

## **EL EMPLEO CON APOYO COMO PROCESO METODOLÓGICO EN DINÁMICAS DE CAPACITACIÓN LABORAL**

*Andrés Martínez Medina*

*Sonia Morales Calvo*

*Elisa Isabel Cano Montero*

### **INTRODUCCIÓN**

Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (2011) más de mil millones de personas conviven con alguna discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento, en nuestro país la cifra alcanza 3,8 millones de personas, (INE, 2008). Las estadísticas de empleo muestran que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres y aquellas que presentan una discapacidad severa, tienen bajas tasas de actividad y niveles muy bajos de empleo. En 2014, el 38% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activas; esta tasa de actividad era 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,0%). La tasa de paro para el colectivo fue del 32,2%, lo que resultaba 8 puntos superior a la de la población sin discapacidad. Por sexo, los hombres con discapacidad con edades comprendidas entre los 16 y 64 años presentaban una tasa de ocupación del 26,2%, mientras que en el caso de las mujeres con discapacidad esta tasa alcanzaba el 22,5% (INE 2015). Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2014 había 506.700 personas activas, con una tasa de actividad del 38,0%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,0%). Esta tasa ha aumentado ligeramente desde 2009. En 2014 había 196.700 hombres con discapacidad ocupados (el 57,3% del total de ocupados con discapacidad), frente a 146.600 mujeres (el 42,7%).

Las personas con deficiencias auditivas presentaron las mayores tasas de actividad (58,9%) y las que tenían deficiencia mental las menores (27,5). Por sexos, los hombres tienen una mayor tasa de actividad y de empleo mientras que las mujeres es la tasa de paro la que es más elevada, por lo que la condición femenina no sólo implica por sí misma una menor probabilidad de ocupación, sino que la discapacidad introduce todavía más dificultades de integración laboral para las mujeres que para los hombre, de esta manera se hace necesario servicios eficaces y adecuados que garanticen la inclusión social , educativa y laboral , teniendo en cuenta la complejidad de factores que influyen en dicho proceso como señalan numerosos estudios (Jordan de Urríes y Verdugo, 2001; Casal, García , Merino y Quesada, 2006; Villa, 2003) .

Bajo esta situación y con el actual impulso de los poderes públicos con relación a la atención de personas con discapacidad, que sienta sus bases en la convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) y en la Ley 51/2013, de igualdad de oportunidades , no discriminatorias y accesibilidad

universidad , consagran un cambio de percepción social de las personas con discapacidad, pasando de un modelo médico-asistencia al modelo de derechos humanos , dónde las personas con discapacidad se encuentran aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás , de modo que se reconozca que es necesario proporcionar la oportunidad de vivir su vida del modo más autónomo y pleno posible.

En España las políticas de inserción laboral de las personas discapacitadas (Del Río y Rubio, 2003) han pasado de poner el énfasis en medidas administrativas de tipo asistencial, a modelos de empleo protegido con la creación de los centros Especiales de Empleo (CEE) (Becerra, Montanero, Lucero y González ,2008), y el despliegue de políticas de discriminación positiva que enfatizan en la inserción laboral en el mercado ordinario o abierto como la forma más eficiente y eficaz de normalización, ofreciendo a las empresas ordinarias incentivos, ayudas y subvenciones a la contratación de trabajadores con discapacidad, junto a otros modelos de inserción laboral dentro del mercado ordinario, como los “enclaves laborales”, cuyo objetivo es implantar, en un tejido productivo normal y plenamente competitivo, unidades de producción dependientes directamente de un centro especial de empleo y el “empleo con apoyo” que promueva el “empleo competitivo” en entornos integrados mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo (Jordan de Urries y Verdugo, 2001). Los programas de inserción laboral existentes para personas con discapacidad han de garantizar la satisfacción de dichas necesidades, en función de las finalidades, características y usuarios de cada programa, para favorecer su inserción, beneficiándose de los diversos tipos de ayudas y contratos existentes en el contexto español y avanzando desde medidas más específicas hasta el acceso al empleo normalizado. En la tabla I recogemos, de manera esquemática, las medidas existentes en nuestro contexto.

Tabla 1. Modalidades de inserción sociolaboral en atención a la discapacidad

Medida específica de ajuste personal y social Centro Ocupacional	Centro Ocupacional
Participación de personas con discapacidad en el sistema de empleo protegido	Centro Ocupacional de Empleo
Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario	Enclaves laborales
Participación de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo	-Cuota de reserva y medidas alternativas -Contratación por cuenta (contrato indefinido, contrato temporal de fomento del empleo, contratos formativos, prácticas, contrato de interinidad). -Empleo por cuenta propia -Empleo con apoyo.

Fuente: Riaño-Galán, A., García-Ruiz, Rodríguez, A. y Álvarez-Arregui, E. (2016)

El 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 ordinario de trabajo,, el cual se define como “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 los trabajadores que desempeñan puesto equivalentes”. Se trata de un modelo que utiliza estrategias de formación para la integración con la intervención de profesionales expertos en el análisis del lugar de trabajo y en la formación en dicho puesto. Estos profesionales ofrecen la ayuda necesaria tanto al trabajador con discapacidad como al contexto laboral que lo acoge (Serra y Bellver, 2002). Dichas acciones se establecen en el artículo 2.2 del mencionado real decreto, las cuales son:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.
- Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo, detectando las necesidades y previniendo posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que ponga en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo. En este aspecto, para cubrir los posibles obstáculos, el preparador/a laboral emplea distintas herramientas que ayudan al trabajador a realizar las tareas propias de su trabajo cuando éste se ausenta, a lo cual volveremos más adelante.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

El Empleo con Apoyo es ante todo un proceso dinámico dirigido por el individuo que plantea una serie de fases de en su desarrollo, dichas fases se aceptan como modelo de buenas prácticas y forman parte del marco general del Empleo con Apoyo. Cada una de estas fases comprende una amplia gama de actividades, algunas de las cuales son específicas a un tipo determinado de discapacidad (Jordán de Urríes,2005), mientras otras son de carácter más universal, aplicándose a todos los grupos desfavorecidos.

Tabla 2. Fases del Empleo con Apoyo

PRIMERA FASE – INTRODUCCIÓN AL SERVICIO DE EMPLEO CON APOYO	
<p>Forman parte de un plan personal de empleo pactado, cuyo fin último es ayudar al individuo a participar en el mercado de trabajo.</p> <p>Dos valores fundamentales rigen esta fase.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suministrar una información accesible y de un modo adecuado</li> <li>• Ayudar al individuo a utilizar esa información y a tomar una decisión bien informada.</li> </ul>	
SEGUNDA FASE – TRAZADO DE UN PERFIL PROFESIONAL	
<p>Enfoque centrado en la persona, dónde se establecen análisis de intereses, aspiraciones, necesidades, situación y experiencia previas. Proceso de Planificación basado en la capacitación (empowerment).</p>	
TERCERA FASE – BÚSQUEDA DE EMPLEO	
<p>Asesoramiento y preparación que pueden ir dirigidos a:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un <i>Curriculum Vitae</i>.</li> <li>• Responder a ofertas de empleo publicadas.</li> <li>• Enviar cartas a empresas.</li> <li>• Llamar por teléfono a empresas para ofertarse como trabajador.</li> <li>• Participar en trabajos de prueba</li> <li>• Crear puestos de trabajo por parte de la propia agencia de empleo con apoyo.</li> </ul>
CUARTA FASE – IMPLICACIÓN DE LA EMPRESA	
<p>Se especifica la oferta de la empresa, y por tanto se da por supuesta la celebración de una reunión entre ésta y un profesional de la organización especialista en empleo con apoyo (éste último presumiblemente acompañado de la persona en búsqueda de empleo).</p> <p>Posibles temas a tratar durante dicha reunión incluyen los siguientes:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades y experiencia requeridas por la empresa</li> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Condiciones de empleo</li> <li>• Cultura imperante en el lugar de trabajo</li> <li>• Apoyos requeridos por la persona en búsqueda de empleo</li> <li>• Apoyos disponibles por parte del servicio de Empleo con Apoyo</li> <li>• Apoyos disponibles por parte de la empresa y de los trabajadores</li> <li>• Cuestiones de confidencialidad</li> <li>• Formación en toma de conciencia para empresa y trabajadores</li> <li>• Requisitos de salud y seguridad laboral</li> <li>• Disponibilidad de fondos y apoyos a través de programas gubernamentales</li> <li>• Orientación y asesoramiento a la empresa con respecto a sus obligaciones legales.</li> <li>• Mantener contacto con los profesionales de la Salud y Trabajo Social.</li> <li>• Escuchar y aconsejar al usuario con respecto a cualquier cuestión que pueda Plantear.</li> </ul>
QUINTA FASE – DOTACIÓN DE APOYOS DENTRO Y FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO	
<p>El grado, cantidad y naturaleza del apoyo dedicado a una persona dependerán de sus necesidades, capacidades y situación laboral, en todo caso debería desaparecer de forma gradual y sustituirse por el apoyo de los otros compañeros trabajadores</p>	<p><b>Apoyos dentro del lugar de trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestar ayuda y asesoramiento en temas de sociabilidad.</li> <li>• Designar a un tutor/compañero de trabajo.</li> <li>• Establecer y aprender la cultura imperante en el lugar de trabajo.</li> <li>• Ayudar al cliente a adaptarse al lugar de trabajo.</li> <li>• Prestar ayuda a empresa y trabajadores.</li> <li>• Determinar las costumbres y prácticas en el lugar de trabajo.</li> <li>• Determinar las oportunidades de ascenso.</li> </ul> <p><b>Apoyos fuera del lugar de trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolver problemas de tipo práctico (transportes, vestimenta laboral, etc.).</li> <li>• Tratar sobre relaciones laborales interpersonales.</li> <li>• Prestar asistencia con los trámites de ayudas sociales.</li> <li>• Mantener contacto con los profesionales de la Salud y Trabajo Social.</li> <li>• Escuchar y aconsejar al usuario con respecto a cualquier cuestión que pueda</li> </ul>

## **ACERCAMIENTO AL PROCESO METODOLÓGICO DEL EMPLEO CON APOYO EN EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN CECAP**

El área de capacitación laboral del servicio de capacitación CECAP cuenta con un recurso propia que hace efectiva esta labor de inclusión sociolaboral denominado Futurvalía<sup>12</sup>, cooperativa de iniciativa social, bajo el epígrafe de centro ocupacional de empleo, con el objetivo de garantizar la inclusión laboral de los colectivos más desfavorecidos a través de proyectos generadores de empleo, diseñados bajo principios de sostenibilidad económica y social. Del mismo modo, Futurvalía afronta las experiencias impuestas por el mercado de trabajo, logrando ratios recomendables de rentabilidad económica y social mediante un modelo colaborativo donde se comparten valores y objetivos comunes con las empresas. Es así, que ofrece servicios profesionales de calidad destinados a empresas, con la finalidad de incorporar a sus líneas estratégicas diferentes políticas de Responsabilidad Social a través de la contratación de personal cualificado, garantizando elevados niveles de productividad, eficacia y eficiencia y mejorando los resultados de las empresas a las que presta sus servicios. Mediante la colaboración con Futurvalía, la empresa colaboradora fomenta un comportamiento ético y socialmente responsable, que genera ventajas competitivas sostenibles a largo plazo, que conducen a la optimización de activos intangibles en su reputación y legitimidad. Se trata de un modelo generador de valor que garantiza resultados óptimos y de calidad en la prestación de servicios, cumpliendo con las expectativas y exigencias de sus grupos de interés, entre los que se encuentran sus numerosos clientes (empresas).

Por todo ello, desde Futurvalía se persigue el asesorar e implantar en la empresa políticas de Responsabilidad Social a través de la generación de empleo de personas con discapacidad; donde se ofrecen los siguientes servicios:

- Servicios de consultoría social e implantación de Responsabilidad Social en las Empresas (R.S.E.).
- Gestión de ayudas públicas y subvenciones.
- Agencia privada de contratación especializada en la selección de personas con discapacidad.
- Elaboración y desarrollo de proyectos generadores de empleo, conjuntamente con las empresas.
- Servicios para empresas:
  - Digitalización documental.
  - Gestión Documental.
  - Comunicación corporativa.
  - Jardinería y mantenimiento de zonas verdes.
  - Servicios administrativos y de archivo documental.
  - Recepción, atención telefónica y atención al público.
  - Limpieza de edificios y naves industriales.
  - Instalación, mantenimiento y soporte técnico.
  - Manipulación y montaje de componentes electrónicos.

---

<sup>12</sup> Futurvalia dispone de una página Web, donde visibiliza sus acciones. <http://www.futurvalia.com/>

- Almacenamiento, envasado, embalaje, manipulación y retractilado, embolsado, etiquetado y sus actividades auxiliares.
- Rehabilitación, restauración y reciclaje.
- Lavandería industrial.
- Servicios publicitarios y de márketing.
- Servicios auxiliares en restauración y hostelería.
- Servicios de atención a personas dependientes.

### **Funciones de los profesionales**

En este sentido, los profesionales encargados de dicha labor tienen las siguientes funciones:

- Proporcionar a las personas con especificidad la posibilidad de desarrollar sus intereses laborales.
- Sensibilizar a la población en general y al mundo empresarial.
- Hacer partícipe a todos los agentes sociales de la inserción laboral.
- Servir de puente entre el mundo empresarial y el mundo social.
- Propiciar la integración en el mundo laboral dentro de un contexto empresarial totalmente normalizado.

### **Metodología capacitación laboral**

Su metodología se basa en las indicaciones de los Estándares Europeos de Calidad para los servicios de empleo con Apoyo , el desarrollo del plan individual de intervención laboral de la persona con especificidad se sustenta sobre el principio metodológico del reconocimiento de sus puntos fuertes y sus puntos débiles; la identificación de dichos recursos individuales sirven para su posterior planificación en un Panel de Especificidad que forma parte del Plan individual de intervención de la persona. Los puntos fuertes o débiles pueden capitalizarse y convertirse en recursos facilitadores, primero, para su integración en el entorno, y segundo, para el acceso a la estructura de oportunidades que la sociedad provee, enfrentando las exigencias del medio real.

Los objetivos genéricos a alcanzar para las personas con especificidad son los siguientes:

1. Desde el plano de la sociedad-empresa:
  - Intermediación comunitaria.
  - Planificación centrada en la persona.
  - Generación de red de apoyo.
  - Sensibilización a trabajadores.
2. Desde el plano del trabajador y su capacitación laboral:
  - Desarrollo de funciones y tareas propias del puesto.
  - Seguridad e independencia laboral.
  - Autonomía personal.
  - Destrezas comunicativas y de interrelación.
  - Resolución de conflictos.
  - Adquisición de competencias de responsabilidad.

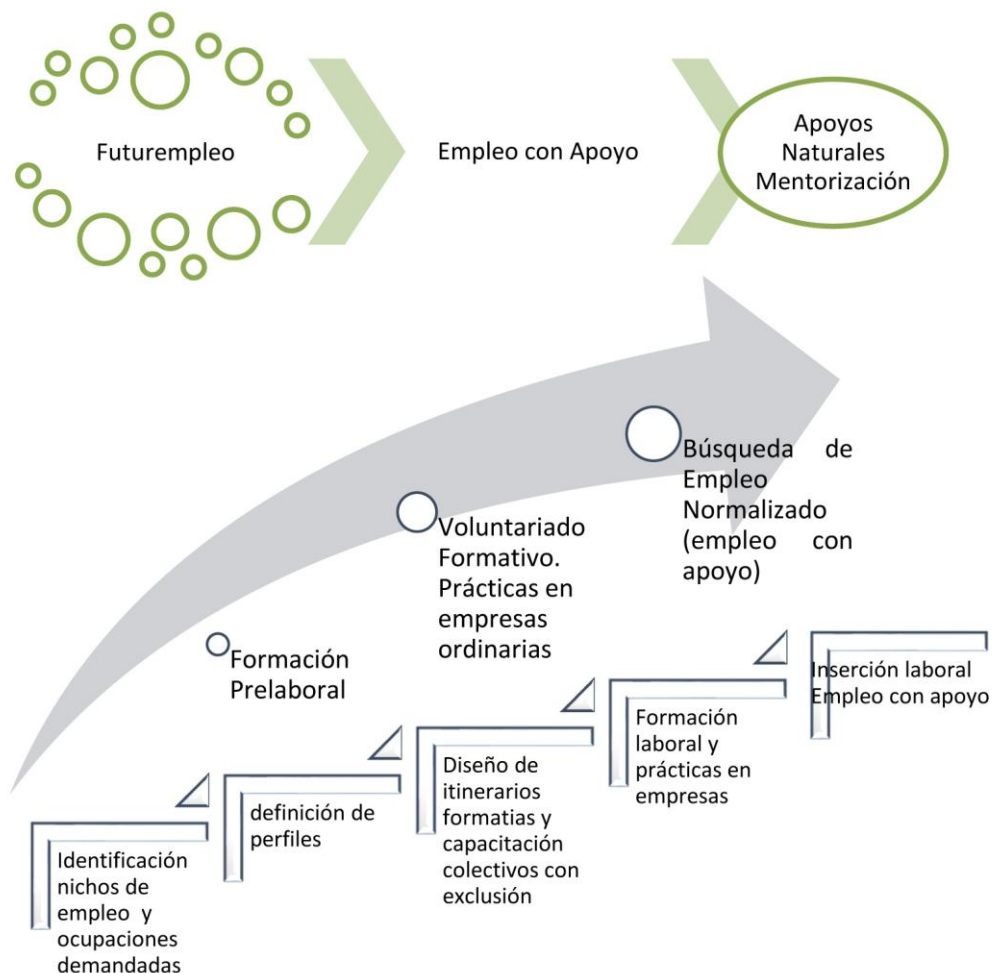
- Adquisición del rol de trabajador.
- 3. Desde el plano del desarrollo de habilidades la persona:
  - Rol del trabajador.
  - Responsabilidad laboral.
  - Puntualidad en los horarios.
  - Habilidades sociales en relación con los demás miembros del equipo de Trabajo.
  - Inteorización de normas laborales.
  - Distinción de jerarquía institucional.
  - Normas de educación y cortesía.
  - Autoimagen.

Futurvalía, es la unidad de intervención del ámbito laboral y es la que desarrolla acciones de inclusión social en el mundo del trabajo. Hay tres tipos de intervenciones dependiendo del grado de autonomía.

- Formación pre-laboral.
- Prácticas formativas no remuneradas en empresas colaboradoras.
- Intermediación laboral remunerada en empresas cliente

Grafico 1. Proceso del proyecto inserción sociolaboral y herramientas metodológicas

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Memoria interna de CECAP





Las herramientas utilizadas por CECAP en su área laboral, se centran en “Futurempleo”, “Empleo con Apoyo” y “apoyos naturales”.

La primera, “Futurempleo”, es una herramienta tecnológica de los procesos de selección, ésta nos permite realizar una selección de personal a partir de los puntos fuertes de las personas con especificidad y no por su currículum. Es una aplicación informática desarrollada desde el punto de vista metodológico y técnico por el propio Servicio de Capacitación CECAP, que organiza las capacidades y habilidades de la persona a partir de sus puntos fuertes, atendiendo a las exigencias del puesto de trabajo.

De este modo, gracias a la continua actualización de datos que llevan a cabo los profesionales, permite diseñar un itinerario formativo individual para la persona con especificidad, teniendo en cuenta sus preferencias y sus puntos fuertes. “FuturEmpleo” organiza la información en tres ámbitos o perfiles: el de los candidatos, el del puesto de trabajo y el de la empresa; cruzando esos datos, determina con asombrosa efectividad el porcentaje de idoneidad de un puesto para determinado candidato, del mismo modo que la adecuación de una persona determinada a un puesto de trabajo concreto. “FuturEmpleo” fue presentada en el Máster Interuniversitario de Políticas Territoriales de Empleo de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba.

La segunda herramienta, como se ha mencionado es el “empleo con apoyo”, el cual es un método de intervención, vehículo-herramienta, que ayuda a las personas con capacidades diversas o en desventaja a acceder a su derecho al trabajo remunerado en el mercado laboral abierto. Para que el empleo con apoyo resulte efectivo, es esencial que se trabaje metodológicamente con la persona con especificidad y con los empresarios o empleadores, realizando el mejor ajuste persona-puesto posible según las habilidades y aptitudes de los demandantes y si se acoplan estas capacidades con las necesidades de los empresarios. Hoy en día, el proceso de empleo con apoyo debe ofrecer diferentes apoyos tanto dentro como fuera del entorno laboral. El apoyo debe ajustarse a las necesidades individuales que tengan el trabajador con discapacidad, los compañeros y la empresa. La persona recibe apoyo para poder, al igual que cualquier otro empleado, hacer su presentación, realizar el período de prueba, desempeñar su labor y participar en los cursos de perfeccionamiento.

Como tercera herramienta, encontramos los “apoyos naturales”, son aquellos apoyos en el entorno laboral que supone algo más que la formación directa en el puesto de trabajo. Se buscan tutores o “apoyos naturales” entre sus superiores o compañeros para que enseñen y apoyen al nuevo trabajador en todo lo posible, desde Futurvalía se apoya a la empresa para que adapte sus procedimientos a las personas con discapacidad contratadas, y apoya a éste para que pueda asumir su nuevo papel profesional y desarrolle su potencial.

Con el desarrollo de estas herramientas de trabajo, Futurvalía es capaz de dar respuesta a las personas con especificidad protagonista de todo nuestro esfuerzo y a los futuros empleadores, contando actualmente con una base de datos de más de 180 empresas distribuidas en la Provincia de Toledo y que se encuentran en distintas fases del proceso de inclusión sociolaboral, que va desde las prácticas formativas, hasta el empleo con apoyo para terminar en una contratación definitiva por parte del mundo empresarial.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerra, M.T., Motanero, M., Lucero, M. y González, E. (2008). Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en tareas con elevada exigencia cognitiva. *Siglocero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 39 (2), número 226, pp. 63-81.
- Del Río, D y Rubio, F. (2003). *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los centros especiales de empleo*. Madrid: Unión Sindical de Madrid Regional de CC.OO.
- Villa, N (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación* Vol. 14 Núm. 2 (2003) 393-424
- Instituto Nacional de Estadística (2015). *El empleo de las personas con discapacidad*. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2014. Madrid: INE Instituto Nacional De Estadística. *Notas de Prensa*
- Instituto Nacional de Estadística (2008). *Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*, Madrid: Subdirección General de Estadísticas Sociales Sectoriales.
- Jordán de Urríes, F. B. (2005). *Estándares Europeos de Calidad para los servicios de empleo con apoyo. Instrumento de Evaluación*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- Jordan de Urríes, f. B y Verdugo, M. A. (2001). "el empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada". En Jordan de Urríes, F. B y Verdugo, M. A.(Coords.). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. Salamanca: Amarú .Ediciones. pp. 521-536.
- Jordán de Urríes, f. B y Verdugo Alonso, m. A. (2010). Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España, Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- OMS [Organización Mundial de la Salud] (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Malta.
- ONU [Organización de Naciones Unidas] (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York.
- 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 ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 168 de 14 de julio de 2007, pp. 30618-30622.
- Riaño-Galán, A., García-Ruiz, Rodríguez, A. y Álvarez-Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>
- Serra , F y Bellver, F. (2002). El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo., en *Siglo Cero*, 33 (1), pp. 5-14.