



FACULTAD DE EDUCACIÓN DE PALENCIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

TRABAJO FIN DE GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

AUTORA: MÓNICA SAN EMETERIO CANALES

TUTORA: MARÍA CRUZ TEJEDOR MARDOMINGO

CURSO ACADÉMICO 2013/2014

Palencia

“Si quieres construir un barco, no empieces por buscar madera, cortar tablas o distribuir el trabajo, ...sino que primero has de evocar en los seres humanos el anhelo del mar, ancho y libre”. Saint de Exupéry.

RESUMEN.

El presente trabajo versa sobre el desarrollo de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional dirigido a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que prestan sus servicios en el Centro Especial de Empleo (CEE) de la Asociación de Tutores y Amigos del Centro San Cebrián (ATACES), perteneciente al Grupo Fundación San Cebrián. Se presenta el Programa de Ajuste Personal y Social que se desarrolla, centrándonos en los Apoyos Individuales recibidos por una de las personas usuarias del servicio así como un Cuestionario de Satisfacción realizado por la propia persona.

Este trabajo pretende dar continuidad al desarrollado por mi compañera Amaya Amor Padilla. Con ello hemos querido reflejar la evolución de una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo que inicia su Itinerario Personalizado de Inserción hasta llegar al empleo, en este caso al empleo protegido en el CEE, y los Apoyos Individuales que ha recibido y recibe.

ABSTRACT.

This paper deals with the development of the Support Unit Professional Activity aimed at people with intellectual or developmental disabilities who serve in the Special Employment Centre (EEC) of the Association of Guardians and Friends of Centro San Cebrián (ATACES) belonging to the Foundation Group San Cebrián. Program Personal and Social Adjustment that is developed, focusing on the Individual Support received by one of the service users and a satisfaction questionnaire completed by the person is presented.

This work aims to continue the developed by my partner Amaya Amor Padilla. With this we wanted to reflect the evolution of a person with an intellectual or developmental disability that begins its Custom Itinerary Inserting up to the job, in this case the protected employment in the EEC, and Individual Support you received and receives.

PALABRAS CLAVE.

Discapacidad Intelectual o del Desarrollo. Calidad de Vida. Autodeterminación. Planificación Centrada en la Persona. Itinerario Personalizado de Inserción. Apoyos Individuales. Centro Especial de Empleo. Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. Ajuste Personal y Social. Empleabilidad.

KEYWORDS.

Intellectual and Developmental Disabilities. Quality of Life. Self-determination. Person Centered Planning. Inserting Custom Itinerary. Individual support. Special Employment Centre. Support Unit Professional Activity. Personal and Social Adjustment. Employability.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	6
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. JUSTIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL EDUCADOR O EDUCADORA SOCIAL.....	7
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y ANTECEDENTES.....	15
4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y CONCEPTO DE DISCAPACIDAD INTELLECTUAL O DEL DESARROLLO.....	15
4.2. CONCEPTOS CLAVE; CALIDAD DE VIDA, AUTODETERMINACIÓN Y PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA.....	19
4.3. MARCO JURÍDICO Y POLÍTICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL O DEL DESARROLLO... ..	21
4.4. FORMACIÓN Y EMPLEO.....	26
4.5. EL GRUPO FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN.....	31
5. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA: LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.....	36
5.1. CONCEPTO UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.....	36
5.2. OBJETIVOS.....	36
5.3. DESTINATARIOS.....	37
5.4. PROGRAMA GENERAL DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL.....	38
5.5. EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	44
6. DESCRIPCIÓN DEL CASO PRÁCTICO.....	46
7. CONCLUSIONES.....	51
8. LISTA DE REFERENCIAS.....	56
9. ANEXO.....	61
ANEXO I: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN PROGRAMA UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.....	62

1. INTRODUCCIÓN.

El Grupo San Cebrián está situado en Palencia y su provincia desde hace más de treinta años trabajando por la felicidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Palencia es una provincia despoblada, con un crecimiento vegetativo muy negativo, del -0,92% en el último año frente a un descenso de España del 0,2. Según los últimos datos estadísticos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2013 la provincia de Palencia cuenta con 168.955 habitantes de los cuales aproximadamente 82.000 viven en la capital. La población con discapacidad de la comunidad es aproximadamente de 145.300 de los cuales más de la mitad son mujeres, siendo el número de personas acreditadas con el certificado de discapacidad en Palencia de 12.147. Las personas que en la provincia de Palencia tienen certificado de minusvalía en edad de trabajar son aproximadamente 6.180. Lo que significa que en nuestra provincia de cada 100 personas en edad laboral 5,5 padece alguna discapacidad.

La población con discapacidad tiene patrones de comportamiento similares a la población general en cuanto a su localización en el territorio: jóvenes, mayores y mujeres tienen una mayor presencia en la capital, mientras que los hombres de grupos de edad intermedios se concentran en mayor proporción en los municipios de la provincia.

Una provincia extensa con ciento noventa y un municipios y con un tejido industrial pequeño, en la que predominan los servicios. En la provincia de Palencia se contabilizan un total de doce empresas calificadas como CEE que se dedican en su mayor parte al sector de manipulados auxiliares de la industria y al sector servicios.

En este contexto, el Grupo San Cebrián como Organización de Economía Social, se ha propuesto crear condiciones de igualdad para las personas con discapacidad, incidiendo de manera especial en las que más apoyos necesitan, en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo constituyen un grupo poblacional con especial riesgo de sufrir más rápidamente y de forma más violenta, los efectos de una situación económica adversa. La discapacidad es un factor de exclusión social que se manifiesta en muchos ámbitos de la vida social. La crisis económica acentúa esa exclusión, encontrándose las personas con discapacidad en una situación de desventaja. Las tasas de paro han aumentado, al igual que se han incrementado para la población general. La población con discapacidad, sigue presentando índices de inactividad laboral muy superiores a los de la población general, por lo que una parte importante de la población ve limitado su acceso al

empleo, lo que repercute directamente en la recepción de ingresos perjudicando su situación socio- económica. Esta situación es fruto, a su vez de una mala situación formativa de origen, que aunque en los últimos años está mejorando, representa todavía un impedimento en la igualdad de derechos y oportunidades.

La actividad laboral se ha convertido en uno de los principales cauces de inserción social de las personas. El empleo es un objetivo prioritario para lograr la normalización, la integración y la mejora de la Calidad de Vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, ya que el trabajo favorece su autonomía personal y su participación en la vida de la comunidad, redefine su rol en el seno familiar, mejora su nivel de autoestima y sobre todo porque ellos quieren trabajar.

En el marco de los Programas y Proyectos de Empleo dirigidos a dar respuestas a las dificultades para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, el Grupo Fundación San Cebrián ofrece:

- El Programa de Itinerarios Personalizados de Inserción cuyo objetivo es ofrecer los Apoyos Individuales para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo puedan acceder al empleo y ofrece la orientación, formación e intermediación que cada persona necesite en su camino al empleo.
- El Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional que pretende dar continuidad al Programa de Itinerarios Personalizados de Inserción y ofrecer los Apoyos Individuales que la persona necesite una vez conseguido un puesto de trabajo, en este caso en el CEE.

Para mostrar esta realidad, junto con mi compañera Amaya Amor Padilla, hemos analizado ambos Programas con el fin de ofrecer una visión de la intervención de los proyectos de empleo y ver la coordinación y complementariedad de los dos programas que se están llevando a cabo para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

2. OBJETIVOS.

Se describen a continuación el objetivo general y objetivos específicos que pretende el desarrollo de este Trabajo Fin de Grado (TFG).

2.1. OBJETIVO GENERAL.

Describir la práctica de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, dirigido a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que prestan sus servicios en el CEE, y que tienen como objetivo ofrecer los Apoyos Individuales para mejorar el Ajuste Personal y Social y la Empleabilidad de sus trabajadores, con el fin último de contribuir a que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo pueda realizar su proyecto de vida en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Hacer un recorrido por la evolución histórica y concepto de la discapacidad intelectual o del desarrollo así como del Marco Jurídico y Políticas de Promoción, haciendo una especial mención a los conceptos clave en la atención a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo: Calidad de Vida, Autodeterminación y Planificación Centrada en la Persona (PCP).
- Describir las modalidades de formación y empleo para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Dar a conocer el Grupo Fundación San Cebrián, sus figuras jurídicas, misión, visión y valores así como su cartera de servicios.
- Profundizar en el Programa de Ajuste Personal y Social que se desarrolla en las Unidades de Apoyo a la Actividad profesional de ATACES, CEE San Cebrián, así como en el desarrollo de los Apoyos Individuales recibidos en un caso práctico y un Cuestionario y Satisfacción del Programa realizado por la propia persona.
- Exponer las funciones y competencias del educador o educadora social en la intervención desarrollada.
- Hacer una reflexión sobre la práctica, valorando los puntos fuertes del programa así como posibles líneas de mejora en el futuro.

3. JUSTIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL EDUCADOR O EDUCADORA SOCIAL.

Una Definición Profesional, un Código Deontológico y un Catálogo de Funciones y Competencias de la profesión, configuran los tres documentos básicos que definen la identidad del educador o educadora social.

Según el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias, en su documento sobre el Grado de Adaptación Bolonia del Graduado/a de Educación Social, la actual Facultad de Educación de Palencia y Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid :

El educador o educadora social es un profesional que realiza una intervención socioeducativa con personas y en sus contextos, con el fin de que logren su desarrollo personal y social, su integración y participación en la comunidad en diferentes ámbitos sociales. Desempeña con otros profesionales una función de intervención social y educativa en contextos sociocomunitarios. La Educación Social una profesión de carácter pedagógico que pretende:

- La incorporación de las personas, los ciudadanos, a la diversidad de las redes sociales, entendida como el desarrollo de la sociabilidad y la movilidad social.
- La promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades de la adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social. (p.8).

El Código Deontológico del Educador Social presentado en Santiago de Compostela el 1 de Octubre de 2004 en el marco del IV Congreso Estatal del Educador Social, recoge los principios y normas que orientan la acción y la conducta profesional que ayudan al educador o educadora en el ejercicio de su profesión y mejorarán la calidad del trabajo que se ofrece a las personas y a la comunidad. Los siguientes principios básicos deben orientar su acción:

- Principio de respeto a los Derechos Humanos.
- Principio de respeto a los sujetos de la acción socioeducativa.
- Principio de justicia social.
- Principio de la profesionalidad.
- Principio de la acción socioeducativa.

- Principio de la autonomía profesional.
- Principio de la coherencia institucional.
- Principio de la información responsable y de la confidencialidad.
- Principio de la solidaridad profesional.
- Principio de la participación comunitaria.
- Principio de complementariedad de funciones y coordinación. (p.24).

Además el educador seguirá las siguientes normas deontológicas:

- En relación a las **persona**, guardará un trato igualitario evitando el uso de métodos y técnicas que atenten contra la dignidad, respetará la decisión de la persona o de su tutor legal, evitará toda relación que trascienda de la relación profesional (para lo que deberá conocer la situación concreta del entorno más cercano), deberá potenciar los recursos personales y sociales; siempre con una rigurosa profesionalidad en el tratamiento de la información.
- En relación a su **profesión** trabajará con una programación que garantice la acción, planificando la acción en todas sus dimensiones, manteniendo una actitud crítica continua. Para ello recogerá toda la información posible, la analizará objetivamente, con responsabilidad y rigor metodológico. Seguidamente, valorará los elementos y componentes subjetivos que entren en juego en el planteamiento y desarrollo de la acción socioeducativa.
- En relación al **equipo** cooperará en la planificación, desarrollo, funcionamiento y evaluación de las acciones, así como de los mecanismos y criterios de transmisión de la información.
- En relación a la **institución donde realiza su trabajo** conocerá y respetará los principios ideológicos, compartirá su misión, visión, valores y código ético y será consecuente con las normas.
- En relación a la **sociedad en general** colaborará con los distintos servicios de la comunidad, optimizando los recursos y trabajando de manera efectiva con la comunidad, potenciando la vida social y cultural, fomentando el conocimiento y valoración de todos los aspectos sociales y culturales que puedan influir en la persona.

Los ámbitos de intervención de la Educación Social, entendidos estos como colectivos, personas, lugares o contextos, susceptibles de que se desarrolle una alguna intervención socioeducativa, son de gran diversidad. De forma genérica, en el ámbito de la discapacidad

intelectual o del desarrollo que nos ocupa, podemos considerar los siguientes ámbitos de actuación del educador o educadora social: ámbito personal, familiar, grupal y social.

Dentro del ámbito específico de la discapacidad intelectual o del desarrollo, el educador o educadora social puede intervenir en centros de día, centros ocupacionales, centros específicos de educación especial, centros de estimulación temprana, centros de rehabilitación, centros especiales de empleo e intermediación laboral, orientación a familias y en el ámbito del ocio inclusivo y la participación social.

El educador o educadora social trabajará por la misión de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias ofreciéndole los apoyos individualizados necesarios para que pueda realizar su proyecto de calidad de vida en igualdad de oportunidades con el resto de la ciudadanía promoviendo el ejercicio de sus derechos.

Para ello perseguirá los siguientes objetivos:

- Prevenir y compensar dificultades e inadaptaciones de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Favorecer la mejora de la calidad de vida y autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual.
- Desarrollo de programas con fin educativo, cultural, lúdico...
- Potenciar la búsqueda de la información y comprensión y del entorno social.
- Desarrollar un espíritu crítico y la capacidad de comprensión y análisis del entorno en el que desarrolla su práctica.
- Favorecer la participación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de los grupos de interés.
- Favorecer la mejora de las competencias y aptitudes de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Favorecer el desarrollo sociocultural, sociolaboral, institucional y comunitario.
- Contribuir a la creación y consolidación del tejido social y asociativo.

En este punto, me centraré en la justificación del educador o educadora social para intervenir en la intermediación laboral, concretamente en el apoyo a los trabajadores del CEE a través de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional al que se refiere este TFG, así como en sus competencias y funciones.

El concepto de CEE fue introducido en nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, desarrollándose posteriormente por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

Los CEE enmarcados en la Economía Social son aquellos promovidos o participados mayoritariamente por entidades u organismos de iniciativa social o interés general. Son empresas que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia un colectivo con menores oportunidades en el mercado abierto de trabajo. A nivel asociativo los Centros Especiales de Empleo están ampliamente representados por AFEM (Asociación FEAPS para el Empleo de las Personas con Discapacidad), CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) y FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo).

El Centro Especial de Empleo San Cebrián inscrito el 17 de Junio de 1985, tiene como objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de Servicios de Ajuste Personal y Social que requieran sus trabajadores minusválidos al régimen de trabajo normal. (Art. 42.1 LISMI). Un CEE es una empresa donde al menos el 70% de la plantilla presenta alguna discapacidad con grado igual o superior al 33%.

Los Centros Especiales de Empleo deben para ello, prestar Servicios de Ajuste Personal y Social que faciliten la plena integración de los trabajadores con discapacidad a su puesto de trabajo y fomenten su autonomía personal y social. Estos servicios pueden resultar un instrumento muy útil hacia un ajuste laboral que permita hacer frente y superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad tienen en el proceso de incorporación plena a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo, y en particular para aquellos trabajadores con especiales dificultades para el acceso al mercado abierto de trabajo.

Con el fin de mejorar el funcionamiento de estos servicios, el Real Decreto 469/2006 de 21 de abril regula las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, previstos en el art. 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, como instrumento de modernización de dichos Servicios de Ajuste. Este Real Decreto es aplicable a todo el territorio nacional en base a la competencia del Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas que tienen transferidas la gestión de las políticas activas de empleo, como es Castilla y León.

El CEE San Cebrián cuenta con la experiencia de haber trabajado en estas tareas prestando Servicios de Ajuste Personal y Social a través de las Unidades de Apoyo durante los últimos ocho años.

Las subvenciones a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste, van destinadas a financiar los Costes Laborales y de la Seguridad Social de los trabajadores de dicha unidad. Su perfil es de Técnicos de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables y por los Encargados de Apoyo a la Producción. La composición de las Unidades de Apoyo se establece según el número de trabajadores del CEE, grado de discapacidad, tipo de contrato y tipo de jornada.

Por otro lado, la Resolución de 20 de septiembre de 2012 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en su at. 93, establece el sistema de Clasificación Profesional basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad, recogiendo la figura del educador o educadora social dentro del Grupo III como Personal Titulado de Grado Medio o Grado.

Es por tanto un posible perfil del educador o educadora social, como Técnico, el formar parte del equipo multidisciplinar que integra las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

El educador o educadora social debe facilitar que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo realice una actividad productiva en el CEE ofreciendo lo Servicios de Ajuste Personal y Social que necesite.

En cuanto a las competencias del educador o educadora social, podemos hablar de **competencias generales** y **competencias específicas**, entendidas estas como las capacidades, actitudes y conductas requeridas para el desempeño de sus funciones:

- Las **competencias generales**:
 - **Instrumentales**: capacidad de análisis y síntesis, organización y planificación, comunicación oral y escrita en la lengua materna, utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional, gestión de la información, resolución de problemas y toma de decisiones.

- **Interpersonales:** capacidad crítica y autocrítica, capacidad para integrarse y comunicarse con expertos de otras áreas y en distintos contextos, reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad, habilidades interpersonales y compromiso ético.
 - **Sistémicas:** autonomía en el aprendizaje, adaptación a situaciones nuevas, creatividad, liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor, apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida, compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional, gestión por procesos con indicadores de calidad.
- Las **competencias específicas** más relevantes en este ámbito serían:
- Detección y prevención de situaciones de riesgo o de exclusión social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.
 - Recepción y análisis de las demandas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y familiares o por parte de entidades, instituciones y otros servicios.
 - Elaboración, seguimiento y evaluación de los Apoyos Individuales en coordinación con otros profesionales.
 - Conocer los factores biológicos y ambientales que afectan a los procesos socioeducativos.
 - Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención.
 - Aplicación y evaluación de los apoyos y acompañamiento en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y/o familias que tienen especiales dificultades en su proceso de socialización.
 - Sensibilización y educación ciudadana en relación con la discapacidad.
 - Intervención en las situaciones conflictivas (función mediadora).
 - Contacto y coordinación con profesionales, grupos y/o entidades con la finalidad de optimizar las actuaciones.
 - Valoración de las necesidades del servicio en referencia a la mejora de la intervención.
 - Coordinación con el resto de los servicios del mismo nivel, tanto para el establecimiento de criterios y prioridades, como para el trabajo individual y familiar.
 - Derivación de los casos al equipo interdisciplinar.
 - Seguimiento de la aplicación de recursos alternativos o complementarios.
 - Participación en la supervisión, contraste y discusión de casos, metodología y proyectos de intervención.

- Evaluación continua de la aplicación de los proyectos para la elaboración de la memoria final.
- Asistencia y soporte técnico al resto de trabajadores que realicen la intervención directa.
- Recopilación de información sobre actividades y entidades relacionadas con la discapacidad para optimizar recursos e intervenciones.
- Proposición de adaptaciones o reformas constructivas en la empresa para mejorar la intervención.

Se pueden agrupar estas competencias específicas en tres: de intervención (recepción, análisis y seguimiento de personas y proyectos); de documentación (informes, evaluación y procesos de orientación) y de coordinación de recursos (entre la misma organización y la sociedad).

En lo que se refiere a las funciones más específicas del educador o educadora social en cuanto a su trabajo dentro de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, se pueden definir cuatro campos fundamentales de actuación:

▪ **Con respecto a la persona:**

- Diagnóstico y evaluación: recoger toda la información necesaria sobre las características personales y sociales.
- Estudio del puesto de trabajo: estudio de los objetivos del puesto, recursos, entorno, tareas y requisitos del mismo, adaptación al puesto y ergonomía.
- Seguimiento y mantenimiento del puesto de trabajo: permite visualizar si el trabajador está desarrollando su actividad profesional, realizando la supervisión para corregir, ampliar, añadir, suprimirlos aspectos que puedan interferir en el buen funcionamiento del trabajador y evaluar el desempeño profesional del trabajador. Así mismo debe adaptar el trabajo a las circunstancias del mercado y al desempeño de nuevas funciones.
- Formación: determinar necesidades, objetivos, selección del método y evaluación de los progresos. Pueden ir dirigidas al Ajuste Personal y Social (Áreas de Apoyo), a la formación técnica (conocimientos, actitudes y capacidades básicas necesarias para el desempeño de la actividad laboral), o a la formación transversal.

▪ **Con respecto al empleo:**

- Relaciones laborales: informar, asesorar al trabajador sobre aspectos del ordenamiento jurídico laboral.
- Favorecer el tránsito del CEE al Enclave Laboral o al mercado abierto:
Tras el análisis de las distintas tendencias de los sectores económicos de la zona y dirigirse a fuentes de información (como oficinas del INEM, revistas especializadas, Cámara de Comercio, Confederación de Empresas...) el educador o educadora debe participar activamente en la búsqueda de empresas que permitan la inserción, articulando estrategias de acercamiento (entrevistas, contactos telefónicos...), siempre informando al empresario sobre la discapacidad y su posible participación y colaboración con ese colectivo, lo que puede propiciar la empleabilidad. En caso de Enclaves Laborales el educador o educadora debe ofrecer al empresario información sobre la evolución del trabajador en todas las variables influyentes, recoger información del resto de la plantilla que pueda influir, ofrecerá el apoyo en el puesto de trabajo que se ira retirando paulatinamente y se encargará de ser el intermediario entre el trabajador, la familia y el CEE.

▪ **Con respecto a familia:**

- Solicitar toda la información necesaria sobre la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Propiciar la plena participación y dialogo de la familia, tratando de disminuir actitudes sobreproteccionistas y favoreciendo la autonomía personal.
- Información de la situación laboral y formativa y así como de los apoyos que se ofrecen a la persona y la evaluación de los mismos.

▪ **Con respecto a la sociedad:**

- El educador o educadora social colaborara en su práctica profesional con los servicios existentes en la comunidad, optimizando los recursos existentes.
- Potenciará la vida social y cultural de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y ANTECEDENTES.

4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y CONCEPTO DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO.

La discapacidad intelectual o del desarrollo se ha manifestado desde los orígenes de la vida humana. Todas las sociedades han estado formadas por personas más capaces y otras menos capaces. La discapacidad intelectual o del desarrollo es una categoría diagnóstica que ha cambiado a lo largo de los años.

En el año 1994, Verdugo en su estudio de la evolución histórica de las concepciones y tratamientos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, resume la evolución histórica haciendo referencia a tres momentos históricos:

1. Anterior al siglo XIX, en el que la discapacidad intelectual o del desarrollo no se diferenciaba de otras alteraciones y era considerada como una variante de la demencia, cuyas bases se atribuían a bases orgánicas, biológicas o innatas, considerando esta, como una alteración constitucional del sistema nervioso central.
2. A partir del siglo XIX, cuando se pasó a las concepciones exclusivamente psicométricas, las cuales establecían un límite arbitrario, a partir del cual, se diagnosticaba a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
3. Y otro, durante el siglo XX, cuando las definiciones de discapacidad intelectual o del desarrollo comienzan a basarse en un criterio multidimensional: distribuciones estadísticas de la inteligencia (asignando un determinado nivel de retraso a la ejecución intelectual) y a problemas en la conducta adaptativa.

Hasta el siglo XIX la discapacidad intelectual o del desarrollo no tuvo una conceptualización diferenciada de otras patologías, no diferenciándose del sordomudo, criminal, epiléptico o loco.

De acuerdo a Scheerenberger (1984), el primer cambio sustancial de concepto se debió a Jean Etienne Dominique Esquirol que en 1845 distinguió dos niveles de retraso; la imbecilidad y la idiocia, reconociendo grados de variabilidad dentro de cada uno.

Muchos son los términos que se han utilizado a lo largo de la historia para referirse a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo; “subnormales”, “oligofrénicos”, “disminuidos psíquicos”, “insuficientes mentales”, “frenasténicos”, “idiotas”, “imbéciles”, o

“subnormales”. Hasta no hace tantos años, se empleó el término “anormal”, “inadaptado”, “débil mental” y “deficiente mental”, es en la década de los setenta cuando se empezó a utilizar el término “retraso mental”.

En la historia más reciente de la discapacidad intelectual o del desarrollo, siglo XXI, las propuestas de la Asociación Americana sobre Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (AAIDD), marcan las pautas de la concepción vigente más aceptada por profesionales y científicos.

En su décima edición en 2002, la AAIDD define la discapacidad intelectual o de desarrollo así:

“Retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.” (Luckasson et al. 2002, p. 8).

La definición de la AAIDD de 2002 es la asumida por FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo) que se define como un movimiento asociativo abierto a la ciudadanía cuya misión es contribuir, desde el compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Sin embargo, en 2002, esta definición recibió críticas por el término “retraso mental”. En el año 2005, Tamarit en su estudio sobre la discapacidad intelectual, señala que en FEAPS, bastantes personas con discapacidad intelectual, así como familiares y profesionales, propusieron que se favoreciera un cambio de nombre, que pasara de emplearse el término “retraso mental”, que consideraban denigrante, para emplearse otro que no tuviera esa carga negativa. Se eligió el término de “discapacidad intelectual” siempre precedido de “personas con...”, de modo que nunca se olvide que lo importante es la persona y no las condiciones de capacidad o limitación que tenga.

Desde FEAPS se añadió al término persona con discapacidad intelectual “o del desarrollo”. Discapacidad del desarrollo es un término que engloba a la discapacidad intelectual, a los trastornos del espectro de autismo, a la parálisis cerebral y otras condiciones de discapacidad estrechamente relacionadas con la discapacidad intelectual o que requieren un proceso de apoyo similar al requerido para personas con discapacidad intelectual. Para FEAPS, englobar a las

personas con discapacidades del desarrollo no hace sino dar fe de una realidad existente en el movimiento asociativo, ya que desde sus inicios todas sus entidades ofrecen servicios y apoyos a personas con condiciones que se engloban dentro de la categoría de discapacidades del desarrollo. Incluso la AAIDD, antes llamada Asociación Americana sobre el Retraso Mental (AAMR), cambió su nombre y en sus publicaciones más actuales hace referencia al término discapacidad intelectual o del desarrollo, si bien permanece en vigor ahora y en el futuro más próximo, su definición de 2002.

Por todo esto se puede concluir que la definición más aceptada hoy es:

“La discapacidad intelectual o del desarrollo se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.” (Schalock R. et. al. 2007, p.8).

La aplicación de la definición propuesta parte de cinco premisas esenciales para su aplicación:

1. Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura.
2. Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y comportamentales.
3. En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.
4. Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios.
5. Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo generalmente mejorará.

El objetivo de la definición no se limita a definir o diagnosticar la discapacidad intelectual o del desarrollo sino a progresar en su clasificación y descripción, con el fin de identificar las capacidades y debilidades, los puntos fuertes y débiles de la persona en una serie de áreas o dimensiones que abarcan aspectos diferentes, tanto de la persona como del ambiente en que se encuentra, con el fin de encontrar los apoyos adecuados para cada persona. La discapacidad intelectual o del desarrollo ya no es entendida como un elemento propio únicamente de la persona, debemos considerar la discapacidad intelectual o del desarrollo como una expresión de la interacción entre la persona y el entorno y que puede variar según los apoyos que reciba.

En 2002, Luckasson et al., se proponen las siguientes dimensiones: Habilidades Intelectuales, Conducta Adaptativa (conceptual, social y práctica), Participación, Interacciones y Roles Sociales, Salud (salud física, salud mental, etiología) y Contexto (ambientes y cultura).

Estas cinco dimensiones tienen como objetivo fundamental establecer y concretar los apoyos que han de favorecer el funcionamiento de cada individuo, como persona concreta ubicada en un entorno concreto y dotada de sus problemas y de sus cualidades. Estas cinco dimensiones no deben contemplarse de forma aislada sino en estrecha relación entre ellas, favoreciendo o limitando unas el desarrollo de las otras. Por esto, se puede decir que la de la definición propuesta requiere un enfoque multidimensional y ecológico que refleje la interacción de la persona con sus ambientes.

Desde esta perspectiva interaccionista, se plantean tres elementos relacionados entre sí: las posibilidades o habilidades de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en relación a los distintos entornos en los que participa habitualmente, las posibilidades de participación funcional en estos entornos, y por la adecuación del conjunto de apoyos y respuestas que las personas con las que interaccionan le puedan proporcionar.

Se trata, por tanto, de plantear los apoyos que podemos facilitar a estas personas para poder contribuir a un nivel de optimización de su participación funcional en cada uno de los entornos en los que desarrolla su vida.

“Los apoyos son recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar de una persona y que mejoraran el funcionamiento individual.”(Luckasson R., et.al., 2002, p. 145).

Según lo publicado por Verdugo 2002, el proceso de evaluación en la discapacidad intelectual o del desarrollo comprende tres funciones diferentes: diagnóstico, clasificación y planificación de los apoyos. La primera función se dirige en diagnosticar la discapacidad intelectual y/o del desarrollo para lo que se plantean tres criterios (si hay limitaciones significativas del funcionamiento intelectual, si hay limitaciones significativas de la conducta adaptativa y si la edad de aparición es antes de los 18 años). La segunda función del proceso se centra en la clasificación y descripción, persiguiendo la identificación de las capacidades y debilidades en las cinco dimensiones propuestas. Finalmente, el proceso finaliza con el establecimiento del Perfil de Necesidades de Apoyo en que se identifica: el tipo de apoyos necesario, la intensidad de apoyos necesaria, y la persona responsable de proporcionar el apoyo en cada una de las nueve áreas (Desarrollo Humano, Enseñanza y Educación, Vida en el Hogar, Vida en la Comunidad, Salud y Seguridad, Conductual, Social y Protección y Defensa).

El modelo de apoyos es un aspecto clave en la concepción actual de la discapacidad intelectual o del desarrollo y de su buen funcionamiento depende en gran manera el que existan o no verdaderos cambios en el sistema de atención de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

4.2. CONCEPTOS CLAVE; CALIDAD DE VIDA, AUTODETERMINACIÓN Y PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA.

Directamente relacionado con la atención a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, se encuentra el concepto de Calidad de Vida, Autodeterminación y Planificación Centrada en la Persona.

Schalock y Verdugo (2003) se refieren a la Calidad de Vida como un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales, que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.

Las dimensiones de Calidad de Vida se operativizan mediante unos indicadores que se definen como percepciones, comportamientos o condiciones relacionadas con la Calidad de Vida y que aportan una indicación sobre el bienestar de la persona cuya medición conduce a los resultados personales.

La Calidad de Vida individual es por tanto un fenómeno multidimensional compuesto por dimensiones básicas e indicadores que están influidos por características personales y factores ambientales.

Como señala Tamarit (2006), la Calidad de Vida es un concepto clave que se configura día a día en los servicios sociales de todo el mundo desarrollado como un elemento esencial para la concepción de modelos teóricos, la investigación, la generación de recursos de apoyo y el desarrollo de políticas sociales. Su uso hoy en el ámbito de la discapacidad puede ser de gran ayuda para unificar los esfuerzos que hacen las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, sus familiares, los profesionales e investigadores, y los políticos y gestores.

El referente de Calidad de Vida está integrado en el proceso de planificación de los apoyos, con el fin de prestar los apoyos en consonancia con la Calidad de Vida y mejora de los resultados personales en un contexto de vida en la comunidad.

La Calidad de Vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo se encuentra directamente relacionada con las posibilidades de desarrollo personal y Autodeterminación.

“La conducta autodeterminada se refiere acciones volitivas que capacitan al individuo para actuar como agente causal primario de su propia vida y para mantener o mejorar su calidad de vida.”(Wehmeyer, 2006, p. 93).

Es decir, que las personas desarrollen, crezcan y aprendan a realizar sus propias elecciones, a afrontar las situaciones por sí mismas. Se debe intervenir en la persona y en el entorno, para ello, se debe proporcionar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo oportunidades para adquirir habilidades y además posibilidades reales de utilizar estas habilidades en todos los aspectos de la vida ciudadana.

Fomentar y mejorar la Autodeterminación se ha convertido en un referente en los servicios que se ofrecen a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En consonancia con la mejora de la Calidad de Vida y Autodeterminación, las entidades de FEAPS, desde su compromiso ético, técnico y organizativo, desarrollan la práctica de la Planificación Centrada en la Persona (PCP).

FEAPS (2007) sostiene lo siguiente:

La PCP es un nuevo enfoque de nuestra historia más reciente que surge como un proceso de colaboración para ayudar a las personas con discapacidad intelectual a acceder a los apoyos y servicios que necesitan para alcanzar una mayor calidad de vida basada en sus preferencias y valores. Es un conjunto de estrategias para la planificación de la vida que se centra en las elecciones y la visión de la persona y de su grupo de apoyo. (p.10)

Se pretende que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, partiendo del conocimiento de sus capacidades, de los datos más importantes de su vida y de sus redes sociales de apoyo, pueda ampliar sus relaciones, incrementar su presencia activa y valorada en la comunidad y generar imágenes de futuro que sean significativas para la persona, de forma

que oriente su vida y desarrollo manteniendo el control de la misma. La PCP está basada en las preferencias e ilusiones de la persona, sobre su visión de sí misma y de su vida.

La PCP se desarrolla en cuatro fases; La primera de información a la persona y la constitución de su grupo de apoyo. La segunda fase consiste en elaborar el perfil de la persona basado en sus capacidades y seguido de la búsqueda de oportunidades en la comunidad y estrategias para aumentarlas y aprovecharlas. La tercera fase comprende la planificación e implantación del Plan de Futuro. Finalmente, el paso seguir es la evaluación y seguimiento de los objetivos.

La PCP pretende reducir el aislamiento y segregación, fomentar la amistad, aumentar las oportunidades para participar en actividades favoritas, desarrollar sus competencias y promover el respeto. Es un plan que produce cambios en su vida, cambios elegidos, buscados y apoyados por la propia persona con discapacidad intelectual y su grupo de apoyo. Es un plan para enriquecer un futuro positivo y posible.

Para finalizar se puede señalar que el enfoque actual de los apoyos se relaciona directamente con la incorporación de una perspectiva de PCP; de resultados referidos a la persona, de promoción de la competencia, capacitación y fortalecimiento del control de sus vidas por las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo; y de impulso de la Autodeterminación de las personas para lograr una pertenencia comunitaria mayor.

4.3. MARCO JURÍDICO Y POLÍTICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO.

Desde la perspectiva normativa y orientación de políticas generales para la promoción y atención de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, se recogen a continuación las principales orientaciones y referencias en el ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico.

4.3.1. Ámbito internacional.

En el ámbito Internacional, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), reconoce en la Carta de las Naciones Unidas de 26 de Junio de 1945 y en la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de Diciembre de 1984, los derechos y deberes fundamentales de carácter general de todas las personas. Reconociendo expresamente los derechos de las personas con

discapacidad en la Declaración de los Derechos del Retraso Mental, de 20 de Diciembre de 1971 y en la Declaración de los Derechos de los Impedidos del 9 de Diciembre de 1975. Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de Diciembre de 1993, son el marco de referencia de las políticas en igualdad de oportunidades.

Sin embargo, en el ámbito internacional la referencia clave es la Convención de la Organización de las Naciones Unidas, aprobada el 13 de diciembre de 2006, sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El propósito de la Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (Art.1.). Se basa en el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana. Cubre una serie de ámbitos fundamentales: la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. Se destacan los siguientes artículos:

- Artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley.
- Artículo 19: Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad.
- Artículo 26: Habilitación y rehabilitación.

Marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de Derechos Humanos. Con la firma, los Estados Partes, se comprometen a llevar a cabo una serie de acciones que aseguren y promuevan el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna.

4.3.2. Ámbito europeo.

Entre los convenios y declaraciones de los países europeos es referente la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE) de 7 de diciembre de 2000, que reconoce una serie de derechos personales, civiles y políticos, económicos y sociales de los ciudadanos residentes en la U.E. Este plan defiende el respeto por los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la plena ciudadanía y participación de las personas con discapacidad en el marco político europeo.

Por otro lado, el Plan de Acción 2005-2016 del Consejo de Europa para las personas con discapacidad, tiene por objeto incluir los fines y objetivos del Consejo de Europa en materia de

derechos de no discriminación, de igualdad de oportunidades, de ciudadanía y de participación de pleno derecho de las personas con discapacidad, en un marco europeo relativo a la discapacidad.

Se destaca la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Su objetivo general es el de capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas, especialmente a través del mercado único. Se centra en la supresión de barreras, identificando ocho ámbitos primordiales de actuación: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior.

4.3.3. Ámbito nacional.

En España, en 1978 se promulga la Constitución Española. A partir de ese momento se inicia un nuevo enfoque de los derechos humanos en la atención de las necesidades de las personas con discapacidad en España.

Se destacan las siguientes referencias:

- Art. 9.2.: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- Art. 10.1.: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
- Art. 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Art. 49: Obliga a los poderes públicos a realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y a ampararles especialmente para el disfrute de los derechos fundamentales.

Con esta perspectiva se empieza a perfilar el principio de integración como la necesidad de adaptación del entorno a la persona, desplazando de la persona a su medio el peso central para el proceso de incorporación de las personas con discapacidad.

Pero las bases de integración de las personas con discapacidad en España quedan definitivamente marcadas en la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Esta ley pretende dar respuesta a las necesidades propias de las personas con discapacidad estableciendo medidas en prevención, valoración, y diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, integración, servicios sociales, prestaciones económicas, movilidad, supresión de barreras, gestión y financiación.

La Ley 51/2003 de 2 de Diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), modificada en alguna de sus disposiciones por la Ley 26/20011 de 1 de Agosto de Adaptación a la Normativa de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se basa en los principios de no discriminación, acción positiva y accesibilidad universal. Su fin primordial es establecer medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad estableciendo unas condiciones básicas para garantizar la accesibilidad desde el diseño pensado en todos y la autonomía personal. Se encarga de unificar las condiciones requeridas por las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

La Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia responderá a una acción coordinada y cooperativa de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, que contemplará medidas en todas las áreas que afectan a las personas en situación de dependencia, con la participación, en su caso, de las Entidades Locales (Art.1.y Art.2).

También hay que tener en cuenta la Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020 que pretende servir de marco de referencia y directriz a todas las políticas públicas sobre discapacidad que se desarrollen en España. Define unas medidas estratégicas que se concretan en tareas y actuaciones temporalizadas centradas fundamentalmente en el mercado laboral, educación, pobreza y exclusión social.

Finalmente se destaca el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y

de su Inclusión Social. Reunifica toda la normativa vigente en España con el fin de aportar claridad y seguridad jurídica. Tiene como objeto (Art.1):

- Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad, la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.
- Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Una de las principales novedades es que incluye nuevas formas de discriminación y establece sanciones específicas.

4.3.4. Ámbito autonómico.

En el ámbito autonómico hay que tener en cuenta la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León que tiene como objeto:

- Promover y garantizar en la Comunidad de Castilla y León el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a un sistema de servicios sociales de carácter universal y hacer efectivo el derecho subjetivo a las prestaciones esenciales del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública en las condiciones y términos específicamente previstos para cada una de ellas.
- Ordenar y regular a tal efecto el sistema de servicios sociales de Castilla y León, estableciendo el marco normativo al que han de ajustarse las actuaciones públicas y la iniciativa privada en materia de servicios sociales.
- Establecer la coordinación necesaria para garantizar una atención integrada en colaboración con los demás servicios y sistemas para el bienestar social, en especial el sanitario.
- Garantizar que los servicios sociales se presten en las mejores condiciones de calidad en base a los requisitos y estándares de atención que se determinen, asegurando unas condiciones de vidas dignas y adecuadas a todas las personas.

Finalmente se destaca la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad que tiene como objeto garantizar la igualdad de oportunidades y la efectividad de los derechos y libertades fundamentales y deberes de las personas con discapacidad, orientando la actuación de los poderes públicos de Castilla y León en la atención y promoción de su bienestar, calidad de vida, autonomía personal y pleno desarrollo.

4.4. FORMACIÓN Y EMPLEO.

Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ven restringido su acceso al mercado laboral por dos razones: la discapacidad presentada y su nivel de formación.

Hasta hace unos años, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo se han mantenido al margen de toda actividad laboral competitiva y, por extensión, de otros muchos otros ámbitos de la sociedad. Su falta de formación específica, la ausencia de expectativas laborales y el desconocimiento de otras realidades, impedían que estas personas se integraran plenamente en el mundo laboral.

La formación es una de las mejores herramientas que pueden aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades en las tasas de actividad y empleo en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Entendida la formación como estrategia que contribuye a incrementar el nivel cultural y facilitar su capacitación para el trabajo.

Incrementar el nivel cultural es de suma importancia ya que supone que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo tengan mayor conciencia de su situación, estén más motivadas y puedan ejercer un mayor empuje en la demanda de su mejora social. La capacitación para el trabajo supone que la persona con discapacidad adquiera las habilidades técnicas, profesionales y manuales que le habiliten para el pleno desarrollo de una actividad laboral.

La formación es el único medio que puede proporcionar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo los recursos necesarios para defenderse en su vida social y laboral para lo que es necesario actuar en los niveles educativos desde su inicio así como en la sensibilización de las familias y al conjunto de la sociedad.

4.4.1. Modalidades de formación hacia el empleo.

Las modalidades de formación hacia el empleo para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, una vez finalizada la enseñanza obligatoria, son las siguientes:

Programas de transición a la vida adulta. Estos programas, dirigidos a jóvenes con grandes dificultades asociadas a su discapacidad, si bien están encaminados a facilitar el desarrollo de la autonomía personal y la integración social de los jóvenes con discapacidad intelectual o del desarrollo, pueden tener un componente de formación profesional específica cuando las posibilidades del alumnado así lo aconsejen.

Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI). El Sistema de Formación Profesional regulado por el Real Decreto 1538/2006 de 15 de Diciembre, de Ordenación General de la Formación Profesional, establece, en su Nivel I, los PCPI. Destinados a jóvenes entre dieciséis y veintiún años que no han obtenido el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Van dirigidos a la obtención de una Acreditación Profesional que se corresponde con una Cualificación Profesional de Nivel I del Catálogo Nacional de Cualificaciones. Su objetivo tiene, por tanto, una vinculación con el empleo. Los PCPI tienen tres modalidades: Iniciación Profesional, Taller Profesional e Iniciación Profesional Especial. Esta última va dirigida al alumno con necesidades educativas especiales con el fin que reciba una orientación adecuada para acceder a los programas que mejor se adapten a sus circunstancias personales y en los que tengan mayores posibilidades de inserción laboral. Especialmente importante es que incorporan formación en centros de trabajo. Sin embargo, tras la reciente aprobación de la Ley 8/2013 de 9 de diciembre, Ley Orgánica para la mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), uno de los primeros cambios para el curso próximo es el que va a afectar a los actuales PCPI, que van a desaparecer para dejar paso a la nueva Formación Profesional Básica. Los ciclos de la Formación Profesional Básica, contarán con 14 titulaciones de 2.000 horas cada una, equivalentes a dos cursos académicos a tiempo completo.

Los Centros Ocupacionales (CO). Los usuarios del centro ocupacional son personas mayores de dieciocho años, en posesión del Certificado de Discapacidad. Los CO tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social, es decir, preparar a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo a enfrentarse con las exigencias de la vida cotidiana y el trabajo. Para las personas que tengan mayores posibilidades, será el medio que les capacite para alcanzar la integración laboral y la realización personal y social; y para las personas más afectadas será un lugar estable y permanente que les facilite el desarrollo personal y la integración social. Los CO se convierten así en un espacio de atención a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo donde pueden desarrollar actividades ocupacionales pero, a la vez, en una antesala para aquellos que puedan acceder al mercado laboral. Un aspecto clave para la consecución de la integración laboral de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo son las actividades laborales y más concretamente el proceso de formación adoptado.

Centro Prelaboral. Va dirigido a personas con algún tipo de discapacidad intelectual o del desarrollo con necesidades de apoyo limitado y también con unas habilidades previas que realmente les permitan tener expectativas y posibilidades reales de acceder a un puesto de trabajo cuando concluya su paso por el Centro Prelaboral, se trata por tanto, de una etapa intermedia donde se prepara para trabajar en el CEE, enclaves laborales o al mercado abierto. Su objetivo es promover la participación de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en la adquisición de habilidades que les permite tener éxito en el proceso de desarrollo personal y adaptación social y la adquisición de una experiencia práctica y efectiva en el puesto de trabajo, mediante la realización de actividades laborales similares a las que se realizan en otros entornos productivos.

La Formación Profesional para el Empleo. Es una opción de formación continua a través del sistema de la Fundación Tripartita, regulado en el Real Decreto 395/2007 de 23 de Marzo. Pretende la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales para conseguir una mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores con o sin discapacidad. Entre sus fines se encuentra mejorar la empleabilidad de los trabajadores que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral y favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados o desempleados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal. Los CEE han incorporado esta opción de formación en los últimos años.

Unidades de Apoyo. Reguladas por el Real Decreto 469/2006 de 21 de Abril, son una vía de formación continua en el CEE que tiene como objetivo la mejora de las competencias y habilidades y de la percepción de sí mismos de los trabajadores del CEE. Como función complementaria tiene el desarrollo de algunos servicios de intermediación laboral: poner en contacto al trabajador con el mundo de la empresa, promover que conozca cómo se mueve el mercado de trabajo de su entorno y, eventualmente, estimularle para su incorporación al mismo.

4.4.2. El empleo.

Disponer de un empleo es un principio fundamental, tanto para la integración social del sujeto como para el desarrollo de la personalidad. El empleo constituye, por tanto, una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y de la independencia económica. Por estas razones se desarrollan actuaciones orientadas tanto a

fomentar el empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, como a dar apoyo para mantenerlo a aquellas personas que ya están trabajando, en todos los ámbitos posibles. Podemos hablar así de dos variantes:

■ **Hacia el empleo protegido:**

Centro Especial de Empleo (CEE). El concepto de CEE fue introducido en nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, desarrollándose posteriormente por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

Dichos Centros Especiales de Empleo pueden ser definidos como aquellos centros, de titularidad pública o privada, cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de Servicios de Ajuste Personal y Social que requieran sus trabajadores discapacitados. El CEE debe estar constituido por al menos un setenta por ciento de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Los CEE reciben por parte de las Unidades de Apoyo el soporte necesario para el desempeño normalizado de su trabajo y los Servicios de Ajuste Personal y Social. En su origen legislativo se constituían como un medio de integración del mayor número de trabajadores discapacitados al mercado abierto sin embargo con el paso del tiempo han pasado a ser un proyecto empresarial de la economía social que genera empleo para las personas con discapacidad.

Un Enclave Laboral es una fórmula de empleo mediante la cual un CEE desplaza a una serie de trabajadores de su plantilla a una empresa del mercado abierto en la que realizan una actividad productiva. Mediante esta fórmula los trabajadores con discapacidad trabajan integrados en un entorno normalizado, contando sin embargo con los apoyos necesarios que les presta el CEE. El Enclave Laboral se constituye así como una fórmula previa al tránsito al empleo en el mercado abierto.

■ **Hacia el mercado abierto:**

Empleo con Apoyo. 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 y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Empleo en el mercado abierto. La modalidad de empleo en empresas del mercado abierto es la más deficitaria entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo por diferentes motivos: desconocimiento de los empresarios sobre la discapacidad y ayudas a la contratación, desencuentro entre los perfiles formativos y las necesidades de los puestos de trabajo.

La LISMI reconoce en su artículo 38.1 una cuota de reserva no inferior al 2% en empresas de más de cincuenta trabajadores. Sin embargo, posteriormente el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, complementado por el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, regulan las medidas alternativas a las que excepcionalmente se pueden acoger las empresas que acrediten no poder cumplir con esta cuota.

Hay que referirse al Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre que regula los contratos en prácticas, de aprendizaje y contratos de tiempo parcial. Destacando entre éstos el contrato de aprendizaje que tiene por objeto la adquisición de conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto cualificado al que pueden optar las personas con discapacidad de cualquier edad. En ocasiones es difícil que el perfil del puesto (formación en destrezas, competencias personales y motivación al puesto) coincida con el de la persona por lo que el papel de la intermediación es clave para esa adaptación.

En este recorrido por este apartado hay varios aspectos clave: la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, la formación básica como tránsito a otras opciones de formación para el empleo, las prácticas laborales y las opciones de mercado de trabajo.

La intermediación laboral es un proceso clave de acompañamiento de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo que debe iniciarse a partir de la formación básica. Esta intermediación se entiende como un conjunto de actuaciones de carácter personalizado y sistemático que integran el proceso de acompañamiento a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en su búsqueda de empleo, en cualquiera de las opciones del mercado y según sus características, capacidades y expectativas.

La intermediación laboral con las personas con discapacidad debe comprender: acogida, diagnóstico, orientación, información y asesoramiento, seguimiento y coordinación con la familia.

Con los empleadores la intermediación debe analizar y seleccionar las empresas, presentarse ante las mismas, localizar y analizar puestos de trabajo, ofrecer candidatos y hacer un

seguimiento. Para el éxito de la intermediación ésta debe estar en plena comunicación recíproca con los agentes sociales.

A partir de aquí se debe desarrollar un camino o los caminos individualizados que lleven a la persona al empleo. Este camino puede variar de sentido según las necesidades del momento y su tiempo comprende toda la vida laboral.

4.5. EL GRUPO FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN.

4.5.1. Historia.

Hace más de tres décadas, un grupo de padres y familiares de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo se reunió para darse apoyo mutuo y buscar respuestas a sus demandas. Así surgió la Federación de Entidades de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual de Castilla y León que en Palencia se plasmó en la Fundación San Cebrián, ahora bajo la figura de Grupo. Situado en la villa palentina de San Cebrián de Campos, desde su creación en 1980, se constituye en foco de intensa actividad social y en un referente como empresa social sin ánimo de lucro.

A principios del presente año, el Grupo San Cebrián atiende a casi mil personas, la mayoría con discapacidad intelectual o del desarrollo, a través de una extensa red que incluye desde la atención en residencias o viviendas pasando por la formación hasta el empleo o talleres para familiares. Cuenta con una plantilla cercana a los doscientos setenta profesionales comprometidos con una atención de calidad.

4.5.2. Misión, Visión y Valores.

Misión: Proporcionar desde el compromiso ético, los apoyos individualizados necesarios para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, con la intervención de los profesionales, puedan realizar su proyecto de vida con calidad y en igualdad de oportunidades con el resto de la ciudadanía en un marco que promueva el ejercicio de sus derechos.

Visión: Teniendo presente el contexto actual de crisis y dificultades, se vislumbra un horizonte de restricciones que llevará a ser una organización más innovadora, creativa, socialmente responsable, fuerte, unida, respetuosa con el medio ambiente, reivindicativa ante la Administración y sociedad, con profesionales más imaginativos, formados, motivados y

comprometidos para poder ofrecer una cartera de servicios más cualificada y especializada que permita abrirse a otros campos, que garantice una organización sostenible y que mejore día a día en la calidad de sus servicios.

Valores: El Grupo San Cebrián desarrolla su estrategia y busca conseguir sus objetivos guiada por los siguientes valores:

- La persona con discapacidad intelectual, como eje de la planificación y sujeto de un desarrollo continuo.
- Los profesionales y voluntarios, como facilitadores en la consecución de proyectos de vida.
- La familia y socios como base social y principales activos en la consecución de la calidad de vida.
- El trabajo en Red y el compromiso con la Comunidad, de manera especial en el medio rural.
- La innovación y el riesgo para lograr un servicio personalizado.
- La calidad y la ética como ejes transversales de toda actuación.
- Apuesta por una Organización con inteligencia emocional, que cree en el trabajo en equipo y en los logros colectivos.
- Dirigentes y directivos sensibilizados que apuestan por la cualificación y formación continua.
- Una organización socialmente útil, honesta y transparente en la gestión.

El Grupo Fundación San Cebrián es una Organización de personas. Una Organización con alma que expresa valores compartidos. Los auténticos protagonistas; las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Apostando por la PCP y una clave es la Autodeterminación. El fin último es la mejora de la Calidad de Vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

4.5.3. El Grupo Fundación San Cebrián.

En la actualidad, son tres las figuras jurídicas que intervienen en la Misión de trabajar por la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias:

- **FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN:** La Fundación San Cebrián es la Entidad principal de las tres que conforman el Grupo San Cebrián. Es la que gestiona la mayor parte de Centros y Servicios.
- **ATACES:** Asociación de Tutores y Amigos del Centro San Cebrián que lidera la gestión de tres realidades diferentes: un CEE, un Servicio de Familias y Tutelas y un Centro de Formación y Estudio Generales.
- **EMPADES SIGLO XXI:** Se creó esta figura jurídica (significa empleo para desfavorecidos) para la gestión directa de nuevas iniciativas laborales y actividades de tipo mercantil.

El Grupo San Cebrián cuenta con cuatro Sedes: Sede Social Palencia, Sede de San Cebrián de Campos, Sede ATACES y Sede Empades Siglo XXI.

4.5.4. Cartera de Servicios.

■ **Servicios específicos:**

Servicio Educativo. La formación en la Fundación San Cebrián constituye un pilar importante en el desarrollo integral de la personas con discapacidad intelectual. Se desarrolla a través de:

- Centro de Educación Especial “Canal de Castilla”, Centro concertado que imparte enseñanzas de PCPI. Imparte el perfil profesional de: Auxiliar de viveros, jardines y centros de jardinería.
- Programa de Transición a la Vida Adulta.
- Programa de Educación de Adultos: dirigido a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, mayores de veintitrés años, con el objetivo de mantener las capacidades adquiridas y ampliar sus conocimientos procurando una mayor inclusión en la sociedad.

Servicio Centro de Día. Destinado a la atención diurna de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo gravemente afectado, cuyo objetivo es proporcionar a las personas las oportunidades y apoyos específicos que posibiliten su proyecto de vida personal, faciliten su autonomía y participación en la comunidad

Servicio Centro Ocupacional y Servicio Prelaboral anteriormente descritos.

Servicio de Vivienda. Presta un servicio de vivienda flexible y profesionalizado destinado a satisfacer, en términos de calidad de vida, las necesidades de la persona adulta con discapacidad intelectual o del desarrollo dentro de un ambiente lo más normalizado posible.

Servicio de Ayuda Domicilio. Este servicio atiende las necesidades de la vida diaria en el domicilio.

Otros servicios ofrecidos son: Servicio de Apoyo a la Vida Independiente, Servicio de Guardería, Servicio de Respiro, Servicio de Voluntariado Europeo, Transporte, Oficina de Defensa de Derechos, Servicio Sociocomunitario (Escuela de Animación Juvenil y Tiempo Libre“ Ocio Inclusivo Puntos Suspensivos”), Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.

■ **Servicios transversales:**

Servicio Multiprofesional. Diagnóstico, seguimiento, evaluación, planificación y coordinación de los apoyos.

Servicio Sociosanitario. Es un servicio para la promoción, prevención y mantenimiento de la salud de las personas atendidas en la Grupo Fundación San Cebrián. Su objetivo: mejorar la calidad de vida desde el punto de vista sanitario, realizando acciones propias de la medicina preventiva y asistencial, así como programas de rehabilitación (fisioterapia, logopedia, psicoterapia, enfermería,...)

Servicio de Familia y Dinamización Asociativa. Su objetivo es acompañar a las familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en su proyecto de vida, partiendo de sus propios recursos y fortalezas, atendiendo a sus necesidades y demandas y facilitando los apoyos necesarios para mejorar su Calidad de Vida y el bienestar de cada uno de sus miembros.

Servicio Tutelar. Asunción de tutelas y apoyos en la representación y administración de bienes.

Ocio Inclusivo y Deporte. Proporciona los apoyos para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo decidan como disfrutar de su ocio para lograr su felicidad y promover cambios en la sociedad que faciliten la inclusión como ciudadanos de pleno derecho.

Servicio de Intermediación Laboral. Trabaja por una inserción efectiva en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Está dirigido a personas con discapacidad que se encuentren en posesión del Certificado de Minusvalía otorgado por las Gerencias de Servicios Sociales y/o posean la Incapacidad Permanente para la profesión habitual otorgada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Busca adaptar perfiles profesionales a necesidades concretas en función de las capacidades, preferencias formativas y laborales, y necesidades sociales de cada trabajador.

■ **Iniciativas de Economía Social.** A través de sus dos Centros Especiales de Empleo hay más de noventa personas con discapacidad desarrollando su proyecto de empleo.

- ATACES, CEE “San Cebrián”, con las siguientes actividades: Jardinería, Lavandería, Limpieza y Servicios Generales, Metalistería, Tienda Solidaria, Manipulados Auxiliares de la Industria, Reciclado de Aceite Vegetal Usado y Reciclado Textil.
- Empades Siglo XXI con las actividades de: Ayuda a domicilio, Hostelería y Catering, Limpieza, Diseño Gráfico y Guardería.

4.5.5. Plan Estratégico.

El Plan Estratégico de la Fundación San Cebrián 2012 – 2015 se presenta como una apuesta por el cambio y la sostenibilidad, con el objetivo de la mejora continua para llegar a constituir una organización inteligente.

Este Plan Estratégico está compuesto por siete líneas de actuación: Calidad de Vida, Alianzas, Participación, Asociacionismo, Cartera de Servicios, Ética y Sostenibilidad (CAPACES). Cada línea está desarrollada por unos objetivos y éstos se operativizan a través de una serie de acciones concretas a realizar entre el 2012 y el 2015.

El Grupo San Cebrián apuesta, en su metodología de trabajo, por los Equipos de Procesos como una nueva configuración, el trabajo por equipos como vehículo de implicación y participación y el aliento a los grupos de participación como espita a la creatividad.

Consolidar e incrementar el empleo y ampliar la base social son objetivos primordiales de este Plan Estratégico. La promoción de alianzas y el trabajo en Red son sus instrumentos clave.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA: LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.

5.1. CONCEPTO UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

El Real Decreto 469/2006 de 21 de Abril define las Unidades de Apoyo de los Centros Especiales de Empleo como equipos multiprofesionales enmarcados en los Servicios de Ajuste Personal y Social dirigido a los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en Centros Especiales de Empleo y busca hacer posible la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo, permitiendo superar las barreras y obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad tienen en la incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión al mismo, estableciendo los apoyos necesarios para facilitar su adaptación a las distintas circunstancias de la actividad productiva y para potenciar el desarrollo de su vida profesional.

5.2. OBJETIVOS.

En el Art.2 del Real Decreto 469/2006 de 21 de Abril, se definen los siguientes objetivos a desarrollar por el personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional:

- Potenciar la capacidad máxima de desarrollo de los trabajadores con discapacidad intelectual, sus destrezas, actitudes y competencias, valorando el desarrollo personal y social del trabajador como eje fundamental de ajuste entre el individuo y su entorno social y laboral.
- Establecer los entornos adecuados para que el trabajador desarrolle su actividad profesional según parámetros de calidad y eficacia.
- Detectar y trabajar sobre todas aquellas necesidades de apoyo que surjan en los trabajadores con discapacidad intelectual en el desarrollo de la actividad productiva.
- Desarrollar e implantar procesos en los que el trabajador sea más competente y más competitivo.

- Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para adecuar al trabajador a nuevas tecnologías o a nuevos procesos productivos.
- Establecer los criterios que definan un puesto de trabajo de calidad.
- Establecer Apoyos Individualizados para cada puesto de trabajo y para cada trabajador.
- Favorecer la incorporación de nuevos trabajadores al empleo protegido, mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- Desarrollar procesos de promoción tanto a los Enclaves Laborales como al mercado abierto de trabajo.
- Establecer apoyos para la orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos trabajadores con especial dificultad de inserción en el mercado abierto de trabajo.

5.3. DESTINATARIOS.

Los destinatarios finales de este programa son los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de estos supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Los destinatarios de las Unidades de Apoyo a la Actividad profesional de ATACES, CEE San Cebrián, son un grupo de cuarenta trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo, de las cuales diecisiete tienen asociada otra discapacidad en un grado igual o superior al 33%. El grupo lo componen veinticinco hombres y quince mujeres, de edades comprendidas entre los veinticinco y sesenta y tres años.

La plantilla del CEE presta sus servicios en las siguientes actividades: lavandería, jardinería, albañilería, manipulados auxiliares de la industria, servicios, reciclado de aceite vegetal usado y reciclado textil.

El trabajo desarrollado en el Centro Especial de Empleo San Cebrián, dividido en las distintas modalidades, ha permitido lograr la inserción de las personas con discapacidad en labores productivas.

5.4. PROGRAMA GENERAL DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL.

PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO.

El apoyo en relación al empleo, eje fundamental de las Unidades de Apoyo, se presta de manera continuada en el puesto de trabajo, desarrollando acciones de seguimiento continuado e individualizado con los trabajadores con discapacidad, trabajando siempre a nivel individual y grupal.

Habilidades relacionadas con poseer un trabajo a tiempo completo o parcial en la comunidad, en términos de habilidades laborales específicas, comportamiento social apropiado y habilidades relacionadas con el empleo (ej. Finalizar las tareas, conocimiento de las tareas, habilidades para buscar ayuda, recibir críticas y mejorar habilidades, manejo del dinero, localización de recursos financieros, aplicación de otras habilidades académicas funcionales, habilidades relacionadas con el ir y volver del trabajo, prepararse para el trabajo, autosupervisión en el trabajo, interacción con los compañeros...).

Se trabajan las habilidades relacionadas con el empleo mediante un apoyo en el propio puesto de trabajo, y de forma continua a través del diálogo y de una atención individualizada de cada trabajador, para conseguir una mayor identificación como trabajadores.

En líneas generales se llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- **INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN, INTERVENCIÓN Y PLANIFICACIÓN.**

- **Observación y análisis del problema laboral.**

Se desarrolla en las siguientes fases:

Análisis de la persona con discapacidad intelectual: datos generales, datos del diagnóstico/discapacidad, valoración funcional de la discapacidad intelectual física y/o sensorial, informes del equipo multidisciplinar...

El **análisis del puesto trabajo**, mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, permite determinar cuáles son los elementos fundamentales del puesto de trabajo que se está analizando: habilidades, conocimientos, capacidades y responsabilidades.

El **diseño y análisis de tareas**, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad.

El **entrenamiento de precisión y de autonomía**, se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas conductuales que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional

- **Programa de Apoyo Individualizado (PIA).**

Este programa se coordina desde el Equipo de Evaluación y Seguimiento. Este Equipo multiprofesional está configurado por seis profesionales en el que participa el Técnico de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. Para ello, se ha propuesto una metodología interactiva y participativa donde se reúne, en cada preparación de un Programa Individualizado de Apoyo, a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, facilitadores de la PCP, profesionales de apoyo invitados, personal de vivienda en caso de personas internas y sugerencias de las familias en caso de personas externas.

El objetivo de esta tarea no es otro que hacer partícipes a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de los grupos de trabajo internos, para consensuar junto con ellos los objetivos personales y laborales que desearán proponer en el trabajo anual que se marca en sus Programas de Apoyo Individualizados.

En este proceso se pretende valorar las opiniones y objetivos de los diferentes servicios y profesionales que trabajan con el usuario pretendiendo ser coherentes con el proceso de PCP en el que está inmersa la entidad y marcar un paralelismo en la metodología. El apoyo se proporcionará en cada una de las nueve áreas de apoyo, una vez identificados el tipo de apoyo necesario y la intensidad de los mismos.

Así, se establecen cinco fases:

1. Sesión informativa, desarrollada por otro compañero con discapacidad intelectual o del desarrollo, usando su propio PIA como ejemplo.
2. Tutoría Individualizada, para la revisión y preparación de sus objetivos personales junto con el Técnico de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.
3. Reunión conjunta con la persona con discapacidad, Técnico de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, Encargado de Apoyo a la Producción y el profesional o persona de apoyo elegido por la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
4. Firma del consentimiento y acuerdo de los objetivos con la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
5. Envío del PIA a la familia y a los diferentes servicios. La familia tiene la opción de proponer objetivos que se tienen en cuenta para próximas reuniones.

- **Control horario.**

Se lleva a cabo un control horario a través de un programa informático en el que se refleja día a día las incidencias relacionadas con: incapacidad laboral temporal, consulta médica, asuntos familiares, ausencias no justificadas, vacaciones, días adicionales de vacaciones, horas destinadas a formación y horas dedicadas a deporte federado.

- **Intervención en el puesto de trabajo.**

Apoyo del Técnico en el propio puesto de trabajo, realización de las tareas con el trabajador y posteriormente supervisado, llevando diariamente un Registro en el que se reflejan distintas factores:

- Orientación a la tarea (capacidad cognitivas y hábitos de trabajo): Seguimiento de instrucciones, persistencia laboral, ajuste al cambio, independencia, capacidad para solicitar ayuda...

- Habilidades sociales (capacidad para relacionarse con los demás): socialización con los compañeros, comunicación social, trabajo en equipo...

- Motivación laboral (interés de la persona por su trabajo): aceptación del rol laboral, persistencia laboral, ajuste al cambio, trabajo en equipo y seguimiento de instrucciones.

- Adaptación al trabajo (capacidad de afrontar factores estresantes en el entorno laboral): aceptación del rol laboral, relación interpersonal con el Encargado de Apoyo a la Producción y compañeros, grado de ansiedad/confort...

- Aceptación de las figuras de autoridad (capacidad para aceptar la dirección de otras personas): grado de ansiedad/confort y relación interpersonal con el Encargado de Apoyo a la Producción, aceptación del rol laboral...

- **Evaluación por competencias.**

El Grupo Fundación San Cebrián ha participado en el Proyecto D+COMFOR cuyo objetivo es el desarrollo transfronterizo de las competencias de los profesionales de nuestro sector.

Fruto del todo el aprendizaje del proyecto D+COMFOR surge la herramienta informática ability4p desarrollada en colaboración con todas las entidades que han formado parte del citado

proyecto y que permite a las entidades llevar a cabo una evaluación de competencias acorde con el marco legal actual y sobre todo de forma sencilla y eficiente.

La evaluación del desempeño es un procedimiento sistemático y objetivo para determinar el valor de la aportación que hace cada empleado en el desarrollo de su trabajo a la consecución de los objetivos estratégicos y a la creación de valor para la organización.

A través de esta técnica se pretende apreciar los resultados que ha obtenido en la ejecución de su trabajo. Pero la evaluación por competencias implica no sólo atender a rasgos psicológicos de las personas, sino a comportamientos observables que son consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades...e identifica las necesidades formativas, de desarrollo, promoción, retribución...

▪ **ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.**

El Ajuste Razonable del puesto de trabajo de una persona implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades, entre el trabajador y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas:

1. Enumeración de las tareas laborales. valoración cuantitativa y cualitativa de las mismas.
2. Especificar el equipo de trabajo necesario.
3. Identificar las demandas físicas, sensoriales y cognitivas para la realización de las tareas.
4. Descripción del entorno de trabajo, características del entorno ambiental.
5. Recogida de información sobre la accesibilidad al lugar, al puesto de trabajo y lugares colectivos.
6. Valoración Funcional: determinar la capacidad del trabajador en relación con las tareas laborales. Se utiliza el método de realización de tareas propias en el puesto.
7. Comparación entre demandas y capacidades, comparación entre las demandas de las tareas, y otras condiciones relevantes del puesto, con las capacidades del trabajador.
8. Adaptación, soluciones o medidas de adaptación en función de cada caso particular.

Destacado en este apartado es el **Proyecto Tutor-Dis** en el que está inmerso el CEE San Cebrián cuyo objetivo es desarrollar un software para dispositivo móvil (PDA) creado por el

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) y la Asociación de FEAPS para el Empleo (AFEM), que sirve de apoyo en la mejora de adaptación al puesto de trabajo y la productividad de los trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Este sistema ofrece las siguientes prestaciones:

- Facilitar la realización de tareas, mediante instrucciones de trabajo adaptadas a las características del trabajador.
- Gestionar los tiempos de trabajo: citas, alarmas y eventos.
- Formar al trabajador en aspectos adicionales de su puesto: hábitos, buenas prácticas, prevención de riesgos....
- Facilitar la comunicación del trabajador con su responsable.
- Facilitar la orientación espacial del trabajador.
- Motivar la actividad del trabajador, mediante incentivos y acciones de refuerzo positivo.
- Facilitar el seguimiento de las tareas que realiza el trabajador.

Tratamos de conseguir la mejor adaptación posible de los entornos de trabajo y de los medios tecnológicos de producción a todos los trabajadores, es decir, trabajamos por la Accesibilidad Universal.

- **FAVORECER LA INSERCIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES TANTO AL CEE COMO A ENCLAVES LABORALES Y EMPRESAS DE MERCADO ABIERTO.**

Se llevaran a cabo actuaciones necesarias encaminadas a la preparación laboral, ayudando a superar distintos obstáculos a los que se ven sometidos en su inserción tanto al CEE como al mercado abierto y a través de estas actuaciones conseguir la plena integración social.

- **ESTABLECER LAS RELACIONES PRECISAS CON EL ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL.**
- **INTERVENIR EN LOS PROCESOS EVOLUTIVOS DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.**

Se ofrecen los apoyos que disponemos desde la organización y desde las instituciones a todos los trabajadores que lo precisen.

▪ **FORMACIÓN.**

La Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, regulada en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la cualificación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

La Orden EYE/1497/2009 de 6 de Julio, establece las bases reguladoras que deben seguir la concesión de subvenciones mediante convenios destinados a la financiación de planes de formación de oferta dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en la Comunidad de Castilla y León.

ATACES CEE San Cebrián ha realizado acciones formativas en competencias transversales y horizontales: Cualificación Profesional en Actividades Auxiliares de Viveros, Jardines y Centros de Jardinería; Sensibilización Medioambiental (Natura Plus); Legislación sociolaboral, Relaciones Laborales (Labora); Introducción a la Informática y Nuevas Tecnologías de la Comunicación...

II.PROGRAMACIÓN EN ÁREAS DE APOYO.

Fuera del horario laboral, se pretende crear un espacio de reunión semanal para expresar y resolver dudas, inquietudes, compartir experiencias de la semana entre todos, mediante el cual conseguir que se genere un buen ambiente para comenzar a realizar las actividades previstas.

Desde la observación, evaluación y teniendo en cuenta su opinión, se adecúa el trabajo a las necesidades que presenten o vayan presentando los destinatarios del programa ofreciendo una atención individualizada y personalizada.

De forma transversal se trabajarán las nueve áreas de apoyo para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Para conseguir estos objetivos anualmente nos centraremos en tres de las nueve áreas de apoyo que se recogen en la definición de discapacidad intelectual o del desarrollo, aunque todas ellas serán trabajadas de forma transversal e interrelacionadas, ya que es difícil separarlas. En este año se trabajan de forma más específica el **ÁREA DE VIDA EN LA COMUNIDAD, ÁREA DE SALUD Y SEGURIDAD Y ÁREA SOCIAL**. Para trabajar

estas áreas se hace una programación y memoria definiendo los propósitos, los módulos y actividades que se llevan a cabo.

En líneas generales con esta actividad voluntaria, se pretende fomentar las capacidades relacionadas con los intercambios sociales, fomentar el ocio inclusivo y la participación en el uso adecuado de los recursos que ofrece la comunidad.

5.5. EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.

El seguimiento y evaluación que se ha lleva cabo desde ATACES CEE San Cebrián, es un proceso sistemático de reflexión sobre la práctica.

Nuestra evaluación es:

- INTEGRADORA, en la medida en que se han considerado todos los aspectos de la persona y determinado qué necesidades presenta.
- PROCESUAL, valorando continuamente el aprendizaje de la persona y de los apoyos prestados, mediante la obtención sistemática de datos, análisis de los mismos y toma de decisiones oportuna mientras tiene lugar el propio proceso.
- COHERENTE, ya que su puesta en práctica debe estar adaptada a las necesidades de cada persona.
- PLANIFICADA, de acuerdo a las estrategias adaptadas conjuntamente por el Equipo Multidisciplinar.
- CONTEXTUALIZADA, de modo que sea adecuada a las características de la persona, teniendo en cuenta su contexto social, laboral y familiar.
- EXHAUSTIVA, de tal modo que proporcione información amplia en cantidad y calidad de todos cuantos ámbitos sea necesario evaluar.
- RIGUROSA, ya que debe reflejar la realidad de todos los elementos que intervienen en ella.
- PARTICIPATIVA, ya que en ella deben involucrarse cuantos profesionales tengan influencia directa sobre la persona, además de la familia y la propia persona como eje central de la misma.
- PROPORCIONADA, ajustada a las características de cada persona en particular y a las necesidades que presenta.

- HA DE TENER UN ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR, ya que en su desarrollo ha de tenerse en cuenta el grado de consecución de los objetivos de todas las áreas de intervención de la persona.
- PONDERADA, intentando determinar en lo posible el logro de los objetivos propuestos.

Entendemos la evaluación como un proceso sistemático y riguroso de obtención de datos, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor sobre ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad propuesta mejorándola progresivamente.

6. DESCRIPCIÓN DEL CASO PRÁCTICO

A continuación se presenta una descripción de un caso práctico de una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo que participa en el Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. Dicho caso coincide con el de mi compañera Amaya Amor Padilla que ha descrito la intervención del caso en el Programa de Itinerarios Personalizados de Inserción desarrollado con anterioridad a este programa. Pretendemos dar una visión completa de los apoyos recibidos y reflejar la complementariedad de ambos programas.

Simón tiene veintitrés años y su historia, como en muchos casos, es una historia plagada de dificultades que gracias a los apoyos recibidos y a su propio esfuerzo, ha logrado afrontar con cierto éxito, pues éxito es que este joven tenga un trabajo, que esté bien adaptado a él y que goce de un buen nivel de autonomía personal, nada de lo cual parecía reservado para Simón.

En el aspecto social es suficientemente comunicativo y hablador como para relacionarse con los demás. A veces, demasiado, lo que provoca quejas de sus responsables y compañeros, quienes le instan a que se calle o, cuando menos, a que cambie de tema.

Tiene una tremenda tendencia a la dispersión, a sumergirse en sus cosas y desatender la tarea que se encuentra realizando. Simón es blanco de bromas, es utilizado por sus compañeros para la comisión de diversas fechorías, quizá propias de la edad pero que en él hacen el flaco favor de aparecer como “el niño malo del que no hay quien haga carrera”.

Simón fue diagnosticado con un Grado Total de Discapacidad del 40% por discapacidad intelectual moderada de etiología no filiada y por discapacidad física que le produce una limitación funcional de la columna vertebral por Cifosis.

En su Currículum académico Simón posee el Certificado de Escolaridad.

En el año 2007 ingresó en el Grupo Fundación San Cebrián en régimen de externado donde se inició con él un Itinerario Personalizado de Inserción. En dicho Itinerario obtuvo el Certificado Profesional de Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería de Nivel I en la Modalidad de Iniciación Profesional Especial. Como formación complementaria recibió formación transversal en Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente (a través de los apoyos didácticos adaptados ADALID y NATURA), Habilidades Sociales y en Búsqueda Activa de Empleo.

Durante dos años Simón acudió al Centro Prelaboral con el fin de adquirir competencias laborales, personales y sociales para mejorar su empleabilidad.

En el año 2011 es contratado en ATACES, CEE San Cebrián en la categoría de operario de jardinería, con un tipo de contrato indefinido a jornada completa.

Dicha actividad se dedica a la construcción de parques, jardines y áreas verdes, cultivo de flor de temporada, plantación de árboles y arbustos. Disponen de un local destinado a almacén y de un pequeño invernadero para la realización de labores de cultivo. Dispone de la maquinaria adecuada para estas actividades. Es una brigada móvil en la que trabajan un total de cinco operarios con un Encargado de Apoyo a la Producción y el Apoyo de Técnico. Sus clientes son principalmente instituciones públicas y privadas, Diputación y Ayuntamientos, clientes particulares y otras empresas.

Por su tipo y grado de discapacidad Simón es uno de los cuarenta trabajadores destinatarios del Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de ATACES CEE San Cebrián.

Durante su participación en los programas, en líneas generales, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

LPROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO.

- **INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN, INTERVENCIÓN Y PLANIFICACIÓN.**

- **Observación y análisis del problema laboral.**

Tras el análisis de la persona con discapacidad, del puesto de trabajo y las tareas a realizar se observó que Simón presentaba las siguientes dificultades:

- Falta de persistencia laboral.

- Relaciones sociales deficitarias, que teniendo su origen en su fracaso en la etapa escolar secundaria y unido a su carácter extremadamente extrovertido, en ocasiones provoca malestar en el equipo de trabajo. Todo esto ha provocado que su participación en actividades de ocio dentro y fuera de la organización sea deficitaria.

- Su limitación funcional de la columna vertebral le impide tener ciertas destrezas en su puesto de trabajo; no puede sobrepasar el peso máximo que exceda de lo recomendado en condiciones normales.

- **Programa de Apoyo Individualizado (PIA).**

Anualmente se realiza el PIA que se ha ido ajustando a las necesidades que Simón presentaba buscando un objetivo como mejora en el ámbito personal y laboral.

- **Control horario anual.**

Se dispone de un programa informático en el que se refleja día a día las incidencias relacionadas con: incapacidad laboral temporal, consulta médica, asuntos familiares, ausencias no justificadas, vacaciones, días adicionales de vacaciones y horas destinadas a formación de Simón.

- **Intervención en el puesto de trabajo.**

Apoyo del técnico en el propio puesto de trabajo, realización de las tareas con el trabajador y posteriormente supervisado, llevando diariamente un Registro en el que se reflejan distintos factores: orientación a la tarea, habilidades sociales, motivación laboral, adaptación al puesto de trabajo, aceptación a la figura de autoridad...

- **Evaluación por competencias.**

Cada dos años se realiza dicha evaluación resultado de su propia autoevaluación y la realizada por el Encargado de Apoyo a la Producción. Está basada en Competencias Nucleares del Convenio, Competencias Técnicas Comunes y Competencias Específicas. Con ello se identifican las Fortalezas y Debilidades y se desarrolla un Plan Personal orientado a la adquisición de competencias necesarias para el Perfil Profesional que desempeña.

- **ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.**

Simón debido a su falta de persistencia laboral y a la dificultad de estar apoyado en todo momento por el Encargado de Apoyo a la Producción, por ser una brigada móvil que trabaja en varios centros de trabajo, recibe el apoyo técnico del Proyecto TUTOR-DIS. En su caso le ofrece los siguientes apoyos:

- Apoyo en la realización de las tareas diarias mediante instrucciones detalladas paso a paso y adaptadas a sus características mediante apoyos fotográficos.
- Apoyo para la gestión del tiempo mediante alarmas, citas y avisos personalizados.
- Actividades complementarias de refuerzo y aprendizaje para el trabajador mediante cuestionarios sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, se han tomado las medidas preventivas de forma que Simón no manipule cargas o que consiga que el peso manipulado sea menor, entre otras medidas se han tomado las siguientes:

- Uso de ayudas mecánicas.
- Levantamiento de cargas compartidas.
- Reducción de los pesos de las cargas manipuladas en posible combinación con la reducción de la frecuencia.
- Formación para una adecuada posición de la carga al cuerpo, para un desplazamiento adecuado y para un agarre adecuado de la carga.

▪ **ESTABLECER LAS RELACIONES PRECISAS CON EL ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL.**

Periódicamente se realizan reuniones con las familias para informarles de la situación laboral y personal, además se les hace llegar toda la información necesaria sobre las actividades que desarrolla el Grupo Fundación San Cebrián.

Desde el Programa Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, Simón ha sido derivado al Servicio de Ocio Inclusivo de la Fundación San Cebrián cuyo servicio se define como un sistema organizado y flexible, guiado por los principios de autodeterminación, defensa de derechos e inclusión social que genera oportunidades y apoyos para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y para la comunidad -en el ámbito del ocio- a través de una estructura profesional y con apoyo de voluntariado. En este servicio se ha desarrollado un Plan de Ocio Personal para Simón que se centra en lo que la persona es, en lo que quiere y necesita y, sobre todo ello, estructura los apoyos más adecuados para él. El Plan de Ocio Personal es una herramienta que ayuda a indagar en sus intereses, planificar los recursos y apoyos y evaluar los resultados que obtiene Simón.

▪ **FORMACIÓN.**

Dentro de la Formación Profesional para el Empleo ha participado en la Acción formativa en Legislación Sociolaboral, Relaciones Laborales, a través del apoyo didáctico adaptado a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, LABORA.

II.PROGRAMACIÓN EN ÁREAS DE APOYO.

Fuera del horario laboral Simón participa en las reuniones semanales en las que de forma transversal se trabajan las diferentes Áreas de Apoyo, que pretenden mejorar en Simón sus capacidades relacionadas con los intercambios sociales, fomentar su ocio y hacer uso de los recursos de la comunidad.

En el Anexo I se recoge un Cuestionario de Satisfacción de Simón sobre su participación en el Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

7. CONCLUSIONES.

A lo largo del presente TFG he ido esbozando ideas, conclusiones y aportaciones sobre el Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional que se desarrolla en ATACES, CEE San Cebrián.

Cada vez parece más claro que la integración social de una persona pasa necesariamente por su incorporación al trabajo. Los CEE han demostrado su efectividad como mecanismos de generación de empleo para personas con discapacidad y las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional son un servicio sólido que potencia este planteamiento. Sin embargo, y desde mi experiencia, he podido constatar que no todos los CEE disponen de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. En ocasiones, cuando existen estos servicios, son desarrollados por personal no cualificado para ello o se realiza como una actividad parcial de las obligaciones laborales de quienes lo desempeñan y las actividades que se hacen apenas inciden en la transición hacia alternativas más inclusivas. El Grupo Fundación San Cebrián y más concretamente ATACES, apuesta desde su inicio, hace ocho años, por las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional siendo una característica esencial y necesaria en el funcionamiento del CEE el de desarrollar los Servicios de Ajuste Personal y Social.

Con el Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, que tiene como fin que los trabajadores superen los obstáculos en su empleo, así como la permanencia y progresión en el mismo, pretendemos que los trabajadores se sientan realizados como personas, buscamos un desarrollo global, en el que el trabajo es sólo una dimensión, pero no nos quedamos solo allí, trabajamos todas las dimensiones de la persona. En definitiva es un programa integral de desarrollo y promoción de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Buscamos dar oportunidades a las personas con discapacidad que quieran trabajar tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre capacidades y expectativas de la persona y las posibilidades y demandas de los puestos.

En cuestiones relacionadas con el desarrollo y progreso profesional trabajamos por la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo; la importancia de ganar habilidades, capacidades y competencias que les conviertan en empleados más valiosos para el CEE y que les facilite, en la medida que esto sea posible, la promoción laboral.

Por mi experiencia he podido constatar que el empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo es más estable en los CEE, ya que el índice de trabajadores que han dado el salto al mercado abierto es muy bajo. A mi modo de ver, la transición no debería ser un objetivo explícito del CEE aunque sí debería serlo el mejorar la empleabilidad de las personas. Existe la idea equivocada, en mi opinión, de que el empleo ordinario es siempre la mejor opción y dado las especiales dificultades de este colectivo, el empleo en el CEE podría ser un fin en sí mismo que ofrece a estas personas lugares productivos, eficientes y estimulantes en los que trabajar. Las consideraciones de las especiales circunstancias y grados de empleabilidad a los que se atiende en el CEE lleva a establecer distintas modalidades en cuanto a los objetivos de transición, destacando en mi opinión los Enclaves Laborales, por permitir al trabajador seguir vinculado estrechamente al CEE y seguir recibiendo todos sus servicios.

Aspecto importante a destacar, en mi opinión, para conseguir la mejora de la empleabilidad, es la formación. Las Unidades de Apoyo de ATACES apuestan por la formación como garantía de ajuste y la adecuación entre habilidades y destrezas de las personas y las tareas a realizar.

Desde mi experiencia profesional de casi diez años trabajando con y por las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, lo más gratificante es el trabajo directo con las personas. Trabajamos desde un enfoque centrado en la persona teniendo siempre presente que es la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo la que debe asumir, en la medida de lo posible, la responsabilidad y el papel activo. Generando Calidad de Vida, oportunidades de promoción laboral, Autodeterminación e integración social desde el reconocimiento de sus derechos y deberes.

En el trabajo del día a día he podido constatar el cambio sustancial que se produce en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo cuando tienen un empleo con una percepción salarial que les permite tomar decisiones inmediatas sobre su vida cotidiana. Tener un trabajo es importante para ellos, les hace sentirse más felices y sentirse bien. Si bien les gustaría hacer actividades más variadas en su puesto o de mayor responsabilidad, siendo el salario percibido el aspecto en el que se muestran menos satisfechos.

El aspecto emocional relacional, según mi experiencia, es el más satisfactorio para estas personas, las relaciones que se establecen entre las personas (información, valoración de la opinión, apoyo en los problemas...) y el clima de confianza que preside esta relación es primordial, lo que hace que la mayoría de ellos estén satisfechos con lo que hacen en su trabajo, haya mejorado sus relaciones interpersonales y su participación social.

Importante también a destacar, como aspectos de satisfacción de las personas usuarias de este servicio a mi juicio, sería la mejora del desarrollo (en cuanto a cuestiones del propio trabajo,

posibilidades de mejorar y progresar...) y la ergonomía (horarios, descansos, ambiente de trabajo, herramientas...).

Hemos de ser conscientes de que aún nos queda un largo camino por recorrer y que con mi trabajo pretendo contribuir al desarrollo personal y social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El trabajo realizado hasta ahora, aunque con resultados muy alentadores, necesita mayor madurez a través de la experiencia y de cuantas personas trabajan y conviven con los usuarios; familia, compañeros, profesionales... no perdiendo de vista la realidad que nos rodea y tenerlos muy presentes a la hora de planificar la intervención, sin objetivos muy ambiciosos y consecuentes con la realidad social en el que se desarrolla la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y garantizando una efectiva y duradera inserción en la sociedad en todos los ámbitos de la persona, para lo que es necesario un cambio de actitud de la sociedad con respecto a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

La integración plena de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo es una cuestión de responsabilidad compartida con la necesidad de la consolidación de los servicios orientados a su mejora y desarrollo. Este aspecto da a ATACES, CEE San Cebrián la condición de agente social destacado y comprometido con la sociedad.

La integración de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo también repercute en unos beneficios en la sociedad en cuanto a participación de los ciudadanos en el desarrollo social, un mayor ajuste social, respeto a la diversidad y beneficio económico.

Para finalizar y no menos importante quiero destacar la figura del educador o educadora social como profesional cualificado a desarrollar las funciones de Técnico las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los CEE. La figura del educador o educadora como algo vital en el programa que he desarrollado, pues constituye el referente más inmediato para la persona. El educador o educadora debe contribuir al progreso profesional, al desarrollo y la capacitación de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, y por supuesto a la mejora de las especiales necesidades de adaptación en la sociedad de este colectivo.

El educador o educadora social en este ámbito debe de ser una persona con conocimientos psicopedagógicos, con competencias emocionales, capaz de establecer empatía con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Persona que posea una actitud abierta hacia la discapacidad y la diferencia y que crea en las capacidades y destrezas de este colectivo.

Además debe ser capaz de tomar decisiones y actuar en consecuencia, evitando todo tipo de discriminación, estableciendo un clima de respeto, de igualdad y reflexión sobre su trabajo. El educador o educadora social debe poseer rasgos de personalidad presentes tales como la flexibilidad, entereza, respeto, responsabilidad, tenacidad, dinamismo...

El educador o educadora social debe estar capacitado para ofrecer a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo las estrategias necesarias para adquirir las habilidades necesarias para conocer, comprender y adaptarse al contexto social donde desarrolla su vida.

Para ello, es fundamental la cooperación y derivación con otros profesionales sin olvidar su fin de propiciar que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo mantenga su puesto de trabajo.

La figura del educador o educadora en este ámbito debe vigilar y controlar todas las variables que intervienen e interactúan en la persona y planificar el trabajo de intervención en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, con sus familias, en el CEE y en la sociedad. De su actuación depende el éxito de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con respecto al mundo laboral.

No solo debe desarrollar acciones múltiples y variadas en el puesto de trabajo, debe trabajar intensamente con las familias con las que debe existir una relación constante y directa que favorezca la intervención y participación de la familia.

El educador o educadora debe propiciar la participación social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en la sociedad, en sus diferentes manifestaciones y ámbitos, aprovechando las oportunidades que la sociedad ofrece a todas las personas.

Su fin último es que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo tenga la oportunidad de lograr una vida independiente a través del trabajo que realiza en el CEE. Para ello debe trabajar con la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo el conocimiento de sí mismos, fomentando la autoestima de sus sentimientos de satisfacción y realización personal, fomentando su autonomía personal y social así como la adquisición de hábitos de comportamiento, convivencia y responsabilidad que le permitan satisfacer sus necesidades básicas y conseguir un equilibrio de la persona y su entorno, favoreciendo las relaciones con la comunidad como miembros activos de la sociedad, formando parte de su contexto social, haciendo uso de los servicios públicos, participando en actividades sociales, creando oportunidades para hacer amigos, transmitir normas, valores, expectativas...

Para finalizar, el educador o educadora social debe intervenir también en el cambio de actitudes sociales hacia las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con el fin de ayudar en la actuación que oriente a la creación y desarrollo de todos los servicios que favorezcan la mejora de su Calidad de Vida.

Aunque me he centrado por mi experiencia en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, en mi opinión, son muchos los campos dentro del ámbito de la discapacidad en los que el educador o educadora social no está suficientemente reconocido como profesionales cualificados que pueden desarrollar funciones dentro del apoyo a familias, del ocio inclusivo, la formación, la mediación social y laboral, el deporte, la participación social, sensibilización a la sociedad, gestión de centros, mediación, atención temprana... y en los que el educador o educadora tiene mucho que aportar, creo que el calificativo “social” nos acredita en muchos más ámbitos de los que parece que intervenimos.

Mirando hacia el futuro, los educadores sociales nos enfrentaremos a nuevos retos que generen nuevas demandas sociales en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo: el educador o educadora social como elemento de promoción de cambio social respecto a la discapacidad intelectual o del desarrollo, la innovación y transformación de la intervención, el descubrimiento y aportación de nuevas respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, la participación en investigaciones, el promover la contribución a la sociedad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, el reclamar la presencia del educador o educadora en los distintos ámbitos de la discapacidad y el fomentar el trabajo desde equipos interdisciplinarios y con un tipo de intervención transversal; son a mi juicio los campos por explorar y que permitirán un mayor campo de intervención de la Educación Social.

8. LISTA DE REFERENCIAS.

- Asociación Estatal de Educación Social .*Documentos personalizados*.
<http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>. (Consulta 24 de abril de 2014).
- Cabra M.A. y Farré J. (1995) *Personas discapacitadas y derecho al trabajo*. Escuela Libre Editorial. Madrid.
- Calzón A. (1993) *Orientación Profesional Deficiente mental*. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.
- Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio de 1945.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión europea. Diario Oficial de la Comunidad Europea. (2000/c 364/01). 7 de diciembre de 2000.
- CERMI
<http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Paginas/Inicio.aspx> (Consulta 28 de marzo de 2014).
- Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea General. Naciones Unidas. 13 de diciembre de 2006.
- Declaración de los Derechos del Retraso Mental. Asamblea General. Naciones Unidas. 20 de Diciembre de 1971.
- Declaración de los Derechos de los Impedidos. Asamblea General. Naciones Unidas. 9 de Diciembre de 1975.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General. Naciones Unidas. 10 de Diciembre de 1984.
- Desconocido. *Identidad profesional del educador social*.
<http://edusouned.wikispaces.com/file/view/Capitulo+1-Identidad+profesional+del+educador+social.pdf>. (Consulta: 15 de abril de 2014).
- Diputación de Palencia. *Datos estadísticos de la Provincia de Palencia*.
<http://www.dip-palencia.es/diputacion/contenido?id=31cb58ac-c376-11dd-8d28-fb9baaa14523&idSeccion=31cb58ac-c376-11dd-8d28-fb9baaa14523> (Consulta: 15 de marzo de 2014).
- Discapnet. Portal de las personas con discapacidad. *Tus derechos a fondo*.
<http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/Tusderechosafondo/lionda/Paginas/default.aspx> (Consulta 22 de febrero de 2014).
- EDEKA. *Libro blanco sobre la discapacidad*.
http://www.edeka.es/fileadmin/edeka/documentos/BIBLIOTECA/LIBRO_BLANCO.pdf (Consulta 11 de febrero de 2014).

- Empléate 2.0. *Discapacidad y empleo. La inserción laboral como reto.*
<https://empleate2punto0.wordpress.com/2013/06/10/discapacidad-y-empleo-la-insercion-laboral-como-reto/comment-page-1/> (Consulta 20 de marzo de 2014).
- Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid 2011.
- Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Bruselas, 15.11.2010.COM (2010) 636 final.
- FADME. (1995). *Empleo y discapacidad psíquica. Hacia un modelo de intervención.* Aradillas, M., Corrales, A., Díaz, R.M., Marín, J., Pérez, M.J, Pinto, M.C., Sánchez, C. Sevilla.
- FEAPS. (2000). *Cuaderno de Buenas Practicas. Promoción Laboral y Empleo. Orientaciones para la Calidad.* Centro de Documentación y Estudios SIIS. Madrid.
- FEAPS. (2006). *Calidad de vida para personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo.* Schalock R., Gardner J. y Bradley V. Madrid.
- FEAPS. (2007). *Planificación centrada en la persona. Experiencia dela Fundación San Francisco de Borja para personas con discapacidad intelectual.* Mata G. y Carratalá A. Madrid.
- FEAPS. (2009). *Discapacidad Intelectual y envejecimiento. Un problema social del siglo XXI.* Berjano E. y García E. Madrid.
- FEAPS. (2012). *Cuaderno de Buenas Practicas. Servicio de Ocio Inclusivo.* Guirao I. y Vega B. Madrid.
- FEAPS. *Conócenos.*
<http://www.feaps.org/> (Consulta 5 de febrero de 2014).
- FEAPS. *Publicada la décima edición de la AAMR (American Association on Mental Retardation) sobre el Retraso Mental: Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo.*
http://www.feaps.org/biblioteca/documentos/retraso_mental_di.pdf (Consulta 10 de febrero de 2014).
- FEAPS. *Discapacidad y discapacidad intelectual: ¿de qué estamos hablando?*
http://www.feaps.org/biblioteca/envejecimiento_ydi/capitulo01.pdf (Consulta 11 de febrero de 2014).
- FEAPS. *Los Centros Especiales de Empleo.*
http://www.feaps.org/files/notas_prensa/2012/Dossier%20de%20prensa_dia_trabajador_01-05-12.pdf (Consulta 15 de marzo de 2014).
- FEAPS. *Servicio de Apoyo para el desarrollo profesional y social en el Centro Especial de Empleo.*

- http://www.feaps.org/servicios/documentos/cartera_cee_empleo.pdf (Consulta 19 de marzo).
- Fundación MAPFRE Medicina. (1994). *Metodologías y estrategias para la integración laboral*. Madrid.
- Fundación San Cebrián. *Quiénes somos*.
<http://www.fundacionsancebrian.com/grupofundacionsancebrian/> (Consulta 26 de febrero de 2014).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. *Demografía y población*.
<http://www.ine.es/> (Consulta 15 de marzo).
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Título VII (integración laboral). «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1982.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. «BOE» núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.
- Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. «BOCYL» núm. 98, de 24 de mayo de 2013
- Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León. «BOE» núm. 7, de 8 de enero de 2011.
- Laura V. (2014). Nueva ley de discapacidad, hacia la igualdad real. *Revista Perfiles*, 297,6-13.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W.H.E., Coulter, D., Craig, E. M., Reeve, A., Schalock, R. L., Snell, M.E., Spitalnik, D. M., Spreat, S., & Tassé, M. J. (2002). *Mental Retardation. Definition, Classification and Systems of Supports*. American Association on Mental Retardation, Washington, DC.
- Normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Asamblea General. Naciones Unidas. 20 de diciembre de 1993.
- Organización mundial de la salud. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.
http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/CIF_OMS_abreviada.pdf (Consulta 10 de febrero de 2014).
- Pérez J., Gracia D., Trueba J.L., Rodríguez A., Verdugo M.A., Martínez R. y Marzal A. *La ética ante el trabajo del deficiente mental*. Sal Terrae. Madrid.
- Plan de Acción 2005-2006 para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Consejo de Europa. 20 de abril de 2006.

- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. «BOE» núm. 294, de 9 de diciembre de 1985.
- Real Decreto 2317/1993 por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y de los contratos a tiempo parcial. «BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 1993.
- Real Decreto 27/2000 por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. «BOE» núm. 22, de 14 de enero de 2000.
- Real Decreto 469/2006 por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. «BOE» núm. 96, de 21 de abril de 2006.
- Real Decreto 1538/2006 por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. «BOE» núm. 3, de 15 de diciembre de 2006.
- Real Decreto 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. «BOE» núm. 87, de 11 de abril de 2007.
- Real Decreto 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. «BOE» núm. 260, de 30 de octubre de 2007 .
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.
- Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. «BOE» núm. 243, de 9 de octubre de 2012.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2002). *The concept of quality of life in human services: A handbook for human service practitioners*. American Association on Mental Retardation. Washington, DC.
- Schalock R.L y Verdugo M.L. (2003) *.Envejecimiento y discapacidad intelectual*. En Schalock y Verdugo *.Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Alianza Editorial. Madrid.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos a las personas con discapacidad intelectual *.Revista Siglo Cero*, 224,21-36.
- Schalock R., Luckasson R., Shogren K., Borthwick-Duffy S., Bradley V., Buntinx E., Coulter D., Craig M., Gomez S., Lachapelle Y., Reeve A., Snell M., Spreat S., Thompson J., Verdugo M.A., Wehmeyer M. y Yeager M.(2007). El Nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. *Revista Siglo Cero*. Vol. 38(4), N° 224. (5-20).

- Schalock R.L. *La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales.*
<http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3841/La%20nueva%20definici%F3n%20de%20discapacidad.pdf?sequence=1>(Consulta 9 de febrero de 2014).
- Scheerenberger R.C. (1984).*Historia del Retraso Mental.* Graficas Izarra. Guipúzcoa.
- Tamarit, J. (2005). *Discapacidad intelectual.* En M. G. Milla y F. Mulas. *Manual de atención temprana* (663-682). Promolibro. Valencia.
- Tamarit, J. (2006).*Calidad FEAPS: Un modelo para la calidad de vida, desde la ética y calidad del servicio.* En Verdugo, M. A. y Jordán F.B., *Rompiendo inercias. Claves para avanzar.*VI Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Amarú. Salamanca.
- Universidad de Valladolid (2007).*Grado de adaptación Bolonia. Graduado/a en Educación Social.*
- Valles, M. *Análisis y valoración de las funciones de los educadores sociales en España.*
<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:Educacion-Jvalles&dsID=Documento.pdf>.(Consulta: 16 de abril de 2014).
- Verdugo Alonso, M.A. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. *Revista Siglo Cero*, 153,5-24.
- Verdugo, M.A. (2002).*Calidad de Vida en el envejecimiento de las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo*”. En: Pérez R. *Hacia una cálida vejez. Calidad de Vida para la persona mayor con retraso mental.* FEAPS. Madrid.
- Verdugo Alonso, M.A. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Revista Siglo Cero*, 205,5-19.
- Verdugo M.A., Navas P. y Gómez L. *Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual.*
http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113205592008000200004&script=sci_arttext -
(Consulta 11 de febrero de 2014).
- Verdugo M.A. *Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación americana sobre retraso mental de 2002.*
http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/AAMR_2002.pdf (Consulta 15 de febrero de 2014).
- Wehmeyer (2006) *Autodeterminación y discapacidades severas.* En Verdugo M. A. y B.Jordán *Rompiendo inercias. Claves para avanzar.* Amarú. Salamanca.

9. ANEXO

ANEXO I: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN PROGRAMA UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION PROGRAMA UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL					
DATOS GENERALES					
Información general de la empresa					
Nombre del Centro Especial de Empleo: ATACEJ CEE SAN CEBRIAN					
Dirección: AVDA. NTRA. SRA. DEL PARDO, Nº 7					
Población: SAN CEBRIAN DE CAMPOS, PALENCIA					
Fecha de Aplicación: 4 DE ABRIL 2014					
Datos de la persona que responde al cuestionario					
Edad: 23					
Sexo: MASCULINO					
Nivel de Estudios:					
- CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD					
- CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS JARDINES Y CENTROS DE JARDINERIA.					
¿Cómo accediste al Centro Especial de Empleo?					
DESDE EL CENTRO PRELABORAL DONDE ME PREPARE COMO TRABAJADOR DURANTE DOS AÑOS Y ME PROPUSIERON TRABAJAR EN EL CEE COMO OPERARIO DE JARDINERIA. DESDE ENTONCES PARTICIPÉ EN EL PROGRAMA DE UNIDADES DE APOYO.					
Numero de años que lleva en la empresa: 3 AÑOS					
CUESTIONARIO					
					SATISFACCION
En relación con este aspecto estoy...					
	Nada satisfecho	Un poco satisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
¿Has sido informado sobre los objetivos del Programa Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional?				X	
¿Has sido informado convenientemente sobre todo lo relacionado con el contrato laboral y sobre el convenio en que se suscribe tu empresa?					X

¿La Unidad de Apoyo ha detectado correctamente tus dificultades?				+	
En la realización anual del Programa de Apoyo Individual, ¿has conseguido superarte como persona?					+
¿Crees que la empresa tiene establecidos unos ritmos de trabajo adaptados a las personas y unos horarios, intervalos de descansos y periodos de vacaciones adecuados?					x
¿Valoras positivamente la intervención del Técnico en el puesto de trabajo?					x
¿La empresa dispone de las herramientas, instrumentos y maquinaria necesarios y adaptados para llevar a cabo tu actividad?				x	
Según tus capacidades, ¿recibes los apoyos técnicos que necesitas?					x
La familia, ¿ha sido informada de forma clara y comprensible sobre tu situación laboral y personal?					x
La Unidad de Apoyo, ¿te anima a participar en actividades de la organización, de tu barrio o pueblo y para que hagas uso habitual de los servicios de la comunidad?				x	
¿Te dan la oportunidad de participar y relacionarte con amigos, clubs deportivos o de ocio?				x	
¿Has recibido información y formación sobre Seguridad e Higiene, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente?					x
¿La Unidad de Apoyo te orienta y favorece la posibilidad de acceder a la empresa ordinaria o a enclaves laborales?			x		
¿Ves respetada tu confidencialidad e intimidad?					x
¿La Unidad de Apoyo tiene establecido un procedimiento para que puedas exponer tus quejas, preocupaciones y sugerencias?					x

Como valoras la coordinación entre la Unidad de Apoyo y el Equipo Multidisciplinar (logopedia, fisioterapeuta, psicólogo...)				+	
¿Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas?				+	
Con el apoyo recibido ¿crees que ha mejorado tus capacidades y habilidades?					+
<p>¿Que es lo mejor del Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional?</p> <p>LA UNIDAD DE APOYO ME HA PERMITIDO SUPERAR MIS DIFICULTADES COMO TRABAJADOR, MEJORAR MIS DESTREZAS, ACTITUDES Y COMPETENCIAS, A DEMÁS DE FOMENTAR MI DESARROLLO PERSONAL.</p>					
<p>¿Qué habría que mejorar?</p> <p>SE PODRÍA MEJORAR LA INCORPORACIÓN DE MÁS TRABAJADORES DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AL MERCADO ABIERTO DE TRABAJO DANDO MÁS A CONOCER A LAS EMPRESAS EL BUEN TRABAJO QUE SOMOS CAPACES DE REALIZAR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</p>					
<p>Observaciones</p> <p>LA UNIDAD DE APOYO ME HA PERMITIDO RELACIONARME CON GENTE, HACER ACTIVIDADES DE OJO Y EN LA COMUNIDAD, ASPECTOS DE MI VIDA EN LOS QUE EN OTROS TIEMPOS TUVE GRANDES DIFICULTADES. DOY LAS GRACIAS AL EQUIPO DE UNIDADES DE APOYO POR PERMITIRME PARTICIPAR EN EL PROGRAMA EN ÁREAS DE APOYO.</p>					