

Evaluación De Un Programa de Formación Para La Inserción Laboral De Jóvenes Con Discapacidad Intelectual: Difusión De La Metodología De Empleo Con Apoyo

Resumen

Para que la educación inclusiva continúe su camino más allá de la formación académica es necesario el apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Una metodología que actualmente se está impulsando es el empleo con apoyo (EcA). Este artículo sintetiza un proyecto de investigación desarrollado en el ámbito universitario, en el que se ha implementado y evaluado un Programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Se describen las principales características del Programa y se presentan sus resultados más relevantes, así como las perspectivas de futuro para la difusión de esta metodología y las líneas de investigación sobre los factores que inciden en la permanencia en el puesto de trabajo de dicho colectivo.

Palabras clave: educación inclusiva, discapacidad intelectual, empleo con apoyo, mediación laboral, inclusión sociolaboral.

1. Objetivos o propósitos

Los objetivos del estudio fueron los siguientes:

1. Evaluar las competencias instrumentales, personales y sistémicas de los trabajadores con (DI) en cada puesto de trabajo.
2. Identificar el grado de satisfacción de los empleadores con los trabajadores.
3. Identificar el grado de satisfacción de los empleadores con los Mediadores Laborales.
4. Proponer unos estándares de calidad que puedan ser generalizados tanto a empresas (públicas y privadas), como a la formación de los y las mediadores/as laborales.
5. Definir las futuras líneas de investigación sobre los factores que inciden en la permanencia y promoción de los trabajadores con (DI).
6. Definir las futuras líneas de actuación para la difusión de la metodología EcA.

2. Marco teórico

La inserción de personas con discapacidad intelectual (DI) en el mercado laboral es una tarea compleja y difícil, que necesita muy frecuentemente de apoyos y recursos especializados e individualizados. Del trabajo conjunto de la Fundación PRODIS, institución sin ánimo de lucro cuyo fin es mejorar la calidad de vida a

Organizado por:



través de la integración escolar, social y laboral de los niños y jóvenes con DI, y la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) ha surgido la Cátedra UAM-PRODIS. Ésta, mediante el Programa PROMENTOR, lleva varios años realizando una labor integral que está dirigida a impulsar su empleabilidad e inserción laboral. Otras investigaciones como la de Pallisera y Ruis (2007) han analizado la influencia que tiene el trabajo en los procesos de participación social y calidad de vida de las personas con discapacidad; o la de Gómez Jarabo *et al.* (2008) que estudia impacto en las capacidades cognitivas en personas con DI tras la realización de un trabajo específico.

El Programa PROMENTOR ofrece un nuevo modelo de intervención orientada hacia la inserción sociolaboral de jóvenes con DI que incluye dos ejes fundamentales de actuación: la docencia y la investigación (esquema 1). La actividad investigadora de la Cátedra abarca las líneas de programas de formación laboral y competencias profesionales para personas con DI, su inclusión sociolaboral y los espacios sociales de innovación (ESdIS). El ESdI fue constituido en 2008 en el marco del Proyecto Singular y Estratégico CISVI (Comunidades de Investigación para la Salud y la Vida Independiente), y fue reconocido oficialmente en la II Conferencia de Espacios Sociales de Innovación en Málaga en Octubre del 2009. Actualmente alberga dos escenarios de innovación distintos: Integración Laboral y Formación, los cuales se desarrollan dentro del marco de proyectos de innovación nacionales como CISVI, AMI4INCLUSION, eduWAI o Simplext.

La docencia a los estudiantes con DI se ofrece a través del Título Propio de la UAM "Formación para la Inclusión laboral", que incluye un *Practicum* durante el segundo curso. Esta iniciativa va en la misma línea de la investigación de Serrano (2008) de colaboración entre empresas y universidad.

También se ofrece el curso de formación continua desde el Centro de Formación Permanente de la UAM "Actualización y mejora en competencias socio-laborales" dirigido a los egresados que se encuentran trabajando en diversas empresas colaboradoras que apoyan y promueven activamente la inserción laboral de este colectivo de personas a través del servicio de *Empleo con Apoyo* (Eca).

El Eca es la metodología de inserción utilizada desde el Programa PROMENTOR, una metodología aplicada también en otros contextos y con otros colectivos de personas con discapacidad, con importantes resultados e impactos generados, como atestigua la existencia de la Asociación Nacional de Empleo con Apoyo. Se entiende por Eca al:

Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que

Organizado por:

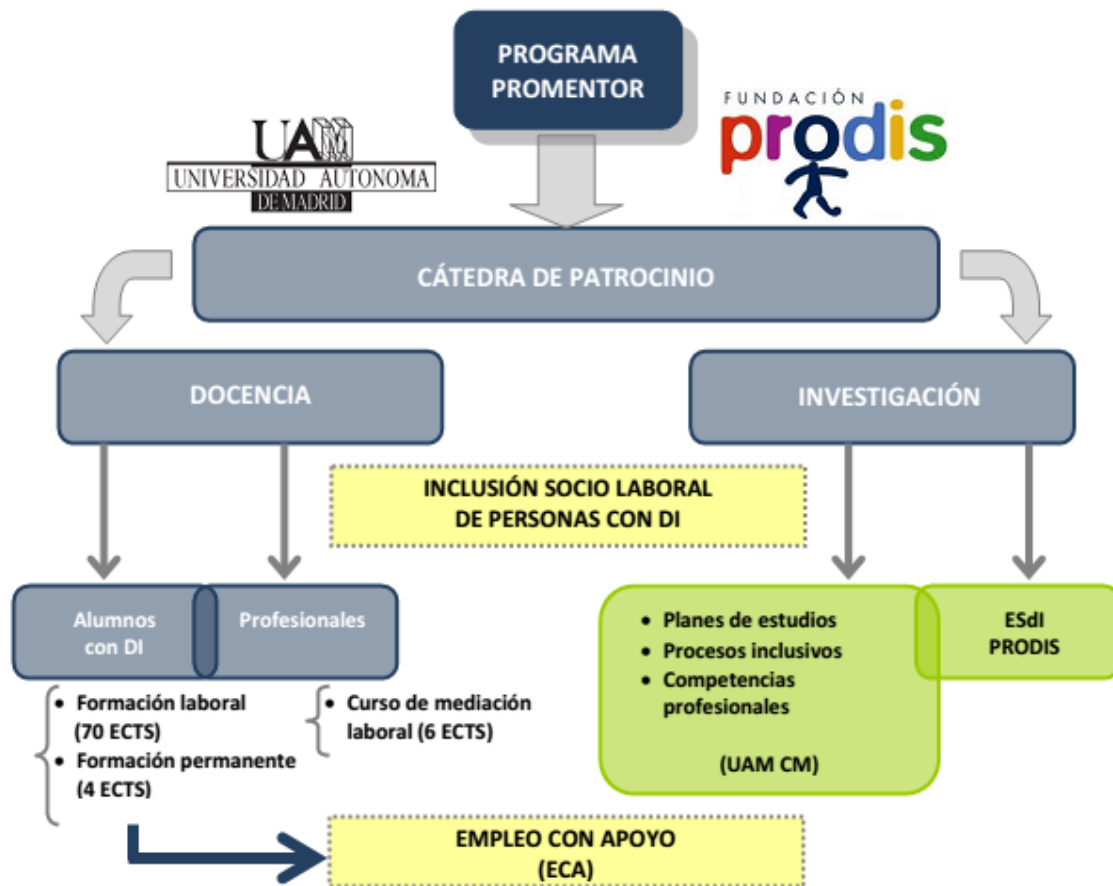


tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes. (REAL DECRETO 870/2007, de 2 de julio).

EcA es un sistema eficaz y positivo que aporta soluciones al empresario y a los trabajadores para gestionar con éxito la incorporación de la diversidad en las empresas ordinarias. Esta metodología es especialmente relevante en el caso de las personas con DI pues les permite disponer de todos los apoyos necesarios para que su integración en la empresa sea plena, de forma que llegue a convertirse en un trabajador más con los mismos derechos y obligaciones que sus compañeros. Para que esta integración sea exitosa se hace fundamental la intermediación laboral (Luecking, 2011) y, por tanto, la presencia del Mediador Laboral, la persona que acompañará al trabajador con DI a lo largo de su vida laboral.

Los Mediadores Laborales del Programa PROMENTOR son los profesionales que diseñan, programan, desarrollan y evalúan las actividades necesarias destinadas a la inserción laboral, teniendo en cuenta las características personales, familiares y sociales del trabajador. Además, son los encargados de aplicar las estrategias y técnicas más adecuadas para la consecución y mantenimiento del puesto de trabajo.

Esquema 1: Ejes de actuación clave del Programa PROMENTOR.



Otras investigaciones se han enfocado en los factores que influyen en la decisión profesional de las personas con DI (Timmons, 2011), en los procesos de inserción (Alomar, 2004; Pallisera et al., 2003; Rius, 2005; Serra, 2004) y la influencia de los factores personales que les rodean en dichos procesos (Pallisera, Fullana y Vila, 2005).

Junto con dichos estudios, Jordán y Verdugo (2003) han evaluado la situación laboral de trabajadores con discapacidad según variables personales, laborales y sociales que intervienen a la hora de obtener mejores resultados en el trabajo y en su calidad de vida. Lo que se complementa con el desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente basado en un cuestionario para medir la satisfacción de los empresarios en los programas de EcA (Verdugo, Jordán de Urrís y Vicent, 2009).

Jordán y Verdugo (2011), en el informe EcA presentado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), reflejan el estado actual de la inserción laboral de personas con discapacidad a través de programas de EcA. 18.768 personas con discapacidad han recibido algún tipo de servicio de los programas de EcA en España, de las cuales un 29,5% se encuentran trabajando en

el momento de publicación de los resultados. El colectivo más numeroso está representado por las personas con DI (constituyen el 46,4% del volumen de inserción).

En esta medida el Programa PROMENTOR, desde su inicio en 2006, ha realizado diferentes estudios que junto con los de otros autores anteriormente mencionados aportan datos sobre la inserción de los trabajadores, así como a la mejora del servicio para favorecer una mejor inserción sociolaboral de las personas con DI.

3. Metodología

La muestra del estudio estaba compuesta por los participantes: los 18 jóvenes entre 18 y 30 años de la primera promoción del Programa PROMENTOR (iniciaron su vida laboral en el curso 2007-2008 en 16 empresas de la Comunidad de Madrid), 18 compañeros de trabajo, 16 empleadores y directivos de empresas públicas y privadas de dicha comunidad, 5 mediadoras laborales.

El estudio realizado en 2008, se enmarcó dentro de la metodología no experimental. Se utilizaron dos tipos de diseño, uno de carácter cuantitativo para describir y correlacionar las variables y otro de tipo cualitativo a través de un análisis documental, para identificar la eficacia en los puestos de trabajo.

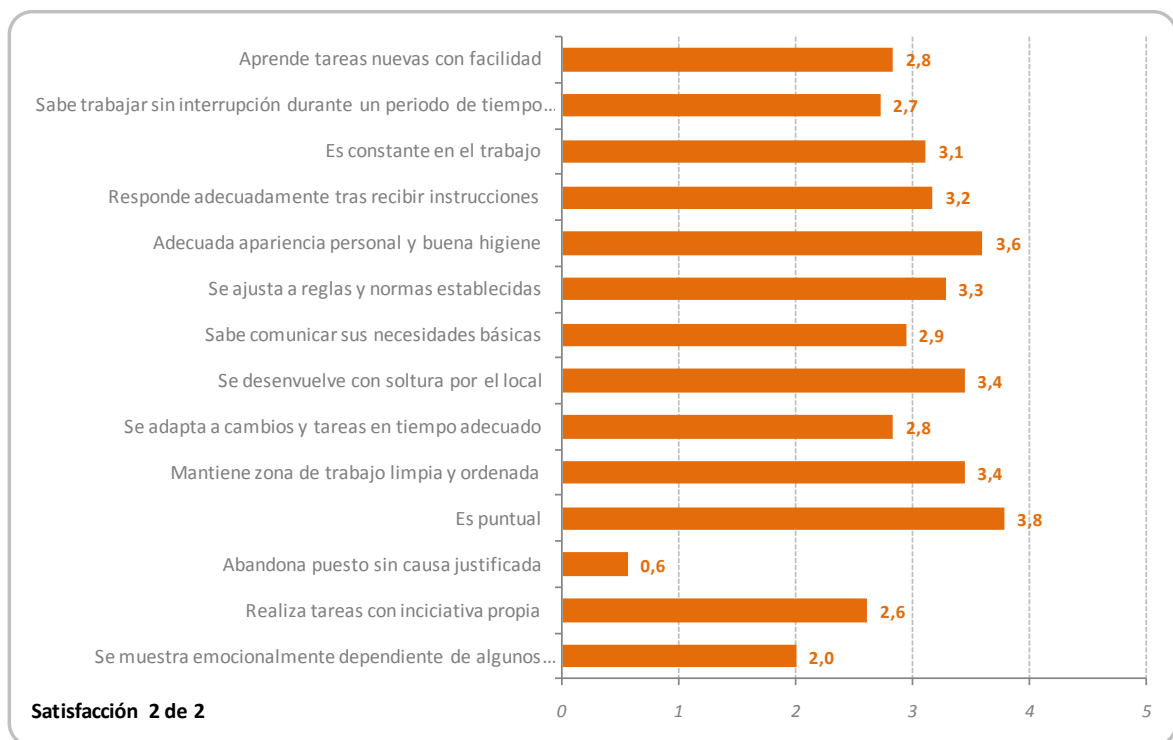
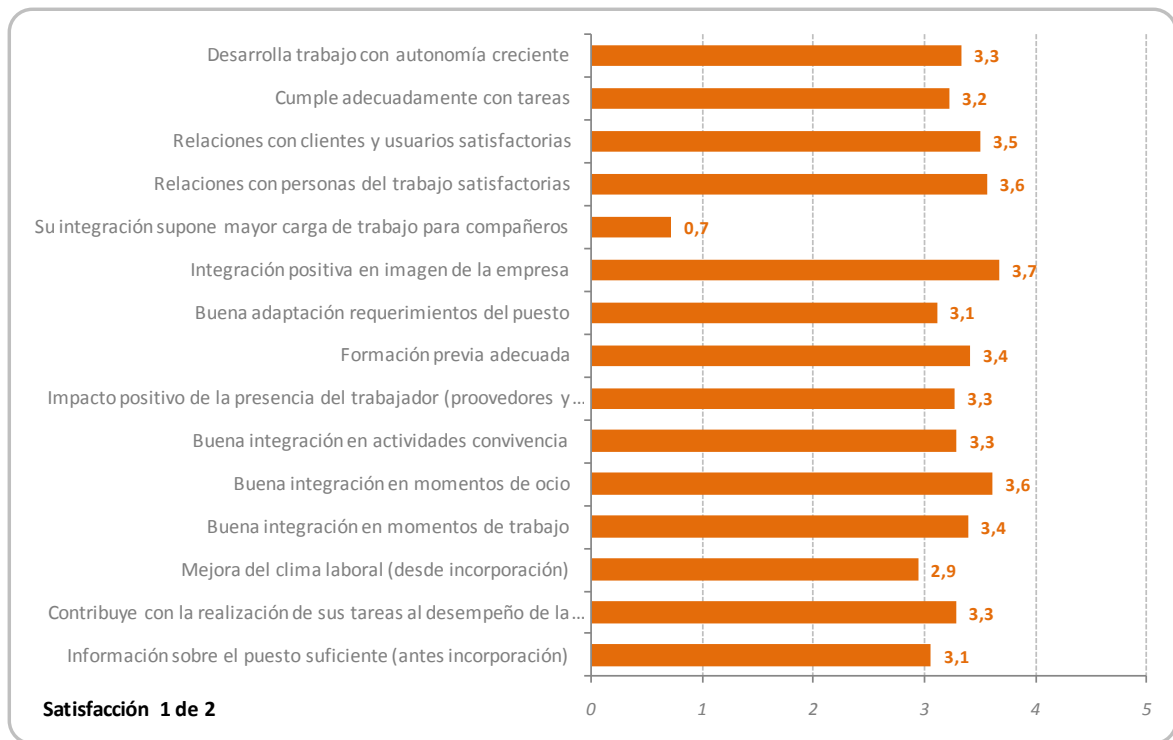
La recogida de datos descriptivos se desarrolló con cuestionarios y los datos interpretativos en el contexto de entrevistas en profundidad, apoyado en análisis documental sobre la descripción y formación del equipo de mediación.

4. Resultados y/o conclusiones

A continuación se presentan los resultados más relevantes obtenidos en el estudio sobre la calidad y satisfacción de la inclusión de jóvenes con DI una vez finalizado su formación en la UAM.

Respecto a la valoración general de los trabajadores con DI del Programa PROMENTOR por parte de los empresarios (gráfico 1 y 2), se puede afirmar que es altamente positiva ya que manifiestan un alto grado de satisfacción con sus empleados con DI al analizar los siguientes aspectos:

Gráfico 1 y 2: *Nivel de satisfacción de los empresarios con los trabajadores con discapacidad.*

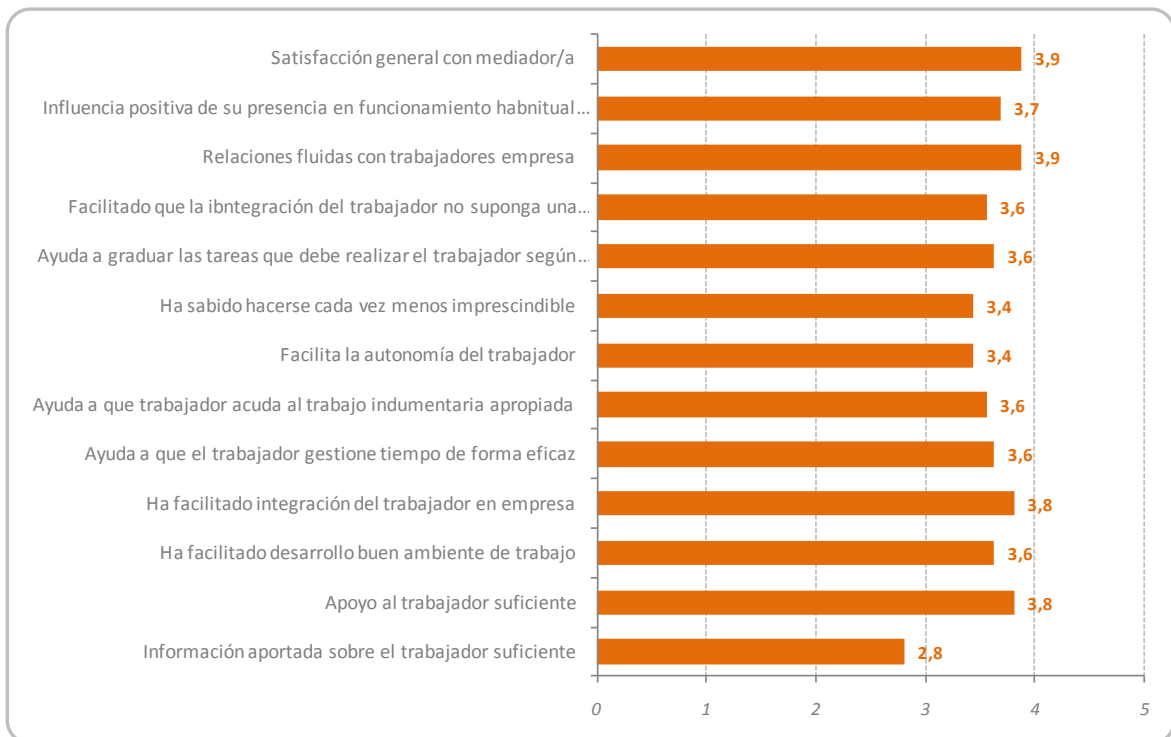


Por otro lado, la valoración realizada por los empresarios sobre los Mediadores Laborales también se puede considerar alta (gráfico 3):

Organizado por:



Gráfico 3: Valoración de los empresarios sobre el "mediador laboral".



En general, el nivel de valoración fue bastante elevado, aunque gracias a este estudio se ha podido identificar aquellos aspectos que necesitan de un mayor seguimiento y apoyo, como son ciertas competencias laborales específicas y algunas competencias de carácter interpersonal.

Gráfico 4: Valoración de las competencias de los trabajadores con DI



5. Discusión de los datos, evidencias, objetos o materiales

En base a los resultados expuestos se puede afirmar que se identificó un alto grado de satisfacción entre los compañeros de trabajo, jefes y supervisores que habían trabajado con un compañero con discapacidad. Este estudio puso en valor que el desempeño de una ocupación laboral genera en las personas con DI un sentimiento de normalización claramente positivo.

Junto con los resultados del estudio y tal como muestran otras investigaciones, la metodología EcA, aunque poco conocida en las empresas, tiene unos índices de eficacia muy elevados. Además, en los últimos años el EcA se ha convertido, junto con la accesibilidad universal y las medidas de discriminación positiva, en una de las principales estrategias dirigidas hacia los objetivos de vida independiente, normalización e integración comunitaria. En todas aquellas empresas (fundamentalmente del sector privado) en las que ha sido implantada ha obtenido unos índices de satisfacción muy elevados sin renunciar a los objetivos de calidad y eficacia.

Como se ha comentado y se muestra en los resultados, el programa EcA que desarrolla PROMENTOR desde la UAM lleva varios años implantándose con éxito en la Comunidad de Madrid. A pesar de ello, las dificultades inherentes al colectivo de personas con DI para acceder al mercado laboral junto al desconocimiento de esta metodología y el escenario de crisis actual implican la necesidad de ampliar el nivel de conocimiento así como los márgenes de actuación. Por ello, las

Organizado por:



prospectivas de futuro se plantean desde dos ámbitos complementarios, organizados secuencialmente:

1. A nivel de investigación: Identificación de los principales factores de éxito y de riesgo que inciden directa o indirectamente en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo de las personas con DI.
2. A nivel de difusión-sensibilización: diseño de líneas estratégicas con la información precedente para la elaboración de campañas de difusión y sensibilización del Programa EcA y personas con DI. Ya se ha realizado un análisis territorial, en colaboración con la Universidad de Cantabria y la Universidad de Castilla-La Mancha, que indica la presencia de algunas diferencias importantes en la distribución de la población de personas con DI, la obtención del certificado de discapacidad, los sectores de actividad más representados dentro del tejido empresarial, las tasas de actividad, empleo y paro, y la distribución del tamaño de hábitat de los municipios (entorno rural y urbano), entre otras cuestiones.

6. Contribuciones y significación científica de este trabajo

En el contexto de especial dificultad para acceder al mercado de trabajo que vivimos actualmente, el EcA se hace más necesario que nunca para avanzar en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, que no olvida a sus miembros con mayores necesidades de apoyo.

Por otro lado desde la constitución del ESdI de la Cátedra Patrocinio UAM-PRODIS se han sentado las bases para el desarrollo de diversas actividades de innovación, siguiendo metodologías centradas en el usuario, que ofrezcan soluciones tecnológicas a las necesidades de los jóvenes que forman parte del Programa PROMENTOR (estudiantes y trabajadores con DI); supone uno de los esfuerzos más grandes en España por desarrollar.

Finalmente en el ámbito de la Enseñanza Universitaria se ha avanzado considerablemente en el principio de accesibilidad universal a partir de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, la Ley Orgánica 4/2007 y tras la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) de 2001 donde se aprobó el documento "Compromiso Social y Voluntariado", así como el Convenio Marco de Colaboración entre la Conferencia de Rectores y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad de 2003.

Organizado por:



De esta forma, cobra especial relevancia cualquier línea de investigación y programa formativo que favorezca la inclusión de personas con DI en la Universidad, así como el desarrollo específico de planes formativos orientados a capacitar a las personas que trabajan en este ámbito, especialmente a aquellas que desempeñan la labor de mediación y de seguimiento de las personas con DI en su ciclo o itinerario de inserción sociolaboral.

Referencias

Alomar, E. (2004): *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Tesis doctoral, Barcelona, Universitat Ramon Llull.

García, G. G. J., Bernardino, S. O., Astorga, M. D. C., López, B. B., Chervinsky, M., y Sánchez, J. L. (2008). Indicadores de mejora cognitiva en el "Proyecto Urbanita", modelo específico de integración socio-laboral de personas con discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*, 17(1), 75-89. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v17n1/v17n1a07.pdf>

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2011). INFORME ECA 2011 Evolución del Empleo con Apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los Estándares de Calidad de la EUSE. *Salamanca: INICO*. Recuperado de: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FD025916/Informe-ECA-2011.pdf>

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). *El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. Recuperado de: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FD06482/documento59de2003.pdf> Luecking, R. G. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(4), 261-273.

Pallisera, M., y Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué?: más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de educación*, (342), 329-348. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf

Pallisera, M., Fullana, J. y Vilá, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 23 (2), 295-313.

Pallisera, M., Vilà, M., Valls, M. J., Rius, M., Fullana, J., Jiménez, P., Cardona, M., Lobato, J. (2003). La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación. *Siglo Cero*, 34 (4), 5-18. Recuperado de:
<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3738?show=full&rd=0031713456644211>

Rius, M. (2005): *Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica*. Tesis doctoral, Universitat de Girona. Recuperado de:
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7972/tmrb.pdf?sequence=1>

Serra, F. (2004): *La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*. Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears. Recuperado de:
<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/9386/tfsb1de1.pdf?sequence=1>

Serrano, M. P. (2008). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. *Pedagogía social. Revista interuniversitaria*, (15), 99-110. Recuperado de:
http://upo.es/revistas/index.php/pedagogia_social/article/view/25/22

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., y Vicent, C. (2009). Desarrollo de un sistema de evaluación multicomponente para programas de empleo con apoyo (SEMECA). Salamanca: Ediciones del INICO. Recuperado de:
<http://sid.usal.es/idocs/F8/FD020911/investigacion4.pdf>