



Portularia
ISSN: 1578-0236
portularia@uhu.es
Universidad de Huelva
España

Mercado-García, Esther; García-Vicente, Luis Mariano
LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA SALIDA
PROFESIONAL PARA TRABAJADORES SOCIALES
Portularia, vol. X, núm. 1, 2010, pp. 51-60
Universidad de Huelva
Huelva, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161015610004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA SALIDA PROFESIONAL PARA TRABAJADORES SOCIALES

OCCUPATIONAL INTEGRATION FOR THE DISABLED: A CAREER OPPORTUNITY FOR SOCIAL WORKERS

ESTHER MERCADO-GARCÍA¹, LUIS MARIANO GARCÍA-VICENTE²

¹UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA. ESPAÑA

²UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID. ESPAÑA

RESUMEN

La inserción laboral de las personas con discapacidad, ha sido una preocupación marcada por los organismos internacionales, a través de sus políticas sociales y de empleo. Es por ello que, la creación de programas de empleo con apoyo ha permitido el acceso al mercado de trabajo de estas personas; así como, la aparición de nuevas figuras profesionales –preparador o preparadora laboral-, cuyas funciones y metodología de intervención se aproximan a la de los trabajadores y las trabajadoras sociales.

PALABRAS CLAVES

Persona con discapacidad, trabajo social, empleo con apoyo, inserción laboral, preparador laboral.

ABSTRACT

The occupational integration for the disabled has been a concern of international agencies that is reflected in the development of social and employment policies. The creation of supported employment programs has both given the disabled access to the labour market, and caused the emergence of new professional figures such as the job coach, whose functions and methodology of intervention resemble those of the social worker.

KEYWORDS

Disabled, social work, supported employment, social inclusion, job coach.

Recibido: 2009.09.04. Revisado: 2009.10.08. Aceptado: 2010.03.16. Publicado: 2010.04.08.

Correspondencia: Esther Mercado García. CEU Talavera de la Reina. Universidad de Castilla la Mancha. Avda. Real Fábrica de la Seda S/N.5600 Talavera de la Reina (Toledo). Teléfono (00 34)925721010 ext. 5660. Mail: esther.mercado@uclm.es

INTRODUCCIÓN

El mundo de la discapacidad es muy heterogéneo, en él influyen múltiples variables, entre otras: el tipo de discapacidad, la edad, el sexo, las capacidades de la propia persona, la estructura familiar y los apoyos sociales. Las personas con discapacidad constituyen una importante población que cada día tienen que superar los diferentes obstáculos que existen en nuestra sociedad, los cuales, en ocasiones, les impiden lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades, igualdad de los derechos y vivir con independencia (Leach, 2002).

Podemos decir que, un elemento fundamental para la integración social de las personas es la inserción laboral, sin embargo, observamos que la gran mayoría de las personas con discapacidad no participan en el mercado de trabajo y, sobre todo, en empleos ordinarios. A pesar del reconocimiento de los derechos y de las medidas que se tienen para el colectivo, éstas presentan dificultades para obtener, encontrar y mantener un puesto de trabajo (Palliser et. Al, 2003). Es por ello que, desde las diferentes políticas europeas y nacionales se regulan las diversas modalidades de empleo, siendo la metodología denominada -empleo con apoyo (ECA)- aquella que promueve y fomenta la inserción laboral de las personas con discapacidad en empleos ordinarios. Bajo esta propuesta de intervención, no sólo se toma en especial consideración a la persona, que presenta dificultades para el acceso al mercado de trabajo, sino también, a su entorno social y laboral. Es importante que se entienda que la discapacidad no es sólo una cuestión individual, que afecta al individuo que la padece, sino un reto social, ya que se deben encontrar los mecanismos adecuados que posibiliten un entorno social que favorezca la interacción entre el individuo y su medio.

Asimismo, dentro de esta metodología y filosofía de modalidad de empleo, aparece la figura del preparador o preparadora laboral, como profesional que busca facilitar la adaptación social y laboral, de estas personas, en entornos de trabajo normalizados. Esta figura profesional abre nuevas oportunidades laborales para los trabajadores y trabajadoras sociales; ya que por su formación, conocimiento del individuo y el entorno; habilidades y destrezas adquiridas, a lo largo de su formación universitaria, pueden realizar las mismas actuaciones en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad para su acceso al mercado de trabajo. Debido a estas circunstancias, con el presente artículo pretendemos ana-

lizar las diferencias y semejanzas que existen en la metodología del empleo con apoyo y en el método en Trabajo Social, buscando así, una argumentación teórica en el cual la orientación laboral puede ser una salida profesional para los trabajadores y trabajadoras sociales, especialmente, en aquellos campos de intervención con personas con discapacidad.

Este artículo se estructura de la siguiente manera: 1) aproximación al concepto de discapacidad – en donde se hará un análisis de los diferentes conceptos terminológicos, a lo largo de la historia, sobre la discapacidad y los diferentes modelos de entender la misma- 2) modalidades de empleo en España – especialmente, se recogerá la regulación acerca del ECA y la metodología de intervención realizada por el preparador o la preparadora laboral cuyo perfil profesional responde a diversos campos científicos vinculados a las ciencias sociales. 3) el papel del trabajador y trabajadora social – en este punto se hace una argumentación teórica de cuál es el método del Trabajo Social y cuáles son aquellas funciones que se asemejan con las que realizan los preparadores y preparadoras laborales en la metodología del empleo con apoyo y, finalmente, en el punto 4) conclusiones a la que los autores llegamos, analizando el la metodología de intervención en el ECA y el método en Trabajo Social.

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

A lo largo de la historia, han aparecido diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y su funcionamiento. Esta variedad se expresa en la dialéctica del “modelo médico” versus “modelo social”. La Organización de la Salud (OMS) ha sido la responsable de facilitar la conceptualización del fenómeno de la discapacidad, evolucionando hacia términos más neutrales y menos despectivos.

Antiguamente, la discapacidad era considerada como un problema social causado, directamente, por la enfermedad, demandando ésta la prestación de servicios clínicos para preservar las condiciones funcionales. Desde esta perspectiva, la discapacidad se reduce a cuestiones orgánicas y limitaciones funcionales de los individuos, por tanto, la discapacidad debe ser tratada como un problema individual que concierne a quien lo padece. Posteriormente, en los años 70 la OMS se plantea la necesidad de traspasar las barreras del proceso de la enfermedad e ir más allá, es decir, valorar las consecuencias que la

enfermedad deja en el individuo, tanto en su propio cuerpo como las repercusiones en su actividad y en su relación con el entorno.

Más tarde, en 1980 la OMS aprueba en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) un esquema de clasificación diferenciando conceptos, tales como: enfermedad, vida cotidiana e integración social. Esta nueva clasificación se vincula con el modelo de las consecuencias de la enfermedad.

Finalmente, en mayo de 2001, en la 54^a Asamblea de la OMS se aprobó la nueva versión de la clasificación con el nombre definitivo de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). En este sentido, observamos el auge del modelo de funcionamiento de la discapacidad; ya que define ésta en términos de interacción del individuo y su entorno, siendo explicada en base a los factores contextuales. Ligado a esta visión encontramos el modelo social, el cual afirma que la discapacidad se localiza en las características estructurales y fuerzas de la sociedad, es decir, su causa se encuentra en el ámbito externo de la persona y, por tanto, no se considera como un problema individual sino de la dinámica y el ambiente social. Actualmente, estamos asistiendo a un nuevo concepto denominado "diversidad funcional", el cual ha sido defendido por el Movimiento de Vida Independiente en el que la persona es valiosa en sí misma, aportando una imagen positiva de ésta.

Una vez expuesto este recorrido histórico de aproximación a la discapacidad, podemos afirmar que existe una pluralidad, debate científico y diversidad conceptual acerca de esta cuestión¹. Tomando en consideración la discapacidad como hecho multidimensional complejo, resultante de la interacción del individuo con su entorno; requiere de una actuación social y responsabilidad colectiva de la sociedad para hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de su vida y, en especial, a través de la integración laboral que favorezca la inclusión social del colectivo.

MODALIDADES DE EMPLEO: EL EMPLEO CON APOYO

Muchos países han desarrollado políticas sociales encaminadas al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, potenciando su autodeterminación. Es debido a esta circunstancia que se ha constituido un movimiento internacional para la integración de las personas con discapacidad

a varios niveles –social, educativa, profesional y laboral (Genelioux, 2002).

En relación al espacio laboral ocupado por personas con discapacidad, se observa que la inserción en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales como el Parlamento Europeo (P.E.), el Consejo de la Unión Europea (C.E.), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (T.J.U.E.), Tribunal de Cuentas Europeo (T.C.E.), que han desarrollado iniciativas para el reconocimiento e integración laboral de las personas con discapacidad; a través del Programa de Acción Comunitaria (1974), de la Recomendación del Consejo Europeo sobre el Empleo de los minusválidos (1986), en La Cumbre de Essen (1994), Tratado de Ámsterdam (1997), en La Cumbre Europea de Cardiff (1998) y en el Consejo de Europeo de Lisboa (2000). En la legislación española la mayoría de las acciones destinadas a las personas con discapacidad vienen reguladas por ley.

En nuestro ordenamiento jurídico encontramos dos pilares normativos que recogen los derechos de las personas con discapacidad. Por un lado, la Constitución Española (1978), la cual recoge los derechos de las personas con discapacidad en los siguientes artículos: art. 9.2; art. 14 y art. 49. Y, por otro, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI, 1982), en la que se regula de manera genérica, los distintos aspectos que afectan a dicho colectivo, siendo la cabecera de la normativa de desarrollo en lo referente a esta materia. Son diversos los apartados de esta Ley y posteriores Reales Decretos donde se regula la integración laboral de las personas con discapacidad bien sea en empleos ordinarios o bien mediante empleo protegido².

Con el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. 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 discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de trabajadores desempeñando puestos equivalentes"*. (Art. 2).

Actualmente, la creación y contribución de los Centros Especiales de Empleo (CEE) al empleo de las personas con discapacidad ha facilitado el acceso laboral a muchas personas pero, sin embargo,

también ha contribuido a crear nuevos espacios de segregación, al no fomentar el tránsito de usuarios y usuarias hacia el mercado de trabajo ordinario (Colectivo IOE 1998; Esteban, 2001). Por estos motivos, se han creado programas alternativos a los C.E.E. que tienen como finalidad facilitar la integración laboral de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario, denominados programas de Empleo con Apoyo, los cuales, consisten en realizar acciones formativas, una prospección del mercado de laboral para identificar puestos de trabajo, que puedan ser ocupados por personas con discapacidades intelectuales, mediante el seguimiento y acompañamiento “in situ” a su puesto de trabajo para facilitar la integración en su entorno laboral. En la actualidad, se reconoce que estos programas son más eficaces que los servicios tradicionales de empleo (Pallisera et al., 2003) y ha sido el vehículo por el cual las personas con discapacidad han demostrado su capacidad para desempeñar y mantener un empleo (Parent, Kregel y Johnson, 1996).

En España, Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver han elaborado diversos estudios (1998, 2001, 2003) desde el Instituto de Integración en la Comunidad (INICO) y en colaboración con la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), donde muestran el desarrollo del papel laboral en entornos ordinarios mediante apoyos naturales, los cuales son beneficiosos para el trabajador o la trabajadora, relacionándose con factores de calidad de vida.

Cabe mencionar que el empleo con apoyo se apoya en una filosofía y principios que la sustentan³, presentando unas características definidas⁴. Diversos autores han recogido las distintas fases de metodológicas del empleo con apoyo. En este caso, nuestro trabajo se apoyará en las aportaciones de Bellver, F. et al. (1993); Serra, (2002); Urríes y Verdugo, (2003):

a) *Búsqueda de empleo*: en esta primera fase el o la profesional informan sobre las características del Empleo con Apoyo, y se detectan las expectativas tanto de la persona con discapacidad como de su familia. Asimismo, se mantiene un contacto inicial con la empresa, informando acerca de las bonificaciones, incentivos y deducciones fiscales por la contratación de un trabajador o una trabajadora con discapacidad. En ocasiones, para la empresa, esta circunstancia supone un valor añadido puesto que puede dar una buena imagen, y cumplir con la responsabilidad social corporativa.

b) *Estudio y valoración de los candidatos y las candidatas*: el preparador o la preparadora laboral analiza si la persona con discapacidad, en función de

su grado y el apoyo que precise, es susceptible de incorporarse al programa y acceder a un puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos: 1) no presentar problemas graves de conducta que dificulten su integración, 2) valorar la implicación familiar, 3) determinar si la persona con discapacidad tiene un grado de autonomía aceptable para realizar una actividad productiva en el mercado de trabajo ordinario y 4) determinar las habilidades y capacidades para el desempeño del puesto de trabajo. Cabe destacar que esta valoración debe realizarse de manera exhaustiva para identificar las necesidades de entrenamiento individualizado que precisa cada persona. Para ello, al mismo tiempo, se observa al candidato o candidata en diferentes contextos en el que se pueda determinar el grado de adaptabilidad. Una vez analizados estos criterios se elabora “perfil de empleabilidad” para, posteriormente, realizar el Programa Individual de Intervención o Programa de Inserción Laboral (PIL) que conlleva la orientación vocacional-laboral; el análisis de los aspectos facilitadores y obstaculizadores para la inserción y los objetivos de la intervención.

c) *Ánalisis de los puestos de trabajo*: en esta fase el preparador o preparadora laboral realiza un análisis de los diferentes sectores acordes con los perfiles de empleabilidad de los usuarios y las usuarias para determinar el candidato o candidata más adecuado para cubrir ese puesto de trabajo, por lo que se requiere de un análisis de los puestos de trabajo solicitados, teniendo en cuenta la descripción de las tareas a realizar, los ritmos de producción, el rendimiento exigido en el entorno laboral, las características y complejidad del uso de herramientas y maquinaria, así como las condiciones laborales y relaciones externas y los riesgos laborales que se pudieran producir en su actividad laboral.

d) *Selección y colocación*: en esta fase se realizan intervenciones previas para el acceso al empleo que sirvan para conseguir el establecimiento, alianza o vínculo entre la persona con discapacidad y el equipo profesional para, seguidamente, proceder a la intervención sobre los factores obstaculizadores que dificultan el acceso al empleo, entre otros; el grado de motivación para el empleo, la aceptación de la enfermedad, las actitudes protecciónistas, las expectativas de inserción desajustadas, etc.

e) *Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo*: en esta fase el preparador o preparadora laboral juega un papel importante en la intervención, puesto que sistematiza las acciones a realizar por parte de la persona con discapacidad, asegura el rendimiento

y el mantenimiento de puesto de trabajo. Para ello, el o la profesional debe apoyar a la persona con discapacidad para desarrollar estrategias de aprendizaje que faciliten la adquisición de las habilidades requeridas para el puesto de trabajo. Asimismo, tiene en consideración otras estrategias complementarias, sobre todo de carácter social, que pueden contribuir al mantenimiento del puesto de trabajo, tales como: horario, actividades de la vida diaria, etc.; potencia la interacción social de la persona con discapacidad con el resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa para proceder a la retirada gradual y progresiva de los apoyos en el puesto de trabajo. Paralelamente, se le informa a la familia sobre el proceso de inserción laboral, las repercusiones que el trabajo tiene para el bienestar personal y familiar y, el fomento de actitudes de autonomía y disminución de la sobreprotección.

f) *Seguimiento y valoración global del proceso:* esta última fase del proceso, el preparador o preparadora laboral realiza una evaluación del rendimiento del trabajador o trabajadora en el puesto de trabajo y de la calidad de la tarea realizada para poder proceder a la reducción progresiva de los apoyos requeridos en la intervención, fomentando la implicación familiar -para que se convierta en un apoyo natural- donde se ésta posea las destrezas y habilidades necesarias para corregir los posibles desajustes que puedan surgir en el transcurso del tiempo o enseñar nuevas habilidades.

EL PAPEL DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA SOCIAL

Antes de introducirnos en las funciones del trabajador social, se quiere hacer un breve apunte sobre el concepto y el objeto del mismo, para poder definir qué es la profesión y sobre qué aspectos debe intervenir.

Por lo que se refiere al concepto, observamos que Moliner, M. (1998) en el *Diccionario de Uso Español*, define el término, como “el conocimiento descriptivo de lo que es y de cómo es una cosa”.

En lo referente al Trabajo Social, después de analizar distintas definiciones, se observa una gran dificultad en su unificación o concepción ya que, cada una de éstas analizadas corresponde con un momento histórico determinado. A pesar de ello, se puede decir que se agrupan en genéricas y específicas; entre estas últimas, encontramos aquellas que lo definen como un proceso, arte, profesión, tecnología (Moix, 2006).

Optamos por la definición de Donald S. Howard (1952) quién señala que “el Trabajo Social es la disciplina basada en la combinación de filosofía, conocimientos, actitudes y pericias que ayuda a los individuos, a los grupos y comunidad y a las sociedades a obtener el nivel más alto de bienestar, fundamentalmente, ayudándolos a ayudarse a sí mismos” (en Friendlander, W. 1985:572).

Entendemos por tanto, que es función del trabajador o trabajadora social mejorar las condiciones de vida de las personas con las que interviene, para ayudarles a alcanzar el mayor bienestar posible. Hoy en día, parte de la realización de los individuos se proyecta a través del trabajo, por lo que el trabajador y la trabajadora social debe acompañar en los procesos de inserción laboral de aquellas personas que lo demandan.

Si nos referimos al objeto de intervención, nos acercamos a aquella parcela genérica o específica que, prioritariamente, se ocupa para estudiar e investigar y, por tanto, intervenir.

Zamanillo, T. (1999:29-30) ha definido el objeto del Trabajo Social como “Todos los fenómenos relacionados con el malestar psicosocial de los individuos, ordenados según su génesis socio - estructural y su vivencia personal”, por lo que el Trabajo Social pasa a ser una disciplina que debe enriquecerse con ambas perspectivas teniendo en consideración los aspectos psicológico de la persona y los aspectos sociales que favorecen o dificultan su bienestar.

Resulta interesante analizar con más detenimiento los dos aspectos en los que basa su definición del objeto. Ella entiende por génesis estructural que “los problemas psicosociales derivados de la falta de producción y de desarrollo de las oportunidades vitales necesarias para el crecimiento de los individuos en las situaciones de pobreza, privaciones morales, sociales y culturales, dependencia, marginalidad, desintegración social, desafiliación, desviación social, y cualquiera otra que impidan la realización de su autonomía, su identidad social y su desarrollo personal”. Por otro lado, define la “vivencia personal” como el “padecimiento del malestar que provoca perturbaciones en las distintas esferas de relación social: familiar, laboral, comunitaria e institucional” (Zamanillo 1999:29).

Por tanto, entendemos que el trabajador o la trabajadora social puede y debe intervenir con la persona con discapacidad apoyándole individualmente en el desarrollo de sus capacidades a través del desarrollo de sus potencialidades, la mejora de sus conocimientos y habilidades y, con el entorno social, en

el caso que nos atañe, con la familia y con el mundo empresarial para facilitar la integración laboral de la persona con discapacidad.

Esto, nos lleva a plantearnos los condicionantes que encuentra el Trabajo Social a la hora de poder definir su objeto, que en buena medida van a marcar los objetivos y sus funciones. Entre otros podemos destacar:

a) El contexto social y cultural en que va a desarrollar su actividad profesional. Es el contexto social además de la percepción individual, el que va determinar y definir lo que es o no es un “problema social”, por ejemplo, el empleo de las personas con discapacidad; no podemos obviar que muchas de estas definiciones están filtradas por muchos intereses que circulan en la sociedad en un momento determinado. Por ello, aunque parezca algo obvio, para que se pueda intervenir se tiene que haber definido esa esfera de la realidad como “no funcional”, como “problema social”, y ser reconocido así por el conjunto de esa colectividad. La necesidad de acceder al mercado de trabajo las personas con discapacidad ha estado presente a lo largo de la historia, pero no ha sido hasta finales del siglo XX que la sociedad, la familia y la persona con discapacidad, han considerado la exclusión del mercado de trabajo como un problema social que debe ser abordado por los diferentes agentes sociales que intervienen en el proceso de incorporación al mundo laboral, ya sea demandando, sensibilizando y reivindicando un puesto de trabajo o diseñando mecanismos de corrección para evitar la exclusión social de las personas con posibilidades de estar empleadas.

b) Por otra parte, la legislación existente regulando la actividad profesional y los aspectos del individuo sobre los que se va a priorizar la intervención, a través de una determinada Política Social y, por tanto, la creación de un marco legal de actuación ya definido previamente y con la creación de Servicios Sociales Especializados.

c) También la institución en la que desarrolla su actividad profesional el trabajador y la trabajadora social va a delimitar el objeto de intervención del profesional, condicionado por las propias experiencias y expectativas de las personas con las que se interviene, tanto a nivel individual, grupal y comunitario.

d) Otro de elementos que van fijar los límites de nuestra acción son, el Saber y Saber - Hacer del profesional, los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes para apoyar los cambios necesarios en las personas con las que interviene, como señala Perl-

man (1980), cuando ante un determinado problema debemos preguntarnos, ¿somos el profesional adecuado para realizar esta intervención?

Por lo que se refiere a las funciones de la profesión, podemos decir, que históricamente, el Trabajo Social ha ejercido una función de mediación entre el individuo y la sociedad, para favorecer los procesos de integración y de cambio en ambas direcciones, es decir, facilitar que el individuo se integre en la sociedad, y que al mismo tiempo esta permita y acepte las diferencias individuales, sin expulsarle de la vida social.

Friedlander, W (1985:174) señala que desde los principios de la profesión, “el trabajador social remunerado asumía la mayor parte de las funciones de la organización: entrevista inicial, la investigación social de su hogar y de su medio ambiente; el diagnóstico social, la preparación de un plan de trabajo para el tratamiento o la rehabilitación del solicitante y su familia”.

Entendemos que el trabajador y la trabajadora social tiene una visión global del individuo, de la familia y del entorno social, lo que le permite asumir una serie de competencias encaminadas a favorecer los procesos de integración cuando estos sean necesarios. Esta relación profesional basada en el “saber”, es decir, a partir de las carencias del individuo, se intenta desarrollar sus cualidades y potencialidades, a través de la adquisición de conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse sin dificultad en la vida social.

Esta acción formativa estaría relacionada con las funciones que realiza el preparador o la preparadora laboral, ya que no sólo acompaña al individuo sino que, además, fomenta y desarrolla sus capacidades y destrezas profesionales, entrenándole en las tareas que el puesto de trabajo que va desempeñar requiere.

De esta manera, las potencialidades y capacidades del individuo son los principales recursos con los que cuenta el profesional y la persona con discapacidad para resolver la situación-problema; así fue entendido por Hamilton, G. (1960:14) cuando manifestaba que la sociedad es inseparable de los individuos que la componen, “en la medida en que el individuo desarrolla sus capacidades, buscará encontrar una expresión para dichas capacidades”.

Muchas de ellas, se llevarán a cabo en entornos laborales, por lo que en la medida en que el trabajador o la trabajadora social lleve a cabo acompañamientos sociales en el entorno laboral, está favoreciendo la autorrealización personal y la integración

social. Pero para que esto se pueda conseguir, es necesario la participación activa de la persona, en primer lugar, tomando conciencia de su realidad, de su problema, de las causas que lo producen y del camino a seguir para poder solucionarlo, fundamental es también el deseo de la persona para cambiar su situación y en tercer lugar implicarse activamente en la resolución de su problema, ya que tanto este como el profesional, deben trabajar conjuntamente en la misma dirección.

Para Perlman, H. (1980:46-47) la relación profesional está condicionada por tres elementos claves: el cliente, el profesional y la institución. Manifiesta que en esta interacción intervienen tres factores: lo que el cliente desea y necesita, lo que el especialista considera soluciones posibles y deseables, para qué ha sido creada la institución.

De ello se deriva, que esta acción con las personas con discapacidad intelectual para su incorporación al mercado de trabajo, debe realizarse desde un programa de empleo o desde un servicio especializado de atención al colectivo, a través de un itinerario de inserción laboral, siendo el trabajador o la trabajadora social el profesional que puede intervenir con esta metodología desde dichas instituciones.

Asimismo, es necesario un trabajo continuado en el tiempo para poder hacer una valoración social adecuada de la situación y, por último, la implicación también de la familia, con quien el trabajador social tiene una tarea fundamental y, casi exclusiva; ya que el resto de profesionales no suelen intervenir directamente en y sobre el contexto familiar.

Otra de las funciones de los trabajadores y las trabajadoras sociales es la intervención en el entorno, en general y, con los empresarios en particular, informando y sensibilizando de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, para favorecer la integración laboral. Relacionado con esta idea, recogemos otra de las aportaciones de Mary Richmond (1995:179), "al considerar que la estructura social es una variable importante de los problemas de las personas", frente a planteamientos anteriores que consideraban una única variable de los problemas de las personas: la falta de interés del individuo para mejorar su situación.

Se puede afirmar que el trabajador o la trabajadora social es un profesional fundamental en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual; tal y como define la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS, 2004), "el Trabajo Social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortaleci-

miento de las personas para incrementar su bienestar". Entendemos por tanto, que las funciones del preparador laboral son comunes a las del trabajador o trabajadora social, pudiendo realizar este último esa actividad profesional.

Por lo que se refiere a la metodología de intervención, conviene decir que, desde los años 60 del siglo pasado, con la aparición del movimiento de Reconceptualización, se abandona la preocupación por lo inmediato para centrarse de manera más amplia en los problemas sociales, desarrollando el método Único o método Básico del trabajo Social; que como señala Colomer, M. (1974:21) esta compuesto por distintos elementos interrelacionados entre sí; al mismo tiempo son dependientes unos de otros:

Conocimiento global del campo de acción profesional: para ello es necesario obtener el conocimiento del campo de trabajo desde un enfoque global, de todos los elementos que forman parte directa o indirectamente. El estudio debe encaminarse a descubrir aquellas variables que constituyen las características más extremas y apreciables, para formular posibles hipótesis de trabajo. En esta fase desde el Trabajo Social se realizaría la búsqueda de empleo propuesta por la metodología ECA.

Interpretación de los datos: debe estar relacionada directa y constantemente con el estudio, debe considerarse como algo esencialmente dinámico. En esta fase se puede incluir el estudio y valoración de los candidatos y las candidatas propuesto con la metodología del ECA.

Plan de trabajo: la finalidad de esta fase es conseguir una acción deliberada en el proceso social, prever los obstáculos para la intervención y determinar los medios más idóneos para su realización. Recoge los datos y conclusiones de las etapas precedentes, se proyecta una acción y prepara los elementos evaluativos de la misma. Esta fase equivaldría a la que denominan en la metodología ECA selección y colocación de la persona para y en el puesto de trabajo.

Ejecución: está marcada por el quehacer profesional, dentro de los límites y de las funciones del trabajador o trabajadora social, y está dirigida a obtener un resultado de acuerdo con el objeto del Trabajo Social. Puede definirse, como la intervención profesional en una situación problemática o conflictiva, con la finalidad de activar todas las potencialidades humanas y los recursos sociales en orden a conseguir un cambio positivo, de acuerdo con los objetivos propuestos; intervención que se actualiza mediante una constante evaluación. En esta fase la metodología ECA la denomina adaptación y entre-

namiento en el puesto de trabajo, aunque también la podemos incluir como seguimiento.

Evaluación: es una valoración crítica, referida a acciones pasadas, con la finalidad de constatar, en términos de aprobación o desaprobación, los progresos alcanzados en el plan propuesto y hacer en consecuencia, las modificaciones necesarias respecto a actividades futuras. Desde el Trabajo Social se realizaría lo que en la metodología ECA se ha denominado valoración global del proceso.

Es por ello, que consideramos que existe una gran similitud entre la metodología utilizada desde el Trabajo Social y la metodología utilizada en el Empleo con Apoyo.

CONCLUSIONES

Pese a la existencia de una normativa, que regula las acciones y servicios para el colectivo; así como el acceso al mercado de trabajo, las personas con discapacidad, se encuentran con una carrera de obstáculos debido a diversas circunstancias, tales como: el incumplimiento de la norma, el desconocimiento de las ayudas para la contratación del colectivo, la falta de credibilidad en sus capacidades, apoyo profesional y familiar, etc. Es por ello, que desde las administraciones y organismos internacionales, se muestra una preocupación por la falta de oportunidades para las personas con discapacidad. Debido a estas circunstancias, se crearon unos programas denominados ECA que presentan una metodología adecuada para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Dado que el ECA se fundamenta en los derechos civiles, en una visión de la persona, desde un contexto de normalización, mediante la adaptación de los recursos y servicios a la persona, con una visión positiva de las capacidades, hay que resaltar que esta metodología incrementa la autoestima de las personas con discapacidad, contribuyendo a su desarrollo personal y a su autodeterminación.

El empleo con apoyo se constituye como herramienta adecuada para la favorecer la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad; debido a que se articula como una modalidad de intervención que contribuye a la integración laboral de estas personas; ya que responde a sus características personales y laborales (a través del estudio individualizado); a sus acciones formativas, la utilización de la intermediación laboral y de prospección laboral, el entrenamiento en el puesto de trabajo, la sensibilización, etc.

La metodología del ECA busca que sus acciones formativas, estén diseñadas para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, adecuándolas a las demandas del mercado y a las posibilidades de estas personas.

Dado que se considera que las funciones propias de los trabajadores y las trabajadoras sociales en el trabajo con casos son entre otras: la información, orientación, valoración social de la persona y su entorno, diseño del plan individualizado, intervención y evaluación de la acción; los trabajadores y trabajadoras sociales están capacitados para realizar la valoración del puesto de trabajo y determinar cuáles son las capacidades de cada persona; así como determinar la más adecuada para realizar dicha actividad.

Respecto al seguimiento de la adaptación en el puesto de trabajo, es claro y evidente que el trabajador o la trabajadora social realiza el diseño y la ejecución del proyecto de intervención individual, por lo tanto, el seguimiento del cumplimiento de los objetivos propuestos, siendo esta una función propia del trabajo social y que puede realizar sin dificultad, en diferentes ámbitos laboral, educativo, etc.

La prospección laboral es un aspecto poco desarrollado desde el Trabajo Social. Desde la práctica, no se puede afirmar que sea un ámbito habitual del trabajador o trabajadora social, por lo que sería necesario formar a estos y estas profesionales, en derecho laboral, en el conocimiento del tejido empresarial para facilitar el acceso de la persona con discapacidad al mundo laboral, sin embargo, a través de las entrevistas, orientando y sensibilizando, se puede motivar a los empresarios y las empresarias para la contratación de personas con discapacidad, por lo que indirectamente ejecuta dicha acción.

Por su parte, la tarea de intermediación laboral, como se ha visto a lo largo de la historia del Trabajo Social, es una función propia del profesional; ya que al trabajar con personas excluidas del sistema o inadaptadas, se le ha pedido a los trabajadores y las trabajadoras sociales que facilitaran el proceso de integración, mediando entre el individuo y la sociedad; capacitando y apoyando un proceso que favoreciese al cambio de la situación; realizando campañas de información y sensibilización para integrar a aquellas personas consideradas que estaban al margen del sistema.

En la intervención con la persona con discapacidad, el trabajador y trabajadora social desarrollaría básicamente funciones de formación de habilidades relacionadas con la actividad laboral. Paralelamente a ellas, teniendo en cuenta las habilidades polivalentes relacionadas con el trabajo, así como las ha-

bilidades de relación interpersonal y las de carácter socio-personal, abordaría con el usuario aquellas relevantes para el desarrollo de su rol laboral.

Asimismo, para favorecer la intervención en la empresa y con los compañeros y las compañeras de trabajo, el trabajador o la trabajadora social llevaría a cabo básicamente acciones dirigidas a informar, sensibilizar y formar al entorno laboral. Por un lado, realizaría acciones dirigidas a los compañeros y las compañeras de trabajo para facilitar la aceptación de la persona con discapacidad, es decir, la información sobre las características del sujeto y la orientación a los compañeros de trabajo sobre cómo relacionarse con la persona con discapacidad, etc., y, romper con las resistencias para la contratación de la persona con discapacidad. En definitiva, el trabajador o trabajadora social se puede convertir en el o la profesional mediador o mediadora entre la persona con discapacidad y el entorno laboral que lo acoge.

Finalmente, se puede constatar que las similitudes en el proceso de intervención de la metodología del ECA y el método del Trabajo Social constatan que la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual puede ser una salida profesional para el Trabajo Social.

BIBLIOGRAFÍA

- Bellver, F., Serra, F., Moll, B., Y Rosselló, R. (1993). El empleo con apoyo un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de las personas con minusvalía. *Revista Siglo Cero*, nº 147, mayo-junio, 24 (3), 15-24.
- Casado, D. (2002). El fundamento diagnóstico de las políticas de empleo para las personas con discapacidad. En AA.VV. *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Real Patronato sobre discapacidad, 9-16.
- Colectivo IOE. (1998). *Discapacidad y Trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Colomer, M. (1974): Esquema del método del Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social*, 55, 19-50.
- Constitución Española (CE). 1978. http://www.noticias.juridicas.com/base_datos (12 Marzo 2010).
- Egea, C. Sarabia, A. (2003). Nuevos Conceptos y terminología de la discapacidad en la CIF de la OMS. En Verdugo y Jordán de Urries (coord.). *V Jornadas Científicas de Investigación Sobre Personas con Discapacidad*. Salamanca: INICO- Universidad de Salamanca, 797-810.
- Esteban, R. (2001). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Federación Internacional de Trabajo Social. FITS (2004). . (En línea: <http://www.cgtrabajosocial.es>). (19 Marzo 2010).
- Friendlander, W. (1985). *Dinámica del trabajo social*. México: Ed. Pax.
- Genelioux, M.M. (2002). Empleo con apoyo y satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo. En Verdugo, M. A. Jordán, B. (coord.). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Salamanca: INICO-Universidad de Salamanca, 2002, 225-239.
- Hamilton, G. (1960). *Teoría y práctica del trabajo social con casos*. México: Prensa mejicana.
- Jiménez, A. (2007). Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes. En De Lorenzo, R. y Pérez Bueno, L.C. *Tratado sobre discapacidad*. Madrid: Thompson Aranzadi, 177-205.
- LISMI, 1982. Ley 13/1982, de integración de los minusválidos. <http://www.lismi.es>. (13 Marzo 2010).
- Leach, S. (2002). Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros. En Verdugo, M. A.; Jordán, B. (coord.). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Salamanca: INICO-Universidad de Salamanca, 13-35.
- López, M. (2006). Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal. *Revista de Educación Universitaria de Magisterio de Toledo*, 16, 215-240.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29 (4), 5-10.
- Mendía, M. (2001). Programa de integración laboral en el empleo competitivo. Una evaluación integral. En Verdugo, M. A.; Jordán, B. (coord.). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Salamanca: INICO-Universidad de Salamanca, 259-270.
- Monseley, C.R. (1988). Job satisfaction research: implications for supported employment. *The journal of association for persons with severe handicaps*, 13 (3), 211-219.
- Moix, M. (2006). *Teoría y práctica del trabajo social*. Madrid: Síntesis.
- Moliner, M. (1998). *Diccionario de uso del español*. Madrid: Gredos.
- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En Len Barton (Comp.). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata, 34-58.

- Oliver, M. (2008). Políticas sociales y discapacidad. Algunas consideraciones teóricas. En Len Barton (Comp.). *Superar barreras de la discapacidad*. Madrid: Morata, 19-33.
- OMS, OPS e IMSERSO (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).
- OMS (1980). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDMM). Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*. Organización Mundial de la Salud. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).
- Pallisera, M., Vilá M., Valls, M. J. (2003). Capacidad intelectual límite e integración laboral: desde la relatividad conceptual análisis de las experiencias integradoras. *Revista de orientación pedagógica* 55 (4), 555-568.
- Pallisera, M. Vilá, M. y Valls, M. J. (2003). The current situation of supported employment in Spain; analysis and perspectives base on the perception of professionals. *Disability and Society*, 18 (6), 797-810.
- Parent, W., Kregel, J. y Jonson, P. (1996). Social integration in the workplace; an analysis of interaction activities of workers with mental retardation and their co-workers. *Education and training in mental retardation* 27 (1), 28-38.
- Perlman, H. (1980). *El trabajo social individualizado*. Madrid: Editorial Rialp.
- Pereira, F. (1999). Apoio educativo e inclusão. *Educação especial e reabilitação (3ª Serie)*, 6, 2, 73-93.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. <http://www.sid.usal.es/leyes/discapacidad>. (7 Marzo 2010).
- Richmond, M. E. (1995). *Caso social individual*. Madrid: Talasa.
- Serra, F. (2002). Empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual* (Vol. 33), 199, 5-14.
- Valls, M. J.; Vilá, M. y Pallisera, M. (2004). La inserción laboral de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*. 334, 99-117.
- Valls, M. J. [Et al.]. (2002). Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidades; aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Catalunya. En Verdugo, M. A. Jordán, B. (coord.). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Salamanca: INICO, 201-215.
- Verdugo, M.A., Jenaro, C. (1993b). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad: el empleo con apoyo. *Siglo Cero*, 24 (3), 5-12.
- Verdugo, M.A. Jordán de Urries, FB. (2003). El empleo con apoyo y salud mental. En Verdugo, M.A.; López, D., Gómez, A., y Rodríguez, M. (coord.). *Atención comunitaria, rehabilitación y empleo*. Salamanca: INICO, 153-166.
- Verdugo, M.A. (2003). La concepción de la discapacidad en los modelos sociales. En Verdugo, M.A. y Jordán de Urries, B. *Investigación, innovación y cambio: V Jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad*, Salamanca: INICO, 235-247.
- Verdugo, M.A. Jordán de Urries, B. (coord.).(2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: Amaru, 235-247.
- Verdugo, M.A.; Jordán de Urries, F.B y Bellver, F. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Zamanillo, T. (1999). Apuntes sobre el objeto del trabajo social. *Cuadernos de Trabajo Social*. Núm.12, 13-32.

NOTAS

- 1 Ver Jiménez (2007), López (2006); Oliver (1998, 2008) y Verdugo (2003).
- 2 LISMI, 1982. Titulo VII. Arts. 37 al 48
- 3 Ver Mank, 1998.
- 4 Ver Verdugo y Jenaro 199b.