



Hacia una sociedad inclusiva: la incorporación al trabajo de personas con discapacidad

Diana Cabezas Gómez
*Fundación Síndrome
de Down de Madrid*

Sumario: 1. Introducción. 2. El entorno laboral como escenario de inclusión social. 3. El empleo con Apoyo como metodología de inserción laboral. 4. Una experiencia de integración laboral dirigida a personas con discapacidad intelectual: el Proyecto *Stella*. 5. Conclusión.

Resumen

La integración laboral de personas con discapacidad es un elemento facilitador de su inclusión social así como de su desarrollo personal. Sin embargo, este colectivo debe hacer frente a algunas barreras derivadas del desconocimiento de sus capacidades y de estereotipos que aún perduran en nuestra sociedad. Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere proporcionar procesos formativos eficaces que les prepare para hacer frente a las exigencias del actual mercado de trabajo, así como poner en marcha medidas de actuación en el ámbito empresarial. Experiencias diversas, muchas de ellas basadas en la metodología del Empleo con Apoyo, evidencian que las personas con discapacidad pueden ser trabajadores competentes y competitivos si se les proporcionan los apoyos y las ayudas que precisan.

Palabras clave: discapacidad, inclusión social, Empleo con Apoyo, formación en TIC, calidad de vida.

Abstract

The labour market integration of people with disability is a helpful element for their social inclusion as well as their personal development. However, this collective should face some barriers arising from the lack of knowledge of their capabilities and stereotypes that still remain in our society. Promoting the labour market inclusion of people with disabilities requires offering efficient training processes that will prepare them to meet

the actual labour market demands and also to implement performance measures in business. Diverse experiences, many of them based on the methodology of Supported Employment, show evidence that the people with disabilities can be competent and competitive workers if they have been provided of the support and assistance they needed.

Keywords: disability, social inclusion, Supported Employment, training in CIT, quality of life.

Introducción

En nuestro sistema de organización social disponer de un empleo es un factor fundamental tanto para la normal integración el sujeto, como para su pleno desarrollo. En este sentido, el trabajo, además de ser un fin en sí mismo, es un medio que permite lograr otra serie de beneficios. Entre ellos:

- Fomenta la autonomía e independencia del trabajador, pues proporciona una base de ingresos mínima.
- Proporciona beneficios psicológicos en la medida en que fomenta las relaciones personales, la asunción de responsabilidades y la posibilidad de un desarrollo profesional, así como la estructuración del tiempo.
- Promueve las relaciones sociales con personas diversas y en situaciones variadas.
- Permite gozar de cierta estabilidad de cara al futuro, derivada de las aportaciones a la Seguridad Social.

Ya desde hace décadas, las personas con discapacidad están tomando un papel activo en la sociedad siendo un elemento evidente de esta presencia participativa la paulatina incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.

En este proceso de cambio cabe señalar el potente motor y fuerza reivindicativa que han sido los movimientos asociativos, proporcionando a las personas con discapacidad el lugar que les corresponde por derecho en nuestra sociedad.

Qué es y qué implica la inclusión social es, a día de hoy, un tema (elemento, ámbito) en el que todavía no existe un consenso real, pues hace referencia a prácticas y principios muy diferentes y que, en ocasiones, pudieran parecer divergentes. De lo que no cabe duda, no obstante, es que la inclusión conlleva una superación del concepto tradicional de integración (Villalobos y Zalakain, 2010). En el ámbito educativo esta diferencia entre integración e inclusión es clara, entendiendo este último concepto como el modo en que la escuela debe adaptarse para dar respuesta a la diversidad de alumnos. Frente

a esta realidad, no está tan claro que la sociedad actual esté preparada para adaptarse flexiblemente a la heterogeneidad de los individuos que la conforman, generando en consecuencia la exclusión de aquellos sujetos que, por razones diversas, divergen significativamente de la norma.

Tal y como se recoge en el *Informe Olivenza* (2010), un crecimiento inclusivo significa construir una sociedad que capacite a las personas para prever y gestionar el cambio, y garantice a todos los ciudadanos el acceso y las oportunidades de participación en el mercado laboral, incluyendo los colectivos en riesgo de exclusión social.

La oportunidad de desempeñar un puesto de trabajo en un entorno ordinario es una potente vía de inclusión social, siendo ésta, a su vez, un factor decisivo para la promoción de la calidad de vida de la persona.

De acuerdo con el Modelo de Calidad de Vida propuesto por Verdugo y Schalock (2001), la inclusión social es una de las dimensiones estructurales de la calidad de vida, dimensión que se concreta en indicadores tan variados como la aceptación social, los apoyos, las actividades comunitarias, los roles sociales, la posición social, voluntariado, el ambiente laboral, etc.

Así pues, podemos afirmar que la oportunidad de desempeñar un puesto de trabajo en un entorno ordinario es una potente vía de inclusión social, siendo ésta, a su vez, un factor decisivo para la promoción de la calidad de vida de la persona.

Evidentemente, la realidad no es tan sencilla, y no se trata de un proceso lineal. Son numerosas las particularidades, dificultades, necesidades personales, circunstancias y factores que pueden modular este planteamiento. Sólo partiendo de una planificación centrada en la persona, teniendo como eje central sus deseos, aspiraciones, posibilidades y circunstancias vitales, se garantizará que cada persona sea autora real de su proyecto vital y, por tanto, consecuente con sus propias decisiones, tomadas libre y consecuentemente en un escenario de oportunidades reales.

El entorno laboral como escenario de inclusión social

La Convención Internacional de Personas con Discapacidad declarada por la ONU en 2006 (ratificada por España y por la Unión Europea) reconoce a las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho de acceso a la educación, a la sanidad, a vivir de forma independiente, y a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles.

En el entorno empresarial todavía perduran imágenes estereotipadas sobre las personas con discapacidad que limitan su acceso al mercado ordinario de trabajo.

Sin embargo, la realidad no responde, al menos todavía, al espíritu de esta declaración. En el entorno empresarial todavía perduran imágenes estereotipadas sobre las personas con discapacidad que limitan su acceso al mercado ordinario de trabajo.

Los frenos a la contratación de personas con discapacidad son, entre otros, la dificultad para encontrar al trabajador apropiado, miedo a que el trabajador no responda al perfil exigido, el bajo rendimiento y absentismo, desinterés para afrontar las adaptaciones que pudiera requerir el puesto, escasa o inapropiada información sobre la discapacidad, bajo nivel educativo y una escasa cualificación profesional del trabajador con discapacidad (Alonso *et al*, 2011). Ante esta realidad, se hace necesario adoptar algunas medidas básicas que traten, en lo posible, de frenar estas barreras (Sánchez, 2011):

- Proporcionar a las personas con discapacidad una formación que incluya competencias sociales, así como el manejo de las TIC, que sea ajustada a las necesidades reales del mercado, que articule mecanismos de transición de la etapa educativa a la laboral, que incorpore las adaptaciones necesarias en los procesos formativos, y que sea gestionada por formadores capacitados.
- Impulsar políticas de empleo, tanto desde los Servicios Públicos de Empleo como desde otros agentes sociales, promoviendo servicios de intermediación laboral, destinando recursos económicos y potenciando iniciativas empresariales de economía social.
- Implantar campañas de sensibilización y de información, difundiendo experiencias de éxito y difundiendo buenas prácticas de integración laboral, que ayuden a eliminar prejuicios y percepciones erróneas de los empresarios.

Algunos ejemplos de estas buenas prácticas son los programas FSC *Inserta* de Fundación ONCE, los programas de Fundación *Equipara*, Programa *Incorpora* de “La Caixa”, *Disc@tel* de Fundación ONCE, Programa *ECA* de Obra Social Caja Madrid.

El III Plan de Acción 2009/2012 para las Personas con Discapacidad, enmarcado en la Estrategia global de acción 2008-2012, plantea por su parte una serie de objetivos operativos para favorecer la inclusión social, de entre los cuales se destacan los siguientes:

- Renovar del empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo el tránsito al empleo ordinario.
- Mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.
- Mejorar los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad.

Por otro lado, en cuanto a las principales motivaciones identificadas por las empresas para contratar trabajadores con discapacidad cabe señalar, en primer lugar, el

cumplimiento de la ley. Sin embargo, también los empresarios manifiestan motivos como la creencia de que las personas con discapacidad pueden ser tan buenos trabajadores como las personas sin discapacidad, la convicción de que hay que dar oportunidades a este colectivo, y promover la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la empresa.

Muchos empresarios que han contratado trabajadores con discapacidad destacan muy especialmente el compromiso y la implicación que éstos muestran hacia la empresa y su puesto de trabajo.

Además, es relevante señalar que muchos empresarios que han contratado trabajadores con discapacidad destacan muy especialmente el compromiso y la implicación que éstos muestran hacia la empresa y su puesto de trabajo. Esta actitud, denominada en el entorno anglosajón como *work engagement*, probablemente se explique en parte por el gran esfuerzo que les ha costado conseguir dicho puesto, lo que les lleva a una alta motivación, ilusión y compromiso a largo plazo. De hecho, este *work engagement* puede ser un factor muy potente para las empresas en aras a considerar la integración laboral como una herramienta altamente eficaz de gestión del capital humano de sus organizaciones (García, 2010). Se trata de acercarse a la inclusión laboral de las personas con discapacidad con una visión empresarial —alejada de planteamientos paternalistas ya superados— además de responsable con la normativa vigente en la materia.

Por ello, el cumplimiento de la ley, como se reflejó anteriormente, es una de las motivaciones aducidas por los empresarios. Al respecto, cabe recordar que el Art.37 de la *Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad* (LISMI) de 1982 ya indica que

será finalidad primordial de la política de los trabajadores con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo de trabajo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

La LISMI establece una política de fomento de empleo mediante ayudas y bonificaciones que faciliten la integración laboral de personas con discapacidad, y obliga a reservar un porcentaje de puestos en empresas públicas y privadas.

Asimismo, la LISMI establece una política de fomento de empleo mediante ayudas y bonificaciones que faciliten la integración laboral de personas con discapacidad, disponiendo en su artículo 38 la obligación de reservar un porcentaje de puestos, tanto en empresas públicas (5 por ciento) como privadas (2 por ciento a partir de 50 trabajadores). Posteriormente, el *Real Decreto 364/2005 de 8 de abril* estableció una serie de medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de esta obligación:

- Contratos de prestación de servicios o compra de bienes en Centros Especiales de Empleo o a un trabajador autónomo con discapacidad.
- Donaciones o acciones de patrocinio de carácter monetario a favor de fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad.
- Constitución de enclaves laborales con Centros Especiales de Empleo.

No obstante, a pesar de las políticas de fomento de empleo de colectivos más desfavorecidos así como de la progresiva sensibilización del tejido empresarial de nuestro país, hay datos alarmantes que obligan a redoblar los esfuerzos. El Informe *El Empleo de las Personas con Discapacidad 2008 (EPD 2008)* elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) revela que las personas con discapacidad tienen una significativa menor participación en el mercado laboral, con una tasa de empleo del 28,3 por ciento frente al 67,2 por ciento de la población sin discapacidad, confirmándose la existencia de grupos de especial vulnerabilidad tales como las mujeres con discapacidad o las personas con discapacidad intelectual. De hecho, la tasa de empleo de mujeres con discapacidad es del 23,7 por ciento frente al 33,4 por ciento de varones con discapacidad. En definitiva, del total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad laboral (entre 16 y 64 años de edad) únicamente 419.300 tienen un puesto de trabajo.

Hoy en día las empresas se enfrentan a acelerados cambios económicos y tecnológicos, y para hacerlos frente, con frecuencia elevan los requisitos de acceso, tanto en lo que respecta a las habilidades y conocimientos técnicos y profesionales (*hard skills*) como en lo que respecta a las competencias sociales y metodológicas, sobre todo las capacidades de comunicación, trabajo en equipo y solución de problemas (*soft skills*). Estas nuevas demandas afectan directamente a la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad ya que pueden reducir su nivel de empleabilidad al elevar el nivel de exigencia (Martinelli, Jenaro y Rodríguez, 2011).

Esta vulnerabilidad se ve retroalimentada por otras circunstancias sobrevenidas que agravan la situación de exclusión social. Es indiscutible que las personas con discapacidad se encuentran en una situación económica precaria en comparación con el resto de la población (Jiménez y Huete, 2010), pues deben asumir costes extras para cubrir sus necesidades de apoyo. Además, sus dificultades de acceso al empleo implican menores ingresos y con frecuencia ocupan su tiempo en actividades rehabilitadoras o terapéuticas que impiden la participación en actividades generadoras de ingresos.

Es vital la formación en nuevas tecnologías para evitar que las personas con discapacidad se conviertan, además, en "infoexcluidos", acrecentando aun más la brecha entre sus competencias y las exigencias del mercado.

Así pues, los itinerarios personalizados de inserción son hoy un elemento fundamental en la intermediación laboral, pues contribuyen a la implicación total del trabajador en la búsqueda de empleo, transformándose en una búsqueda activa de empleo (Flores, 2010) y fortaleciendo sus competencias sociolaborales. Asimismo, es vital la formación en nuevas tecnologías para evitar que las personas con discapacidad se conviertan, además, en "infoexcluidos", acrecentando aun más la brecha entre sus competencias y las exigencias del mercado.

Un ejemplo de ello es el Proyecto *FyETIC* (Formación y Empleo en TIC) cuyo objetivo es la formación y posterior inserción laboral en entornos tecnológicos. Este proyecto conjunto entre la Fundación Síndrome de Down de Madrid e ISBAN es una experiencia

piloto que está siendo desarrollada en la Comunidad de Madrid y que pretende mejorar el nivel de empleabilidad de personas con discapacidad intelectual a través de su formación en TIC.

El Empleo con Apoyo como metodología de inserción laboral

El Empleo con Apoyo, metodología desarrollada en nuestro país desde hace más de tres décadas, está demostrando ser una herramienta eficaz para proporcionar oportunidades laborales incluso a las personas con necesidades de apoyo más significativas.

Empleo con Apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones que tienen como objetivo favorecer el acceso, el mantenimiento y la promoción de las personas con discapacidad en las empresas normalizadas.

Se entiende por Empleo con Apoyo (ECA) 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).

En definitiva, consiste en un conjunto de servicios y acciones que tienen como objetivo favorecer el acceso, el mantenimiento y la promoción de las personas con discapacidad en las empresas normalizadas. Para ello se precisa de la mediación de profesionales expertos que planifiquen y provean de los apoyos precisos al trabajador con discapacidad.

Los valores y principios que aporta la *European Union of Supported Employment (EUSE)*, compartidos por la *Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE)* son los siguientes:

- Individualidad: el empleo con apoyo considera que cada persona es única, con aspiraciones, experiencias e intereses diferentes.
- Respeto: las acciones dirigidas al trabajador con discapacidad deben ser adecuadas a su edad, dignas y enriquecedoras.
- Autonomía: el empleo con apoyo ayuda a las personas a definir sus intereses, prioridades y preferencias, así como a trazar un plan de vida personal y laboral de acuerdo con las posibilidades y condiciones personales.
- Elección bien informada: el empleo con apoyo ayuda a la persona con discapacidad a comprender sus posibilidades y oportunidades, para poder elegir según sus intereses propios, asumiendo las consecuencias de dichas decisiones.
- Autodeterminación: el empleo con apoyo ayuda a la persona con discapacidad a tomar decisiones sobre su modo de vida y cómo participar en su entorno, involucrándose en la planificación, evaluación y desarrollo de los servicios.

- Confidencialidad: los profesionales deben respetar en todo momento la confidencialidad de la información acerca de los usuarios.
- Flexibilidad: tanto los profesionales como las propias organizaciones que prestan los servicios de empleo con apoyo deben flexibilizar sus actuaciones en función de las necesidades de los usuarios.
- Accesibilidad: tanto los espacios físicos, como documentos escritos e información oral debe ser accesible e inteligible al usuario del servicio de empleo con apoyo.

El Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA) permite evaluar el ECA a través de un proceso sistemático de recogida y análisis de datos que ayudan a la toma de decisiones respecto a un programa, contemplando todos los agentes implicados en el proceso de integración laboral: la organización, la persona con discapacidad, la familia y las empresas contratantes. Dicho sistema se compone de herramientas de evaluación tanto cualitativas como cuantitativas (Verdugo, Jordán de Urrés y Vicent, 2006).

Con respecto a la aplicación de esta metodología en nuestro país, y de acuerdo con el reciente *Informe ECA 2011* realizado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca, sobre la evolución del ECA desde 1995 hasta 2010, actualmente existen 207 iniciativas que trabajan con esta metodología, atendiendo a más de 47.000 personas, de las cuales 8.376 disfrutaban de un trabajo en el momento del cierre del estudio.

Asimismo, aunque según el informe se va apreciando una reducción de la brecha de género desde 2006, todavía el porcentaje de hombres en activo es superior al de las mujeres (53 por ciento frente al 47 por ciento, respectivamente).

La metodología ECA se ha hecho extensiva a otros colectivos como personas con discapacidad sensorial o personas en situación de riesgo social.

En la misma línea, un reciente estudio sobre el impacto de la metodología ECA en nuestro país evidencia un crecimiento muy significativo de la misma, haciéndose extensiva a otros colectivos como personas con discapacidad sensorial o personas en situación de riesgo social (González de Chávez y Suso, 2011). El *Real Decreto 870/2007* que regula el ECA como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, vigente hasta su reciente derogación en febrero de 2011, ayudó a este desarrollo de los programas ECA.

Una experiencia de integración laboral dirigida a personas con discapacidad intelectual: el Proyecto *Stela*

El Proyecto *Stela* es una iniciativa promovida por la Fundación Síndrome de Down de Madrid desde 1995, cuyo objetivo principal es incorporar a personas con síndrome de

Down y discapacidad intelectual, en general, al entorno normalizado de trabajo, como vía para su plena integración en la sociedad.

Se trata de una iniciativa dirigida, por un lado, a personas con discapacidad mayores de 18 años que quieran realizar una actividad laboral en el entorno ordinario de trabajo y, por otro, a empresas o entidades que apuesten por una gestión de personal innovadora, solidaria y comprometida.

El Proyecto *Stela* se basa en la metodología del Empleo con Apoyo, sistema estructurado y sistemático de entrenamiento en el puesto real de trabajo que permite al nuevo trabajador adquirir las destrezas, habilidades y conocimientos que su puesto demanda. Este entrenamiento sistemático es llevado a cabo por un Preparador Laboral, profesional que presta su apoyo al nuevo trabajador hasta que éste adquiere la total autonomía en la realización de sus tareas y funciones.

La persona con discapacidad intelectual es el principal protagonista de su propia inserción laboral, por tanto, a ella le corresponde realizar un importante esfuerzo y asumir con responsabilidad el reto que se le propone.

Igualmente, la familia es un factor determinante en el proceso de promoción personal, social y laboral de la persona con discapacidad intelectual. Su tarea diaria consiste en promover de manera progresiva mayores márgenes de libertad y autonomía, confiando en las capacidades y posibilidades de la persona con discapacidad. En ocasiones, es difícil evitar actitudes sobreprotectoras. Por ello, al igual que la persona con discapacidad, la familia puede requerir el apoyo de un equipo profesional que les asesore, les anticipe los obstáculos que puedan surgir en el proceso de integración sociolaboral de su familiar con discapacidad, y les sugiera pautas de actuación coherentes con el nuevo rol de adulto trabajador que debe asumir la persona con discapacidad.

Las empresas del Proyecto Stela apuestan por una gestión de personal innovadora, solidaria y comprometida. Tienen en sus plantillas trabajadores con discapacidad intelectual que realizan una labor competitiva, eficaz y responsable.

Las empresas que participan en el Proyecto *Stela* son entidades que apuestan por una gestión de personal innovadora, solidaria y comprometida con la sociedad. Se trata de empresas de prestigio nacional e internacional que tienen incorporadas en sus plantillas a trabajadores con discapacidad intelectual que, tras un periodo de entrenamiento, realizan una labor competitiva, eficaz y responsable.

El empresario, al contratar a una persona con discapacidad intelectual, recibe un apoyo técnico y asesoramiento permanente por parte del equipo de profesionales en aspectos como: análisis del puesto de trabajo a cubrir; selección del candidato más idóneo; información sobre los procedimientos y modalidades de contratación para personas con discapacidad; entrenamiento del trabajador en el puesto de trabajo; asesoramiento a

compañeros y supervisores del trabajador con discapacidad; seguimiento a largo plazo del trabajador; reentrenamiento de nuevas tareas y funciones; abordaje de dificultades y/o problemas socio-laborales del trabajador y apoyo ante posibles cambios en la empresa.

El desarrollo del proyecto cuenta con varias fases, desde la capacitación laboral del trabajador hasta la formación permanente y promoción. A continuación se describen cada una de estas fases.

Fase de capacitación para el empleo: todas las personas que acceden al Proyecto *Stela* participan inicialmente en un periodo de formación para el empleo. El objetivo de este programa formativo es dotar al futuro trabajador de las habilidades personales y sociales básicas para enfrentarse a un futuro puesto de trabajo con éxito.

Durante esta etapa, la persona con discapacidad intelectual reafirma sus intereses vocacionales, habilidades y destrezas que le ayuden a incorporarse con éxito a su futuro puesto de trabajo. Los candidatos reciben formación en áreas como Orientación Laboral, Autonomía Personal, Habilidades Sociales, Recursos Comunitarios, refuerzo de Habilidades Instrumentales de lectura, escritura, cálculo, y entrenamiento para la mejora de sus Habilidades Cognitivas que les permita ser capaces de resolver diferentes situaciones, tomar decisiones y, en definitiva, responder a las demandas del entorno de manera eficaz. Esta formación es impartida en las aulas de la Fundación Síndrome de Down de Madrid por profesionales expertos y en grupos reducidos permitiendo de esta forma que la atención sea individualizada y personalizada. La duración de este programa formativo varía en función de las necesidades de las persona con discapacidad intelectual, siendo la media de 12 meses.

Fase de entrenamiento laboral en el puesto de trabajo: una vez que el participante ha adquirido los objetivos formativos básicos y se ha realizado un análisis adecuado de su perfil, accede a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria. En un primer momento, el trabajador va acompañado de su Preparador Laboral, profesional encargado de entrenar de manera sistemática en las tareas y funciones propias del puesto de trabajo (fase de apoyo intensivo). Asimismo, este profesional le enseña a desplazarse en medios de transporte y facilita su integración social en la empresa. A medida que el trabajador con discapacidad va adquiriendo una mayor autonomía, el Preparador Laboral va retirando su apoyo de forma progresiva hasta que finalmente es la persona con discapacidad quien realiza de manera independiente las funciones y tareas propias de su puesto de trabajo (fase de retirada de apoyo).

A medida que el trabajador va adquiriendo una mayor autonomía, el Preparador Laboral va retirando su apoyo hasta que este realiza de manera independiente las funciones y tareas propias de su puesto de trabajo.

A partir de este momento, el Preparador Laboral está en contacto permanente con el resto de los trabajadores con el fin de aclarar cualquier duda o cuestión que estos

puedan plantear, así como para proporcionar un modelo de interacción adecuado y normalizado que potencie la autonomía, satisfacción y calidad de trabajo de la persona con discapacidad.

Fase de seguimiento a largo plazo del trabajador: una vez que el Preparador Laboral retira el apoyo en la empresa de una manera significativa, se realiza el seguimiento a largo plazo del trabajador. El profesional visita periódicamente al trabajador con objeto de evaluar su rendimiento, su nivel de integración y la satisfacción de la persona con discapacidad y de la empresa.

En esta fase, el preparador cuenta con la inestimable ayuda de los compañeros de trabajo, quienes pueden transmitir de una manera eficaz el día a día, los posibles cambios que hayan sucedido, las nuevas necesidades, posibles dificultades en el proceso de integración socio-laboral, etc. Así, algunos de los compañeros se convierten en apoyos naturales, imprescindibles para el mantenimiento del puesto de trabajo a largo plazo.

En ocasiones, se hace necesario que el Preparador Laboral intensifique el apoyo ofrecido al trabajador, bien con el fin de entrenar en una nueva tarea, bien para ayudarle a resolver dificultades concretas que puedan estar interfiriendo en la realización de su trabajo. Como apoyo a esta fase, los trabajadores asisten periódicamente a tutorías individuales con los profesionales del Proyecto, durante las cuales y fuera del horario y entorno laboral, trabajador y profesional evalúan el proceso de integración y acuerdan compromisos de mejora.

Fase de formación permanente y promoción laboral: además, los trabajadores, cuando acceden a un puesto de trabajo, participan en el programa de formación permanente cuyo objetivo principal es el mantenimiento del puesto a largo plazo. Esta formación pretende fomentar y potenciar un proceso de desarrollo continuo no sólo en el ámbito laboral sino social y personal, ya que acceder al mundo laboral implica tener nuevas expectativas y necesidades que deben ser gestionadas.

En las diferentes sesiones formativas los trabajadores pueden abordar aspectos como la resolución de problemas laborales, potenciar las habilidades sociales y la expresión de sentimientos, adquirir una actitud más adulta y responsable en todos los temas relacionados con el trabajo y potenciar el desarrollo adecuado de las necesidades personales de aceptación, relación, afecto, etc.

Por otro lado, y de manera coherente con la finalidad del Proyecto *Stela*, trabajador, familia, empresa y profesionales deben tener en perspectiva la continua promoción laboral. Esta promoción se consigue proponiendo al trabajador nuevas responsabilidades

y tareas cada vez más complejas que le enriquezcan como profesional y como persona y que le mantengan en una permanente actitud de aprendizaje y crecimiento.

En definitiva, el Proyecto *Stela* nace, por tanto, con el objetivo de acercar dos realidades que hasta ahora permanecían distantes: el mercado laboral y las personas con discapacidad intelectual.

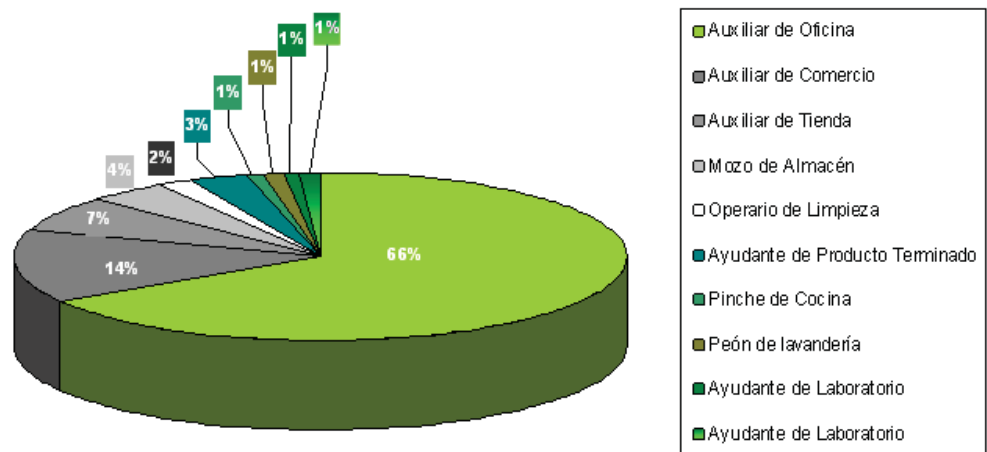
Para canalizar las inquietudes de aquellos empresarios que son conscientes de que sólo una actuación solidaria garantiza el cumplimiento de la misión de las empresas, surge en el seno de la Fundación Síndrome de Down de Madrid el *Club de Empresarios Stela*. Este Club está formado por aquellas empresas solidarias y comprometidas que deciden apoyar a las personas con discapacidad intelectual colaborando, difundiendo, patrocinando, o contratando en su plantilla a personas con discapacidad intelectual.

“El Club de Empresarios Stela” está formado por aquellas empresas solidarias y comprometidas que deciden apoyar a las personas con discapacidad intelectual contratándolas en su plantilla.

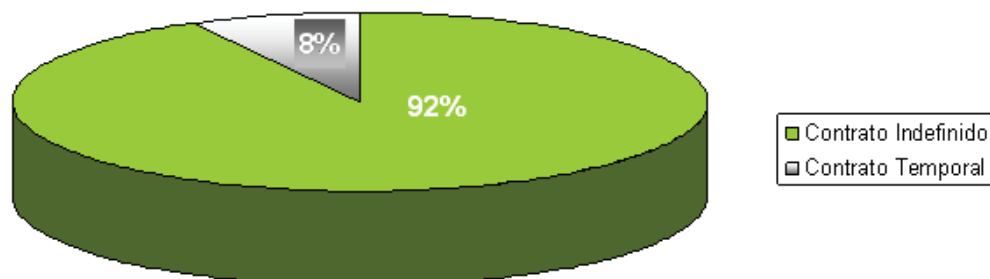
Actualmente, más de 160 empresas participan en este Club cuyo propósito es reunir a empresarios de nuestra comunidad y darles a conocer la metodología del Empleo con Apoyo y el Proyecto *Stela* como experiencia real de inclusión laboral, así como sensibilizar a nuevas empresas para que igualmente se comprometan con este objetivo.

Resultados del Proyecto *Stela*

Los resultados del Proyecto *Stela*, según datos de junio de 2011, muestran que hay 97 personas con discapacidad intelectual integradas en diferentes empresas de la Comunidad de Madrid desarrollando diversos perfiles profesionales como auxiliar de oficina, auxiliar de tienda, mozo de almacén, reponedor en grandes superficies, operario de limpieza, manipulador de alimentos, pinche de cocina, técnico de laboratorio, etc. En el gráfico 1, se puede apreciar que el perfil significativamente más demandado es el de Auxiliar de Oficina, debido en gran medida a las características del ámbito geográfico en el que se desarrolla el proyecto.



Por otro lado, cabe destacar el alto porcentaje de contratos indefinidos (92%) frente a los temporales (8%), dato que refleja el esfuerzo compartido por mantener el puesto de trabajo a largo plazo.



Sin embargo, tan importantes como los resultados cuantitativos son los resultados cualitativos que hacen que el Proyecto *Stela* sea una alternativa de confianza, seria y viable para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en general, sus familias y, por supuesto, para las empresas que cubren un puesto de trabajo a través de nuestro servicio.

En relación a los trabajadores con discapacidad intelectual, se observan cambios significativos, fruto del proceso de formación y maduración en el que participan: mejora significativa en el cuidado de la imagen exterior; mayor autonomía personal; mejora de la expresión oral; percepción más realista de las posibilidades y limitaciones personales; mayor habilidad para la resolución de los problemas de la vida cotidiana; mejora significativa de las habilidades sociales; mayor iniciativa para planificar actividades. En general, se observa un mayor grado de satisfacción personal y responsabilidad.

Así pues, a la luz de los resultados obtenidos durante estos años, el Proyecto *Stela* es un ejemplo de cómo promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, incidiendo directamente en los entornos en los que estas personas se incorporan. El manejo de determinadas variables del entorno es fundamental para proveer las condiciones laborales más adecuadas posibles que actúen como facilitadores y no como barreras para el proceso de inserción laboral. De hecho, de acuerdo con Jenaro y Flores (2010), la calidad de vida laboral se relaciona tanto con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, como con las características propias del entorno laboral. Se trata de un constructo vinculado tanto con aspectos organizativos de la empresa como con indicadores individuales (expectativas, motivación), del entorno y sociales (Jenaro et al, 2010). Y son todos estos elementos los que deben cuidarse y garantizarse para aumentar la calidad de vida laboral de las personas con y sin discapacidad.

Conclusiones

Disponer de un empleo remunerado e integrado en el entorno ordinario de trabajo potencia numerosos factores asociados con las dimensiones de calidad de vida. El trabajo incide en la identidad, el autoconcepto y la autoestima (bienestar emocional), promueve interacciones significativas y apoyos personales (relaciones interpersonales), mejora los ingresos y el acceso a bienes (bienestar material), fomenta la competencia personal y estimula el rendimiento (desarrollo personal), promueve la capacidad de autocuidado (bienestar físico), así como una mayor autonomía y capacidad de toma de decisiones (autodeterminación), aumenta las posibilidades de participar en la comunidad y beneficiarse de diversas redes de apoyo (inclusión social) y, finalmente, proporciona la posibilidad de disfrutar de los derechos humanos y legales de todo ciudadano (derechos).

La incorporación laboral de personas con discapacidad se va produciendo de manera paulatina en nuestro país, aunque sigue existiendo una gran diferencia con respecto a la población sin discapacidad. Esta situación se debe a factores como el desconocimiento del potencial que las personas con discapacidad pueden aportar a la empresa como trabajadores competitivos, motivados y responsables. Asimismo, la inadecuada cualificación con respecto a las demandas del actual mercado de trabajo puede limitar su nivel de empleabilidad, especialmente en periodos de recesión económica.

El Empleo con Apoyo está demostrando ser una herramienta útil para lograr la incorporación de colectivos más vulnerables como son las personas con discapacidad intelectual, ya que proporciona un sistema de apoyos totalmente individualizado, dinámico y contextualizado en el puesto de trabajo real. El Proyecto *Stela* de la Fundación Síndrome de Down de Madrid es una iniciativa de Empleo con Apoyo implementada desde el año 1995 en la Comunidad de Madrid que proporciona la oportunidad de trabajar en entornos normalizados a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, en general.

Los resultados de esta iniciativa y otras similares evidencian que las personas con discapacidad intelectual trabajan bien, son competentes y competitivas, aportan valores a la empresa y son personas activas.

Los resultados de esta iniciativa y otras similares evidencian que las personas con discapacidad intelectual trabajan bien, son competentes y competitivas, aportan valores a la empresa y son personas activas. Para ello, precisan de una serie de apoyos de diversa naturaleza e intensidad que reducen su discapacidad y les facilitan su inclusión social. Sin duda, esta plena inclusión sociolaboral es un fenómeno complejo y multidimensional en el que todos los agentes implicados (empresarios, administraciones públicas, entidades sociales, personas con discapacidad, familias y sociedad, en general) deben aunar sus esfuerzos partiendo de una premisa básica compartida: las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, pueden y saben trabajar y deben, por tanto, contribuir activamente en la sociedad de la que forman parte ■

Referencias bibliográficas

- FLORES, J. M. (2010): "El empleo digno y de calidad como dimensión de la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual". En CAYO, L. (2010): *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social*. Madrid: Cinca S. A., pp. 291-310.
- GARCÍA BARRERA, A. (2010): "La realidad que rodea al empleo con apoyo de las personas con discapacidad intelectual". En IZUZQUIZA, D. (2010): *Discapacidad intelectual en la empresa*. Las claves del éxito. Madrid: Pirámide.
- GONZÁLEZ DE CHÁVEZ, I. y SUSO, A. (2011): *El empleo con apoyo de las personas con discapacidad en España*. Red2Red Consultores.
- JENARO, C. y FLORES, N. (2010): "Riesgos laborales y engagement en trabajadores con discapacidad intelectual". En VERDUGO, M. A.; NIETO, T.; JORDÁN de URRÍES, F. B. y CRESPO, M. (2009): *Mejorando resultados personales para una vida de calidad. VII Jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca: Amarú pp. 615-630.
- JENARO, C.; FLORES, N.; GONZÁLEZ, F.; VEGA, V. y CRUZ, M. (2010): "Calidad de vida laboral en trabajadores en riesgo de exclusión social: modelo explicativo, evaluación y propuestas de mejora". En VERDUGO, M. A.; CRESPO, M. y NIETO, T. (2010): *Aplicación del paradigma de calidad de vida. VII Seminario de Actualización Metodológica en Investigación sobre Discapacidad*. Salamanca: INICO.
- JIMÉNEZ, A. y HUETE, A. (2010): *Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- JORDÁN de URRÍES F. B. y VERDUGO M. A. (2011): *Evolución del empleo con apoyo en España (1995 a 2010) y ajuste a los estándares de calidad de la EUSE*. Salamanca: INICO.
- MARTINELLI, P., JENARO C. y RODRÍGUEZ, P. (2011): "Empleabilidad en jóvenes con discapacidad intelectual: Evaluación e intervención en habilidades sociales y de afrontamiento". *Síndrome de Down: Vida Adulta*, 8 (3), pp. 40-46.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010): *"Informe Olivenza 2010". Las personas con discapacidad en España*.
- SÁNCHEZ, M.; BARRANCO, F. J.; CÓRDOBA, A.; DOMÍNGUEZ, P. J. y MARTÍNEZ, I. (2011): *Propuestas de mejora a las políticas de creación de empleo, alineadas con la RSE, a través de la inserción laboral de personas con discapacidad y de colectivos desfavorecidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- VERDUGO, M. A. y JORDAN de URRÍES, F. B. (2001): *Panorámica del empleo con apoyo en España. Documentos 59/2001*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

VERDUGO, M. A. y JORDÁN de URRÍES, F. B. (2006): *Desarrollo de un sistema de evaluación multicomponente de programas de empleo con apoyo (SEMECA)*. Salamanca: INICO.

VERDUGO M. A. y SCHALOCK, R. L. (2001): "El concepto de calidad de vida en los servicios humanos". En VERDUGO, M. A. y JORDÁN de URRÍES, F. B. (2001): *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida IV Jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca: Amarú.

VILLALOBOS, E. y ZALAKAIN, J. (2010): "Delimitación conceptual de la inclusión social". En CAYO, L. (2010): *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social*. Madrid: Cinca S.A.

Breve currículum

Diana Cabezas Gómez es Doctora en Psicología por la Universidad de Deusto. Actualmente es la Directora de la Etapa Adulta de la Fundación Síndrome de Down de Madrid y lleva a cabo su actividad docente como Profesora Asociada en la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid. Asimismo, es Directora Adjunta de la revista *Síndrome de Down: Vida Adulta*. Es autora del programa educativo *PENTA: Aprendo a resolver problemas por mí mismo*, así como de diversos artículos en el ámbito de la educación especial y la discapacidad intelectual. Ha realizado varias colaboraciones profesionales en entidades extranjeras impartiendo seminarios sobre discapacidad (Universidad de Montevila, Caracas; Universidad de Cuyo, Mendoza-Argentina; Fundación Margarita Tejada, Guatemala; Universidad San Antonio Abad del Cusco, Cuzco-Perú).