PROYECTO ITACA. UN MODELO DE EMPLEO CON APOYO

Roser YLLA

Asociación Síndrome de Down Navarra

Introducción

El *Empleo con apoyo* es una metodología que nace en EE.UU. a finales de los años 70 y comienza a utilizarse en Europa en 1988. Esta modalidad permite a la persona con discapacidad tener una ayuda para poder acceder a un empleo real en empresas ordinarias. Esta posibilidad de acceso al mercado laboral con un empleo real puede proporcionar al individuo con discapacidad la posibilidad de seguir su propio camino de desarrollo y de realización personal, y tener *calidad de vida*.

Actualmente es una realidad en diferentes países: Alemania, Irlanda, Perú, Argentina, etc. Existen también en España muchas experiencias de integración laboral que han conseguido incorporar en trabajos ordinarios a personas con discapacidad: Barcelona, Mallorca, Bilbao, Huesca, Madrid, etc.

La iniciativa de crear, en la Asociación Síndrome de Down de Navarra, un proyecto de integración laboral siguiendo la metodología de “empleo con apoyo” nace del esfuerzo de padres y profesionales que quieren y creen necesario aportar una alternativa distinta a todos aquellos jóvenes con síndrome de Down que, una vez finalizada su etapa escolar, necesitan cubrir unas necesidades laborales y educativas.

El Proyecto Itaca nace en octubre del 2001. Uno de los objetivos que se pretende con la puesta en marcha de este proyecto es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. ¿Cómo?:

1. Consiguiendo al joven un empleo remunerado en empresas ordinarias; el chico/a estará acompañado, mientras aprende su trabajo, de un preparador laboral.

2. Procurando un horario adecuado para que la persona con síndrome de Down, además de trabajar, pueda seguir formándose teniendo acceso a la oferta de formación continuada del proyecto (habilidades sociales, actividades culturales, PEI...) y actividades que se desarrollen en su entorno social (deportivas, tiempo libre, etc.). Es decir, todo lo que contribuya a su enriquecimiento personal y a mejorar su autoestima, tanto en el ámbito laboral como en su entorno más inmediato.

Este proyecto tiene varias líneas de actuación que se complementan entre sí:

- a) *Programa de formación laboral*: donde se posibilitan el desarrollo de recursos y estrategias que pueden facilitar su incorporación al mundo laboral ordinario.
- b) *Programa de formación continuada*: justificado por la necesidad y el derecho de dichos jóvenes a seguir aprendiendo y preparándose para su participación activa en el mundo socio-cultural.
- c) *Programa de integración laboral*: incorporación del joven al mundo laboral ordinario (un trabajo real en empresas normalizadas).

1. Líneas del proyecto

1.1. *Formación laboral*

Mediante este programa se pretende ir familiarizando a la persona con síndrome de Down con el mundo de la empresa y que adquiera los conocimientos necesarios que faciliten su integración laboral.

Para poder acceder al proyecto Itaca se tienen en cuenta los siguientes requisitos:

1. Tener cumplidos los 18 años
2. Manifestar el deseo de tener un trabajo
3. Haber participado previamente en los grupos de Habilidades Sociales de la asociación o en otros centros.
4. Implicación de la familia.

Posteriormente se hará la valoración y selección de las personas interesadas mediante *entrevistas personales* para valorar el nivel de autonomía, habilidades sociales, aspectos instrumentales del joven y para poder observar su capacidad de relación y comunicación; y *entrevistas familiares* para hablar de todos aquellos aspectos que consideramos importantes para acceder al mundo laboral: habilidades sociales, motivación, información de otros profesionales (médicos, psicólogos, maestros...).

Asimismo, se presenta a los padres y al joven el ideario y un acuerdo de colaboración con el proyecto Itaca para que puedan decidir si están de acuerdo con él y dispuestos a colaborar con los profesionales del proyecto.

Una vez de acuerdo con los requisitos planteados el joven entra a formar parte del grupo de preparación socio-laboral, requisito que consideramos imprescindible antes de su acceso al mundo laboral.

Este grupo debe asistir a la formación laboral, 5 sesiones semanales de 1 hora de duración. En estas sesiones se desarrollará una parte práctica: manejo del dinero, fotocopias, encargos, visitas a empresas; y una parte teórica donde se trabaja temas relacionados con el mundo laboral: derechos y deberes, manual de manipulador de alimentos, etc.

1.2. *Formación continuada*

Este grupo estaría formado por los jóvenes del grupo de formación laboral, jóvenes que estén ya en prácticas y también por aquellos que están ya integrados en un trabajo ordinario.

Con este programa se pretende que los jóvenes que forman parte del proyecto tengan la posibilidad de:

- Seguir aprendiendo e integrando nuevos conocimientos que le ayuden a comprender y reestructurar el mundo que le rodea.
- Conocer, aceptar y desarrollar su propia identidad, sus posibilidades afectivas y de relación.
- Manifestar un progreso hacia la autonomía e iniciativa personal y, cuando se trate de valorar, tomar una decisión y saberla resolver.

En este programa se trabajan:

a) Habilidades sociales

Se pretende:

- Conseguir las habilidades necesarias, aprender los comportamientos adecuados en función de las circunstancias sociales y relacionales.
- Relacionarse y participar en grupo.
- Enseñar conductas que permitan tomar iniciativas y establecer relaciones asertivas.
- Adquirir responsabilidades.
- Identificar sentimientos.
- Controlar las emociones.
- Aceptar las correcciones, etc.

b) Programa de enriquecimiento instrumental (P.E.I)

Este programa fue creado en Israel por R. Feuerstein.

A través de la realización de sus ejercicios nos ayuda a reflexionar, a pensar con lógica, reconocer los errores, respetar la opinión de los demás, etc.

La finalidad del PEI es que la persona *aprenda a aprender*, poder aprovechar de manera eficaz los conocimientos aprendidos y saberlos aplicar, aprendiendo a enfrentarse a situaciones diferentes con más recursos y confiando más en las propias posibilidades.

Se trabaja sobre la base de cuatro instrumentos:

- Organización de puntos.
- Orientación espacial.
- Comparación.
- Clasificación.

Y con todo ello se quiere conseguir:

- Mejorar el vocabulario y las operaciones mentales (análisis-síntesis).
- Fomentar la motivación y curiosidad por aprender, deducir y buscar soluciones (conocer y confiar en sus propias posibilidades).
- Buscar diferentes soluciones y alternativas a un mismo problema.
- Aprender a tener una actitud de interés y tolerancia respeto a la opinión que pueden dar los demás.

c) Aspectos culturales

Se trabajan aspectos culturales para ir comprendiendo e integrando conocimientos del mundo que les rodea mediante:

- Utilización del periódico para obtener información: noticias, exposiciones, cine, etc.
- Preparación y exposición de temas que sean de su interés: hablar en público, comprensión, expresión, opinión personal.
- Organización de conferencias y visitas culturales: relacionadas con el mundo laboral, artísticas...; resumen y opinión personal de la visita o conferencia, etc.
- Utilización del vídeo para grabar algunas de las actividades desarrolladas (conferencias, visitas...) y después poder visionarlas y comentarlas; para ver vídeos de carácter cultural y de otras entidades dedicadas a la integración laboral

Los jóvenes del Proyecto Itaca asisten a la formación continuada 7 horas semanales, repartidas en tres mañanas y dos tardes para facilitar la participación de todos: contratados, en prácticas y los del grupo de formación laboral.

1.3. Integración laboral

Como se ha comentado anteriormente en la introducción, seguiremos la metodología *empleo con apoyo*. Para ello, hemos contado con el asesoramiento del proyecto *Aura* de Barcelona, que cuenta ya con 13 años de experiencia y gran repercusión en el ámbito nacional e internacional. Es miembro fundador de la Asociación Española Supported Employment AESE, a la cual también pertenecemos.

Nuestro objetivo es conseguir para cada joven con síndrome de Down un puesto de trabajo reenumerado en una empresa normalizada

a) Inclusión laboral

Una vez que el joven ha pasado por un tiempo de formación y se considera que ha asumido un nivel de preparación y autonomía, se le adjudicará un puesto de trabajo que se adapte mejor a sus características y posibilidades.

Siguiendo la metodología de empleo con apoyo, un preparador laboral acompañará al joven mientras realice las prácticas en la empresa que se le haya asignado, que pueden durar de 1 a 3 meses aproximadamente. Después de este periodo de aprendizaje, y cuando el joven realice bien su trabajo, la empresa se comprometerá a contratarlo.

Los pasos a seguir son:

1. *Prospección de empresas.*

Se contacta con empresas que permitan aplicar esta metodología; que el chico-a seleccionado realice unas prácticas en su empresa acompañados de un preparador laboral y con el compromiso de contrato si el trabajo realizado es correcto. Se hace un trabajo de asesoramiento, información, incentivos económicos, etc.

El contacto con las empresas se hace a través de:

- Cartas en las que se presenta al empresario el proyecto y se solicita una entrevista personal.
- Contacto telefónico para concretar fecha para la entrevista.
- Entrevista personal para poder proponerle su colaboración con el proyecto.

A la empresa se le ofrece:

- Posibilidad de tener acceso a diferentes ayudas por contratación de personas con discapacidad.
- Entrenamiento y acompañamiento del trabajador en el lugar del trabajo por parte de un preparador laboral durante el periodo de prácticas; 1 ó 2 meses de trabajo sin remunerar.
- Información a los compañeros de trabajo.
- Realizar un seguimiento periódico cuando el joven ya este contratado.

- Colaborar desde el proyecto, siempre que sea necesario, con la empresa.
- Seguir una formación y dar apoyo psicológico si se considera necesario.
- Posibilidad de tener un trabajador formado en la misma empresa.

El empresario facilitará:

- Poder entrenar al joven en su empresa y aceptar la figura del preparador laboral.
- Determinar junto al preparador laboral las tareas que el joven va a realizar. P. ej.: ver si es necesario adaptarlas...
- Informar a sus trabajadores de la incorporación del joven con síndrome de Down.
- Contratar al trabajador cuando los responsables del proyecto y de la empresa han valorado que está realizando el trabajo con eficacia y autonomía.
- Mantener un contacto con los profesionales del Proyecto Itaca.

El preparador laboral: es una de las figuras clave de la metodología del trabajo con apoyo. Es la persona que hace de nexo de unión entre el equipo, el joven, la familia y la empresa. Ha de conocer muy bien al joven para que se establezca una relación de confianza, ya que al principio será su único punto de referencia dentro del entorno laboral. También será el punto de referencia para los compañeros de la empresa para saber relacionarse con el joven. Tendrá que informar y orientar a la familia en todo este proceso ya que ellos no pueden contactar con la empresa.

Los primeros días el preparador enseñará el trayecto de la casa del joven hasta la empresa, le ayudará a aprender los trabajos que ha de realizar. Tendrá que ayudar al entorno laboral a situarse y a relacionarse con el joven con discapacidad sin protegerlo y encontrando el equilibrio entre buena relación y exigencia.

Sus funciones serán:

- Informar, asesorar a los compañeros.
- Enseñar, entrenar y preparar al chico mientras duren las prácticas.
- Elaborar, ofrecer, sugerir, razonar, inducir estrategias que posibiliten o faciliten una mayor eficacia en la ejecución de las tareas.
- Alejarse progresivamente del joven una vez éste realice correctamente y con autonomía su trabajo.
- Realizar un seguimiento y evaluación del trabajo del joven.
- Apoyar a la empresa ante cualquier dificultad que pueda surgir.

2. *Análisis del puesto de trabajo.*

Análisis por parte del proyecto y del empresario de las posibles tareas a realizar en el puesto de trabajo, ver el grado de dificultad, o cómo mejor adaptarlas. Ver las condiciones laborales y el tipo de contrato.

3. *Adjudicación del puesto de trabajo.*

Entrevista individual y familiar para:

- Comunicar al joven y a la familia el puesto de trabajo asignado.
- Informar sobre horarios, remuneración económica cuando finalice el periodo de prácticas.
- Valorar el grado de dificultad de las tareas para adaptarlas mejor a las características del joven.
- Firma del acuerdo de prácticas entre la empresa / asociación / joven / padres.

4. *Formación in situ.*

- Acompañar al joven por parte del preparador laboral mientras duren las prácticas.
- Intervenir en el proceso de adaptación del chico-a.
- Crear estrategias para ayudar al joven a tener la máxima autonomía en el lugar de trabajo.
- Seguimiento y evaluación periódica para mantener y mejorar la calidad del trabajo.
- Asesoramiento y apoyo a la empresa ante cualquier eventualidad.

b) Contrato. Seguimiento laboral

Una vez que el joven está contratado seguirá manteniendo un contacto periódico con el proyecto a través de reuniones individuales y en grupo para poder seguir trabajando temas laborales, habilidades sociales o recibir atención psicológica si fuera conveniente.

Pueden seguir participando fuera de su horario laboral en el proyecto de formación continuada y P.E.I.

Modalidad de contratos.

Al principio de su incorporación:

- Reunión individual una vez por semana en la asociación con el preparador laboral y el pedagogo del proyecto con unas fichas de control semanal.
- Autoevaluaciones.

Después de los primeros meses:

- Se realizaran autoevaluaciones una vez al mes y un seguimiento en la empresa con una ficha de control mensual.

c) Evaluación del Programa de Integración Laboral

Se realizará un registro periódico (una vez por semana) durante la duración de las prácticas laborales, que se valorará por parte del preparador laboral y equipo de profesionales del proyecto.

Una vez que el joven está contratado, las estrategias de seguimiento son:

- Cada mes el preparador laboral hará una visita a la empresa y pasará una hoja de supervisión sobre el trabajo del joven para rellenar por parte de su responsable directo.
- Se harán reuniones con compañeros de trabajo para poder valorar la evolución del joven.
- Contacto telefónico con la empresa.
- Autoevaluación.

Al finalizar el primer año del proyecto se hará:

- Evaluación del joven: en cuanto a su actitud ante el trabajo, actitud ante los compañeros, cambios personales (autonomía, madurez...).
- Evaluación de la colaboración familiar.
- Evaluación de la actitud y colaboración de los compañeros de trabajo y el empresario.
- Evaluación de los puestos de trabajo conseguidos.
- Porcentaje de empresas visitadas.

2. Organigrama del Proyecto Itaca

2.1. *Grupo iniciación*

Grupo seleccionado y en fase de evaluación que entra a formar parte en los proyectos de formación laboral y formación continuada.

2.2. *Grupo de trabajadores en prácticas*

Grupo de jóvenes que siguen en los proyectos de formación continuada y formación laboral y han empezado a realizar prácticas laborales en empresas normalizadas acompañados de un preparador laboral.

2.3. *Grupo de trabajadores contratados*

Grupo de jóvenes con un contrato laboral en una empresa que siguen asistiendo a los proyectos de formación del proyecto fuera de su horario laboral.

2.4. *Actualmente*

- En la actualidad tenemos un grupo de 7 jóvenes, de edades comprendidas entre los 19 y 27 años.

- Cuatro están en el grupo de iniciación.
- Dos están de práctica: en una pizzería y en la sala de conferencias de la CAN.
- Una está contratada: en la lavandería de la residencia la Vaguada.

Bibliografía

CANALS, G. y DOMÈNECH, M. (1990): *Projecte Aura*. Milano.

MANK, D. (1998): "Valores y empleo para personas con discapacidad", *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.

VERDUGO, M.A. y JENARO, C. (1993b): "Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad", *Siglo Cero*, 24 (3), 5-12.

VERDUGO, M.A., JORDÁN DE URRÍES, F.B. y BELLVER, F. (1998): "Situación del empleo con apoyo en España", *Siglo Cero*, 29 (1), 23-31.

VERDUGO, M.A. y JORDÁN DE URRÍES, F.B. (2001): *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid, Real Patronato sobre discapacidad.