgar si alguien puede o no trabajar a partir únicamente de saber que ha sido incapacitado por sentencia o ha visto reconocido cierto grado de discapacidad, sino que, en todo caso, es preciso conocer las circunstancias del caso concreto”

“De poco valen los derechos sino existe posibilidad real de ejercicio de los mismos”

➔ Mientras realizas la lectura, anota en una hoja aquellas afirmaciones que coinciden o reafirman tus convicciones personales.

“Todos los seres humanos... tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.” Declaración de Filadelfia, Conferencia Internacional del Trabajo, 1944.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (artículo 35 CE). Todos quiere decir todos, con inclusión de los ciudadanos con alguna forma de diversidad funcional y, en particular, con discapacidad intelectual. Los poderes públicos tienen la obligación de impulsar políticas activas de integración (artículo 49 CE)”

“Los poderes públicos promoverán también las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social económico y cultural (artículo 48 CE). Por supuesto, los jóvenes con discapacidad intelectual están también llamados, como todos los jóvenes, a contribuir al desarrollo político, social, económico y cultural”

“En consecuencia, los jóvenes con discapacidad intelectual tienen reconocido el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente (artículo 35 CE) y el ejercicio efectivo de su derecho – deber de trabajar debe ser amparado (artículos 14 y 49 de la CE) y promovido (artículos 9.2 y 48 CE) por los poderes públicos, en la medida en que trabajar es, probablemente, una de las maneras de contribución al desarrollo social y económico que

más satisfacción reporta al individuo, más ocasiones le proporciona para su plena integración y más directamente le conduce a un nivel razonable de autodeterminación”

“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social” *Artículo 10 CE*

“Desde una perspectiva constitucional, nada ni nadie puede limitar injustificadamente los derechos llamados fundamentales, pues toda limitación injustificada menoscabará la dignidad de la persona. Por tanto, quien limita injustificadamente los derechos de personas con discapacidad intelectual atenta contra la dignidad de estos ciudadanos” Página 44 del libro *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Sara de Miguel Badesa y Rosario Cerrillo Martín (Coords.)

“No es posible prejuzgar si alguien puede o no trabajar a partir únicamente de saber que ha sido “incapacitado” por sentencia o ha visto reconocido cierto grado de discapacidad, sino que, en todo caso, es preciso conocer las circunstancias del caso concreto” Página 48 del libro *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Sara de Miguel Badesa y Rosario Cerrillo Martín (Coords.)

“Podemos y debemos exigir que se establezcan las condiciones reales y efectivas para que tengamos la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, para lo que tenemos igualmente derecho a que se desarrollen políticas activas que nos hagan empleables” Olarte, 2008: 81

El punto débil de esta fórmula (modelo de empleo protegido) no es otro que no acomodarse al principio de normalización; al contrario, produce la segregación laboral, por lo que genera efectos ambivalentes, tanto integradores como de marginación” Olarte, 2008: 212

“La accesibilidad universal se concibe como condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que sean comprensibles, utilizables y practicables por toda persona... Incluso se configura la no accesibilidad como una forma de discriminación indirecta” exposición de motivos y artículo 2 de la propia Ley 51/2003, y también Olarte, 2008: 221)

“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 al libre desarrollo de la personalidad” Ley 51/ 2003

“La accesibilidad universal no es ni un capricho de sociedad desarrollada, ni un derecho -sui generis- de las personas discapacitadas, sino que es, más bien, una condición sine qua non para que las personas con discapacidad se acerquen al ideal de –vida independiente- que, a su vez (artículo 2 Ley 51/2003), es – poder de decisión- sobre la propia existencia y, en consecuencia, camino hacia la autodeterminación que se expresa en el ejercicio de derechos constitucionales, en el marco de una –real y efectiva- igualdad entre los ciudadanos (artículo 9.2 CE) que posibilita la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad (artículos 2 de la Ley 51/2003 y 10 CE)

➡ Indica lo que no comprendes.

Me ha costado comprender, durante la primera lectura del capítulo, la distinción entre incapacitación judicial y el reconocimiento administrativo de grado de discapacidad. Siendo aclaradores los ejemplos de la figura 2.1 – Reconocimiento judicial versus administrativo de la discapacidad.

Del mismo modo, con las definiciones de centro especial de empleo y las empresas “ordinarias”, las ventajas y los inconvenientes de cada una en la forma de funcionar.

➡ Expresa las dudas que te suscita la lectura del capítulo.

Tengo la duda por qué aún existen diferencias en los colectivos más vulnerables en relación a la inclusión laboral estando recogido, por ejemplo, en la Constitución Española.

Las leyes favorecen en general a las empresas, mientras que los colectivos más desfavorecidos les toca luchar día a día por lo que realmente son sus derechos.

3.- Valoración global:

Lo que he aprendido guarda relación con la legislatura correspondiente con el derecho al empleo de toda la ciudadanía, incluyendo los colectivos más vulnerables que están presentes en las diferentes leyes, Real Decreto, Constitución Española...

Desconocía qué documentos eran necesarios (grado de discapacidad reconocido por la administración y la incapacitación judicial) para determinar sobre los derechos de las personas con discapacidad en cuanto a sus posibilidades, por ejemplo, si puede o no trabajar, votar...

El capítulo aporta datos concretos y objetivos. No estoy de acuerdo con la aplicación del tema en la realidad cotidiana de las personas con discapacidad.

Por más que sus derechos estén legislados, nos encontramos con numerosas restricciones.

Ampliaría conocimientos sobre legislación.

4.- Observaciones

El capítulo es muy completo y me ha resuelto las dudas que tenía en relación al tema de los derechos y deberes laborales de personas con discapacidad emanados en la legislación.

1.- Título y autor/a del capítulo.

La trayectoria de los organismos internacionales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Inmaculada Egido Gálvez.

Libro: Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

2.- Análisis interno:

➔ Ideas más importantes de lo tratado en el texto del capítulo.

Desde finales de los años 1940 se encuentran las iniciativas emprendidas por los organismos internacionales. Estas medidas están orientadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, que continuaron ampliándose durante las décadas siguientes.

Hubo un punto de inflexión en 1970 ya que se adoptó una perspectiva que va desde el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad hasta las acciones que están destinadas a la consecución real de estos derechos.

Uno de estos derechos sería la integración laboral que tuvo una atención creciente durante las décadas de 1980 y 1990.

A escala internacional cabe destacar la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo relacionado con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A nivel europeo destaca la acción emprendida desde la Unión Europea (UE). Sin ignorar el papel de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) o el Consejo de Europa.

A) Naciones Unidas

Esta organización señala que el 10 % de la población mundial son personas con algún tipo de discapacidad.

En la práctica, este colectivo debe enfrentarse a numerosos obstáculos, aunque los derechos generales están enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En relación con las personas con discapacidad intelectual, en 1971 se aprueba la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, instrumento internacional más importante durante muchos años, respecto a los derechos de las personas con discapacidad intelectual y personas que sufrían de enfermedades mentales de gravedad.

La Declaración de los Derechos de las Personas con Minusvalía aprobada en 1975, en la que se señalaba que las personas con discapacidad tenían los mismos derechos humanos, civiles y políticos que el resto de los ciudadanos.

En 1981 se proclama el Año Internacional de las Personas con Minusvalía, que sirve como inauguración de la Década de las Personas con Minusvalía.

El resultado del Año Internacional de las Personas con Minusvalía fue el Programa Mundial de Acción sobre Personas con Minusvalía en 1982, en el que se defendía que las personas con discapacidad tenían que tener el acceso a las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y a una participación equitativa en las mejoras de las condiciones de vida que se obtienen con el desarrollo económico y social. Este programa lucha por ofrecer medidas eficaces para la prevención de la deficiencia, para la rehabilitación y realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo (ONU 2000).

En el ámbito laboral las personas con discapacidad se encuentran en situación de desventaja, negándoles el trabajo u ofreciéndole empleos mal remunerados y con escasa seguridad laboral. El número de las personas con discapacidad contratadas está muy por debajo del número de trabajadores con discapacidad que son empleables. Esta situación ya de por sí desfavorable, se agrava en razón de las circunstancias familiares y del entorno en el que viven las personas con discapacidad.

Las propuestas del Programa Mundial de Acción sobre Personas con Minusvalía, pretendían que los Estados Miembros adoptaran políticas para que las personas con discapacidad tuvieran oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado laboral abierto.

En 1993, se aprueba por la Asamblea General de las Naciones Unidas las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Minusvalía, paso decisivo para la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Posteriormente, tanto las normas como los valores fueron revalidados en sucesivas declaraciones de Naciones Unidas sobre los derechos humanos.

El documento de las Normas Uniformes era un compromiso moral y político de los Estados Miembros para la adopción de medidas, lo que invitaba a cooperar en el desarrollo de las políticas en favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Existía un mecanismo de seguimiento y apoyo para su aplicación.

La ONU establece una Convención Internacional, la cual protegía y promovía los derechos de las personas con discapacidad al igual que los derechos de las personas de otros colectivos desfavorecidos. De esta manera, las Normas Uniformes puedan ser exigibles.

En 2006 destaca la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que trata de elaborar los derechos de las personas con discapacidad y establecer un código de aplicación. Son introducidas medidas destinadas a promover los derechos de las personas con discapacidad y a luchar contra la discriminación. Estas medidas deben incluir una legislación antidiscriminatoria, los Estados miembros deben prestar servicios, proporcionar bienes y construir infraestructuras accesibles para las personas con discapacidad.

Una de las motivaciones para impulsar la Convención es la constatación de que uno de los factores de discriminación hacia las personas con discapacidad es el hecho de que se les impide conseguir empleo, aunque estén bien cualificadas.

El texto de la Convención es explícito y detallado en las acciones que los Estados deben llevar a cabo para facilitar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Las legislaciones nacionales deberían incorporar las medidas previstas para la realización de las acciones detalladas en la Convención ya que se trata de un compromiso obligatorio para todos los Estados.

La Convención Internacional ha sido el primer Tratado sobre Derechos Humanos aprobado en el siglo XXI, considerado un hito histórico en el camino hacia la inclusión laboral de las

personas con discapacidad. Por lo que ya muchos países han comenzado a elaborar nuevas normas destinadas a favorecer el empleo de este colectivo.

B) Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es un organismo de las Naciones Unidas especializado en las cuestiones relativas al trabajo y a las relaciones laborales. Recoge numerosas acciones a favor de la integración laboral de las personas con discapacidad.

El Programa de Discapitados de la OIT promueve el trabajo digno para las personas con discapacidad y facilita medios para llegar a una plena participación de este colectivo en el mercado laboral.

El enfoque integrador de la OIT parte de los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación, que fueron proclamados en 1983 en el Convenio 159 y en la Recomendación 168 sobre la Rehabilitación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad.

La finalidad del Convenio es que las personas con discapacidad consigan un empleo adecuado y que tengan la posibilidad de mantenerlo y progresar en el mismo, de este modo se consigue una plena integración en la sociedad.

En 1998 se hace pública la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; en la que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometen a respetar y defender los valores fundamentales en el plano económico y social. Los derechos que se establecen en la Declaración como la libertad de asociación y sindical, el derecho de negociación colectiva... son universales y se aplican a todas las personas independientemente del nivel de desarrollo económico. Aunque el crecimiento económico no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Existe un procedimiento de seguimiento a los Estados Miembros para asegurar que el cumplimiento de los principios de la Declaración se hace de manera efectiva a través de memorias sobre la situación de los principios y derechos considerados, señalando los obstáculos que han ido teniendo para su cumplimiento.

Guías para Organizaciones de Empresarios y Empleados, es un documento elaborado donde encontramos acciones concretas para que los empresarios y los sindicatos promuevan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo.

En 2001, se aprobó el documento Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas. En este documento ofrece situaciones que pueden presentarse en la contratación, el empleo, la conservación del trabajo y la reintegración al empleo de personas con discapacidad.

En 2003 se publica La hora de la igualdad en el trabajo, documento donde se confirma que la discapacidad es uno de los motivos más frecuente de discriminación en el trabajo; ya que se les niega la posibilidad de acceder a un empleo o de desarrollar sus potencialidades y capacidades, discriminación en la asignación de las tareas a realizar, estipulando tareas de más baja categoría y remuneración.

Las personas con discapacidad son uno de los colectivos más vulnerables a los efectos de recesión. La elevada tasa de desempleo de estas personas en gran medida viene dada por la discriminación que padecen en la educación y la formación.

Para eliminar esta discriminación hay que aferrarse al conjunto de instrumentos normativos.

La OIT ha participado activamente en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, trabajando conjuntamente con la ONU.

La OIT desarrolla estudios para promover la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidad. Como también difunde buenas prácticas en materia de discapacidad.

C) Unión Europea (UE)

La UE cuenta con una historia más breve que la ONU y la OIT. Su acción se centra en el ámbito territorial europeo.

Los Estados Miembros son los encargados de las políticas sociales, incluida la política de integración de las personas con discapacidad que cuenta con un recorrido de casi 30 años de actuaciones relacionadas a este ámbito en concreto.

La UE se encarga de llevar a cabo diversas acciones basándose en el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam de 1997. Tratado que otorga poderes específicos a la Unión para luchar contra la discriminación por cualquier tipo de motivo, incluyendo por discapacidad.

El enfoque sobre la discapacidad que ha tomado la UE se basa en los principios de integración y de participación activa de estas personas en la vida económica y social.

La acción comunitaria se orienta al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y a su protección efectiva en una sociedad que responda a un modelo inclusivo y en la que se evite cualquier modo de discriminación.

En 1974, el Consejo de la UE adopta una Resolución que aprueba el Primer Programa de Acción Comunitaria para la Readaptación Profesional de los Minusválidos. Las iniciativas de este Programa van orientadas a ayudar a las personas con discapacidad a llevar una vida independiente y plenamente integrada en la sociedad, por lo que la promoción de la capacidad de trabajo es la vía fundamental para su integración en la sociedad.

En 1981 el ámbito de la discapacidad experimenta un impulso definitivo, con el Año Internacional de las Personas con Minusvalía celebrado por las Naciones Unidas y también se produce el Programa Mundial de Acción sobre Personas con Minusvalía. Lo que produce un gran estímulo que se muestra en un mayor interés por la Comunidad Europea, de esta manera amplió sus propuestas de participación en el ámbito de la integración de las personas con discapacidad.

En 1981 también podemos destacar varios acontecimientos relacionados con este ámbito, como por ejemplo el Parlamento Europeo que aprobó la Resolución sobre la integración económica, social y profesional de los minusválidos en la Comunidad. Poco después siguieron la Comunicación de la Comisión sobre líneas directrices de una acción comunitaria para la inserción social de los minusválidos y la Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo relativa a la integración social de las personas con minusvalía a nivel comunitario.

En 1986, la UE adoptó una Recomendación del Consejo sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad que incitaba a tomar medidas que promovían oportunidades justas para las personas con diversidad funcional en el campo del empleo y de la formación profesional; como emprender políticas con el objetivo de eliminar la discriminación que sufren las personas con discapacidad.

En 1988 fue aprobado HELIOS, el Segundo Programa de Acción de la Comunidad en favor de los minusválidos. Se quería promover una plataforma de cooperación entre los Estados miembros y estimular los intercambios en los ámbitos de la integración económica y social, la igualdad de oportunidades y la independencia de las personas con discapacidad.

Se aprobó HELIOS II, este nuevo programa tenía una mayor dotación presupuestaria continuando del mismo modo con las acciones ya emprendidas ampliándolas durante los años 1993 y 1996. Se potenció la intervención de los interlocutores sociales y las ONG a través del Foro Europeo de la Discapacidad agrupando organizaciones de todos los Estados miembros, que representan a la mayoría de las personas con discapacidad y sus familias en Europa.

Se aprueba en 1990 la iniciativa HORIZON, esta iniciativa se dirige a mejorar la integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y promueve proyectos transnacionales innovadores en los que participan estas personas.

En 1993 las Naciones Unidas elaboró las Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, donde se primala integración como factor fundamental para llevar a cabo la integración de las personas con discapacidad en la sociedad activa. Los principios descritos en este documento son defendidos en el documento que aprueba la Comisión Europa en 1996, la Comunicación sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía, en el que se define la estrategia con respecto a la discapacidad. Esta estrategia prevé alcanzar el objetivo de la igualdad a partir del diálogo político con los Estados miembros, interlocutores sociales y ONG. El punto de partida es la necesidad existente de integrar los temas relativos a la discapacidad dentro de las políticas generales de la UE.

En este momento se crea el Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad. Con este documento se realizaba un seguimiento de las políticas nacionales y de las prioridades de los gobiernos de los Estados miembros en materia de discapacidad. Del mismo modo recopilaba información y experiencias con el fin de asesorar a la Comisión Europea.

La Comisión Europea tomó medidas para reformar sus mecanismos de organización interna, así las Direcciones Generales pertinentes participan en un Grupo Interservicios en Materia de Minusvalía, permitiendo fomentar una mayor cooperación intersectorial en el Seno de la Comisión.

En 1996 se dio un gran énfasis en la necesidad de consolidar medidas que potenciaran la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En 1997 se lleva a cabo la Estrategia Europea a favor del Empleo en la que aparece integrado el empleo de las personas con discapacidad. Uno de los ejes centrales de la Estrategia es la igualdad de oportunidades. Este documento sirve de marco general de coordinación de las políticas de empleo de todos los países comunitarios para que se favorezca y mejore los niveles de empleo.

Se elaboran los Planes Nacionales de Empleo donde se establecen medidas para el fomento del empleo de los grupos con dificultad de integrarse en el mercado laboral, los Estados están obligados a presentar un informe sobre el seguimiento de los mismos.

El programa EQUAL (2001 – 2006) forma parte de la Estrategia de la UE para conseguir mejores y más puestos de trabajo garantizando que no se impida a nadie el acceso a los mismos. Este programa está destinado a combatir la discriminación y la desigualdad de personas que trabajan o buscan empleo centrándose en colectivos más vulnerables como es el de la discapacidad.

En las Acciones Sociales para Grupos Específicos, la UE ha aprobado medidas y puesto en marcha proyectos destinados a la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación dirigidos a las personas con discapacidad.

La Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, fue aprobada dentro de

las acciones de la UE en materia de integración laboral. Es de obligado cumplimiento para los Estados miembros.

Es preciso elaborar medidas efectivas para combatir cualquier tipo de discriminación, y más si tiene que ver con el empleo y el mercado de trabajo al ser considerados elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades, lo que contribuye a la plena participación de los ciudadanos en la vida económica, social y cultural. Aunque en la práctica se observan numerosos casos de discriminación en los mercados de trabajo. La Directiva pretende establecer un marco general mínimo para todos los Estados miembros.

La Directiva es de aplicación tanto en el sector público como en el privado, y tanto como si es trabajo remunerado como voluntario. Existe discriminación directa (diferencia de trato basada en una característica determinada) e indirecta, incluyendo el acoso laboral. Prevé que se lleven a cabo adaptaciones razonables en los puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad de trato, si no se realizan estas adaptaciones en el lugar de trabajo puede constituirse como discriminación.

Se declaró el 2003 como el Año Europeo de las personas con discapacidad con el fin de sensibilizar a la sociedad para intentar erradicar las actitudes negativas hacia la discapacidad, y fomentar la puesta en práctica nuevas estrategias políticas en todos los niveles de la administración. Por lo que se perseguía era reforzar el concepto de ciudadanía para las personas con discapacidad.

En el Año Europeo se intentó alcanzar dos objetivos generales:

- Las personas con discapacidad tuvieran la oportunidad de dar a conocer los asuntos que les preocupan
- Contribuir al establecimiento de prioridades estratégicas con destinatarios concretos.

Durante este Año Europeo se realizaron distintas actividades para promover los derechos de las personas con discapacidad y su plena participación en la vida social y económica; además de sensibilizar a la ciudadanía sobre los obstáculos a los que deben enfrentarse diariamente estas personas en nuestra sociedad.

También sirvió para poner en práctica nuevas medidas políticas y para hacer progresar en iniciativas importantes en el seno de la UE.

Siguiendo en esta línea, se estableció el Plan de Acción Europeo: Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, elaborado en 2004 extendiéndose hasta el 2010. Teniendo como objetivo integrar la dimensión de la discapacidad en las políticas comunitarias y aplicar acciones concretas en ámbitos clave, con el fin de mejorar la integración económica y social de las personas con discapacidad.

Las definiciones y los criterios aplicados para determinar una discapacidad varían de un Estado miembro a otro. Según los resultados de las encuestas realizadas, las cifras indican en el año 2001 un 14,5% de la población de los entonces quince países miembros de la UE con edad de trabajar tenían algún tipo de discapacidad. Y también se obtuvieron los siguientes resultados:

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
Tiene trabajo	42%	65%
Están inactivas	52%	28%

Con la incorporación de los nuevos diez Estados miembros, la situación se ha agravado llegando a encontrar a más de la mitad de las personas con discapacidad en situación de desempleo. Solo un 15,9% de las personas con discapacidad que necesitan asistencia para poder trabajar la reciben en la práctica.

La conclusión de la Comisión de las Comunidades Europeas en 2005 es que es necesario aprovechar de manera plena el potencial de la población activa disponible, incluyendo a las personas con discapacidad.

El Plan de Acción tiene como objetivo definir un enfoque en el que las cuestiones de discapacidad sean a la vez duradero y operativo. Este Plan constituye el marco de referencia para todas las políticas comunitarias en materia de discapacidad, respaldando y estimulando las políticas a escala nacional. Además, se describen las iniciativas encaminadas a consolidar la integración de las personas con discapacidad en la economía y en todos los aspectos de la vida social en UE.

En el Plan de Acción se considera al acceso al empleo de las personas con discapacidad un elemento fundamental. Al mismo tiempo que plantea la modernización de los sistemas de protección social como puente para una transición más fácil desde la dependencia de las prestaciones pasivas de asistencia social a medidas que promuevan las prestaciones vinculadas con el trabajo.

El Plan de Acción se estructura en fases consecutivas:

- Años 2004 – 2005: se intentó crear las condiciones necesarias para la promoción del empleo de las personas con discapacidad, garantizando la potenciación de su papel en este ámbito.
- Años 2006 – 2007: se potenció la idea de la integración activa, determinando que las personas con discapacidad tienen que tener las mismas opciones individuales y el mismo control sobre su vida cotidiana que los demás. Se dio un importante impulso político proponiendo prioridades como la de incrementar las tasas de actividad de las personas con discapacidad.

La UE ha estado involucrada en las negociaciones para la elaboración de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, presentando una posición basada en la aceptación y el apoyo explícito a la puesta en práctica de los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, autonomía, participación e inclusión,

La UE declaró el 2007 como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos. Hacia una sociedad justa. Las autoridades son conscientes de que todavía queda mucho por hacer en relación a la discriminación y a la desigualdad de oportunidades. Ante todo, deber haber una voluntad política de traducirlas en acciones a largo plazo.

Por lo que el objetivo general del Año Europeo era sensibilizar a la ciudadanía sobre las ventajas de una sociedad justa y cohesionada, concienciando de las contribuciones positivas que todas y cada una de las personas independientemente de cómo sean aportan a la sociedad en su conjunto.

En el Año Europeo se vio reconocido que uno de los colectivos más vulnerables a la discriminación es el de las personas con discapacidad por lo que se debe impulsar acciones dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades entre ellas y el resto de la población.

En 2007, la UE aprobó el Tratado de Lisboa. Uno de los puntos incluidos en este Tratado es el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. En este documento encontramos la Carta de Derechos Fundamentales, que recoge en un único texto el conjunto de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de los ciudadanos europeos y de todas las personas que viven en el territorio de la UE.

En la práctica, merece ser destacada la iniciativa del Parlamento Europeo que ofrece prácticas y puestos de trabajo para personas con discapacidad, además ha creado un Código de Conducta para el empleo de las personas con discapacidad. Este Código fue aprobado en el 2005 por la Mesa del Parlamento Europeo, en él se considera que una función pública estará en mejores condiciones de prestar servicios de calidad a todos los ciudadanos europeos si en ella se refleja la diversidad de la comunidad.

El Código establece de manera precisa las políticas que deben seguir las instituciones europeas en lo relativo al empleo de personas con discapacidad, considerándolas como personas que cumplen las condiciones necesarias para trabajar si, una vez realizadas las adaptaciones razonables, puede desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo.

Como adaptaciones razonables se consideran al suministro o modificación de instrumentos, servicios o lugares de trabajo, o modificación de ciertas prácticas o procedimientos, con vistas a ayudar a una persona con discapacidad a ejercer de manera efectiva sus funciones, sin que ello sea una carga excesiva para el empleador, en cuyo caso la institución es la encargada de demostrar que las adaptaciones necesarias suponen una carga excesiva.

La adopción de esas medidas, debe aplicarse a todos los ámbitos de la actividad profesional y a sus diferentes momentos. La adaptación se considera una forma de transformar el lugar de trabajo.

La UE ha mostrado su compromiso a favor de los ciudadanos con discapacidad y ha ido produciendo un cambio de enfoque en este ámbito que va desde un modelo asistencial a un planteamiento mucho más activo.

El objetivo general de la UE consiste en contribuir a configurar una sociedad plenamente incluyente, por lo que es imprescindible una lucha contra la discriminación y la promoción de la participación de las personas con discapacidad en la economía y en la sociedad.

➔ Frases que me han llamado la atención.

“Las personas con discapacidad constituyen la mayor minoría del mundo”

“En teoría, los derechos generales enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 serían suficientes para proteger a las personas con discapacidad, en la práctica se trata de un grupo que debe enfrentarse a numerosos obstáculos adicionales, razón por la que resulta necesaria una consideración especial”

“La OIT estima que, actualmente, en el mundo hay alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. A pesar de los progresos realizados en los últimos años en algunos países, en otros se estima que incluso más del 80% de las personas discapacitadas que pueden y quieren trabajar están desempleadas”

“La actividad de la UE en materia de discapacidad y empleo muestran el compromiso de la Unión a favor de los ciudadanos con discapacidad”

➔ Mientras realizas la lectura, anota en una hoja aquellas afirmaciones que coinciden o reafirman tus convicciones personales.

“Sólo es posible avanzar cuando se mira lejos” Ortega y Gasset

“La Asamblea General de las Naciones Unidas volvió a poner de manifiesto que las personas con minusvalía poseen los mismos derechos humanos, civiles y políticos que el resto de los ciudadanos”

“El *Programa Mundial de Acción sobre Personas con Minusvalía* puso de manifiesto el derecho de las personas con minusvalía a las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y a una participación equitativa en las mejoras de las condiciones de vida que se obtienen con el desarrollo económico y social”

“El *Programa Mundial para las Personas con Discapacidad* trata de que todas las personas, independientemente de sus circunstancias tengan las mismas oportunidades en la sociedad”

“El *Programa Mundial para las Personas con Discapacidad* se hace eco de la situación de desventaja en la que viven las personas con discapacidad, a las que se les niega empleo o a las que se les ofrecen únicamente empleos mal remunerados y con escasa seguridad laboral, constatando que el número de personas con discapacidad contratadas en entornos ordinarios está muy por debajo del número de trabajadores con discapacidad empleables”

“El *Convenio 159* considera la discapacidad como una situación de desventaja laboral que puede y debe ser corregida mediante políticas concretas. Su finalidad es que las personas con discapacidad consigan y puedan conservar un empleo adecuado y que tengan posibilidades de progresar en el mismo, como medio para conseguir su plena integración en la sociedad”

“Las personas con discapacidad forman parte del grupo que se caracteriza como los últimos en ser contratados, pero los primeros en ser despedidos, es decir, son los más vulnerables a los efectos de la recesión”

“En el *Primer Programa de Acción Comunitaria para la Readaptación Profesional de los Minusválidos* se afirma que la finalidad general de las iniciativas comunitarias relativas a las personas con discapacidad deberá consistir en ayudarles para que puedan llevar una vida normal independiente y plenamente integrada en la sociedad, estableciéndose de manera explícita la promoción de la capacidad de trabajo como la vía fundamental para su integración en la sociedad”

“Se considera que el empleo y la ocupación son dos elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos, puesto que, en gran medida, contribuyen a la plena participación de los ciudadanos en la vida económica, social y cultural. En la práctica, sin embargo, se observan numerosos casos de discriminación en los mercados de trabajo, por lo que resulta necesario aprobar una Directiva”

“La conclusión de la Comisión es que es necesario aprovechar plenamente el potencial de la población activa disponible, incluidas las personas con discapacidad” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005)

“Dentro del Plan de Acción propuesto por la UE, se considera que el acceso al empleo es un elemento determinante para la integración de las personas con discapacidad”

“La segunda fase del Plan de Acción insistió en la idea de la integración activa. Esta noción implica que las personas con discapacidad han de tener las mismas opciones individuales y el mismo control sobre su vida cotidiana que las demás, lo que refuerza la necesidad de alcanzar un entorno que les permita ser más independientes. Por ello, las personas con discapacidad y sus necesidades como individuos son el punto central de la oferta de servicios de asistencia y apoyo”

“La finalidad general del *Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos. Hacia una sociedad justa* en 2007 fue la de contribuir a sensibilizar a la opinión pública sobre las ventajas de una sociedad justa y cohesionada. En concreto, uno de los objetivos propuestos era el de celebrar y facilitar la diversidad, intentando concienciar a los europeos de las contribuciones positivas que las personas, independientemente de su sexo, origen étnico o racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, aportan a la sociedad en su conjunto”

“En este *Año Europeo* se reconoció que uno de los colectivos específicos objeto de discriminación es el de las personas con discapacidad, por lo que deben impulsarse las acciones destinadas a conseguir la igualdad de oportunidades entre ellas y el resto de la población”

“Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada” (art. 15, Libertad profesional y derecho a trabajar. Tratado de Lisboa. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión)

“En el *Código de Conducta para el empleo de Personas con Discapacidad* se considera que una función pública que refleje la diversidad de la comunidad a la que sirve estará en mejores condiciones de prestar servicios de calidad a todos los ciudadanos europeos. Además, se pone de manifiesto que, con independencia de los méritos objetivos de la igualdad, cualquier organización que pretenda ser progresista y tener una perspectiva de futuro ha de procurar optimizar la contribución potencial de toda su base de reclutamiento garantizando la igualdad de acceso”

“El *Código de Conducta para el empleo de Personas con Discapacidad* define el concepto de discapacidad y considera que una persona discapacitada cumple con las condiciones

necesarias para trabajar si, una vez realizadas las adaptaciones razonables, puede desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo”

“El objetivo general de la UE consiste en contribuir a configurar una sociedad plenamente incluyente, para lo que es preciso destacar el papel fundamental que desempeñan la lucha contra la discriminación y la promoción de la participación de las personas con discapacidad en la economía y en la sociedad”

➔ Indica lo que no comprendes.

He comprendido todos los temas tratados. Ha sido muy aclaratorio la trayectoria de la ONU, OIT y UE de manera tan detallada, lo que me ha facilitado tener una visión general.

➔ Expresa las dudas que te suscita la lectura del capítulo.

Me suscita dudas qué parte de la documentación elaborada se lleva a la práctica. ¿Los países están desarrollando las medidas para llegar a la inclusión? ¿o sólo está cumpliendo con lo mínimo que les obligan los organismos internacionales?

3.- Valoración global:

Lo que he aprendido guarda relación con la multitud de documentos que se han elaborado para legislar la inclusión de los colectivos más vulnerables.

Las instituciones en general alardean de un pleno compromiso contra la discriminación, desde mi punto de vista no creo que funcione como debería ser.

Me gustaría ampliar qué tipo de legislación existe en Latinoamérica, tal vez por haber trabajado allí.

4.- Observaciones

Cuando estuve trabajando en Buenos Aires, valorizaban mi formación en España dado que en Argentina se realiza a nivel terciario.

Una profesional en inclusión laboral, me hizo una entrevista por la experiencia práctica en la UAM, me contó que había participado en un congreso en Andalucía al que había

acudido Dolores Izuzquiza. y que había aprendido de su conferencia. Dolores Izuzquiza fue mi profesora en la UAM.

Actividad 3. Elaboración del marco teórico del proyecto

Partiendo desde la fundamentación teórica del concepto de inclusión que se adoptó en la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales, celebrada en Salamanca en 1994, en la que se concluyó que las escuelas con una orientación inclusiva son el medio más eficaz para combatir las actitudes de discriminación.

Una buena educación basada en la inclusión tendrá como consecuencia una inclusión absoluta en el ámbito social, familiar, laboral... ya que la inclusión subraya la igualdad por encima de la diferencia, lo que supone unos valores basados en la igualdad de oportunidades para todos.

El Proyecto de Intervención nace con el objetivo de facilitar y promover la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad que residen en el medio rural. Este colectivo sufre a diario dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, entre otros motivos, por no tener la capacitación profesional suficiente para adquirir un puesto de trabajo.

Aun se incrementa la situación de desventaja de las personas con discapacidad con su lugar de residencia, en este caso que nos concierne, en el medio rural.

La limitación de recursos que existe en el medio rural, favorece la invisibilidad y el aislamiento de las personas con capacidades diferentes.

El CERMI ha realizado un informe donde deja constancia que el medio rural es un entorno, donde se multiplican los obstáculos para la inclusión de las personas con discapacidad que en él residen.

En otros estudios también se comprueba la poca presencia que tienen el medio rural, cuando se aborda algo tan fundamental para las personas con discapacidad, como la accesibilidad a los diversos entornos.

En el medio rural, el colectivo de las personas con diversidad funcional, adquieren un nuevo sentido, puesto que las barreras físicas y la accesibilidad a los servicios sanitarios, educativos y sociales, se hace más difícil aún.

Aunque cada vez se dan más pasos para conseguir una accesibilidad plena en este medio, algunas zonas carecen casi por completo de recursos que faciliten las condiciones de vida a las personas con discapacidad. Las principales barreras que nos encontramos son:

- Culturales y sociales, con componentes de estigmatización y la compasión hacia las personas con diversidad funcional.

- Barreras arquitectónicas que impiden el acceso, utilización y disfrute a determinados edificios, lugares, o zonas en particular.
- Transporte y sistema de movilidad, especialmente, al transporte público que en ocasiones no está diseñado para su utilización por las personas con movilidad reducida, está roto el sistema de accesibilidad o hay que avisar con bastante antelación ya que no todas las líneas de autobuses están adaptadas.

De acuerdo, con la guía “La Accesibilidad Universal en los Municipios” publicada por el IMSERSO, la aprobación de la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal, supone la consolidación de un modelo de intervención en la que la supresión de barreras deja de ser el centro de las políticas a favor de la accesibilidad y se convierte en sólo una parte de una política más amplia, a favor de la inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad.

En el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003 – 2007, en el epígrafe dedicado a “Necesidades y problemas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad”, señala que entre los problemas generales se encuentran “Los prejuicios y barreras sociales que siguen bastante arraigadas especialmente en el mundo rural, así como la discriminación de la persona y el rechazo social a causa de su discapacidad, lo que con frecuencia explica el sentimiento de baja autoestima y trae consigo la discriminación y exclusión social”.

En lo que se refiere al Proyecto de Intervención se considera prioritaria la inclusión laboral de las personas con discapacidad que residen en el medio rural, a través del cual lograr la inclusión y normalización social del colectivo, y como una forma de lograr su autonomía e independencia personal.

El Proyecto de Intervención “Empleo con Apoyo en el medio rural” se fundamentará en el análisis de los recursos de la persona con diversidad funcional (capacidades, destrezas...) que posibilitan su acceso al empleo, y por otra, de los recursos sociales (familia, trabajo, lugar de residencia...) que son fuentes de posibilidades y limitaciones.

Todos los derechos son inviolables, y como aparece en el artículo 35 de la Constitución Española, todos los ciudadanos tenemos derecho a trabajar.

Por tanto, privar injustificadamente de la posibilidad de trabajar a una persona con discapacidad, es perjudicar el libre desarrollo de su personalidad.

Solamente un juez puede establecer que una persona no puede trabajar a través de una incapacitación. Como dice el artículo 200 del Código Civil, “*son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma*”

Pero la incapacitación judicial debe establecer los límites del ejercicio de cada derecho, ya que entre aquellas personas que han sido incapacitadas por sentencia, hay muchas que no tienen por qué tener limitado su derecho al trabajo.

El reconocimiento administrativo del grado de discapacidad de una persona no es el mismo procedimiento que la incapacitación judicial, ya que el primero tiene carácter administrativo, estando exento de intervención judicial.

Dicho colectivo, lucha por tener igualdad de oportunidades para conseguir un empleo. No todos los trabajos resultan adecuados a su circunstancia, pero también lo es que ninguna persona es útil para cualquier tipo de trabajo. La cuestión está en adecuar el puesto laboral a las facultades y capacidades de cada uno.

Existe la necesidad de informar y sensibilizar a la sociedad en general, más aún ante el empresario, del potencial profesional todavía inutilizado que tienen las personas con discapacidad. Potencialidades que pueden mejorarse con una formación adecuadamente orientada a su futuro laboral, por ello, debemos impedir que la educación vaya por un lado y la demanda laboral de las personas con diversidad funcional vaya por otro.

La Administración tampoco ofrece los mecanismos suficientes para la inclusión en el mercado laboral ordinario.

Debido a la falta de contacto con el mundo laboral, las personas con discapacidad necesitan una formación teórico-práctica que les facilite la adquisición de habilidades sociales, habilidades laborales y técnicas de búsqueda de empleo para permitirles enfrentarse al mundo laboral sin dificultades.

La plena inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral, no solo es incorporarse a un puesto de trabajo, sino que supone la relación con los compañeros de trabajo y la situación en el empleo en igualdad de condiciones que el resto de los

trabajadores. Lo ideal sería la inclusión laboral de la persona con discapacidad en una empresa ordinaria, pero también hay que ser conscientes de que en ocasiones esta inclusión no se da, por lo que hay que plantear otras alternativas como el empleo protegido, empleo con apoyo, empleo fomentado, empleo reservado o enclave laboral.

El Proyecto de Intervención va a estar dirigido a la inclusión laboral en la modalidad de Empleo con Apoyo (EcA) en el medio rural, que se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado que consiste en la provisión de la ayuda proporcionada a la persona con discapacidad para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral. En este proceso interviene el preparador laboral, encargado de analizar el puesto de trabajo a cubrir, acoplar correctamente al candidato, y acompañarlo en el proceso de inclusión laboral realizando un control diario. Tras una evaluación se considerará si su autonomía le permite al programa de seguimiento periódico.

Existen organismos tanto nacionales como internacionales que luchan porque se cumplan los derechos de las personas con discapacidad, como son la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea. Podemos destacar:

En 1993 fue aprobado el documento de las *Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Minusvalía* por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Este documento prima la integración como factor fundamental para llevar a cabo la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad activa. Fue un paso decisivo para la protección de los derechos de este colectivo. Los principios descritos en este documento son defendidos en el documento que aprueba la Comisión Europea en 1996, *la Comunicación sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía*, en el que se define la estrategia a seguir con respecto a la discapacidad.

Por otro lado, el *Programa de Discapacitados* de la OIT, promueve el trabajo digno para las personas con discapacidad y facilita medios para llegar a una plena participación de este colectivo en el mercado laboral. El enfoque integrador de la OIT parte de los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación, que fueron proclamados

en 1983 en el *Convenio 159* y en la *Recomendación 168 sobre la Rehabilitación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad*.

Podemos concluir con la idea de que el trabajo juega un papel primordial en la consecución de la integración plena en la sociedad de todo ciudadano, sea cual sean sus circunstancias.

Porque como diría J. Flórez “Trabajar es uno de los mejores instrumentos de que disponemos los seres humanos para realizarnos como personas y manifestar operativamente nuestra sociedad y nuestra obligación de servir a los demás”

Fase II. DISEÑO Y PLANIFICACIÓN

Análisis de la realidad

La exclusión laboral que sufre el colectivo de las personas con discapacidad en el medio rural es lo que motivó a la realización de este Proyecto de Intervención, teniendo como objetivo principal fomentar el empleo de las personas con diversidad funcional e intentar equiparar los datos entre este colectivo y las personas sin discapacidad.

El Proyecto se lleva a cabo en Braojos de la Sierra, una pequeña localidad de la Sierra Norte de Madrid, a 81 kilómetros de Madrid en el que viven 203 personas. Hoy día, esta localidad mantiene un marcado carácter rural y la actividad agropecuaria sigue configurando lo esencial de la vida local y su paisaje definido por las amplias superficies de pastos y cultivos y la red de caminos de vías pecuarias. Pero un número creciente de familias ha introducido en sus rentas ingresos procedentes de otros sectores como la construcción, el comercio y la hostelería.

El Proyecto de Intervención lo llevará a cabo una asociación de la localidad, teniendo como actividad principal la inclusión de las personas con diversidad funcional al mundo laboral, para favorecer sus capacidades y concienciar a la sociedad que las personas con discapacidad pueden desarrollar un trabajo con eficacia y buen rendimiento.

Esta asociación recibe subvenciones de la Comunidad de Madrid y del Ayuntamiento de Braojos de la Sierra. La filosofía común es el empleo de las personas con discapacidad en trabajos que se realizan en el entorno de la institución, en igualdad de condiciones laborales que el resto de trabajadores sin discapacidad.

Los equipamientos con los que cuenta la zona:

* Educativos: 1 Escuela Pública en las que están integradas las personas con discapacidad.

El Instituto de Secundaria se encuentra en la localidad colindante.

* Casa cultural

* Sanitarios: 1 consultorio. Las urgencias son en la localidad colindante.

* Tercera Edad: en la Casa Cultural tienen un espacio.

* Alojamientos: 4 alojamientos rurales.

* Huerto comunitario

* Almacén

* Vivero

El Proyecto de Intervención se llevará a cabo por una asociación creada para este propósito, se aplicará a 5 usuarios con diversidad funcional en edad laboral, tiene la sede en la casa cultural cedida por el ayuntamiento. Dispone de dos salas amplias comunicadas entre sí en las que se hacen formaciones, entrevistas y reuniones con los usuarios, familias y empleadores. En la primera sala hay 2 ordenadores que están disponibles para ser utilizados por los usuarios de manera libre y autónoma.

En la segunda sala se ha separado un pequeño espacio para el despacho donde encontramos a los trabajadores de la asociación, y todos los legajos de cada uno de los usuarios y de los empleadores que prestan servicio. En este espacio nos encontramos con un botiquín. El mobiliario lo componen varias mesas y sillas y material de papelería.

Se elabora un perfil laboral de cada una de las personas con discapacidad, especificando cuáles son sus cualidades para el trabajo, buscar entre los servicios que hay en la localidad los que presten su colaboración para este propósito y asignar a cada persona con diversidad funcional un preparador laboral cuyo cometido es el acompañamiento de la persona capacitada durante su actividad laboral.

Además, se buscarán los apoyos naturales como el entorno de trabajo, los compañeros, se centra en que se maximicen las posibilidades de éxito de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Usuarios del servicio y entidades colaboradoras:

* Usuario: Mario varón de 35 años, tiene sordera profunda, lleva implantes cocleares desde los 11 años. La mayor parte de su comunicación se basa en la lengua de signos, aunque cuando se mueve en ambientes con personas oyentes se comunica a través del lenguaje oral con apoyo en la lectura labial, lo que le permite evitar el aislamiento por su discapacidad auditiva. Para el día a día necesita adaptaciones como subtítulos en la televisión, cine...

intérprete de lengua de signos en acontecimientos con mucha gente por ejemplo en conferencias, durante la época de escolarización además de una intérprete tuvo una profesora de apoyo para resolver las dudas que tenía...

Vive con su madre y la pareja de ella en La Serna del Monte, una localidad que queda a 2,5 km de Braojos de la Sierra. Su padre vive con su actual pareja en Madrid, no tienen mucha relación.

Mario es una persona autónoma, toma por propia iniciativa decisiones personales, desarrolla con autonomía las actividades básicas de la vida diaria. Se adapta correctamente a las situaciones cotidianas y tiene capacidad para enfrentarse a obstáculos que se le plantean en su día a día.

Entidad colaboradora: Comunidad de vecinos – Huerto

Puesto de empleo: Huerto comunitario

Funciones: preparación del suelo y de las semillas, siembra, trasplante, cuidados del suelo, cosecha y almacenamiento.

* Usuario: Adrián varón de 21 años con Síndrome de Down, vive con sus padres y su hermana menor en Braojos de la Sierra.

Tiene buena fluidez verbal, buena comprensión, es muy sociable, ha estado muy estimulado desde pequeño, yendo a equipos de atención temprana, logopedia y fisioterapia.

Adrián está muy sobreprotegido por la madre, y no hace nada sin su aprobación.

Entidad colaboradora: Ayuntamiento de Braojos de la Sierra.

Puesto de empleo: Colegio

Funciones: Cuidado en entrada y salida del alumnado, prestación de material de la biblioteca, mantenimiento y orden del material de papelería.

* Usuario: Samuel varón de 27 años con Síndrome de Asperger, es hijo único y vive en la vivienda familiar en Gascones, una localidad a 3,4 km de Braojos de la Sierra.

El padre es el que se ha ocupado del tratamiento, formación, en la gestión del ocio de Samuel... Está yendo desde hace 7 años a una asociación de personas con diversidad funcional, donde se trabaja el ocio normalizado.

Ha estudiado un curso de administración y dirección de empresas, ofrecido por el Ayuntamiento de Gascones, superándolo de manera óptima.

Entidad colaboradora: Casas Rurales Sierra Norte

Puesto de empleo: Casa rural

Funciones: Administración y mantenimiento de dos casas rurales de Braojos de la Sierra.

* Usuaría: Clara mujer de 33 años tiene parálisis cerebral acompañada de una discapacidad intelectual leve, vive con sus padres en Braojos de la Sierra. Tiene una hermana menor que está independizada con su pareja en Piñuécar localidad a 5,9 km de Braojos de la Sierra, y están esperando un bebé.

Clara ha sido una persona muy estimulada desde pequeña, ha tenido tratamiento de fisioterapia, logopedia, apoyos educativos y terapia ocupacional. Dado a estos tratamientos ha mejorado sus movimientos, camina con la ayuda de una muleta, se ha estimulado su desarrollo intelectual, como el desarrollo de su comunicación, potenciando así sus habilidades sociales, gracias a esta atención ha podido alcanzar un buen nivel de autonomía. Va a actividades ofrecidas en la localidad, por lo que está muy integrada en la vida cotidiana del municipio.

Entidad colaboradora: Almacén Braojos de la Sierra

Puesto de empleo: Almacén

Funciones: cajera que se encargará de cobrar a los clientes y contar el dinero de la caja.

* Usuaría: María mujer de 25 años con discapacidad intelectual límite, vive en Braojos de la Sierra con sus padres y su hermano menor reside en Madrid ya que está estudiando Educación Social en la Universidad Complutense de Madrid.

Le cuesta hacerse entender por su dificultad en el desarrollo del lenguaje, lo cual entorpece aún más a la hora de establecer relaciones con personas que no se encuentran en su círculo

más cercano. Provocando un déficit en las habilidades sociales, baja autoestima, frustración, inseguridad y baja tolerancia al fracaso. Además, tiene dificultades en la psicomotricidad fina.

Entidad colaboradora: Vivero Sierra Norte

Puesto de empleo: Vivero

Funciones: labores de riego, limpieza y mantenimiento a plantas y árboles.

El motivo de la realización de este Proyecto fue encontrarse con datos contrastados de la situación de desigualdad que sufre el colectivo de personas con discapacidad en el medio rural, centrándonos en el ámbito laboral.

Después de la información obtenida tras el análisis de la realidad, me doy cuenta que esta fase es fundamental porque puede parecer paradójico, pero en muchas ocasiones no prestamos la suficiente atención a nuestro entorno, a la realidad social que nos rodea y que, en última instancia, es la que condiciona e incluso determina nuestras propuestas y nuestro modo de trabajar.

Su objetivo no es otro que determinar si nuestro proyecto es oportuno, es decir, si da respuesta a necesidades reales y si con él estamos enfocando bien los objetivos marcados.

Es imprescindible conocer el entorno en el que se trabaje para el buen desarrollo y eficacia de nuestra tarea. No es lo mismo actuar sobre un barrio marginal que sobre el conjunto de barrios de una ciudad o del medio rural, ni trabajar con el colectivo de personas con discapacidad o de la tercera edad; pero incluso el propio colectivo de personas con diversidad funcional puede ser tan diverso y heterogéneo que no disponer bien de sus características, trabajar bajo tópicos o ideas preconcebidas puede dar un mal resultado al proyecto.

Necesidades

El análisis de la realidad da como resultado una situación de desconexión de la población con discapacidad con su ámbito sociocultural y laboral, lo que obliga a plantear nuevos modelos de adaptación. No se aprovechan los recursos existentes en la localidad rural para lograr la inclusión del colectivo de personas con discapacidad. Por lo que hay un desencanto y una resignación lo que conduce a este colectivo a un estado pasivo-dependiente y de desánimo generalizado.

Este análisis nos lleva a priorizar las necesidades reales detectadas:

- Toma de conciencia y actitud crítica hacia la realidad de este colectivo en el medio rural y las posibilidades de mejorarla.
- Inclusión: fomentar el abandono de sentimiento de marginación social, convirtiéndose en protagonistas de la defensa de sus intereses.
- Estimulación: propiciar que se sientan capaces de conseguir su desarrollo personal desterrando posturas pasivas.
- Implicación en la formulación de sus necesidades, intereses y preocupaciones.
- Igualdad de oportunidades, elecciones e independencia: se pone a la persona ante un abanico de posibilidades, se le asesora cuáles son las mejores opciones, se resuelven sus dudas, y finalmente se le da la oportunidad de decidir lo que considere más oportuno. Esta capacidad de elección se mantiene, estando siempre abiertos a replantearse la situación de cada persona siempre que lo demande.
- Inclusión social y económica.
- Organización de recursos para la información y formación de los trabajadores con discapacidad y de los empresarios que participan en el proyecto a través de encuentros, jornadas y seminarios
- Realización de un análisis y seguimiento permanente del proyecto.

La detección de necesidades la he llevado a cabo identificando la total ausencia de servicios en Braojos de la Sierra, un municipio con un número pequeño de habitantes de la Sierra Norte de Madrid. Me han servido de ayuda los proyectos de intervención de inclusión laboral que aparecen en internet, los cuales hago referencia en la bibliografía y los ejemplos de proyectos del libro *Elaboración de Proyectos Sociales. Casos prácticos* de Gloria Pérez Serrano.

Recursos

Recursos humanos: Una maestra de educación especial, un integrador social, una intérprete de lengua de signos.

Recursos materiales: actividades de planificación, reuniones, entrevistas, evaluación se realizará en las instalaciones de la asociación. La actividad del proyecto se realizará en los puestos de trabajo.

Recursos financieros: cuota trimestral a los socios de la asociación, subvención de la Comunidad de Madrid y del Ayuntamiento de Braojos de la Sierra, y otras entidades posibles...

Las posibles alternativas de acción con mayores posibilidades de éxito para la ejecución del proyecto son:

- Reorientar las políticas activas de empleo y concentrar su acción en este colectivo en el medio rural.
- Reforzar las actuaciones de las políticas activas de empleo en el medio rural con tasas de actividad y empleo de personas con discapacidad muy bajas.
- Impulsar a las empresas en zonas rurales para la contratación de personas con discapacidad a través de bonificaciones.
- Mejorar la participación social y laboral de este colectivo, programando acciones formativas para promover una mayor y mejor incorporación a la actividad económica.
- Incrementar ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la inclusión laboral de este colectivo en el medio rural.
- Favorecer la continuidad laboral.
- Creación de programas destinados a incrementar la inclusión social y laboral.

Actividad 5. Planificación del proyecto

FINALIDAD DEL PROYECTO

La finalidad del Proyecto de Intervención es potenciar los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el medio rural en la modalidad de empleo con apoyo, y la participación y responsabilidad del tejido empresarial de la zona.

HIPÓTESIS- ACCIÓN DEL PROYECTO

Es necesario analizar y comprender el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales que pueden predecir el éxito en la adaptación de un trabajador con discapacidad en una empresa ordinaria en la zona rural.

En el proceso de inclusión laboral intervienen e interaccionan diversos factores que provienen de numerosas dimensiones que se relacionan entre sí e incidirán de manera diferente en cada caso:

- Las personas con discapacidad que participan en el proyecto.
- La importancia del apoyo de la familia en el proceso de inclusión.
- El rol del preparador laboral.
- La formación previa a los compañeros de trabajo.
- Implicación de la empresa.

A partir de la revisión teórica y de investigaciones previas, se puede plantear las siguientes hipótesis:

- A menor presencia del preparador laboral, mayor es la inclusión del trabajador con discapacidad.
- Cuanto mayor es el apoyo familiar, más satisfactorio es el proceso de inclusión laboral.
- A mayor conocimiento de la discapacidad, menores son los tópicos sobre los trabajadores con diversidad funcional.

· A mayor inclusión social y laboral de los trabajadores con discapacidad, mayor es su calidad de vida.

Hay que incidir en la gran importancia que tiene el apoyo natural en la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Los apoyos naturales son los dados por las personas (amigos, familiares, vecinos, los propios compañeros de trabajo...) o equipamientos (el supermercado, la farmacia, el lugar de residencia...) del entorno normal que vive la persona con discapacidad. Deben estar coordinados con los apoyos formales (recursos institucionales).

OBJETIVOS

Objetivos generales

- Promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad a través de la realización de un puesto de trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en el medio rural.
- Facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad en una empresa ordinaria en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.
- Promover apoyos a las personas con discapacidad y sus familias para hacer más real y efectiva su participación en el medio rural.
- Poner de manifiesto las carencias y necesidades que presentan las personas con discapacidad y sus familias, que se acentúan de forma importante por el hecho de vivir en zonas rurales.
- Mejorar la calidad de vida, independencia, habilidades sociales, capacidad de decisión, el desarrollo personal y social, y autonomía de las personas con diversidad funcional.
- Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa
- Apoyo a la autonomía y desarrollo de la persona con discapacidad en el ámbito laboral
- Dotar de habilidades y recursos para acceder al mundo laboral.

- Aumentar la confianza y la autoestima de las personas con diversidad funcional, desarrollar y potenciar sus capacidades psicológicas y sociales.
- Sensibilizar al Ayuntamientos de Braojos de la Sierra y empresas en el ejercicio de sus responsabilidades en la promoción de los derechos de ciudadanía del colectivo.
- Asesorar a las empresas sobre contratación, subvenciones y bonificaciones
- Colaboración con las entidades públicas y privadas

Objetivos específicos

- Visibilizar al colectivo en el medio rural, evidenciando sus derechos como cualquier ciudadano.
- Realizar talleres de habilidades pre-laborales y sociales para mejorar la empleabilidad de las personas usuarias del proyecto.
- Preparación individualizada para lograr la inclusión a las personas usuarias del proyecto en la empresa seleccionada.
- Desarrollar actitudes y habilidades necesarias para facilitar la inclusión social y laboral del puesto de empleo seleccionado.
- Generar oportunidades de toma de decisiones y fomento de la autodeterminación.
- Formar y orientar a las familias de los usuarios, como así al personal de las empresas seleccionadas.
- Conocer el grado de satisfacción de todos los que participan directamente en la experiencia: el trabajador con discapacidad, el preparador laboral, los compañeros de trabajo y la familia.
- Eliminación el concepto negativo y sensibilización hacia las personas con discapacidad para realizar empleos con calidad.
- Reflexionar y elaborar propuestas de mejora en la atención socio-laboral en el medio rural.

METODOLOGÍA

La metodología del Proyecto de Intervención “Empleo con Apoyo, en el medio rural”, se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo objetivo es la incorporación laboral y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario del trabajo del municipio de Braojos de la Sierra.

El apoyo es proporcionado por el preparador laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de inclusión social y laboral. El apoyo proporcionado al usuario no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas del propio puesto de trabajo, sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (autonomía, habilidades sociales...) que son fundamentales para la vida activa.

Por lo que será una metodología cualitativa, participativa, activa, didáctica, flexible y orientada a los trabajadores con discapacidad, sus intereses y a la mejora de su realidad.

Es una metodología cualitativa ya que proporciona una visión holística que nos permite captar el contexto de forma global, y nos ofrece una mayor amplitud de conocimientos al permitirnos explorar, con mayor profundidad y detenimiento, aquellas respuestas que nos puedan parecer atípicas y que sean importantes para el proyecto que desarrollamos.

La metodología cualitativa se ajusta adecuadamente al objetivo de este proyecto, al permitirnos explorar de modo objetivo las vivencias de las personas con discapacidad en el proceso de inclusión laboral.

Los apoyos que se darán al trabajador con discapacidad y a la empresa a lo largo del proceso de inclusión laboral:

	Al trabajador	A la empresa
Antes	Identificar y encontrar un trabajo adecuado a las propias capacidades, intereses y preferencias.	Conocer las ventajas de colaborar con el proyecto. Encontrar a una persona adecuada para un puesto de trabajo: garantizar que la persona consiga un nivel de rendimiento adecuado/un proceso de relación y adaptación laboral adecuado.
Durante	Conseguir un empleo, aprender las tareas a realizar y a relacionarse positivamente con el entorno de trabajo.	Aprender a trabajar y a relacionarse con la nueva persona trabajadora: hacer la función de compañero, de jefe, de supervisor...
Después del proceso de inclusión laboral	Mantener el puesto de trabajo a lo largo del tiempo: asumir nuevos encargos y cambios; gestionar conflictos; prevenir e intervenir en situaciones de crisis; plantearse y conseguir nuevos retos laborales y personales.	Facilitar la adaptación de la persona a los cambios: nuevas necesidades/situaciones; seguimiento/apoyo para asumir nuevos encargos/tareas/funciones; abordar positivamente los cambios y los conflictos

INSTRUMENTOS

El instrumento básico utilizado es la entrevista estructurada que es aquella donde las preguntas se realizan de manera estandarizada, cuenta con un foco de interés predeterminado hacia el que se orienta la conversación. Esta técnica puede obtener información más precisa, permite ayudar al entrevistado a pensar y organizar sus ideas...

Las entrevistas se realizarán tanto a los trabajadores con discapacidad, como a las familias y a los compañeros de trabajo para tomar información en todos los procesos que intervienen en el proyecto: en la toma de contacto con las empresas colaboradoras del proyecto, los usuarios del servicio de “Empleo con Apoyo en el medio rural”, con las familias y compañeros de trabajo; también se recogerá información a través de esta técnica durante el transcurso de la inclusión laboral de la persona con discapacidad y cuando se retire el apoyo del preparador laboral.

Con todo el material conseguido se redactarán informes que se estructurarán en función de los objetivos establecidos, identificando elementos comunes y dispares.

ACTIVIDADES

1. Búsqueda de empleo

Consiste en analizar el mercado de trabajo, posibles empresas interesadas en contratar personas con discapacidad y cuyo empleo pueda ser desarrollado por este colectivo.

2. Toma de contacto y estudio de puesto de trabajo

Toma de contacto con las empresas interesadas en el proyecto y estudiar el puesto de trabajo que realizará el trabajador con diversidad funcional.

Se analizarán las tareas que exige el puesto en los diferentes momentos de la jornada laboral, se analiza el ritmo de trabajo y se aplican diferentes técnicas para que el trabajador con discapacidad pueda desempeñar su actividad laboral de la forma más óptima.

3. Entrevistas con trabajadores y sus familias

Trata de evaluar las capacidades de los usuarios del proyecto a través de la observación, pruebas normativas, entrevistas y fichas. En esta fase, se identifican las aspiraciones,

personalidad, competencias e intereses profesionales de cada persona. Debemos recordar que más allá de los conocimientos o habilidades específicas que se demandan de cara a cubrir un puesto de trabajo concreto, existen una serie de competencias genéricas como es la capacidad de comunicarse, tener iniciativa, trabajar en equipo, resolver problemas, etc.

4. Proceso de formación del trabajador con discapacidad e incorporación a la empresa
En esta fase se lleva a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo concreto. Se deben identificar las señales oportunas para secuenciar los pasos en los que se descompone una tarea de manera eficiente. Esto sirve de estímulo para saber qué comportamiento debe ejecutar en cada momento. Al principio del entrenamiento, el refuerzo será más frecuente y el nivel de exigencia menor, pero a medida que la persona vaya aprendiendo, y su comportamiento se ajuste más al ideal, la tendencia se invierte, exigiéndose cada vez más.

5. Retirada apoyo progresivo:

Cuando el trabajador con discapacidad pueda ir desempeñando las tareas inherentes a su puesto de trabajo de manera independiente y autónoma, y el preparador laboral quedando relegado a un segundo plano, se va a ir eliminando esa figura de apoyo de manera progresiva.

6. Seguimiento laboral y formación

Cuando la retirada del apoyo progresivo se haga efectiva se mantendrá un contacto periódico con el trabajador y con la empresa para supervisar la adecuación laboral.

Actividad 6. Valoración de esta fase

Sin la planificación, el proyecto sería un caos. Por ello, hay que considerar una serie de factores como eliminar el mayor número de incertidumbres con respecto a la intervención o determinar con bastante aproximación las necesidades de recursos y los fondos a requerir.

Por lo que se debe afrontar la planificación de manera adecuada para que al final del proyecto se pueda hablar de éxito.

La planificación es totalmente necesaria porque con ella se estudia y se establece la viabilidad de un proyecto.

He aprendido la importancia que tiene la planificación como parte de la elaboración de un proyecto. Sin planificación no se conseguirían los resultados propuestos, sino que el proyecto fracasaría.

He buscado información en los libros que ofrece la UNED como material didáctico; en internet he encontrado distintos proyectos de intervención cuyo objetivo era la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y/o social, en las páginas web de instituciones como la Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo, en FEAPS, INE, CERMI, FEDACE...

Toda información que he buscado a través de internet está en la bibliografía.

Me han ayudado mucho los diversos proyectos encontrados por internet, los que aparecen en el libro *Elaboración de Proyectos Sociales. Casos prácticos* de Gloria Pérez Serrano y la experiencia como mediadora laboral en el *Programa de Formación para la Inserción Laboral para jóvenes con discapacidad intelectual* de la Fundación Prodis en la Universidad Autónoma de Madrid.

Fase III. APLICACIÓN Y DESARROLLO

Actividad 1. Ejecución del proyecto y puesta en acción de todo lo planificado

Lectura del capítulo *Aplicación – ejecución* del libro “*Elaboración de proyectos sociales. Casos prácticos*”

La ejecución del proyecto implica ponerlo en práctica y prestar atención a su desarrollo, seguimiento y control.

Del capítulo de aplicación – ejecución destacaría la importancia de haber redactado de manera concreta y precisa el análisis de la realidad y la planificación del proyecto, para llegar a alcanzar los objetivos propuestos mediante la ejecución secuencial e integrada de diversas tareas. Es muy importante planificar el proyecto de la manera más cercana a la realidad para no sufrir algún desajuste grave que influya de manera negativa en la realización del mismo.

He aprendido que debo centrarme en lo concreto de cada proyecto redactado, en este caso el de “Empleo con Apoyo en el medio rural”, en la población a la que nos vamos a dirigir (Samuel, Clara, María, Adrián y Mario, sus familias y las empresas donde van a desempeñar su puesto de trabajo), y el puesto de trabajo que ocuparán para que el proyecto resulte exitoso.

Los conocimientos adquiridos los voy a poder utilizar en cada proyecto que redacte porque entiendo que “la fase de realización del proyecto exige tener presentes todos los elementos del mismo, con el fin de llevar a cabo una tarea integrada e integradora, que contemple tanto la dimensión de diagnóstico y de planificación, como la de evaluación e impacto, pues sólo de este modo el proceso de realización del proyecto será nítido a la vez que dinámico”

Elaboración de Proyectos Sociales. Casos Prácticos. Gloria Pérez Serrano.

Ejecución del Proyecto de Intervención “Empleo con Apoyo en el medio rural”

Una vez cubiertas las etapas de diagnóstico y planificación, llega el momento de la ejecución y puesta en acción del Proyecto de Intervención “Empleo con Apoyo en el medio rural”.

Programa de actividades:

Antes del proceso

1- Reunión con el alcalde y la teniente de alcalde del Ayuntamiento de Braojos de la Sierra para presentarles el Proyecto de Intervención “Empleo con Apoyo en el medio rural”.

- La reunión se realizó en el ayuntamiento con el alcalde que se hace cargo de las concejalías de deporte, turismo y servicios sociales, y la teniente de alcalde, responsable de las concejalías de educación, cultura, juventud y mujer, hacienda y economía.

Se presentaron las características de la modalidad de empleo con apoyo y por qué de la decisión de elegir en concreto este modelo de empleo.

Surgieron dudas del proyecto y se debatió sobre él.

El alcalde y la teniente de alcalde mostraron su satisfacción con el proyecto, del cual hablarían con todo el equipo de gobierno.

Se les facilitó un documento informativo explicando cuales son las características del Empleo con Apoyo (Documento 1 adjunto en anexos)

- Hubo una segunda reunión en el ayuntamiento, nos trasladaron nuevas dudas surgidas después de la reunión con su equipo de gobierno, todas ellas se aclararon.

El proyecto obtuvo los permisos para poder funcionar y empezar con las actividades previstas.

- Se firmó un convenio con el ayuntamiento, en el cual constaba la cesión de un espacio en la casa de cultura de la localidad como centro de trabajo y una subvención anual.

- Con el ayuntamiento hubo una comunicación periódica durante el transcurso de todo el Proyecto de Intervención.

- 2- Se organizó un acto para presentar el Proyecto de Intervención “Empleo con Apoyo en el medio rural” a la población de Braojos de la Sierra y localidades cercanas (Serna del Monte, Gascones, Piñuécar y Las Cabezas)

El llamamiento al acto fue a través de la pega de carteles por la localidad y colindantes (Documento 2 adjunto en anexos), tablón de anuncios de los ayuntamientos y cuña en programas de la emisora de radio de la zona.

En dicho acto se dieron a conocer las distintas modalidades de empleo y la decisión de haber elegido el Empleo con Apoyo.

La participación a la convocatoria no fue muy amplia, pero los asistentes salieron contentos, se resolvieron algunas dudas, había familias que venían muy reticentes, con miedo, preguntas... Varios de los asistentes al acto se hicieron socios.

Se entregó un documento informativo para los participantes y sus familias explicando cuales son las características del Empleo con Apoyo (Documento 1 adjunto en anexos).

- 3- Reunión con empresas colaboradoras con el Proyecto de Intervención:

Se propició el contacto con empresarios para conseguir puestos de trabajo, sensibilización del entorno empresarial e información sobre el Empleo con Apoyo, bonificaciones empresariales por la contratación de personas con discapacidad, sistema de cuotas, etc.

Se proporcionó por escrito un documento informativo para los empresarios con la explicación de las principales características del Empleo con Apoyo (Documento 1 adjunto en anexos).

- 4- Reunión, a la que asistieron como tertulianos un grupo de personas con diversidad funcional que son usuarios del programa Empleo con Apoyo en la Comunidad de Madrid, preparadores laborales y empresarios y compañeros de trabajo de las personas con discapacidad.

Resultó ser una actividad rica y fluida, con un nivel de éxito superior al esperado.

En esta oportunidad, acudieron al acto las personas con discapacidad con sus familias que habían participado del primer acto, a los que se añadieron dos familias de localidades cercanas (Serna del Monte y Gascones). Además, acudieron las empresas que colaborarán en el proyecto.

En estos encuentros se describe el protocolo a seguir para incorporar a un trabajador con discapacidad a la empresa (Documento 3 adjunto en anexos).

- 5- Primera reunión con usuarios y familias del proyecto, donde se aclararon dudas más específicas.

Se facilitaron unas fichas a los trabajadores, para que rellenaran con sus datos personales, donde además daban a conocer sus gustos, intereses y capacidades de cada uno (Documento 4 adjunto en anexos).

Con la información recogida en el documento se realizó un análisis detallado del perfil de cada candidato.

- 6- Desde la asociación se realizó el análisis de los puestos de trabajo: detección de los requisitos y exigencias de los mismos (exigencias manipulativas, cognitivas, sociales, etc.). Establecimiento de horarios, tareas y funciones. Estudio de las condiciones ambientales del puesto (accesibilidad, emplazamiento físico, etc.) y de las herramientas y/o utensilios de trabajo (Documento 5 adjunto en anexos).

- 7- Análisis de la compatibilidad entre puesto-candidato: se cotejaron las características del puesto (requisitos y exigencias) y las del trabajador (capacidades y aptitudes) con objeto de elegir el puesto más adecuado para cada candidato. (Documento 6 adjunto en anexos).

- 8- Reunión con cada uno de los usuarios del proyecto donde se explicaron las condiciones laborales, lugar del trabajo y las tareas a realizar. Se facilitó el orden desglosado de las tareas (Documento 7 adjunto en anexos), y se realizaron talleres prácticos en la sede de la asociación, donde conocieron lo que fue su puesto de trabajo.

En esta misma reunión se les presentó a su preparador laboral.

PARTICIPANTE	PREPRADOR/A LABORAL
Mario	Laura, intérprete de lengua de signos
Adrián	Sergio, integrador social
Samuel	Sofía, maestra de educación especial
Clara	Sofía, maestra de educación especial
María	Laura, intérprete lengua de signos

9- Reunión con cada una de las empresas colaboradoras donde se informó de las características del trabajador con diversidad funcional que va a desempeñar el puesto de trabajo.

Además, se realizaron jornadas de trabajo en las empresas, proporcionando orientaciones de cara al diseño de puestos de trabajo, se facilitaron pautas para favorecer la inclusión de la persona con capacidades diferentes en la empresa, se concretaron los pasos a seguir siguiendo la metodología de empleo con apoyo.

En el caso del huerto comunitario en el cual trabajó Mario, se realizó, antes de que comenzara a trabajar en el huerto, un curso básico de lengua de signos para que la comunicación sea más fluida, aunque cuando se comunica a través del lenguaje oral con apoyo en la lectura labial puede tener una conversación distendida.

10- Unos días antes de la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo se realizaron unas charlas de sensibilización en la propia empresa con el objetivo de facilitar la inclusión del nuevo compañero.

Durante el proceso

11- Las actividades con los usuarios del proyecto han sido las siguientes:

- El preparador laboral acompañó al trabajador de su casa al puesto de trabajo los primeros días, fue retirando su acompañamiento de manera progresiva.
- Realización de las tareas designadas con el apoyo del preparador. El proceso de entrenamiento laboral se realizó en etapas, estableciendo objetivos a corto plazo que en un principio fueron fácilmente alcanzables por el trabajador con discapacidad. A medida que el trabajador fue realizando las tareas de manera autónoma, el preparador laboral retiró su apoyo de manera progresiva.

En esta fase, fue importante que el preparador laboral detectara los “apoyos naturales” o compañeros y/o supervisores que realizarían un seguimiento más cercano del trabajador con discapacidad en el centro de trabajo, una vez que el mediador laboral se retiró (Documento 8 adjunto en anexos).

- Puesta en práctica de habilidades sociales: el empleo es un componente básico de la vida de cualquier persona, forma parte de su día a día, y como tal requiere del

manejo de una serie de habilidades sociales sin las cuales no se puede mantener un puesto de trabajo.

No solo se enseñaron a desempeñar las tareas correctamente, sino que se trabajó de manera paralela las habilidades sociales, ya que el trabajador convivía en su puesto de trabajo con otros compañeros con los cuales debía relacionarse diariamente.

Se trabajó la empatía, interrelación con otras personas, escucha activa, persuasión, introspección, distinguir los estados emocionales de otros, expresar adecuadamente las emociones, autocontrol, trabajo en equipo, capacidad de comunicación, aceptación de críticas, reflexión e introducir cambios, entre ellas.

- Durante este proceso, el preparador laboral se reunió semanalmente con el trabajador, o de acuerdo con la necesidad. Por otro lado, se reunieron los profesionales con los cinco trabajadores para intercambiar experiencias, una vez al mes.
- El preparador laboral realizó una evaluación diaria y mensual del proceso de inclusión laboral y social en la empresa del trabajador con discapacidad con la colaboración de la empresa (Documento 9 adjunto en anexos).

12- Actividades con las familias:

- Se mantuvo el contacto de forma periódica para ir dando a conocer cómo iba evolucionando el proceso de inclusión en las empresas.
- Se hicieron reuniones con cada familia cuando fue necesario.
- Reuniones conjuntas con participación de los usuarios, las familias, y empresas colaboradoras del proyecto una vez cada 2 – 3 meses.

13- Actividades con las empresas colaboradoras:

- Reuniones con las empresas colaboradoras donde se realizaron valoraciones sobre el proceso del proyecto, resolviendo dudas, y haciendo modificaciones si eran necesarias. Dichas reuniones se efectuaron una vez al mes (Documento 10 adjunto en anexos).

Después del proceso

14- Las actividades con los usuarios:

- Cuando el trabajador demostró su capacidad de ejecutar sus funciones con independencia, el preparador laboral retiró su ayuda. Momento en el que se realizó un método de seguimiento regular mediante visitas de supervisión periódicas, contactos telefónicos con compañeros y supervisores, informes realizados por el supervisor de la empresa, con objeto de asegurarse que los niveles de rendimiento e inclusión laboral y social eran los adecuados.

Este protocolo (Documento 11 adjunto en anexos), detecta cualquier dificultad que pueda presentarse, garantizando una rápida y eficaz intervención en el puesto de trabajo.

- El preparador laboral realizó informes de las dudas y dificultades surgidas, y cuáles fueron sus intervenciones (Documento 12 adjunto en anexos).

15- Actividades con las familias:

La asociación y las familias tuvieron una comunicación fluida después de la salida del preparador laboral en el puesto de trabajo, los trabajadores de la asociación estuvieron disponibles para cualquier duda o dificultad que encontraron.

16- Actividades con las empresas colaboradoras

- Se realizó un seguimiento periódico con las empresas donde se resolvieron dificultades que iban surgiendo

En ocasiones, la empresa pidió ayuda al equipo de profesionales de la asociación para entrenar al trabajador con discapacidad en tareas y funciones nuevas (Documento 13 adjunto en anexos)

- La empresa realizó informes sobre la adaptación del trabajador sin la figura del preparador laboral (Documento 14 adjunto en anexos).

17- Actividades con el ayuntamiento

- A su finalización se entregó memoria anual de actividades y económica (Documento 15 adjunto en anexos).

Instrumentos de recogida de datos

Instrumentos de recogida de datos – Evaluación:

1- Antes del proceso de inclusión:

- Fichas de los trabajadores (Documento 4 adjunto en anexos).

- Análisis puesto de trabajo (Documento 5 adjunto en anexos).
 - Análisis compatibilidad entre puesto – candidato (Documento 6 adjunto en anexos).
 - Tareas con orden desglosado de las actividades a realizar en puesto de trabajo (Documento 7 adjunto en anexos).
- 2- Durante el proceso de inclusión:
- Evaluación diaria y mensual realizada por el preparador laboral (Documento 9 adjunto en anexos).
 - Informes con empresas colaboradoras (Documento 10 adjunto en anexos).
- 3- Después del proceso de inclusión:
- Informes con usuarios (Documento 11 y 12 adjuntos en anexos).
 - Informes con empresas colaboradoras (Documento 13 y 14 adjuntos en anexos).
 - Memoria anual de las actividades y económica (Documento 15 adjunto en anexos).

Espacios y tiempos invertidos

Los espacios utilizados para realizar el Proyecto de Intervención “Empleo con Apoyo en el medio rural” han sido:

- Espacio cedido por el Ayuntamiento de Braojos de la Sierra en la Casa de Cultura para las reuniones con los usuarios y las familias.
- Con los empresarios y trabajadores, las reuniones se realizaron tanto en la casa de cultura como en las empresas dependiendo el asunto y facilidad de los participantes a la reunión.
- Las reuniones con el equipo del gobierno se efectuaron en el ayuntamiento.

El tiempo invertido en el proyecto ha sido de un año desde el momento en el que tuvimos la primera reunión con el Ayuntamiento de Braojos de la Sierra.

Recursos humanos y materiales

Recursos humanos

- Sofía, maestra de educación especial
- Sergio, integrador social
- Laura, intérprete de lengua de signos

Recursos materiales

- Actividades de planificación
- Reuniones
- Entrevistas
- Evaluación

Problemas o dificultades encontradas y soluciones

Las dificultades que nos hemos encontrado a la hora de poner en marcha el proyecto han sido:

- Dificultades con los usuarios: los participantes del proyecto estuvieron desde un inicio muy ilusionados, con muchas ganas de empezar a trabajar y comprobar que son personas capaces de realizar un trabajo como cualquier otra persona y obtener una remuneración por ello a final de mes.

Las dificultades que encontramos en relación a los usuarios fueron más bien de un correcto aprendizaje de las tareas, por lo que fueron dificultades metodológicas. Hubo que hacer algunas modificaciones en algunas actividades para realizarlas con los pasos de manera más desglosada, y en otras simplificar o realizarlas más complejas.

En el caso de Adrián (trabajador con Síndrome de Down) hubo que realizar un trabajo específico debido a su distracción en la ejecución a las tareas.

- Dificultades con las familias: al comienzo, se mostraron reticentes con respecto a la ejecución del proyecto, además no tenían confianza en que sus familiares podían llegar a trabajar y mantener su puesto sin el apoyo del preparador laboral.

Resultó exitosa la reunión donde se compartieron experiencias sobre la modalidad de Empleo con Apoyo, comprobando que su ejecución podía ser real.

En las familias fue creciendo la confianza al ver que sus familiares eran capaces de realizar su trabajo, mejoraban su autonomía, calidad de vida, independencia, sus habilidades sociales, su capacidad de decisión, el desarrollo personal y social, y se hacía cada vez más real y efectiva su participación en el medio en el que viven

- Dificultades con las empresas: al principio hubo dificultades con la relación del trabajador con discapacidad y sus compañeros, ya que en general se les trataba con una gran sobreprotección, no les hacían correcciones, los compañeros les terminaban de hacer el trabajo... hasta comprender la metodología de empleo con apoyo, para así realizar una plena inclusión laboral y social.
- Al existir una comunicación fluida y continuada con el Ayuntamiento de Braojos de la Sierra no se presentaron dificultades.

Propuestas/ posibles cambios y adaptaciones

Se realizaron modificaciones en determinadas actividades de los usuarios, dado que algunas resultaban demasiado complejas y/o sencillas.

En el caso de Mario (trabajador con sordera profunda) y Adrián (trabajador con Síndrome de Down) sirvió colocar pictogramas para las diferentes tareas. Cuando las interiorizaron se retiraron.

Se propone como medio de mejora para futuras actuaciones mejorar la participación social y laboral del colectivo de las personas con discapacidad, programando acciones formativas para promover una mayor y mejor incorporación a la actividad económica.

Con las familias y empresas nos hemos dado cuenta que en algunos casos no se habían comprendido la metodología del Empleo con Apoyo y entorpecían en el proceso. Por lo que se va a proponer más acciones formativas.

Fase IV. REFLEXIÓN Y VALORACIÓN

Actividad 2. Evaluación del proyecto

La evaluación que se ha llevado a cabo ha sido continua, realizando evaluaciones periódicas de las actividades (documento 9 adjunto en anexos) a lo largo de todo el proyecto, de este modo hemos ido pudiendo valorar todo el proceso, lo cual nos ha permitido mejorarlo a medida que ha transcurrido la inclusión social y laboral.

De la misma manera, se ha utilizado una evaluación de tipo cualitativa, ya que analizamos exhaustivamente la actividad diaria de los trabajadores con las evaluaciones periódicas que se van realizando. Los preparadores laborales han enfatizado tanto los procesos como los resultados obtenidos tras el proceso de inclusión social y laboral.

Hemos analizado y comprendido el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales, habiendo precedido el éxito en la adaptación de un trabajador con discapacidad a un trabajo en una empresa ordinaria en la modalidad de empleo con apoyo.

La evaluación se ha llevado a la práctica en tres momentos concretos:

- Evaluación del diagnóstico:

Los objetivos generales del proyecto eran los adecuados ya que se han detectado las variables más significativas, causantes del problema y sus consecuencias en el colectivo de personas con diversidad funcional en relación a la inclusión social y laboral, y más en concreto en el medio rural. Nos hemos basado en los datos aportados en la fase de elaboración del diagnóstico, para concretar el problema y proponer alternativas para solucionarlo.

En esta fase hemos realizado un estudio del perfil de los trabajadores (documento 4 adjunto en anexos) que participan en el proyecto, pero además es fundamental conocer la comunidad donde residen y con quien conviven estas personas. Es necesario tener en cuenta a todos, tanto familiares, vecinos, empresarios... ya que el proyecto solo funciona con la colaboración de todos como bien se ha demostrado.

- Evaluación del proceso:

La evaluación de esta fase del proyecto nos ha ayudado a reflexionar y valorar el desarrollo del mismo, el seguimiento ha sido continuo y permanente detectando en su momento los errores, lo que permitió rectificar lo preciso y reforzar lo positivo cuando fue necesario.

En esta fase hay que prestar atención a la evaluación de los recursos metodológicos ya que son los que nos han orientado en las actividades que se llevan a cabo en el desarrollo del proyecto. El seguimiento realizado ha permitido modificar o incorporar nuevas técnicas adecuadas a las situaciones.

En general, los usuarios mostraban conductas pasivas y sin iniciativas. Los preparadores laborales han tenido una actitud dialogante y dinamizadora, añadido a que los trabajadores han ido conociendo el mecanismo del proyecto e involucrándose cada vez más, lo que ha posibilitado cambios positivos en la actitud de éstos hasta lograr la participación deseada.

En cuanto al equipo de profesionales de la asociación, la distribución de tareas funcionó como estaba previsto mediante un reparto equitativo de funciones y responsabilidades. Hubo momentos de discusiones en cuanto a la intervención con algún usuario y empresa, pero el dialogo y la colaboración entre nosotros quedo reforzado para el buen funcionamiento del proyecto.

Con las empresas, el dialogo dinamizó su participación activa, por lo cual su cambio de actitud benefició al buen desarrollo del proyecto.

Se realizaron correcciones en cuanto a la sobreprotección de los compañeros hacia los trabajadores. Tan pronto como entendieron la metodología del proyecto, hicieron un cambio de actitud.

Las familias mostraron reticencias, en algunos casos la dificultad se presentaba en realizar las actividades de forma paralela. Como el caso de Adrián, estaba establecido que fuera solo a su puesto de trabajo, pero su madre lo acompañaba hasta la puerta de la escuela y lo iba a buscar con excusas como que aprovechaba para dar paseos, para ir hacer recados o poniendo como pretexto que lo acompañaba para que no se entretuviera.

La familia de Mario quería participar en cómo debía realizar el trabajo Laura (preparadora laboral), relacionado con la comunicación del trabajador con sus compañeros, ya que sentían miedo que no pudiera relacionarse con ellos y que se quedara aislado.

Hubo que hacer un trabajo paralelo con las familias, para que fueran rompiendo la relación de sobreprotección con sus familiares, que se sintieran cómodos y con confianza en los profesionales de la asociación.

La relación con el Ayuntamiento de Braojos de la Sierra fue muy cordial, nos acompañaron durante todo el proyecto con confianza y colaboración, aclarando dudas que fueron surgiendo.

- Evaluación final

Dado los objetivos propuestos, se elaboró una síntesis de todos los elementos proporcionados por la evaluación del diagnóstico y del proceso.

Se han utilizado fichas de evaluación dirigidas a los trabajadores, y empresarios-compañeros de trabajo (documentos 9, 10, 11, 12 adjunto en anexos), además se han realizado informes con dificultades surgidas en la empresa a partir de la salida del preparador laboral (documento 13 y 14 adjunto en anexos), y reuniones entre todos los que participan en el proyecto para estudiar el desarrollo del mismo.

Para conocer los progresos de los trabajadores y satisfacción de las empresas respecto al proyecto se ha realizado la siguiente evaluación de cada uno de los usuarios:

Mario (persona con sordera profunda, huerto comunitario)

- Autonomía en las tareas del puesto de trabajo

Mario ha ido incrementando de manera notoria su autonomía con respecto a las tareas de su puesto de trabajo. Memorizó de manera correcta la secuenciación de las actividades que debía realizar, precisando apoyos puntuales (como por ejemplo los pictogramas) por parte de Laura, preparadora laboral, que se fue retirando de manera progresiva llegado el momento en el que Mario estaba seguro y realizaba la tarea solo, sin ninguna indicación de Laura que actuaba como mera observadora.

Al ir disminuyendo su inseguridad por miedo a equivocarse, su autonomía fue incrementándose y no necesitando el apoyo de la preparadora laboral.

Se le sobreprotegía por parte de alguno de sus compañeros, lo que afectaba a que realizara su trabajo de manera independiente. Se realizaron varias charlas informales en las que entendieron la forma de trabajo del Empleo con Apoyo, y que tratar con sobreprotección lo único que hacía era perjudicar a Mario en su lucha por su autonomía personal.

- Competencias sociales y de comunicación

Hubo una gran evolución en la inclusión de Mario en el puesto de trabajo, es una persona muy sociable, su sordera no es un impedimento para él ya que tiene lectura labial y se defiende con la lengua oral, además es una persona que siempre busca la forma para hacerse entender y tiene herramientas para ello, lo que le facilita la comunicación con personas oyentes.

La familia de Mario quería imponer a Laura cómo debía intervenir con respecto a la comunicación con sus compañeros. Se hizo un trabajo paralelo con esta familia, explicando que desde la asociación se trabaja tras unas intervenciones planificadas del equipo de profesionales, siendo su preparadora laboral una experta en el ámbito de la inclusión laboral y social, e intérprete de lengua de signos.

Había miedos por parte de sus compañeros a la hora de enfrentarse a una conversación con Mario. Se realizó un curso de lengua de signos antes de que empezase a trabajar en el huerto comunitario, lo que tranquilizó a sus compañeros. Ellos fueron los que solicitaron un segundo curso cuando Mario ya estaba trabajando junto a ellos.

- Orientación en el espacio y tiempo de trabajo

Mario tiene muy buena orientación, por lo que en un breve espacio de tiempo tenía controlado la distribución de las instalaciones del huerto.

Es muy cumplidor con los horarios llevándolos a rajatabla, tuvimos que aclarar que no pasaba nada si era necesario estar más tiempo con una tarea si así lo requería. Poco a poco se fue acomodando.

- Autonomía en el acceso al puesto de trabajo

Laura acompañó a Mario, la primera semana, para ir juntos al trabajo, a partir de la segunda semana quedaban en la parada del autobús ya que no conocía Braojos de la Sierra. Cuando supo bien el camino, el lugar de encuentro era la puerta de acceso del huerto y más adelante en el propio puesto de trabajo.

Es una persona muy puntual y responsable.

- Mantenimiento de los niveles de autoconfianza y motivación hacia el puesto de trabajo

Es una persona insegura pero poco a poco ha ido cogiendo confianza en él, le ayuda la motivación que tiene hacia el trabajo que realiza. Le gusta, ha demandado tareas nuevas y tener más responsabilidades.

- Satisfacción de la empresa

Al principio hubo miedo respecto a la comunicación con Mario, nunca habían tenido contacto con una persona sorda.

Les dio confianza el primer curso de lengua de signos y conocer a Mario les ilusionó y motivó.

El equipo de trabajo ha estado muy satisfecho.

Adrián (persona con Síndrome de Down, colegio)

- Autonomía en las tareas del puesto de trabajo:

Adrián está muy sobreprotegido por su madre, lo que repercute en su autonomía.

Es muy disperso con las tareas que debe realizar en su vida cotidiana, ha sucedido lo mismo en las tareas específicas que se le marcaron en su puesto de trabajo.

Adrián realizaba las tareas adecuadamente solo cuando intervenía Sergio, su preparador laboral. Más de una vez se le ha llamado la atención, hasta se valoró si realmente quería continuar en el proyecto.

Desde ese momento, comenzó a trabajar con mayor compromiso, de esta manera su autonomía y responsabilidad con respecto a su trabajo fue progresando.

No le hemos añadido tareas nuevas a lo largo del curso, sino que nos propusimos que tuviera más responsabilidad en las labores que realizaba, como, por ejemplo, ser el que hiciera los encargos de materiales en vez del secretario, ya que Adrián se relajaba al saber que había otra persona atenta a la falta de materiales.

- Competencias sociales y de comunicación

Es muy sociable y con buena fluidez verbal, los compañeros del trabajo lo incluyeron rápidamente en el colegio, ya conocía a personal del centro, también a alumnos.

- Orientación en el espacio y tiempo de trabajo

Con respecto a la orientación en el espacio y a la distribución del colegio no hubo problema en que Adrián lo interiorizara.

Con respecto a los tiempos de trabajo costó que Adrián se centrara, se dispersaba con mucha facilidad.

- Autonomía en el acceso al puesto de trabajo

Adrián vive en Braojos de la Sierra, conoce perfectamente el camino al colegio. De todos modos, Sergio le acompañó los primeros días. Después quedaban directamente en el colegio 10 minutos antes de la apertura de éste.

Más de una vez llegaba pasado estos diez minutos, ya que se quedaba hablando con vecinos de la localidad.

Del mismo modo, hubo que realizar un trabajo paralelo con su madre ya que lo acompañaba expresando que tenía que hacer recados y así no se distraía si iba con ella.

Cada vez que llegaba tarde se le descontaba tiempo del descanso, si continuaba de esa manera le iban a descontar el dinero correspondiente al tiempo de retraso. Así, Adrián comenzó a respetar su horario

- Mantenimiento de los niveles de autoconfianza y motivación hacia el puesto de trabajo

Adrián tiene mucha confianza en sí mismo, piensa que todo lo que hace lo realiza adecuadamente, lo enfrentamos a la realidad y se diera cuenta que cometía errores por su falta de atención. Ha ido cambiando su actitud a lo largo del año. Pero hay que continuar en la misma línea de trabajo.

Adrián está muy motivado por el trabajo que realiza, le gusta mucho el trato con los alumnos del centro y ha creado buenos vínculos con sus compañeros.

- Satisfacción de la empresa

Al principio lo trataban de manera infantil, algo que a Adrián le gustaba. Volvimos a exponer la metodología del Empleo con Apoyo, tratándole de ese modo no le ayudarían a su madurez y autonomía. Comenzaron poco a poco a tratarle de igual a igual.

El colegio está satisfecho con el proyecto y con ánimo de continuar, se planificarán nuevas tareas para dicho puesto de trabajo que requieran más responsabilidad.

Samuel (persona con Síndrome de Asperger, casa rural)

- Autonomía en las tareas del puesto de trabajo

Es destacable el trabajo de Sofía, preparadora laboral, previo a la incorporación de Samuel en el puesto de trabajo con respecto a cuáles serían sus funciones, tratándose de tareas, siempre tangibles y concretas.

Samuel había realizado en su localidad, Gascones, un curso de administración y dirección de empresas lo que le proporcionó seguridad en su nuevo trabajo.

Es muy perfeccionista, a pesar de conocer las tareas a realizar buscaba la aprobación de Sofía. Se ha trabajado para que adquiriera seguridad sin buscar el reconocimiento continuo. Acordamos que también el supervisor o algún compañero le avisaría si realizaba mal alguna tarea, así estaría más seguro cuando se retirara del puesto de trabajo.

Al tener dificultad para dar por concluida una tarea, se planifica previamente cada semana.

- Competencias sociales y de comunicación

Sofía ha sido importante como persona de referencia para la resolución de conflictos o dudas de carácter social.

Samuel se esforzó y creció en relación a las tareas de cara al público.

Para favorecer su crecimiento laboral se ha desarrollado un trabajo paralelo con la asociación de ocio y tiempo libre a la que acude Samuel.

- Orientación en el espacio y tiempo de trabajo

Samuel vive en Gascones, pero ya conocía las Casas Rurales Sierra Norte de Braojos de la Sierra. Unos días antes de comenzar a trabajar fue a conocer los espacios donde realizaría las distintas actividades. Al tener buen sentido de la orientación, reconoció los distintos lugares y los interiorizó.

Tiene dificultad en el manejo del tiempo no estructurado. Acordamos explicitar el tiempo de descanso y las horas de trabajo para evitar horarios abiertos y flexibles.

- Autonomía en el acceso al puesto de trabajo

Samuel utiliza el transporte público desde hace dos años, y en la última época de manera autónoma. Aprendió el recorrido al trabajo, Sofía le acompañó durante una semana desde

Gascones, luego desde la parada de autobús de Braojos de la Sierra, más tarde en la puerta del trabajo y por último en el puesto de trabajo de Samuel.

- Mantenimiento de los niveles de autoconfianza y motivación hacia el puesto de trabajo

Busca la aprobación y reconocimiento, en primer lugar, de la preparadora laboral, y tras la marcha de Sofía del supervisor de la empresa. Se ha trabajado la confianza en sí mismo, debía comparar primero la secuenciación de las tareas desglosadas con lo que había realizado y si tenía dudas debía preguntar.

Con su puesto de trabajo está muy motivado, contento de haber ido cogiendo confianza y de haber entablado relaciones con los compañeros fuera del puesto de trabajo.

- Satisfacción de la empresa

Al principio costó crear relaciones con los compañeros del trabajo, no sabían cómo enfrentarse a una persona con esta discapacidad.

Aprovechando que Samuel asistiría a conocer las instalaciones de manera previa al comienzo del trabajo, conoció a sus compañeros y compartieron sus experiencias. De esta manera, el primer día de trabajo de Samuel fue más cómodo para todos.

Al terminar este primer año del proyecto, la empresa ha querido demostrar su satisfacción y sus ganas de continuar con el proyecto.

Clara (persona con parálisis cerebral y discapacidad intelectual leve, almacén)

- Autonomía en las tareas del puesto de trabajo

Las tareas que realiza están relacionadas al cobro y cuenta del dinero recaudado por el almacén. Tiene buen manejo del dinero, le ha ayudado a su rápida autonomía en el puesto de trabajo pasando de recibir apoyos puntuales a realizar la tarea de manera independiente, sin indicaciones o gestos de la preparadora laboral, que actuaba como observadora.

- Competencias sociales y de comunicación

Clara ha asistido siempre a las actividades ofrecidas en Braojos de la Sierra, por lo que está muy integrada en la vida cotidiana del municipio, potenciado de esta manera sus habilidades sociales. La mayor parte de la clientela del almacén es de la localidad por lo que la conocen desde pequeña y tienen buena relación con ella.

Ha estado estimulada con diversos tratamientos, como por ejemplo de logopedia consiguiendo una buena fluidez verbal, y gran capacidad de comprensión.

- Orientación en el espacio y tiempo de trabajo

Clara ha hecho siempre las compras en el almacén, por lo que conoce su distribución y su localización en el municipio. Tiene buena orientación.

Con respecto a los tiempos de trabajo, hubo que poner límites a las largas conversaciones que podía mantener con los clientes. Por lo que trabajamos sobre ello y su dispersión con asuntos no relacionados con las tareas.

- Autonomía en el acceso al puesto de trabajo

Desde el primer día Clara fue de manera autónoma al puesto de trabajo. Quedaba directamente con Sofía, preparadora laboral, en la puerta del almacén. Ha sido puntual en la hora de llegada.

- Mantenimiento de los niveles de autoconfianza y motivación hacia el puesto de trabajo

Clara se angustia cuando se equivoca, hubo que trabajar en sus fortalezas para mejorar la confianza en sí misma.

- Satisfacción de la empresa

Tanto los compañeros como el jefe del almacén están satisfechos con la incorporación de Clara a la empresa. Quieren continuar colaborando con el proyecto de Empleo con Apoyo, con intención de ampliar las tareas a realizar por la trabajadora.

María (persona con discapacidad intelectual límite, vivero)

- Autonomía en las tareas del puesto de trabajo

Con respecto a las tareas propuestas ha conseguido un buen grado de autonomía.

María tiene en su casa un gran jardín, es la responsable de mantenerlo en buenas condiciones. Lo que les ha ayudado a sólo recibir apoyos puntuales de Laura, pudiendo llevar a cabo la tarea de forma adecuada sin ninguna indicación.

Tiene dificultades en la psicomotricidad fina por lo que ha tenido adaptaciones en las herramientas de trabajo necesarias como en las tijeras de poda.

- Competencias sociales y de comunicación

Tiene un déficit en la competencia de comunicación lo que ha repercutido en el campo social. Ello ha provocado carencias en las habilidades sociales, baja autoestima, frustración, inseguridad y baja tolerancia al fracaso.

Se propuso a la familia que María realizara un taller de logopedia, este tratamiento repercutió en su seguridad, provocando una mayor inclusión.

- Orientación en el espacio y tiempo de trabajo

María tiene buena orientación en el espacio de trabajo, interiorizando la distribución del terreno con facilidad.

Se realizó la planificación de una semana, distribuyendo las tareas y los horarios. Esta secuenciación le dio seguridad, cumpliendo los horarios propuestos.

- Autonomía en el acceso al puesto de trabajo

María ha vivido desde pequeña en Braojos de la Sierra, conoce perfectamente su municipio. De todas maneras, iría con Laura al puesto de trabajo los primeros días ya que le servía para estar más relajada. Este acompañamiento pasó a ser más espaciado en el tiempo hasta que no fue necesario dado que adquirió seguridad y tranquilidad.

- Mantenimiento de los niveles de autoconfianza y motivación hacia el puesto de trabajo

María tiene una baja autoestima, frustración, inseguridad y baja tolerancia al fracaso; por lo que hubo que realizar un intenso trabajo en la confianza en sí misma, corrigiendo siempre desde lo positivo y elogiando sus fortalezas.

El tratamiento en logopedia le fue dando seguridad en sí misma, y fueron creciendo las relaciones con los compañeros.

- Satisfacción de la empresa

Ha habido una gran satisfacción por el trabajo de María. En lo que respecta a la inclusión social tuvo más dificultad. Frustraba a los compañeros no entenderla, por lo que evitaban tener conversaciones más elaboradas con ella. Cuando se han permitido conocerla y aceptar su ritmo en las intervenciones orales ha ido mejorando, además se ha notado que ha incrementado su seguridad.

Del proyecto de intervención ejecutado se obtuvieron los siguientes resultados:

- Los objetivos generales se han conseguido a largo plazo, aunque se puede comprobar que se ha creado una inquietud en las personas con diversidad funcional por mejorar su calidad de vida, han asumido un papel más activo en la participación de los quehaceres de la localidad, fomentando una dinámica que rompe la monotonía en la que vivían, aumentando sus relaciones sociales. Se ha conseguido además de su inclusión laboral, una inclusión real en el ámbito social de su comarca.

Los objetivos específicos se han conseguido en gran medida, otros no se realizaron en su totalidad como por ejemplo el de la *eliminación del concepto negativo y sensibilización hacia las personas con discapacidad para realizar empleos de calidad*; ya que aún existen dudas hacia las posibilidades de este colectivo. Se han conseguido mejoras, pero aún sigue habiendo un concepto negativo y sobreprotector hacia las personas con diversidad funcional.

Las familias y los empresarios han respondido bien al proyecto, en algunos casos hubo reticencias al inicio del proceso, pero poco a poco han entendido la metodología del empleo con apoyo y han acompañado a los usuarios en su proceso de inclusión social y laboral.

- Las actividades realizadas tanto en los puestos de trabajo como las reuniones han resultado exitosas.

En ocasiones ha habido que hacer modificaciones en la consecución de las tareas para que los usuarios pudieran realizarlas con éxito. Como por ejemplo la utilización de pictogramas en el caso de Mario, la decisión de no darle tareas nuevas a Adrián sino darle más responsabilidades en las que ya tenía...

- Una vez encontrada la necesidad de la población con discapacidad en Braojos de la Sierra y localidades colindantes, se eligió utilizar la modalidad de Empleo con Apoyo ya que creíamos que esta modalidad era la adecuada para prestar un servicio de ayuda individualizado a través de un preparador laboral para que puedan desarrollar por ellas mismas una actividad.

De acuerdo con los resultados obtenidos del proyecto, la elección de esta modalidad de empleo ha resultado exitosa ya que se han conseguido los objetivos propuestos.

- Los recursos que se han utilizado a lo largo del proyecto han sido:

- *Recursos materiales:* han sido muy beneficiosas las reuniones que se hicieron al principio del proyecto con las personas con diversidad funcional, familias y empresarios, en especial hubo una a la que asistieron como tertulianos un grupo de personas con diversidad funcional, usuarios del programa Empleo con Apoyo en la Comunidad de Madrid, preparadores laborales y empresarios - compañeros de trabajo de las personas con discapacidad; la cual resultó ser una actividad rica y fluida, con un nivel de éxito superior al esperado.

Las diversas entrevistas con los usuarios del proyecto para conocer sus capacidades, intereses... nos ayudaron a saber cuál era el trabajo adecuado para cada una de las personas.

Las evaluaciones que se fueron realizando nos ayudaron a modificar fallos en la organización de las tareas a realizar por los trabajadores.

- *Recursos humanos:* se dispone de tres profesionales encargados de llevar a cabo el proyecto, en algunas ocasiones se juntaba una gran cantidad de trabajo administrativo con el específico de intervención, lo cual requería mucho tiempo para sacar adelante todo el proyecto. Hubiera sido necesario tener a una persona encargada de realizar el trabajo administrativo.

- *Los recursos financieros* de los que contó la asociación para la realización de las distintas actividades y el pago de los salarios de los profesionales salieron de las subvenciones de la Comunidad de Madrid y del Ayuntamiento de Braojos de la Sierra, y de las cuotas de socios. Salvo la subvención recibida por el Ayuntamiento de Braojos de la Sierra, el resto se nos ingresó empezada la actividad de la asociación por lo que fue económicamente insuficiente.

- Los tiempos empleados para las distintas actividades ha sido el adecuado, aunque las reuniones del comienzo se extendían mucho, a lo largo del proyecto se han ido acotando sin dejar de realizar ninguna actividad.

- Los preparadores laborales son profesionales que ya habían trabajado con personas con diversidad funcional y tenían contacto con el ámbito de la inclusión social y laboral de este colectivo a lo largo de su experiencia profesional.

Las reuniones del equipo de la asociación han resultado muy beneficiosas, al ser el espacio donde se ponían en común las experiencias, y de pensar y valorar como intervenir en las diferentes actividades. Se evaluaban las intervenciones con los trabajadores y se veía cual era la mejor manera de continuar para que el proyecto fuera exitoso.

Se ha conseguido una buena comunicación entre los profesionales lo que ha llevado a cabo que el proyecto resultase eficaz.

El proceso ha sido muy laborioso debido al papel que asumen las personas con diversidad funcional, más aún en la zona rural, y el arraigo de sus esquemas de vida ya que se acomodan en un estado de pasividad, en el que las tomas de decisiones las realizan los familiares.

Del análisis de los resultados obtenidos del proyecto se desprende que se ha logrado asentar las bases para la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Para la comprobación de los resultados se han utilizado: las evaluaciones diarias realizadas por los preparadores laborales a los trabajadores (documento 9 adjunto en anexos), las valoraciones realizadas con los empresarios (documentos 10, 11, 13, 14 adjunto en anexos), los informes del preparador laboral (documento 12 adjunto en anexos).

Desde la asociación pretendíamos conseguir un cambio de actitudes de los usuarios hacia el empleo, el aumento de su interacción social, su autoconfianza y su responsabilidad en el proceso de inclusión. Es un proceso largo, pero se ha empezado a ver una evolución en cada uno de los participantes del proyecto.

Respecto a la red social del trabajador, ha habido un cambio en las actitudes que no permitían el proceso de independencia y auto-apoyo de la persona con discapacidad, y respecto al entorno cívico y empresarial, se ha producido una mediación con el tejido empresarial y los agentes sociales, las empresas colaboradoras del proyecto han afianzado su responsabilidad social.

El proyecto ha tenido una importante repercusión en Braojos de la Sierra y localidades colindantes, el cual ha tenido una gran acogida.

Se va a ampliar el número de participantes en el proyecto ya que ha habido demanda por parte de personas con discapacidad interesadas en el servicio. Por lo que se debe contratar a un nuevo preparador laboral y un administrativo que se encargue de presentar a la asociación a nuevas subvenciones para ir ampliando el proyecto.

Hemos comenzado a ver un cambio en la predisposición de nuevas empresas que quieren colaborar con el proyecto, ha habido comunicaciones con dos empresas nuevas interesadas, a las cuales les hemos informado de las características de Empleo con Apoyo, las posibilidades de las personas con discapacidad en relación a su empleabilidad, así como de los incentivos disponibles, que se concretan en ofertas de empleo y contrataciones.

Para seguir favoreciendo la inclusión laboral y social de las personas con diversidad funcional en el medio rural, las propuestas de mejora es ir propiciando que los trabajadores vayan tomando responsabilidades en su vida.

Se realizarán acciones formativas para mejorar la participación social y laboral del colectivo de trabajadores con discapacidad, promoviendo una mayor y mejor incorporación a la actividad económica.

Con las familias y empresas se propondrán del mismo modo acciones formativas para interiorizar la metodología de Empleo con Apoyo

Actividad 3. Conclusiones y propuestas de mejora del proyecto

La creación de la Asociación se realizó con el ánimo de mejorar la inclusión social y laboral de las personas con diversidad funcional en el medio rural, más concretamente en la localidad de la Comunidad de Madrid de Braojos de la Sierra.

Hemos conseguido que los vecinos de la localidad confíen en que este proyecto se afiance como una realidad dentro de unos años, con el objetivo de promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad a través de la realización de un puesto de trabajo.

Los trabajadores con discapacidad han mostrado un gran nivel de implicación durante todo el proceso de inclusión. Con los resultados obtenidos, podemos valorar que la modalidad de Empleo con Apoyo es una buena opción para la inclusión social y laboral en el mundo laboral competitivo no sólo por los beneficios que comporta para el trabajador en cuanto a su crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta al entorno comunitario.

Los vecinos, familiares, empresarios, y hasta el mismo Ayuntamiento de Braojos de la Sierra han modificado sus actitudes hacia este colectivo y sus expectativas sobre ellos, considerándolos una vez que los conocen, personas válidas para emplearse laboralmente.

Los factores que han favorecido un resultado positivo de los procesos de inclusión laboral para todos los implicados en el proyecto:

- Los usuarios han sentido que las tareas que debían hacer eran útiles y necesarias, por lo que ha aumentado su satisfacción, autoestima, independencia, entre otros logros.
- El preparador laboral y los compañeros de trabajo más inmediatos han proporcionado al trabajador con discapacidad un apoyo imprescindible en las fases iniciales de la inclusión y también para el mantenimiento del empleo.
- Con los resultados obtenidos, hemos considerado la necesidad de mantener el contacto entre la empresa y el trabajador con discapacidad con el preparador laboral después de la marcha de éste.
- El apoyo de cada una de las familias ha sido muy importante, ya que ha contribuido a reforzar y ejercitar las habilidades que el trabajador debe mejorar.

La experiencia que hemos tenido en Braojos de la Sierra con el proyecto nos ha confirmado la complejidad de todos los factores que entran en juego.

REFLEXIÓN PERSONAL

Referida al proceso de elaboración del proyecto teniendo en cuenta:

Dificultades que ha encontrado, ¿cómo las ha superado?

Las dificultades que he encontrado han sido realizar el proyecto de intervención de manera clara, concisa y lo más real posible.

He ido superando las dificultades gracias a las valoraciones y matizaciones de la tutora. Leyendo proyectos de intervención similares, y los libros facilitados en el curso.

¿Qué le ha supuesto en el ámbito profesional realizarlo?

Me reafirmó en la elección del tema sobre modalidades de empleo, en concreto la de Empleo con Apoyo, ampliando y profundizando mis conocimientos.

Concretamente, me interesaría encontrar trabajo en este ámbito, a pesar de las dificultades.

¿Qué criterios estima que se deberían tener en cuenta a la hora de evaluar?

El proceso llevado a cabo para realizar el proyecto. La utilización de las valoraciones dadas por la tutora para realizar las modificaciones del trabajo. El esfuerzo y las actitudes de superación. La claridad en la totalidad del proyecto, la concreción, la cercanía a la aplicabilidad del entorno, sin basarse en generalidades teóricas y etéreas no aplicables a la realidad. Un proyecto de intervención bien delimitado para que se conozcan las prioridades a abordar.

Relativa a todo lo que considere que se debe cambiar y mejorar en este curso.

¿Qué cambiaría concretamente? Materiales, desarrollo, seguimiento, evaluación...

Concretamente, cambiaría mi manera de plantear el curso. Ha sido mi primera experiencia con un curso online de esta índole.

Me organizaría de otra forma: en vez de enviar el trabajo completo del trimestre en la fecha prevista, realizaría varias entregas de actividades para ir cotejándolo y avanzando con las valoraciones de la tutora.

Los materiales me han parecido útiles y amplios. Dentro de los ejemplos dados, eché en falta un ejemplo de proyecto de intervención de Empleo con Apoyo, aunque entiendo la dificultad en entregar todas las ideas que se presentan.

El seguimiento y las valoraciones de la tutora han sido fundamentales para poder afrontarlo.

¿Qué mejoraría de este curso?

Como en la pregunta anterior, mejoraría la forma de plantearme el curso. Por ahora, no me siento preparada para plantear mejoras.

Aun así, he podido aprovechar, disfrutar y aprender a realizar un proyecto de estas características.

Referido a ti mismo.

¿Qué ha aprendido sobre sus características personales durante este año?

He repasado la primera descripción de mi misma.

He vuelto a comprobar que me falta organización para llevar a cabo, con mejores resultados, proyectos como este.

¿Cuáles han sido los cambios de actitudes, roles y planteamientos que se han producido relacionadas con su futuro profesional? (pequeños cambios, amplitud de horizontes, perspectivas...).

El Empleo con Apoyo me ha dado un vuelco en mis planteamientos para mi vida profesional, he tenido un gran cambio de actitud hacia el mundo laboral de las personas con diversidad funcional ya que esta modalidad de empleo contribuye a la mejora de la calidad de vida y la inserción socio-laboral, realmente, de las personas con capacidades diferentes. Quiero seguir formándome y encontrar trabajo para dedicarme a este campo.

¿Qué hábitos de trabajo ha desarrollado durante este curso?

Nunca había realizado un curso de estas características por internet. Me había planteado desarrollar hábitos de trabajo. Al no tener la rutina de ir a clase, me ha costado estar al día y no dejar el trabajo para último momento, cosa que he ido mejorando con el paso de cada trimestre.

Explique alguna cuestión básica que haya aprendido.

No creo que sea una cuestión básica, porque he aprendido lo que es realmente un proyecto de intervención.

Cuenta algún consejo que no olvidará.

No cabía duda que desconocía, en su totalidad, lo que es un proyecto de intervención.

No olvidaré:

El fin de la realización de un proyecto de intervención es para algo que debe cambiar y mejorar.

A nivel teórico, el proyecto estaba bien elaborado, pero había que aterrizarlo en función al tema tratado relacionando las ideas ya que se quedaba en generalidades teóricas, abstractas y etéreas, sin aplicar a la realidad cotidiana por lo que fallaba la coherencia, sistema, proceso, secuencia etc., con la que todo proyecto de intervención debe contar.

Tengo que hacer creer que el proyecto se lleva a término. Por ello, hay que desgranar todo.

Un proyecto deber ser lógico, real y visible, habiendo coherencia entre todas las fases.

ANEXOS

DOCUMENTO 1

FICHA INFORMATIVA EMPLEO CON APOYO PARA AYUNTAMIENTO, TRABAJADORES/AS, FAMILIAS, Y EMPRESAS COLABORADORAS

Se entiende por Empleo con Apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con diversidad funcional 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 trabajadores con discapacidad gozan de todos los derechos inherentes a la condición de trabajador que vienen reconocidos por la Constitución Española y por las leyes.

La modalidad del Empleo con Apoyo logra la incorporación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Son numerosas las ventajas que se proporcionan tanto a la administración pública como a los empresarios. No se trata por lo tanto de una obra social más, sino de una cuestión de rentabilidad.

El empleo con apoyo es una apuesta de futuro para la sociedad. Incentivar una sociedad que busque al máximo la productividad de todos sus miembros, potenciando así un efecto positivo en la economía tanto a nivel general como personal. Con esta modalidad de empleo se busca una mayor rentabilidad y eficacia.

A su vez, aquel que contrata una persona con discapacidad, logra una serie de ventajas con respecto a otros trabajadores. Por un lado, una bonificación de la seguridad social, las subvenciones que se pueden recibir, y por otro el valor añadido que como trabajador pueden aportar estas personas.

Para el trabajador con discapacidad la incorporación a un puesto de trabajo en el mercado ordinario implica: la conciencia de su valía personal, la posibilidad de un desarrollo profesional real y la aportación a la sociedad de sus propias capacidades, como devolución de lo que la sociedad ha invertido en ella misma, como cualquier otra persona.

En la sociedad existen mecanismo de formación como, formación profesional, universidades... para todos los miembros, en principio capaces. El Empleo con Apoyo viene a dar la posibilidad de formación a las personas con diversidad funcional, para ser personas capaces de acceder a la empresa ordinaria.

Se puede llegar a la conclusión de que impulsar el Empleo con Apoyo puede ser una apuesta de futuro que lleven a cabo tanto las empresas como las administraciones públicas.

“Se entiende por Empleo con Apoyo el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que tradicionalmente no han tenido la 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” (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001)

DOCUMENTO 2

PEGA DE CARTELES EN BRAOJOS DE LA SIERRA Y COLINDANTES, Y TABLÓN DE ANUNCIOS

¿CONOCES EL EMPLEO CON APOYO?

Ven el sábado a las 17 hs en la Casa de la Cultura de Braojos de la Sierra.

ACTO DE PRESENTACIÓN “EMPLEO CON APOYO”

Sábado a las 17 hs en la Casa de la Cultura de Braojos de la Sierra.

Todas las personas tenemos derecho a trabajar por lo que vamos a prestar un conjunto de servicios y acciones individualizadas para que las personas con diversidad funcional de la zona puedan acceder, mantenerse y promocionarse

ACTO DE PRESENTACIÓN “EMPLEO CON APOYO”

El Empleo con Apoyo genera calidad de vida, oportunidad de promoción personal, autodeterminación e integración social.

¡Ven a conocernos el sábado a las 17 hs en la Casa de la Cultura de Braojos de la Sierra!

DOCUMENTO 3

PROTOCOLO A SEGUIR PARA LA INCORPORACION DEL TRABAJADOR/A A LA EMPRESA

1- Búsqueda de empleo

Consiste en analizar el mercado de trabajo, posibles empresas interesadas en contratar personas con discapacidad y cuyo empleo pueda ser desarrollado por este colectivo.

2- Toma de contacto y estudio de puesto de trabajo

Toma de contacto con las empresas interesadas en el proyecto y estudiar el puesto de trabajo que realizará el trabajador con diversidad funcional.

Se analizarán las tareas que exige el puesto en los diferentes momentos de la jornada laboral, se analiza el ritmo de trabajo y se aplican diferentes técnicas para que el trabajador con discapacidad pueda desempeñar su actividad laboral de la forma más óptima.

3- Entrevistas con trabajadores y sus familias

Trata de evaluar las capacidades de los usuarios del proyecto a través de la observación, pruebas normativas y entrevistas. En esta fase, se identifican las aspiraciones, personalidad, competencias e intereses profesionales de cada persona. Debemos recordar que más allá de los conocimientos o habilidades específicas que se demandan de cara a cubrir un puesto de trabajo concreto, existen una serie de competencias genéricas como es la capacidad de comunicarse, tener iniciativa, trabajar en equipo, resolver problemas, etc.

4- Análisis de compatibilidad entre el puesto de trabajo y el candidato

Se cotejarán las características del puesto (requisitos y exigencias) y las del trabajador (capacidades y aptitudes) con objeto de elegir el puesto más adecuado para cada candidato.

5- Proceso de formación del trabajador con discapacidad e incorporación a la empresa

En esta fase se lleva a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo concreto. Se deben identificar las señales oportunas para secuenciar los pasos en los que se descompone una tarea de manera eficiente. Esto sirve de estímulo para saber qué comportamiento debe ejecutar en cada momento. Al principio del entrenamiento, el refuerzo será más frecuente y el nivel de exigencia menor, pero a medida que la persona

vaya aprendiendo, y su comportamiento se ajuste más al ideal, la tendencia se invierte, exigiéndose cada vez más.

6- Retirada apoyo progresivo:

Cuando el trabajador con discapacidad pueda ir desempeñando las tareas inherentes a su puesto de trabajo de manera independiente y autónoma, y el preparador laboral quedando relegado a un segundo plano, se va a ir eliminando esa figura de apoyo de manera progresiva.

7- Seguimiento laboral y formación

Cuando la retirada del apoyo progresivo se haga efectiva se mantendrá un contacto periódico con el trabajador y con la empresa para supervisar la adecuación laboral.

DOCUMENTO 4

FICHA DEL TRABAJADOR/A

1. Datos personales del trabajador

Nombre:

Apellidos:

D.N.I.:

Fecha de nacimiento:

Edad:

Estado civil:

Dirección:

Código postal:

Localidad:

Teléfono de contacto:

Inscripción en el INEM: NO SI

Fecha de alta:

Descripción de la jornada diaria:

Organización semanal de sus actividades:

Amigos y grupo(s) social(es):

Facilidad de acceso a transporte desde su vivienda:

2. Datos discapacidad

Calificación de minusvalía NO SI Porcentaje (%)

Incapacitación judicial NO SI

Diagnóstico

Recibe prestación:

Medicación y dosis:

Alteraciones asociadas:

(Seleccione las opciones pertinentes):

Dieta

- Dieta normal. SI NO
- Restricciones alimenticias
- Indicaciones especiales para la dieta

Alergias

- Alergia conocida:
- Alergia al siguiente tipo de comida:
- Alergia a los siguientes medicamentos:
- Alergia a las siguientes sustancias (picaduras de insectos, plantas, animales, polen, etc.):

Enfermedades

- No existe enfermedad crónica pudiendo participar en todas las actividades
SI NO
- El trabajador padece (marque las opciones necesarias):

- Asma o problema respiratorio
- Migraña (dolor de cabeza)
- Problemas cardíacos
- Incontinencia urinaria
- Infecciones de oído frecuentes
- Problemas digestivos
- Alteraciones sanguíneas
- Diabetes
- Otras (Especificar):

En caso de tener alguna o algunas de estas enfermedades, indique el tratamiento que debemos seguir en caso de presentarse una crisis.

3. Datos familiares

Nombre	Edad	Relación	Profesión	Activo/Desempleado	Teléfono

Grado de implicación de la familia:

Con quién acude a la entrevista:

Actitudes (colaboración, proteccionismo, rechazo, no aceptación...):

Figura de referencia (modelo):

4. Datos formativos y formación complementaria

	Centro	Apoyos
Estudios primarios		
Centro ordinario (integración)		
Aula específica		
Centro Especial de Empleo		
Ciclo formativo		
Otros		

Denominación	Entidad	Año	Perfil, horas	Apoyos

5. Experiencia laboral

De tipo informal:

Tipo de trabajo	Autonomía	Duración	Descripción breve *

* Descripción breve: tipo trabajo, autonomía, compañeros, contrato...

En Empleo protegido:

Nombre	Tipo de centro	Actividades	Descripción breve *

* Descripción breve: tipo trabajo, autonomía, compañeros, contrato...

Trabajo remunerado:

Nombre	Tipo de centro	Actividades	Descripción breve *

* Descripción breve: tipo trabajo, autonomía, compañeros, contrato...

ÁREAS

Cuidado personal (aseo e higiene personal, autocuidado)	
Vida en el hogar (realización de tareas en el hogar, manejo de electrodomésticos)	
Habilidades sociales (relaciones sociales, utilización de la comunidad)	
Utilización de la comunidad (educación vial, utilización de recursos comunitarios)	
Ocio y tiempo libre (organización del tiempo libre, aficiones)	
Comunicación y lenguaje (lenguaje verbal, gestual, S.A.A.C, comprensión)	
Habilidades académicas (pretemáticas, lecto-escritura, atributos; color-tamaño-forma)	
Pretaller y vida laboral (cond. socio-laboral, manejo de herramientas)	

OTRAS VARIABLES

Características de la Conducta y estilo de aprendizaje. Alteraciones sensoriales

Características especiales de conducta (Tranquilo, independiente, extrovertido, frustración, aceptación de normas...)	
---	--

Hábitos, rutinas	
Adaptaciones físicas	

ORIENTACIONES PARA EL PUESTO

Condiciones de trabajo ideales para el trabajador	Señalar	Observaciones
Trabajo en grupo o solo		
Trabajo de calidad o de cantidad		
Trabajo de interior o exterior		
Trabajo en cadena o individual		
Trabajo manipulativo (manuales/máquina) o intelectual		
Trabajo dinámico activo o de poco movimiento		
Trabajo concreto o simultáneo		
Trabajo de cara al público o no		
Ritmo de trabajo (lento, rápido, constante...)		

Intereses relacionados con el ámbito laboral

Gustos, preferencias, aficiones:

Firma del trabajador

Firma del padre/madre o tutor/a

DOCUMENTO 5

ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

Empresa:

Dirección:

Teléfono:

Persona de contacto:

Puesto de trabajo:

Tareas

<u>Tareas centrales del puesto</u>	<u>Tareas eventuales del puesto</u>
<u>Tareas relacionadas con el puesto</u>	<u>Adaptaciones requeridas</u>

Resumen del puesto:

Persona referente en el puesto de trabajo:

Requisitos del trabajo:

- Exigencias manipulativas:

- Exigencias cognitivas:

- Exigencias sociales:

Consideraciones a tener en cuenta sobre el lugar del trabajo:

- Uniforme:
- Herramientas a utilizar:
- Materiales a utilizar:
- Términos especiales utilizados en el lugar de trabajo:
- Descripción de condiciones ambientales, accesibilidad y emplazamiento físico en el lugar de trabajo:

Descripción del trabajo:

- Horario (días y horas):

- Cronología secuencial de un típico día laborable (incluyendo todas las tareas):

Condiciones del puesto de trabajo:

- Relaciones interpersonales

	Constantes	Intermitentes	Esporádica	Nula
Internas Compañeros de trabajo Encargado Jefe de la empresa				
Externas Clientes				

- Trabajo individual/ trabajo en equipo

Trabajo individual

Espacio individual	Espacio compartido

Trabajo compartido

Número de miembros del equipo	En cadena o en grupo

DOCUMENTO 6

ANÁLISIS DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PUESTO-CANDIDATO

Se trata de cotejar las características del puesto (requisitos y exigencias) y las del trabajador (capacidades y aptitudes) con objeto de elegir el puesto más adecuado para cada candidato.

Las consignas que se han utilizado para la elección del puesto del trabajo son las siguientes:

- Saber de manera clara y concreta las tareas requeridas en el puesto de trabajo
- Habilidades y características del trabajador: habilidades sociales, intereses, características de la persona, dificultades motrices al hacer alguna tarea...

Se realizó un análisis comparativo entre la ficha del trabajador y el análisis del puesto de trabajo donde se tuvo en cuenta toda la información recibida.

Características puesto de trabajo	Características trabajador
Requisitos: Lugar de la empresa Puesto de trabajo Exigencias: <ul style="list-style-type: none">• Manipulativas• Cognitivas• Sociales Horarios Tareas a realizar Condiciones: <ul style="list-style-type: none">• Ambientales• Accesibilidad• Emplazamiento físico Herramientas / utensilios de trabajo	Discapacidad: Características de la persona: Lugar de residencia: Intereses y gustos: Habilidades: <ul style="list-style-type: none">• Manipulativas (motricidad fina, gruesa...)• Cognitivas• Sociales Camino para ir al puesto de trabajo

DOCUMENTO 7

TAREAS A REALIZAR POR EL TRABAJADOR/A

Mario

Características del trabajador: persona con sordera profunda con implantes cocleares. Comunicación mayoritariamente en lengua de signos, en ambientes con personas oyentes utiliza el lenguaje oral y lectura labial. Es una persona autónoma, con iniciativa. Necesita adaptaciones, como intérprete de lengua de signos, en entornos nuevos y con mucha gente.

Entidad colaboradora: Comunidad de vecinos – Huerto

Puesto de empleo: Huerto comunitario

Funciones: preparación del suelo y de las semillas, siembra, trasplante, cosecha y almacenamiento.

Tareas desglosadas:

Preparación del suelo y de las semillas:

1. Abono de la tierra
2. Realización de surcos que servirán para el sistema de riego y poder acceder a las matas para su posterior mantenimiento
3. Colocación de las estructuras que sujetarán los tomates y las judías
4. Realización de los hoyos donde se colocarán las lechugas y las patatas.

Siembra y trasplante

1. Colocar las hortalizas (tomates y judías) en la base de los palos
2. Las semillas de las lechugas deben germinarse primero en semilleros, cuando hayan llegado a una altura de 4 o 5 pulgadas deben ser plantadas al huerto.
3. Colocación en el suelo de las hortalizas por grupos (lechugas y patatas)

Cosecha

Las hortalizas tienen diversos ciclos de maduración, por lo que irán recolectando según la maduración de las distintas hortalizas.

Almacenamiento

Almacenamiento en la tienda donde se vende a la clientela de la zona.

Adrián

Características del trabajador: persona con Síndrome de Down. Tiene buena fluidez verbal y comprensión, es muy sociable, ha estado muy estimulado desde pequeño.

Entidad colaboradora: Ayuntamiento de Braojos de la Sierra.

Puesto de empleo: Colegio

Funciones: Cuidado en entrada y salida del alumnado, prestación de material de la biblioteca, mantenimiento y orden del material de papelería.

Tareas desglosadas:

Cuidado en entrada y salida del alumnado

Apertura y cierre de puertas del colegio a la hora programada, apoyo a los tutores en la entrada de los alumnos a sus clases.

Prestación de material de la biblioteca

Prestación de libros de la biblioteca, tendrá que dejar por escrito en el cuaderno: fecha de salida y de entrada de los libros, y nombre del alumno que se lleva el libro.

Mantenimiento y orden del material de papelería

Encargado del orden de los materiales de papelería (tizas, gomas de borrar, borradores, folios...), cuando queden un número indicado de cada material debe avisar al secretario del colegio para que haga el encargo de materiales.

Samuel

Características del trabajador: persona con Síndrome de Asperger, buena fluidez verbal, falta de comunicación no verbal y empatía. En la asociación de ocio a la que asiste Samuel

están trabajando las habilidades sociales. Ha estudiado un curso de administración y dirección de empresas.

Entidad colaboradora: Casas Rurales Sierra Norte

Puesto de empleo: Casa rural

Funciones: Administración y mantenimiento de dos casas rurales de Braojos de la Sierra.

Tareas desglosadas:

Administración casas rurales

Contestar llamadas, gestionar reservas, cobrar a los clientes cuando salgan de la casa rural

Mantenimiento casas rurales

Responsable de la organización de los elementos necesarios para las casas rurales:

- Encargado de mandar sábanas, toallas...a la lavandería para lavar y planchar.
- Avisar de cualquier elemento del mobiliario deteriorado o roto para que el personal de mantenimiento lo repare o lo cambie.

Clara:

Características de la trabajadora: persona con parálisis cerebral acompañada de una discapacidad intelectual leve. Buena fluidez verbal, camina con la ayuda de una muleta, buen desarrollo de las habilidades sociales, buen nivel de autonomía, muy integrada en la vida cotidiana del municipio.

Entidad colaboradora: Almacén Braojos de la Sierra

Puesto de empleo: Almacén

Funciones: cajera que se encargará de cobrar a los clientes y contar el dinero de la caja.

Tareas desglosadas:

Cobrar a los clientes:

Clara está en la caja del almacén con ayuda de la caja registradora y una calculadora cobra a los clientes y les da el vuelto.

Contar dinero de la caja

Cuando hay cambio de turno con el otro cajero, el almacén cierra o el responsable lo solicita, Clara debe contar cuánto dinero hay en la caja y si coincide con las compras.

María

Características de la trabajadora: mujer con discapacidad intelectual límite. Le cuesta hacerse entender por su dificultad en el desarrollo del lenguaje, lo cual entorpece aún más a la hora de establecer relaciones con personas que no se encuentran en su círculo más cercano. Provocando un déficit en las habilidades sociales, baja autoestima, frustración, inseguridad y baja tolerancia al fracaso. Además, tiene dificultades en la psicomotricidad fina.

Entidad colaboradora: Vivero Sierra Norte

Puesto de empleo: Vivero

Funciones: labores de riego, limpieza y mantenimiento a plantas y árboles.

Tareas desglosadas:

Labores de riego de plantas y árboles:

En el vivero se utiliza el riego automático como riego principal, pero María tiene que supervisar si todo está en buenas condiciones y mantener en buen estado los árboles y plantas del vivero.

Para regar los árboles y plantas grandes utilizará la manguera, para las plantas pequeñas la regadera.

Labores de limpieza de plantas y árboles

Dispone de escoba, recogedor, escoba de jardinero y de rastrillos para que el vivero quede limpio y sin malas hiervas.

Labores de mantenimiento de plantas y árboles

Dada su dificultad en la psicomotricidad fina, María tiene adaptaciones en alguna herramienta de poda como por ejemplo en las tijeras.

DOCUMENTO 8

APOYOS NATURALES

Los apoyos naturales son los que realizan el seguimiento del trabajador cuando el preparador laboral se ha retirado.

Como apoyos naturales contamos con el personal que encontramos tanto dentro de la empresa (compañeros, supervisores) como fuera (familiares, amigos), todos ellos son los que sirven de apoyo al trabajador con diversidad funcional.

La generación de los apoyos naturales se seguirá desde el siguiente protocolo de intervención:

- Interés por parte de los posibles apoyos naturales en el trabajador.
- Tiempo y momentos disponibles para ofertar el apoyo.
- Química, confianza entre el apoyo natural y el trabajador.
- Necesidades del trabajador.
- Capacidades del apoyo natural, como por ejemplo su claridad en su discurso.

Los apoyos naturales deben estar conformes con la elección de los mismos. Habrá comunicación periódica desde la asociación para resolver dudas, modificar ciertas conductas...

Los apoyos naturales pueden cambiar a lo largo del tiempo, profundizarse, fluctuar o cesar.

DOCUMENTO 9

EVALUACIÓN DIARIA Y MENSUAL

FECHA:

TRABAJADOR/A:

PREPARADOR/A LABORAL:

EMPRESA COLABORADORA:

PUESTO DE TRABAJO:

TAREAS REALIZADAS:

Tabla:

ACTIVIDAD/TAREA	1	2	3	4	5
Fecha					

1. El preparador laboral realiza la tarea y el trabajador es un observador-
2. La tarea solo es realizada adecuadamente cuando interviene el preparador laboral.
3. El trabajador precisa apoyos puntuales, pero inicia y termina la tarea.

4. Apoyo verbal/gestual indirecto sin intervención en la realización de la tarea. El trabajador lleva a cabo la tarea de forma adecuada con indicaciones del preparador laboral.

5. El trabajador realiza la tarea solo, sin indicaciones o gestos del preparador laboral, que actúa como observador de tarea.

Explicación:

ASPECTOS A MANTENER:

ASPECTOS A MEJORAR:

OBSERVACIONES DEL TRABAJADOR/A:

ACUERDOS/PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN:

AUTOEVALUACIÓN DEL PREPARADOR/A LABORAL:

Ejemplo de evaluación diaria

FECHA: 10/05/2016

TRABAJADOR: Mario

PREPARADORA LABORAL: Laura

EMPRESA COLABORADORA: Comunidad de vecinos – Huerto

PUESTO DE TRABAJO: Huerto comunitario

TAREAS REALIZADAS:

ACTIVIDAD/TAREA	1	2	3	4	5
Fecha					
Siembra de tomates	3				
Trasplante de lechugas	4				

1. El preparador laboral realiza la tarea y el trabajador es un observador-
2. La tarea solo es realizada adecuadamente cuando interviene el preparador laboral.
3. El trabajador precisa apoyos puntuales, pero inicia y termina la tarea.
4. Apoyo verbal/gestual indirecto sin intervención en la realización de la tarea. El trabajador lleva a cabo la tarea de forma adecuada con indicaciones del preparador laboral.
5. El trabajador realiza la tarea solo, sin indicaciones o gestos del preparador laboral, que actúa como observador de tarea.

Las tareas que se han realizado en el día de hoy han sido la siembra de los tomates y el trasplante de las lechugas de los semilleros al huerto ya que habían llegado a la altura predeterminada. Mario realiza las tareas cada vez de manera más autónoma sin el apoyo constante de Laura, preparadora laboral, pero aún necesita apoyos puntuales durante el transcurso de las tareas.

ASPECTOS A MANTENER:

Mario cada día está más integrado en el huerto comunitario con sus compañeros de trabajo.

La secuenciación de tareas para la realización de la siembra y el trasplante es la adecuada, ha servido de gran ayuda los carteles que hemos pegado con la información de las tareas en cada uno de los espacios donde se realiza ya que le da más seguridad y autonomía.

ASPECTOS A MEJORAR:

Tenemos que concretar un segundo curso de lengua de signos, resulta necesario y los compañeros han manifestado su interés ya que les ayuda a una mejor comunicación con Mario.

Con Paco, compañero de trabajo, hay que seguir trabajando más en la relación con Mario ya que intenta sobreprotegerle y habla por él con el resto de compañeros en vez de dejar que sea sólo el que lo haga.

OBSERVACIONES DEL TRABAJADOR:

Mario está muy contento con la actividad que realiza en el huerto. Cada día está más relajado en cuanto a la realización de las tareas programadas y los momentos de agobio son menores.

Está ilusionado porque siente que es productivo y que ayuda a que el trabajo salga adelante.

ACUERDOS/PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN:

Promover más la inclusión de Mario en las quedadas con sus compañeros.

Retirar de manera progresiva los carteles de la secuenciación de las tareas.

Laura debe anticiparse cada vez menos en proporcionar ayuda, debe ser Mario el que lo solicite.

Hablar con Ernesto, jefe de la empresa, para concretar fecha de curso de lengua de signos.

Intervenir y conversar en el mismo momento con los compañeros en los que intenten sobreproteger a Mario. Si es necesario se realizará una charla de manera formal.

AUTOEVALUACIÓN DE LA PREPARADORA LABORAL

Hay anticipación por parte de Laura a la hora de facilitarle la ayuda, hay que trabajar con Mario que sea el que la solicite.

Debe ser más estricta a la hora de las relaciones sobreprotectoras de los compañeros de trabajo.

DOCUMENTO 10

VALORACIONES REALIZADAS POR EMPRESAS COLABORADORAS

FECHA:

EMPRESA COLABORADORA:

PERSONA DE CONTACTO EN LA EMPRESA:

TRABAJADOR/A:

PUESTO DE TRABAJO:

PREPARADOR/A LABORAL:

ASPECTOS A MANTENER:

ASPECTOS A MEJORAR:

OBSERVACIONES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA:

- Autonomía en las tareas del puesto de trabajo
- Competencias sociales y de comunicación
- Orientación en el espacio y tiempo de trabajo
- Mantenimiento de los niveles de autoconfianza y motivación hacia el puesto de trabajo

RESOLUCIÓN DE DUDAS:

ACUERDOS/PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN:

DOCUMENTO 11

PROTOCOLO TRAS LA RETIRADA DEL PREPARADOR LABORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

FECHA:

EMPRESA COLABORADORA:

PERSONA DE CONTACTO EN LA EMPRESA:

TRABAJADOR/A:

PUESTO DE TRABAJO:

PREPARADOR/A LABORAL:

ASPECTOS A MANTENER:

ASPECTOS A MEJORAR:

OBSERVACIONES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA:

ACTIVIDAD/TAREA	1	2	3	4	5
Fecha					

1. El supervisor realiza la tarea y el trabajador es un observador-
2. La tarea solo es realizada adecuadamente cuando interviene el supervisor.
3. El trabajador precisa apoyos puntuales, pero inicia y termina la tarea.
4. Apoyo verbal/gestual indirecto sin intervención en la realización de la tarea. El trabajador lleva a cabo la tarea de forma adecuada con indicaciones del supervisor.
5. El trabajador realiza la tarea solo, sin indicaciones o gestos del supervisor, que actúa como observador de tarea.

RESOLUCIÓN DE DUDAS:

ACUERDOS/PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN:

DOCUMENTO 12

INFORMES DEL PREPARADOR LABORAL

El preparador laboral realiza informe de las dudas y dificultades surgidas por la empresa tras la retirada del mediador laboral donde queda por escrito los acuerdos de intervención con el trabajador propuestos por el PL para que los lleven a cabo en la empresa.

FECHA:

EMPRESA COLABORADORA:

PERSONA DE CONTACTO EN LA EMPRESA:

TRABAJADOR/A:

PUESTO DE TRABAJO:

PREPARADOR/A LABORAL:

DUDAS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS POR LA EMPRESA:

ACUERDOS DE INTERVENCIÓN:

DOCUMENTO 13

PROTOCOLO DE LA ASOCIACIÓN CON LAS EMPRESAS

FECHA:

EMPRESA COLABORADORA:

PERSONA DE CONTACTO EN LA EMPRESA:

TRABAJADOR/A:

PUESTO DE TRABAJO:

PREPARADOR/A LABORAL:

TAREAS Y FUNCIONES NUEVAS:

SECUENCIACIÓN DE LAS TAREAS:

DUDAS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS POR LA EMPRESA:

ACUERDOS DE INTERVENCIÓN:

DOCUMENTO 14

INFORMES DE LA EMPRESA

FECHA:

EMPRESA COLABORADORA:

PERSONA DE CONTACTO EN LA EMPRESA:

TRABAJADOR/A:

PUESTO DE TRABAJO:

PREPARADOR/A LABORAL:

DUDAS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS POR LA EMPRESA:

ACUERDOS DE INTERVENCIÓN:

DOCUMENTO 15

MEMORIA ANUAL Y ECONÓMICA DE ACTIVIDADES

- Presentación de la asociación:

La asociación tiene como propósito la inclusión de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral, para favorecer sus capacidades y concienciar a la sociedad que las personas con diversidad funcional pueden desarrollar un trabajo con eficacia y buen rendimiento. Se aplicará a 5 usuarios con diversidad funcional en edad laboral, tiene la sede en la casa cultural cedida por el ayuntamiento.

- Organización:

La organización del proyecto se distribuye en:

Trabajadores: Adrián, Mario, María, Clara y Samuel

Equipo de profesionales: Laura (intérprete de lengua de signos), Sergio (integrador social) y Sofía (maestra de educación especial).

Empresas colaboradoras: colegio del Ayuntamiento de Braojos de la Sierra, huerto comunitario de la comunidad de vecinos, Casas Rurales Sierra Norte, almacén de Braojos de la Sierra y Vivero Sierra Norte

- Evaluación

La evaluación se realizará a través de:

- Evaluación diaria y mensual realizada por el preparador laboral.
- Memoria anual de las actividades y económica. Se hace el balance entre los gastos y los ingresos a lo largo del año.

De los gastos se presentan los recibos de todos los gastos como el telefónico, los sueldos de los trabajadores...

- Informes de la comunicación que se realiza con la empresa
- Líneas de continuidad: hemos ampliado el convenio con Braojos de la Sierra para seguir propiciando la inclusión social y laboral de los trabajadores en el municipio y colindantes. De esta manera seguir responsabilizándoles cada vez más de su vida y de la organización de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- ADISLI
- Asociación El Gato de 5 Patas
- Asociación Española de Empleo con Apoyo
- Asociación Nuevo Horizonte
- ATADI
- Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo
- CERMI
- Confederación AUTISMO - ESPAÑA
- Pérez Serrano G. (2002): *Elaboración de Proyectos Sociales. Casos prácticos*. Madrid: Narcea.
- Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo. SEPE
- Esteban B., Jordan de Urrés B. (2006): *Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos pilotos*. Inico. Universidad de Salamanca
- Navarro Carretero M.I.: *TFG Evaluación del Proyecto “Empleo con Apoyo” de ADOCU – Universidad Castilla La Mancha*
- FEAPS
- FEDACE
- De Miguel Badesa S. y Cerrillo Martín R. (Coords) (2010): *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid. Pirámide
- Programa Promotor. *Formación para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual*.
- Fundación Emplea – Empleo con Apoyo.
- Fundación DISCAR – Argentina
- Confederación Autismo – España (2004): *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. SID (Servicio de Información sobre Discapacidad)
- Escribano A. y Martínez A. (2013): *Inclusión educativa y profesorado inclusivo. Aprender juntos para aprender a vivir juntos*. Madrid: Narcea
- C.T.R.O.A.D.I. (Centro Territorial de Recursos para la Orientación, la Atención a la Diversidad y la Interculturalidad, en colaboración con la delegación y los CEE de la

provincia (2009): *Inclusión social. Estrategias organizativas y metodológicas. Orientaciones para trabajar la socialización en centros de educación infantil, primaria, secundaria y centros de educación especial*. Albacete.

- INE
- COCEMFE, Comité Hábitat Español (2008): *Inserción laboral para el desarrollo inclusivo en el ámbito rural (España)*. Experiencia seleccionada en el Concurso de Buenas Prácticas patrocinado por Dubai.
- Integra Centro Especial de Empleo. Memoria anual 2010
- Torreblanca Capdevila H. y Albert Cantó M. F. Artículo: *Integración social – laboral de personas con deficiencia auditiva*. RUA (Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante)
- Obra Social La Caixa con la integración laboral, Incorpora. *Integración laboral de personas en riesgo de exclusión social*. Aragón.
- Villa Fernández N.: *La inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad en el Mundo Laboral (1902-2006)*. SID (Servicio de Información sobre Discapacidad)
- AFANIAS: *Manual de procedimientos para proyectos de empleo con apoyo* de la Comunidad de Madrid.
- Margallo Polo F., Gil García C., Rubio Molina E., Jiménez Serrano E. (2006): *Marco teórico. Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Método “Estrella”*. IMSERSO.
- Lucas Mangas S., Arias Martínez B., Ovejero Bernal A., Cruz Souza F., Retortillo Osuno A., Rodríguez Martín. H. (2005): *Orientación profesional e inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual*. Universidad de Valladolid.
- SINPROMI
- Trevol Integra