






Instrumento para el cambio Organizacional: El Empleo con Apoyo. La parábola del grano de mostaza

Borja Jordán de Urrés



Cómo empezó todo

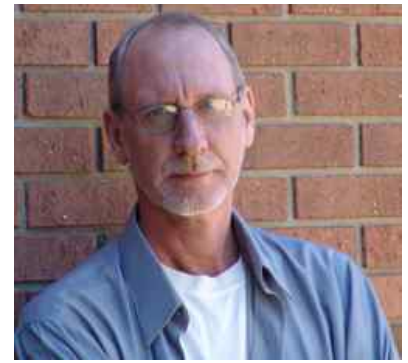



-  Centros de día de adultos y Centros Especiales de Empleo
-  El empleo con apoyo se desarrolló y puso en práctica en 1979
-  El empleo con apoyo supuso un gran CAMBIO DE PARADIGMA de de servicios de rehabilitación en centros segregados a Servicios de Apoyo en las empresas



Filosofía

(Mank, 1998)



- 
- iwico** El trabajo tiene significado en nuestra vida
 - iwico** Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar
 - iwico** Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión
 - iwico** La elección y la satisfacción son valiosas
 - iwico** Desarrollo de carrera profesional, no solo de empleos
 - iwico** Creación de apoyos individuales, no de programas
 - iwico** Énfasis en Calidad de Vida

Valores

(Brooke, Wehman, Inge y Parent, 1997)



Presunción de empleabilidad	Convicción de que todos, independientemente del nivel o tipo de discapacidad, tienen la capacidad y el derecho de trabajar
Empleo competitivo	Convicción de que el empleo se produce en el mercado de trabajo local en empleos en la comunidad
Control	Convicción de que cuando las personas con discapacidad eligen y controlan sus propios apoyos en el empleo y los servicios, se genera satisfacción con la carrera profesional
Sueldos y beneficios en correspondencia al trabajo	Convicción de que las personas con discapacidad deben obtener sueldos y beneficios iguales a los de sus compañeros que desarrollan tareas o puestos similares
Centrado en la capacidad y las habilidades	Convicción de que las personas con discapacidad deben ser vistas en términos de sus habilidades, potencialidades, e intereses y no de sus discapacidades
Importancia de las relaciones	Convicción de que las relaciones en la comunidad dentro y fuera del empleo llevan al respeto mutuo y la aceptación
Poder de los apoyos	Convicción de que las personas con discapacidad necesitan determinar sus metas y recibir asistencia para disponer de los apoyos necesarios para alcanzar sus ambiciones
Cambio de los sistemas	Convicción de que los sistemas tradicionales deben cambiar para asegurar el control del consumidor que es vital para la integridad del empleo con apoyo
Importancia de la Comunidad	Convicción de que las personas necesitan estar conectadas a redes formales e informales de una comunidad para ser aceptados, crecer y desarrollarse

Principios y Valores

(EUSE 2005)

**Supported
Employment**



iwico Individualidad

iwico Respeto

iwico Autonomía

iwico Elección bien informada

iwico Capacitación (Empowerment)

iwico Confidencialidad

iwico Flexibilidad

iwico Accesibilidad


Características



- iwico** Objetivo el empleo, con salarios y beneficios
- iwico** Apoyo continuado y flexible a lo largo de la vida
- iwico** Variedad y adaptación
- iwico** Integración, inclusión social y económica
- iwico** Colocación previa al entrenamiento, aprender el trabajo trabajando
- iwico** Rechazo cero, nadie es inempleable
- iwico** Autodeterminación, elecciones e independencia
- iwico** Centrado en la persona

Definición


Ley de Rehabilitación de 1986 (PL 99-596), y Enmiendas (PL 105-220)

 “empleo competitivo en ambientes integrados de trabajo, o empleo en ambientes integrados de trabajo en los que los trabajadores están trabajando hacia el empleo competitivo, consistente con las potencialidades, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses, y elecciones realizadas por las personas... para personas con las discapacidades más significativas: (a) para las que el empleo competitivo tradicionalmente no ha tenido lugar, o (b) para las que el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente como resultado de una discapacidad significativa, y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad, necesitan servicios intensivos de empleo apoyado”



Definición

(Jordán de Urríes y Verdugo, 2001)

 Empleo con apoyo es empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad (o situación de desventaja social) que:

- tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral,
- mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral,
- y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa



Temporalización y crecimiento del empleo con apoyo en EE.UU.

(Wehman y Bricout, 1999)

1960-1970	1970-1980	1980-1990	1990-2000
<ul style="list-style-type: none"> • Dominancia de los talleres protegidos / centros de actividades para adultos / instituciones estatales para discapacitados ligeros y severos • Más de 1.000.000 de personas en 5.000 programas de día segregados en EE.UU. • Aparición del análisis comportamental aplicado como importante tecnología de entrenamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación en empleo real / el empleo competitivo tiene lugar en determinados centros universitarios en investigaciones / bases de demostración • Focalización única en personas con retraso mental • Aparición del término “preparador laboral” • Se expande la utilización del término “normalización” incrementándose la desinstitucionalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación nacional y crecimiento del empleo con apoyo a través de varias leyes federales con financiación • Expansión a todas las discapacidades • Los 50 estados de EE.UU. ofrecen un total de 3.000 programas • Se expande el modelo de utilización del preparador laboral • Crece de 10.000 a 100.000 personas (permanece aun vedado a 1 millón en programas de día en EE.UU.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aparecen las filosofías que ponen la capacidad de decisión en el cliente y la Americans with Disabilities Act como cuestiones principales en la discapacidad • El crecimiento del empleo con apoyo continúa internacionalmente. Se crea la Unión Europea de empleo con Apoyo (EUSE) / la Asociación Mundial de Empleo con Apoyo (WASE) que emergen como fuerzas principales. • Eficacia del empleo con apoyo puesta en tela de juicio por los centros de día para adultos muy arraigados • Énfasis en los empleos en la comunidad y a los apoyos naturales

Cambio de perspectiva en el trabajo con personas con discapacidad

iwico De una concepción de la **discapacidad** centrada en el individuo a otra centrada en su **contexto** y en la **interacción** entre ambos;

iwico De una perspectiva centrada en la eficacia de los programas, servicios y actividades a otra centrada en los **avances en la calidad de vida** de la persona;

iwico **Incorporación** de la persona con discapacidad y a sus familiares como **consumidores** directos de los servicios.

Evolución de los paradigmas






VISIONES DEL PROBLEMA	PARADIGMA DE REHABILITACIÓN	PARADIGMA DE VIDA INDEPENDIENTE	PARADIGMA DE APOYO/CAPACITACIÓN
DEFINICIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad, ausencia de habilidad, desajuste psicológico, falta de motivación ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia de los profesionales, familiares y otros • Servicios inadecuados • Barreras físicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Barreras para la participación en la sociedad • Apoys inadecuados en la sociedad.
UBICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • En el individuo 	<ul style="list-style-type: none"> • En los ambientes; en el proceso de rehabilitación 	<ul style="list-style-type: none"> • En la sociedad/ambientes; en el proceso de rehabilitación
ROLES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Paciente-cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Consumidor 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual (compañero de trabajo, estudiante, vecino...)
SOLUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de autodefensa; autoayuda • Control por el consumidor • Eliminación de barreras y obstáculos 	<ul style="list-style-type: none"> • Rediseño de ambientes y contextos para incluir a todos.
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • El profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • El consumidor 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas en asociación unas con otras.
RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • El máximo de actividades de vida diaria, empleo, ajuste psicológico, tratamiento completo.... 	<ul style="list-style-type: none"> • Autodirección • Ambientes menos restrictivos • Productividad social y económica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad pluralista e inclusiva • Calidad de vida definida por las propias personas • Autodirección en la toma de decisiones y resolución de problemas de forma cooperativa.

Naturaleza de los sistemas de apoyo




Apoyos



-  Recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona y que mejoran el funcionamiento individual.
-  No se debe identificar los apoyos exclusivamente con los servicios
-  El funcionamiento individual resulta de la interacción de apoyos con las dimensiones de capacidades intelectuales; conducta adaptativa; participación, interacciones y roles sociales; salud y contexto.

Aun más: Apoyos Naturales

Desde el empleo con apoyo

 Apoyo natural es cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que



- (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona
- (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social
- (c) que incrementan la calidad de vida de la persona

(Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

Un ejemplo en la Taxonomía de los apoyos en el trabajo

Brooke, Wehman, Inge y Parent, (1995)

Agente mediador	Tipo de apoyo
Apoyo proporcionado por agencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistencia del preparador laboral (entrenamiento especializado) 2. Estrategias compensatorias (para salvar las diferencias entre las demandas ambientales y las capacidades del trabajador como ayudas para memorizar los pasos de una tarea) 3. Tecnología de asistencia (desarrollos tecnológicos y adaptaciones que capacitan a algunas personas con discapacidad para contribuir y participar en las diferentes facetas de la vida laboral igual que los compañeros sin discapacidad) 4. Servicios de agencias especializadas (consejo, servicios para abuso de sustancias, servicios médicos, transporte especializado, rehabilitación profesional)
Apoyos proporcionados por el mundo laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reestructuración del trabajo 2. Acomodaciones del lugar de trabajo (tecnología de asistencia, modificación de tareas, modificación del ambiente, etc.) 3. Apoyo de compañeros de trabajo y empleadores (entrenamiento en tareas y apoyo) 4. Creación de empleos 5. Programas de asistencia a los empleados (de retorno al empleo, de gestión de la discapacidad y rehabilitación, de apoyo supervisado, entrenamiento, evaluación, prevención integral, etc.)
Apoyos proporcionados por el gobierno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivos a la contratación 2. Exenciones fiscales 3. Legislación específica
Apoyos proporcionados por la familia y la comunidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir al cuidado personal 2. Apoyo psicosocial 3. Entrenamiento de habilidades 4. Desarrolladores de empleo y de iniciativas de empleo con apoyo 5. Utilización de redes familiares, amigos y vecinos 6. Grupos de iguales como vías de autodeterminación

Del empleo con apoyo a...



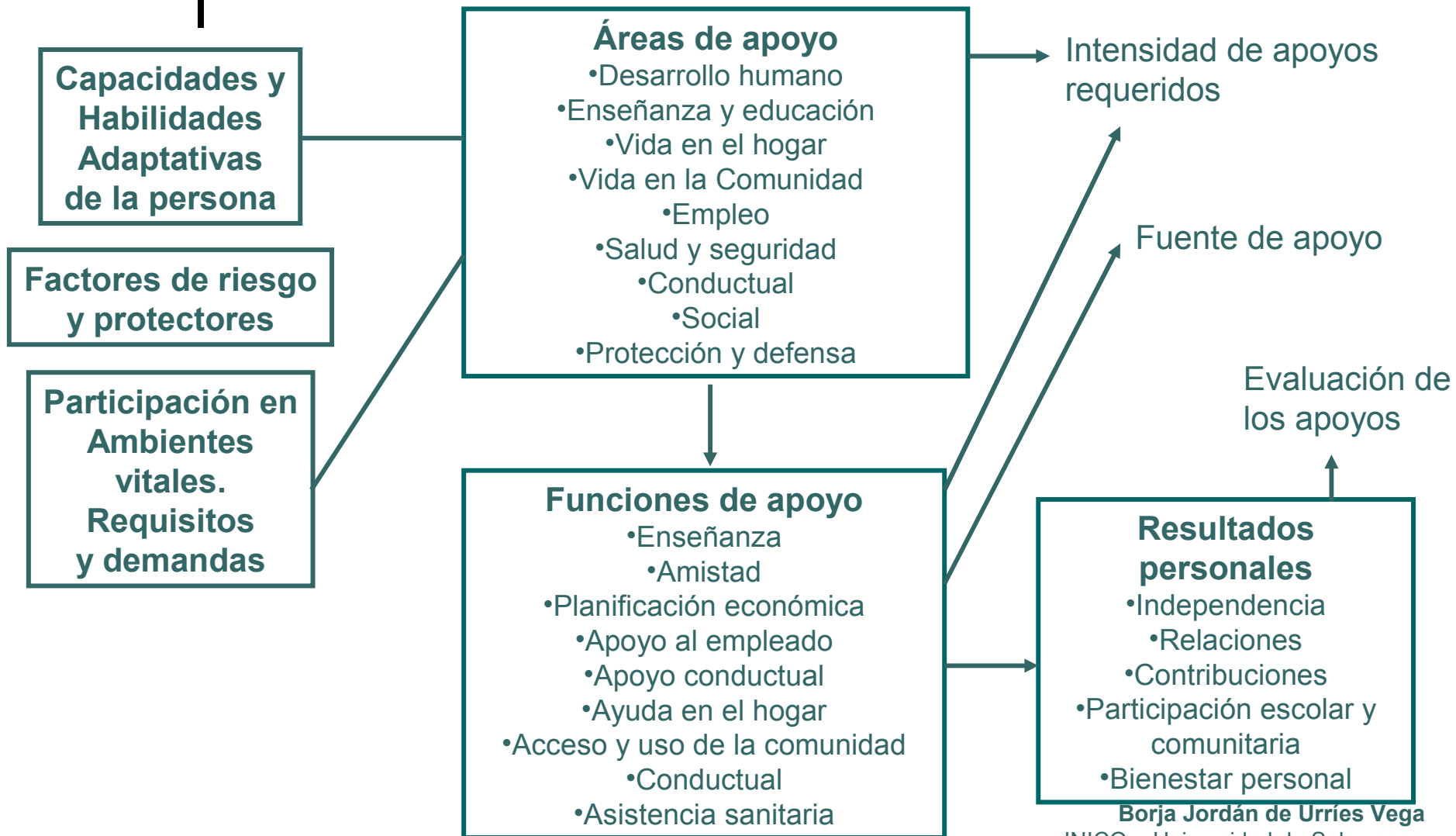
Modelo de apoyos-resultados

AAMR 1992








Modelo de apoyos-resultados

AAMR 2002



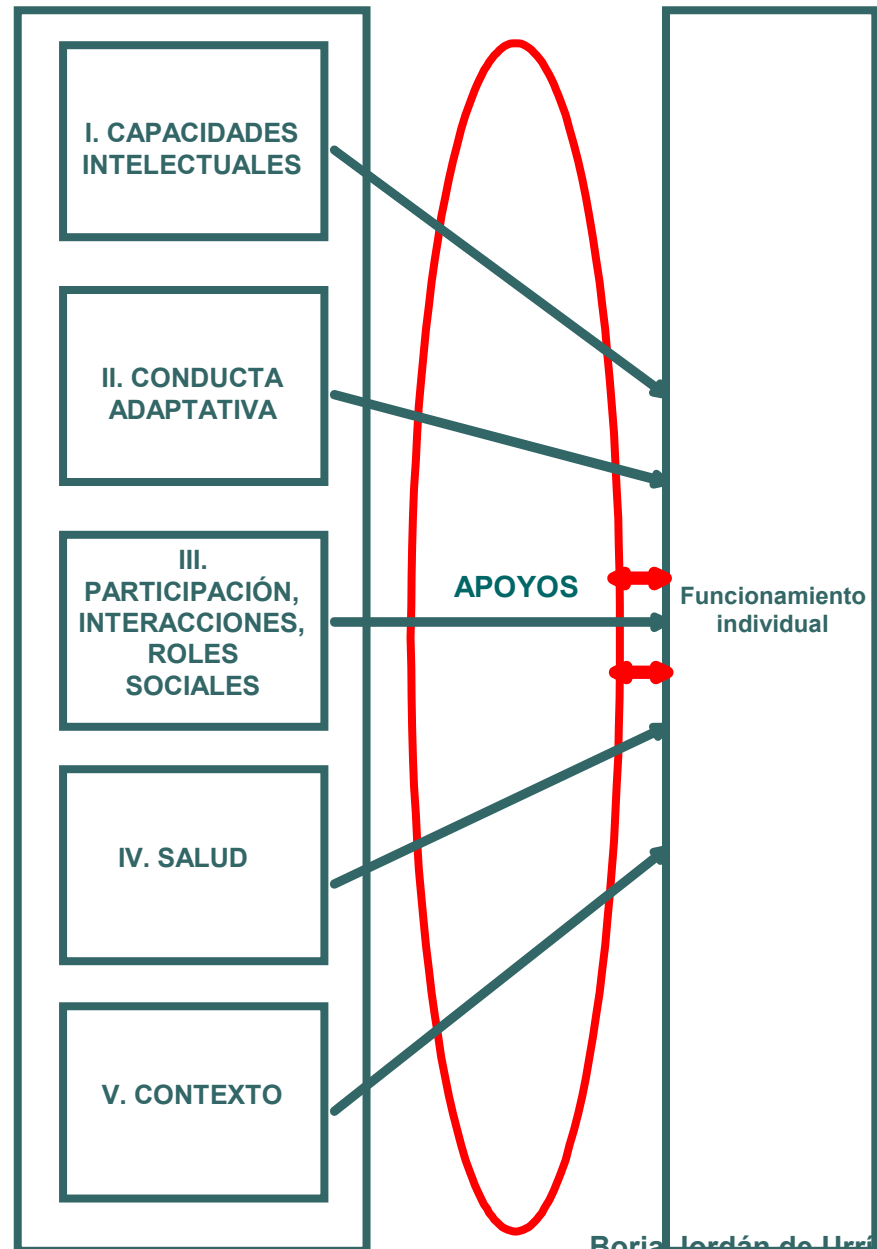
Premisas de aplicación

-  Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura.
-  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.
-  En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.
-  Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios.
-  Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con retraso mental generalmente mejorará.

Modelo teórico de Discapacidad Intelectual

(Luckasson y Cols. 2002)


5 dimensiones



Evaluación y planificación de apoyos

- iWICO* **Identificar las áreas relevantes de apoyo** (de nueve posibles)
- iWICO* **Identificar las actividades de apoyo relevantes para cada una de las áreas:** de acuerdo con los intereses y preferencias de la persona, y con la probabilidad de participar en ellas por la persona y por el contexto.
- iWICO* **Valorar el nivel o intensidad de las necesidades de apoyo:** de acuerdo con la frecuencia, duración y tipo de apoyo; y
- iWICO* **Escribir el Plan Individualizado de Apoyos que refleje al individuo:**
 - Los intereses y preferencias de la persona
 - Áreas y actividades de apoyo necesitadas
 - Contextos y actividades en los cuales la persona probablemente participará
 - Funciones específicas de apoyo dirigidas a las necesidades de apoyo identificadas
 - Énfasis en los apoyos naturales
 - Personas responsables de proporcionar las funciones de apoyo
 - Resultados personales
 - Un plan para controlar la provisión y resultados personales de los apoyos provistos.

Relaciones del modelo de apoyos

 El enfoque actual de los apoyos se relaciona directamente con la incorporación de una perspectiva de Planificación Centrada en la Persona (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; y de impulso de la autodeterminación de las personas para lograr una pertenencia comunitaria mayor.

Similitudes AAMR 2002 – CIF OMS 2001

 iwico

Utilización de un modelo multidimensional

- CIF 2001- Funciones y Estructuras Corporales, Actividades y Participación, Factores Ambientales y Factores Personales
- AAMR 2002 - capacidades conceptuales; conducta adaptativa; participación, interacción y roles sociales; salud; y contexto

 iwico

Importancia del entorno

- CIF 2001- Factores Ambientales que constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas
- AAMR 2002 - Contexto para describir las condiciones interrelacionales en que las personas viven diariamente, incluyendo los ámbitos en los que se desenvuelven y la cultura

 iwico

Concepto de Participación: ambas analizan las oportunidades y restricciones que tiene el sujeto para participar en la vida en la comunidad

 iwico

Enfoque centrado en el individuo: ambas destacan las características personales, los factores sociales y culturales

 iwico

Concepto de discapacidad: en ambos casos se engloban tanto las capacidades como las limitaciones o restricciones

 iwico

Apoyos: ambas permiten la identificación de los apoyos necesarios

Un ejemplo en el cambio de enfoque del empleo con apoyo

Adaptada de O'Brien, 1999

Enfoque	Pregunta Central
<p>I. En la persona únicamente</p> 	<p>¿Quién está preparado para trabajar?</p>
<p>II. En la persona y en el preparador laboral</p> 	<p>¿Cuánta cantidad de ayuda puede ofertar el programa?</p>
<p>III. En los recursos sociales de la situación global</p> 	<p>¿Cómo podemos organizar los recursos disponibles para apoyar a la persona en su trabajo?</p>

Roles del especialista en empleo en la comunidad

Brooke, Wehman, Inge y Parent, (1995)

Roles	Definición de los Roles
Rol de Planificador	Responsable de analizar los servicios que el cliente demanda y asistirle en el desarrollo de un plan para alcanzar los resultados deseados
Rol de consultor	Responsable de entrar en una relación consultiva con los clientes de servicios de empleo con apoyo y proporcionarles recomendaciones basadas en el conocimiento de experto
Rol de recopilador de información	Responsable de permanecer actualizado sobre el mercado de trabajo y mantener una fuerte relación personal con la comunidad del empleo. Este rol incluye un conjunto de diferentes actividades de marketing desde el desarrollo y diseminación de información promocional sobre el empleo con apoyo hasta la identificación de estrategias para que un individuo se promocióne él mismo en la búsqueda de empleo
Rol de Técnico	Responsable de permanecer al día en las más recientes tecnologías rehabilitadoras para ser capaz de identificar estrategias apropiadas de enseñanza de las habilidades necesitadas, proporcionar entrenamiento cuando sea necesario, y disolver las ayudas de manera sistemática para asegurar la adquisición y mantenimiento de una habilidad o comportamiento
Rol de Recurso Comunitario	Responsable de tener conocimiento de los recursos de la comunidad y servicios incluidos, opciones de transporte, oportunidades de recreo, establecimientos sociales, pensiones, programas de vida independiente, y otras organizaciones y agencias de la comunidad. Dirigir actividades de análisis de la comunidad incluye contacto personal, localización, proceso de aplicación, y disponibilidad de los servicios

Código ético (profesionales)

(EUSE 2005)

Principios generales

- Competencia Profesional
- Integridad
- Oportunidad e Igualdad
- Responsabilidad Social
- Confidencialidad
- Capacitación y Defensa Propia



Código ético (profesionales)

(EUSE 2005)

Competencias profesionales sobre




- Concienciación general
- Realización de perfiles
- Búsqueda de empleo y marketing
- Formación y apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo
- Apoyo Continuado
- Gestión de ayudas estatales
- Conciencia organizacional



Cambiar es posible

El ejemplo de Vermont

(Wheman, Madrid 2008)

-  El 1 de Julio de 2004 el estado de Vermont prohibió que los fondos de la “Division of Developmental Services” se utilizasen para financiar servicios/ámbitos:
-  Congregados (definidos por 3 o más personas) ambitos residenciales para personas menores de 18 años;
-  Ámbitos institucionalizados para proporcionar “apoyos comunitarios” que no impliquen vivir trabajando o participar como voluntario en ese ámbito.



Participación en la Comunidad

(Wheman, Madrid 2008)

iwico Cuando las PCD son segregadas de la vida comunitaria, todos los ciudadanos son minorados.

iwico Los servicios efectivos y los apoyos fomentan la participación plena en la Comunidad y las relaciones personales con otros miembros de la misma.

iwico La participación en la Comunidad es incrementada cuando las PCD satisfacen sus necesidades diarias a través de recursos disponibles para todos los miembros de la Comunidad.



Participación en la Comunidad

(Wheman, Madrid 2008)

iwico El objetivo del apoyo en el empleo es obtener y mantener empleo remunerado en ámbitos laborales ordinarios






iwico Los servicios deben estar disponibles en toda la geografía para que las PCD y sus familias no deban desplazarse para conseguirlos y de ese modo perder el derecho a sistemas de apoyo naturales en la Comunidad



Métodos para el cambio

(Wheman, Madrid 2008)








-  Apoyar la autodeterminación
-  Focalizarse en los resultados en empleo
-  Aumentar las relaciones con el mundo de la empresa
-  Desarrollar sistemas guiados por una Misión clara
-  Alinear la Misión con los Euros



Apoyar la autodeterminación

(Wheman, Madrid 2008)

-  Aumentar las capacidades de la persona (por ejemplo, para tomar decisiones, resolver problemas y plantearse metas)
-  Proveer oportunidades adecuadas para hacer elecciones y experimentar control
-  Proporcionar las ayudas/apoyos necesarios
-  Decisión bien informada
-  Desarrollo de carrera profesional



Focalizarse en resultados en empleo integrado

(Wheman, Madrid 2008)

iwico Objetivos claramente definidos de los servicios de apoyo

iwico Servicios consistentes con las buenas prácticas





iwico Planes de apoyo verdaderamente individualizados

iwico Midiendo y evaluando el progreso



Alinear la Misión y los Euros

(Wheman, Madrid 2008)





-  Cuantías consistentes con el mercado
-  Financiación basada en la ejecución
-  Fuentes de financiación flexibles
-  Apoyar resultados en empleo adaptado a los requisitos del usuario “customized employment”



Estándares



Bloque 1 LA ORGANIZACIÓN




-  1.1 Compromiso de servicio de calidad (13)
-  1.2 Implicación de los beneficiarios (3)
-  1.3 Promover derechos de los desfavorecidos (5)
-  1.4 Trabajadores competentes en todos los niveles (8)

Bloque 2 EL PROCESO

Primera fase: Toma de contacto

-  2.1 La persona recibe toda la información necesaria (7)

Segunda fase: Perfil profesional

-  2.2 Uso de enfoque centrado en la persona (6)
-  2.3 Ayuda a los individuos a tomar decisiones realistas (6)
-  2.4 Se elabora un plan personal flexible (9)



Estándares



Tercera fase: Búsqueda de empleo

- 2.5 Formación y apoyos para encontrar empleo (4)
- 2.6 Ayuda para encontrar el mejor trabajo posible (6)

Cuarta fase: Implicación de la empresa

- 2.7 Apoyo a la empresa para encontrar persona adecuada (12)

Quinta fase: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo

- 2.8 Apoyos adecuados y efectivos (8)

Bloque 3 RESULTADOS

- 3.1 Se encuentra y mantiene un trabajo en empleo ordinario (4)
- 3.2 El empleado es valorado y aceptado (3)
- 3.3 Dispone de oportunidades de desarrollo profesional (3)



1.1 Compromiso de servicio de calidad (13)

1. Elabora una **Misión** basada en los principios del empleo integrado, la inclusión social y la exclusión 'cero'.
2. La organización promotora del servicio de empleo con apoyo cuenta con políticas y procedimientos para garantizar la **igualdad de oportunidades**, un entorno saludable y seguro y la protección de los derechos de todas las personas.
3. Implementa un **plan estratégico** con objetivos a corto, medio y largo plazo para el desarrollo de los servicios.
4. Utiliza un sistema de **evaluación continua y mejora** en el rendimiento en todos sus servicios y específicamente en el de empleo con apoyo.
5. Recoge y **analiza datos** sobre efectos en los usuarios del servicio, satisfacción del personal, grado de **satisfacción** de los beneficiarios y otros grupos de interés, eficiencia en **costes**, y otras variables relacionadas con el proceso y sus resultados.
6. La organización y en concreto el programa de empleo con apoyo, favorece y facilita una **cultura del aprendizaje** en la que se favorece la creatividad, la innovación, y la toma de decisiones con riesgo, y donde tanto el personal como los individuos se sienten importantes.
7. Tiene un sistema para la creación, **asignación, control y evaluación de los recursos financieros** que garantizan la seguridad de la empresa a largo plazo y satisfacen las necesidades de todos.
8. **Informa** a todos los usuarios de las opciones disponibles.
9. Tiene un sistema para garantizar la **confidencialidad** y la protección de datos.
10. Garantiza la igualdad de oportunidades, la igualdad en la participación y la práctica no-discriminatoria en todos los aspectos de sus servicios y en concreto del empleo con apoyo.
11. Mantiene un **Acuerdo de Servicio** con los usuarios.
12. Mantiene **Planes de Empleo** con conocimiento amplio del mercado laboral.
13. Registra las **tendencias en el mercado** de trabajo local se actúa de acuerdo con ellas.

1.2 Implicación de los beneficiarios (3)

1. Existe una política y un plan exhaustivo para **involucrar a los implicados** que es representativo tanto de todas las partes implicadas en el proceso de empleo con apoyo así como de todos los grados de desventaja.
2. Se crean **grupos de usuarios**, a los que se les anima a participar en la planificación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización.
3. Periódicamente, **se recogen reacciones** (feedback) de los usuarios sobre sus experiencias acerca del servicio, en las que se incluyen reclamaciones y sugerencias.

1.3 Promover derechos de los desfavorecidos (5)

1. La organización cuenta con una **Carta de Derechos** que es accesible a todos.
2. La organización **respeto esta Carta** en todos sus aspectos.
3. Durante la prestación de un servicio, toda **información personal y confidencial** es protegida.
4. Se respeta el derecho del individuo a expresar sus **creencias y opiniones** y a tomar decisiones a todos los niveles.
5. A los individuos se les dota de **apoyos** para la conquista de sus derechos laborales.

1.4 Trabajadores competentes en todos los niveles (8)

1. La organización tiene una política **de reclutamiento y retención** que favorece la selección y el mantenimiento de un personal de alta calidad.
2. La organización ofrece una **variedad de puestos de trabajo** que ponen de manifiesto un compromiso firme con los principios del empleo con apoyo, como el principio del empleo integrado y el de apoyos en la comunidad.
3. Cada uno de los puestos de trabajo dentro de la organización tiene **claramente definidas sus competencias y responsabilidades**.
4. La organización mantiene una **ratio personal/usuarios** que es **adecuada y segura**.
5. La organización ofrece **buenas condiciones de empleo** a todos sus empleados.
6. La organización garantiza **revisiones periódicas del rendimiento** a todos los miembros del personal, así como la dotación de apoyos necesarios para cumplir con sus obligaciones y conseguir los resultados deseados.
7. La organización garantiza el acceso a oportunidades periódicas de **formación y desarrollo profesional**.
8. El personal tiene **oportunidades de promoción y ascenso** en el trabajo conforme al desarrollo de sus competencias y habilidades.

La evidencia

 Projecte Trevol

 Projecte Aura

 Fundaspandem

 ...

Jordán de Urrías, F. B. y Verdugo, M. A. (2010) El empleo integrado como meta irrenunciable. Integra 13(37), pp. 1-12.



Boletín de Noticias del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad **INICO**

MONOGRÁFICO

EL EMPLEO INTEGRADO COMO META IRRENUNCIABLE

Francisco de Borja Jordán de Urrías
Miguel Ángel Verdugo

EDITORIAL

El desarrollo de políticas sociales en el ámbito de la discapacidad se ha llevado a cabo en los últimos años en un escenario en el que los gobiernos y las organizaciones del sector han jugado un papel fundamental. La administración ha tenido un interlocutor definido en el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que ha representando los intereses de las personas con discapacidad y sus familias. Sin embargo, no ha existido un espacio de participación definido de los expertos y profesionales. Las opiniones de la comunidad científica no han tenido una representatividad apropiada ante la administración y las organizaciones sociales.

Con el presente documento 'blanco' comienza una línea de publicaciones del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), las cuales se editan dentro del Boletín Integra y que pretenden aportar una reflexión seria y profunda sobre temas significativos en el ámbito de la discapacidad y la exclusión social realizadas por miembros del INICO. Su objetivo es contribuir a crear corrientes de opinión que generen cambios, a nuestro juicio necesarios, en el desarrollo de las políticas y de las prácticas en el campo de los servicios sociales, la educación y la salud.

Los documentos consistirán en textos breves que reflejan los planteamientos de miembros del INICO respecto al tema tratado, y propuestas específicas de cambio y mejora. No pretendemos arrogarnos con ello un papel de falso protagonismo. Simplemente consideramos que, tras años de experiencia, investigaciones y reflexión, se pueden hacer reflexiones y propuestas serias sobre temas relevantes en el ámbito de la discapacidad y de la exclusión social, las cuales pueden ser de utilidad para las organizaciones y las administraciones. Sirviéndonos de Internet, posibilitaremos foros de debate sobre cada tema y recopilaremos opiniones y adhesiones a los planteamientos propuestos. Si en alguna medida podemos servir de referencia y favorecer los procesos de cambio y progreso social, ese es exactamente nuestro objetivo.

MIGUEL ANGEL VERDUGO - Editor

1. Marco internacional hacia el empleo integrado y la posibilidad de elección

Las orientaciones y reflexiones de los organismos internacionales convergen de forma unánime en una concepción de la discapacidad en la que, si bien es la persona quien debe elegir, siempre se tiene como objetivo el mayor grado de normalización e integración posibles. Para ello, a la persona deben ofertársele TODAS las oportunidades en igualdad de condiciones, dándole la posibilidad de experimentarles y, en lo posible, favoreciendo el desarrollo de las alternativas más integradoras por encima de las que lo sean menos. De esta manera, las elecciones serán siempre libres y basadas en la experiencia y favorecerán la autodeterminación del individuo y su calidad de vida. Transcribimos a continuación el artículo 27 de la Convención de la ONU de 2006, sobre Trabajo y empleo, que es de obligado cumplimiento para España y muchos otros países, y que establece el marco de referencia de cualquier propuesta, y en todo caso lo es de las que nosotros hacemos a continuación.

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

