

El preparador laboral en el empleo con apoyo

The job coach within supported employment

MARÍA LUISA ARENAS ORTEGA*

RICARDO GONZÁLEZ CELPA**

* LICENCIADA EN PEDAGOGÍA. PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN
ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO (AESE).

** TÉCNICO ESPECIALIZADO EN ORIENTACIÓN E INSERCIÓN LABORAL.
PREPARADOR LABORAL EN LA FUNDACIÓN APASCOVI.

Resumen

Estrechamente ligada a la metodología del empleo con apoyo, aparece el preparador laboral, una figura innovadora de ayuda a la integración en el empleo ordinario, de la que los autores elaboran un perfil basado en la experiencia y la reflexión propias. Su implantación en nuestro país, impulsada por la Asociación Española de Empleo con Apoyo (A.E.S.E.), ha tenido gran acogida y reconocimiento.

Palabras clave: Asociación Española de Empleo con Apoyo, persona con discapacidad intelectual, itinerario laboral, calidad de vida, preparador laboral, empleo ordinario, apoyos naturales, inserción laboral, centro ocupacional, centro especial de empleo, perfil laboral.

Abstract

The job coach appears to be closely linked to the supported employment methodology. It is an innovative role in aiding with the integration into the common employment. The authors elaborate a profile of this role based on experience and their own thoughts. Its implementation in our country, led by the Spanish Association of Supported Employment (A.E.S.E.), has been widely welcomed and attained great recognition.

Keywords: Spanish Association of Supported Employment, person with intellectual disabilities, job schedule, quality of life, job coach, common employment, natural supports, job placement, occupational center, special employment center, job profile.

INTRODUCCIÓN

A menudo se cuestiona si las personas con discapacidad pueden desarrollar una tarea laboral en las *mismas condiciones* que el resto de las personas. Quizás un planteamiento más correcto sería el preguntarse si son capaces de desarrollar una *tarea laboral determinada en una empresa*, con otras personas que no tengan ningún tipo de discapacidad. Aún más: ¿cuál es el alcance de esta pregunta si a este colectivo lo único que les diferencia del resto de personas es esa discapacidad? Los profesionales y la sociedad deben reconocer que son capaces de trabajar y que, antes que nada, *son personas* con capacidad de autodeterminación y definir su calidad de vida (Verdugo, 2006). Ideas estas que al lector pueden parecerles obvias, pero que aún es necesario anunciar con claridad.

Hablar hoy de inserción laboral de personas con discapacidad es hablar de Empleo con Apoyo. En esta iniciativa subyace un modelo metodológico de inserción laboral que facilita la incorporación al empleo ordinario de la persona con limitaciones significativas de carácter físico, psíquico o sensorial, a través de un conjunto de estrategias y procedimientos técnicos de apoyo, ajustado a sus necesidades.

Antes de la promulgación de la Ley de Integración del Minusválido (LISMI, 1982), ya existían experiencias de empleo para personas con discapacidad en empresas protegidas, pero a raíz de esta Ley se define el itinerario hacia la inserción laboral de estas personas e incluso se habla de inserción tanto en la empresa pública como en la privada, estableciendo cuotas de reserva y obligatoriedad de las empresas como medidas de apoyo.

La metodología de inserción laboral de discapacitados se desarrolló en los Estados Unidos en los años 80 (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1981). En España se dio a conocer a principios de los 90 de la mano de Fernando Bellver y Gloria Canals. En 1993, nace la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) que pretende aglutinar, asesorar, impulsar y apoyar a entidades que desarrollan Empleo con Apoyo (ECA) en el estado Español y en Iberoamérica, así como ser un interlocutor válido con las administraciones.

María Luisa Arenas Ortega - Ricardo González Celpa

1. EL EMPLEO CON APOYO Y LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO (AESE)

La metodología del empleo con apoyo (ECA) tiene como objeto apoyar a las personas con dificultades de inserción en su proceso de preparación, búsqueda e inserción laboral. Para ello, propone una serie de estrategias:

1^o- Formación. La formación de las personas con dificultades de inserción es una tarea clave. Más allá de los logros académicos, sus alcances tienen que ver con las habilidades laborales, sociales y comunicativas. Se complementa con la reflexión personal sobre su futuro laboral y con la elaboración de un plan personal y familiar consensuado con el objeto de aclarar los intereses y las expectativas de cada una de las partes: si quieren trabajar, en qué sector (se les ofrecen diferentes perfiles laborales) y cuándo quieren hacerlo. Deben conocer y asumir los cambios que el acceso a la vida laboral conlleva en su dinámica cotidiana (vacaciones, horarios, rutinas...), y definir las necesidades de apoyo de manera realista. Las personas que trabajan con ellos deben confiar en las posibilidades que tienen y, lo que es más importante, que sepan escuchar sus demandas.

2^o- Búsqueda y ajuste de puestos de trabajo. En función de las necesidades de cada persona, se busca el puesto de trabajo que le permita desarrollarse. Tanto el empleador como la persona con discapacidad y las familias han de ser realistas con las posibilidades de trabajo. Cuando se analiza el puesto se definen las tareas que va a realizar esa persona dentro de la empresa, ajustándolas a las necesidades de ambos.

3^o- Formación en situación. Es una de las claves de éxito de esta metodología. La persona con discapacidad va acompañada a su puesto de trabajo por un preparador laboral que le ayuda a establecer una conexión con su entorno.

4^o- Seguimiento. La función del preparador laboral dentro de la empresa tiene una temporalidad limitada. Esto no quiere decir que desaparezca por completo, ya que desde la «sombra» hará un seguimiento en aquellos aspectos que se hayan establecido conjuntamente con el trabajador. Este apoyo irá variando de intensidad y de frecuencia según las necesidades y el momento.

En el I Simposium de Empleo con apoyo celebrado en Palma de Mallorca en 1991, Fernando Bellver y Francisco Serra definieron los diferentes momentos del apoyo de la siguiente manera:

El preparador laboral en el empleo con apoyo

- *Apoyo intensivo*: realizado por el preparador laboral *in situ*, en la propia empresa. Se trata de un apoyo que analiza las tareas y define las futuras ayudas.
- *Apoyo indirecto*: supone el distanciamiento del preparador laboral y facilita las estrategias laborales utilizadas por el trabajador con discapacidad y sus compañeros.
- *Apoyo natural*: apoyo realizado por algún compañero o por el propio entorno identificado previamente para tal fin, por medio del preparador laboral.

Esta metodología, que A.E.S.E ha venido impulsando y defendiendo –aunque no sin dificultades– desde el año 1993, ha tenido finalmente su reconocimiento en 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. Este Decreto supone un avance significativo en la implantación de las políticas de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982), cuya finalidad primordial es su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato. Se reconoce el derecho de los ciudadanos a poder elegir esta fórmula de inserción y recibir apoyo para su inclusión laboral; se confirma el ECA como un sistema idóneo para la integración individualizada; se regula el marco de relación entre las empresas y las entidades de apoyo; reconoce la figura profesional del preparador laboral; se reserva financiación para esta línea en los presupuestos generales del Estado. Los Centros Especiales de Empleo (CEE) pueden utilizarse para la transición de sus trabajadores al mercado abierto, cumpliendo con lo establecido en la LISMI.

En cuanto a los aspectos mejorables del Real Decreto, hay que destacar que no se incluyen en el sistema la búsqueda de empleo los períodos sin contrato; se limita el seguimiento a un período corto de tiempo (1 ó 2 años, o 30 meses como máximo), mientras que en los CEE el apoyo es ilimitado; es muy rígido en las ratios y en los tiempos de atención para cada trabajador, frente a la flexibilidad que hay en la práctica; además, la financiación es muy escasa.

Un sinfín de experiencias tanto en España como en Iberoamérica avalan la eficacia de este modelo de inserción, impulsado y reconocido con el Real Decreto de ECA, lo que ha facilitado su implantación definitiva. Entre las funciones de la A.E.S.E. cabe destacar: velar para que la implantación de esta metodología

María Luisa Arenas Ortega - Ricardo González Celpa

sea adecuada a la ley; formar a profesionales; crear redes sociales y congresos nacionales e internacionales que favorezcan compartir experiencias, con el objeto de ampliar el conocimiento (v.g. Simposio bianual Internacional de Empleo con Apoyo). La A.E.S.E. participa desde sus inicios en la Asociación Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), siendo un referente y participando en programas de desarrollo de esta metodología en Europa.

2. EL PREPARADOR LABORAL DENTRO DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO

La figura del preparador laboral constituye el principal agente de Apoyo que guía el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad. Su intervención se desarrolla principalmente en el puesto de trabajo, en estrecha vinculación con la persona y con la empresa.

El preparador laboral es el principal valedor de la persona con discapacidad y el encargado de diseñar, junto con la propia persona, los diferentes itinerarios laborales. Juntos harán una valoración de los programas y actividades necesarios para una exitosa inserción, a la luz de las características personales, familiares y sociales.

La conexión entre ambos debe de ser íntegra. A partir de un conocimiento preciso de la persona, el Preparador interviene en tres fases claramente diferenciadas.

En la primera fase o *fase inicial*, se trabaja con la persona para que desarrolle los aspectos de la personalidad que posteriormente facilitarán la incorporación al puesto de trabajo: hábitos, confianza, empatía, responsabilidad, autoestima... Esta tarea se lleva a cabo de manera sistémica e interactiva con el grupo de iguales, dentro de los talleres de inserción y con los compañeros que ya están trabajando y que pueden enriquecerle con sus experiencias.

En la segunda etapa o *fase de acompañamiento*, la persona se incorpora al puesto de trabajo, conociendo y aprendiendo las competencias y habilidades propias de la tarea y de la relación: funciones, ritmo, calidad, producción, relaciones, horarios, desplazamientos... En definitiva, de lo que se trata es de «Aprender el trabajo trabajando».

En esta etapa debe manejar tres situaciones:

- Suplir las carencias que pueda presentar la persona mediante estrategias de enseñanza-aprendizaje.

- Trabajar con el entorno para encontrar posibles apoyos naturales que faciliten la incorporación y participación de la persona a su nuevo trabajo.
- Poner a su disposición un programa personalizado que le permita familiarizarse e interiorizar todo lo que ha de aprender para desarrollar sus funciones.

El preparador laboral es el responsable de tomar la decisión sobre cuándo debe finalizar el acompañamiento, así como la intensidad de los apoyos ofrecidos, que podrán variar en función de las necesidades del individuo.

La última fase es la *fase de seguimiento o control*. No deja de ser una prolongación de la segunda, cuando se empieza a ver cómo la persona ya tiene una mínima autonomía dentro de la empresa y donde los apoyos remiten. Aquí no es raro que aparezcan complicaciones por distintos motivos: en autonomía, actitudes, complejidad de las tareas, relaciones interpersonales... En estos casos, es preceptivo realizar un análisis de la situación y poner a disposición del programa y de la persona los instrumentos necesarios.

Si se trabajan con coherencia todas las fases y la adecuación del perfil al puesto de trabajo es idónea, se dan las condiciones para una progresión profesional del individuo, bien mediante el enriquecimiento del trabajo, bien por la opción personal de ascenso de categoría laboral en la misma empresa o en otra diferente.

3. SER PREPARADOR LABORAL. UNA VISIÓN DESDE LA CERCANÍA

Permítame el lector la licencia de acudir en este apartado al estilo personal, debido a la naturaleza experiencial y emotiva de su contenido. Espero que ello no reste lógica y sentido común al discurso.

Si hago un balance de las cosas que se me pasaron por la cabeza cuando comencé mi camino laboral con las personas con discapacidad intelectual, me doy cuenta de todo lo que han influido en mi vida, tanto personal como profesionalmente.

En el año 2003, se puso en marcha en la entidad en la que trabajo, la FUNDACIÓN APASCOVI, un proyecto nuevo cuyo principal objetivo era favorecer la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, ofreciéndoles una vida independiente con la creación de unas Viviendas Supervisadas en el municipio madrileño de Torreldones.

Fue entonces cuando mi camino laboral dio un giro de 180 grados. Se me presentó la oportunidad de conocer la verdadera realidad de las personas con dis-

María Luisa Arenas Ortega - Ricardo González Celpa

capacidad intelectual: sus expectativas e inquietudes, sus necesidades, sus ilusiones y sus temores; en definitiva, sus muchas capacidades.

Fueron casi 5 años formando parte de ese proyecto los que estuve conviviendo con un grupo de personas, la mayoría de ellos trabajadores del Centro Especial de Empleo, que también gestiona APASCOVI. Tiempo más que suficiente para conocer la realidad laboral de este colectivo, para escuchar todo lo que significa para ellos el trabajo y la importancia que tiene en sus vidas. Gracias a esta experiencia pude empatizar y me fui acercando al mundo de la Inserción Laboral de las personas con discapacidad. Ellos me ayudaron a descubrir y a reorientar mi perfil laboral. Gracias a ellos supe que me sentía cómodo trabajando en este campo y esta idea pasaba una y otra vez por mí cabeza...: «Quiero ser preparador laboral».

Sin perder ni un sólo minuto y motivado por las inquietudes de informarme y leer mucho sobre el tema, me puse manos a la obra. Fui encaminando mi experiencia laboral y mi formación al Empleo de personas con Discapacidad Intelectual y, en concreto, a todo lo relacionado con la innovadora metodología del «Empleo con Apoyo».

Crecí como preparador laboral entre textos de Miguel Ángel Verdugo, Borja Jordán Urriés, Fernando Bellver, Gloria Canals, Chrysty Lynch y Paul Wehman entre otros, sin olvidarme de la Exposición que hizo Lou Brown en el Simposio de Empleo con Apoyo de Valencia (2007). Uno de los momentos que recuerdo con más cariño, ya que me hizo reflexionar sobre la multitud de capacidades laborales que tiene este colectivo y que, hasta el momento, no conocía.

Con el paso del tiempo, iba sintiéndome más seguro en la materia, y la FUNDACIÓN APASCOVI me ofrecía la posibilidad de asistir a todas las iniciativas que estuvieran relacionadas con la Metodología del Empleo con Apoyo. Fue así como conocí otras realidades, pude visitar otras comunidades y asistir anualmente a los Simposios de Empleo con apoyo.

Recuerdo mi reciente visita a AESE de forma especial. La cercanía y sencillez que mostraron para explicarme todas mis dudas sobre este tipo de programas, su metodología, sus herramientas de trabajo y funcionamiento del servicio, crearon en mí una mayor vinculación con esta maravillosa fórmula de empleo.

Ahora que han pasado casi tres años, puedo analizar todo lo que vivido trabajando dentro de los Programas de Empleo con Apoyo. Ser preparador laboral de personas con discapacidad no es sólo una ocupación, para mí es algo más.

Es saber que estás ayudando a alguien en su desarrollo como persona en lo social, personal y laboral.

En ocasiones, alguno de mis compañeros me ha dicho: «Te implicas demasiado con las inserciones, parece que te tuvieran que dar el trabajo a ti». Pues efectivamente y, aunque parezca extraño, así es. Su trabajo es el mío, sus éxitos laborales son los míos y sus fracasos también son los míos. Éste debería ser el pensamiento de todo preparador laboral, sin olvidar que el verdadero protagonista del proceso de inserción laboral, es la persona con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- AFEM (Asociación FEAPS para el empleo de personas con discapacidad intelectual) (2008). *Libro Blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*.
- Alba, A. y Moreno, F. (2004). *Discapacidad y Mercado de trabajo*. Madrid. Obra Social Caja Madrid.
- Casanova, M.A. y Cabra, M.A. (2009). *Educación y Personas con Discapacidad: Presente y Futuro*. Madrid: Fundación ONCE.
- Izuzquiza, D. y Herrán, A. de la (coord.). (2010). *Discapacidad intelectual en la empresa. Las claves del éxito*. Madrid: Pirámide.
- Jordán de Urríes, F. B. (2003). Empleo con apoyo: Buenas prácticas: *DOWN, Revista de la Federación Española del síndrome de Down*, 24, 18-21.
- Jordán de Urríes, F.B. (2009). Empleo con apoyo. *International Encyclopedia of Rehabilitation. International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE)*.
- Martínez, A. (2009). *Modelo de intervención mediante estructuras de apoyo. El ejemplo del Proyecto Trébol*. Publicaciones INICO.
- Salvá, F. y Nicolau, I. (2000). *Formación e inserción laboral. «Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención»*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero* n°175, vol 29, (1), pp. 23-31.
- Verdugo, M.A. y Jordán de Urríes, F.B (2006). *Rompiendo inercias. Claves para avanzar*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Verdugo, M.A. (2006). *Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- VV. AA. (2007). El Camino hacia la inserción laboral. *VI Simposium de Empleo con Apoyo de Valencia 2007*. Publicaciones INICO.
- VV. AA. (2002). Hacia la Integración plena mediante el empleo. *Simposium de Empleo con Apoyo de Salamanca 2002*. Publicaciones INICO.