

LA CONVERSIÓN A LA COMUNIDAD Y EL COMPROMISO CON LAS PERSONAS

“HACIA LA CALIDAD DE VIDA”

**VII Jornadas Trévol de Integración de
Personas con Discapacidad**

**ONTINYENT (VALENCIA) 25 Y
26 DE NOVIEMBRE 2010**

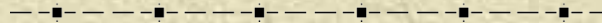
LA CONVERSIÓN A LA COMUNIDAD Y EL COMPROMISO CON LAS PERSONAS



Salvador Martínez Cardeña.

**Gerente del Centro Municipal para la
Formación y el Empleo**

**Excmo. Ayuntamiento de Marbella
(Málaga)**



EL COMPROMISO DE LOS ESTRATEGAS

- **Visión**
- **Argumento de autoridad inclusivo**
- **Aplicación a nivel social del concepto de calidad de vida (Schalock & Verdugo, 2002,2003)**
- **Estudios e investigaciones con firme sustrato empírico**
- **Cuestionar enfoques, valores, prácticas y resultados**

SCHALOCK & VERDUGO (CALIDAD DE VIDA. MANUA PARA PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN, SALUD Y SERVICIOS SOCIALES. 2002, 2003)

- La calidad de vida de una persona viene determinado por el impacto de variables de:
- **Microsistema:** persona, familia, hogar, grupo de iguales ...
- **Mesosistema:** comunidad, programas, escuela, trabajo, vecindario, organizaciones, centros, servicios ...
- **Macrosistema:** sociedad en general, sistema económico, gobierno, legislación, sistema legal, sistema normativo ...

EL COMPROMISO DE LAS FAMILIAS

- **Visión sobre la discapacidad**
- **Cómo encaran el diagnóstico**
- **El niño con discapacidad cuando crece**
- **La búsqueda de ayuda**

- **Góngora & Canal Bedía, 1998 ¿Qué podemos hacer?. Preguntas y respuestas para familias con un hijo con discapacidad.**

Posición de la persona con discapacidad en la familia

Tipo de familia, y tipo de implicación

Reconocimiento positivo

Valores de productividad, independencia y participación

Calificación de minusvalía

Pensiones

Itinerarios de asistencia, atención o promoción

Profesionalización, especialización e integralidad

Sistemas de servicios en edad temprana, escolar y laboral

Concepción de la educación y la formación

Punto de partida

Confluencia entre persona, familia y mediador

COMPROMISO CON LA PERSONA Y EL EMPLEO

-
- **Convención de la ONU sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad.**
 - **Agentes necesarios para su cumplimiento**
 - **Empleo con Apoyo en el contexto de las familias**

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- **Art. 27 . Trabajo y Empleo.**
- **1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los 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**

AGENTES NECESARIOS PARA APROXIMARNOS AL CUMPLIMIENTO

- **La persona con discapacidad y su círculo de apoyo**
- **La empresa ordinaria que genera riqueza y por ende oportunidades de empleo**
- **Un sistema de intermediación que haga posible la oportunidad**

LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU CÍRCULO DE APOYO

- La persona con discapacidad y sus oportunidades para asumir los riesgos
- La familia o interlocutor válido
- Administraciones comprometidas y coherentes (con la inclusión en entornos abiertos)
- Organizaciones, centros y servicios que en la actualidad se encuentran prestando servicios o atendiendo a las personas con discapacidad
- Un sistema de acompañamiento que permita agotar las oportunidad de alcanzar un empleo, mantenerlo o transitar a nuevas oportunidades de empleo: El empleo con apoyo.

LA EMPRESA QUE GENERA RIQUEZA Y OPORTUNIDADES

- **ENFOQUES DE EXCELENCIA: MARCO EFQM**
- **Responsabilidad Social Corporativa con la Inclusión de Proximidad**
- **Aportación de un Servicio de Empleo con Apoyo**
- **Compartir como un activo a incorporar a la empresa la contribución de la Persona con Discapacidad más allá de la producción del bien o servicio**
- **Reconocimiento por parte de las administraciones públicas relacionadas con el empleo y la formación**
- **Alineamiento de trabajadores – sindicatos- y empresarios – patronal- para el desarrollo y mantenimiento de los puestos de trabajo vinculados a la inclusión de proximidad**

UN ENFOQUE DE INTERMEDIACIÓN QUE HAGA POSIBLE LA OPORTUNIDAD

- **Servicios Públicos de Empleo: primer referente de normalización**
- **Marco legislativo Estatal y Autonómico**
- **Profesionales formados en la inclusión**
- **Servicios de Empleo con apoyo disponibles**
- **Financiación suficiente para llevar a cabo tales acciones, partiendo del coste de los servicios asistenciales segregados (coste plaza de centros ocupacionales y/o de día, o protegidos – coste y condiciones del puesto en un centro especial de empleo-).**
- **Expansión y/o reconversión de las organizaciones, sus centros y servicios a la prestación de apoyos en la comunidad**
- **Opciones de apoyo como derecho y exigibles, no solo como colectivo especial v.gr. Escuelas taller, pcpi, etcétera**

EMPLEO CON APOYO EN EL CONTEXTO DE LAS FAMILIAS

- El empleo con Apoyo es un instrumento especialmente diseñado para la inclusión en entornos abiertos de las personas con discapacidad.
- Es un instrumento que genera oportunidades para la igualdad
- El empleo con apoyo, en el caso de las personas con discapacidad intelectual se incorpora a la tríada persona-familia (interlocutor válido)-empresa.
- Como proceso, incorpora la ética y la estética de la inclusión
- El acompañamiento generado entronca con la figura y funciones del asistente personal
- Hace posible el cumplimiento del Art. 27 de la Convención de la ONU.

ACUERDOS Congreso FEAPS 'Toledo 2010' (26, 27 y 28 de febrero 2010)

- “La misión del Movimiento FEAPS es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”.
- ... Inclusión
- ... Ciudadanía
- ... Proyecto de calidad de vida
- ... Resultados Personales
- ... Organizaciones flexibles

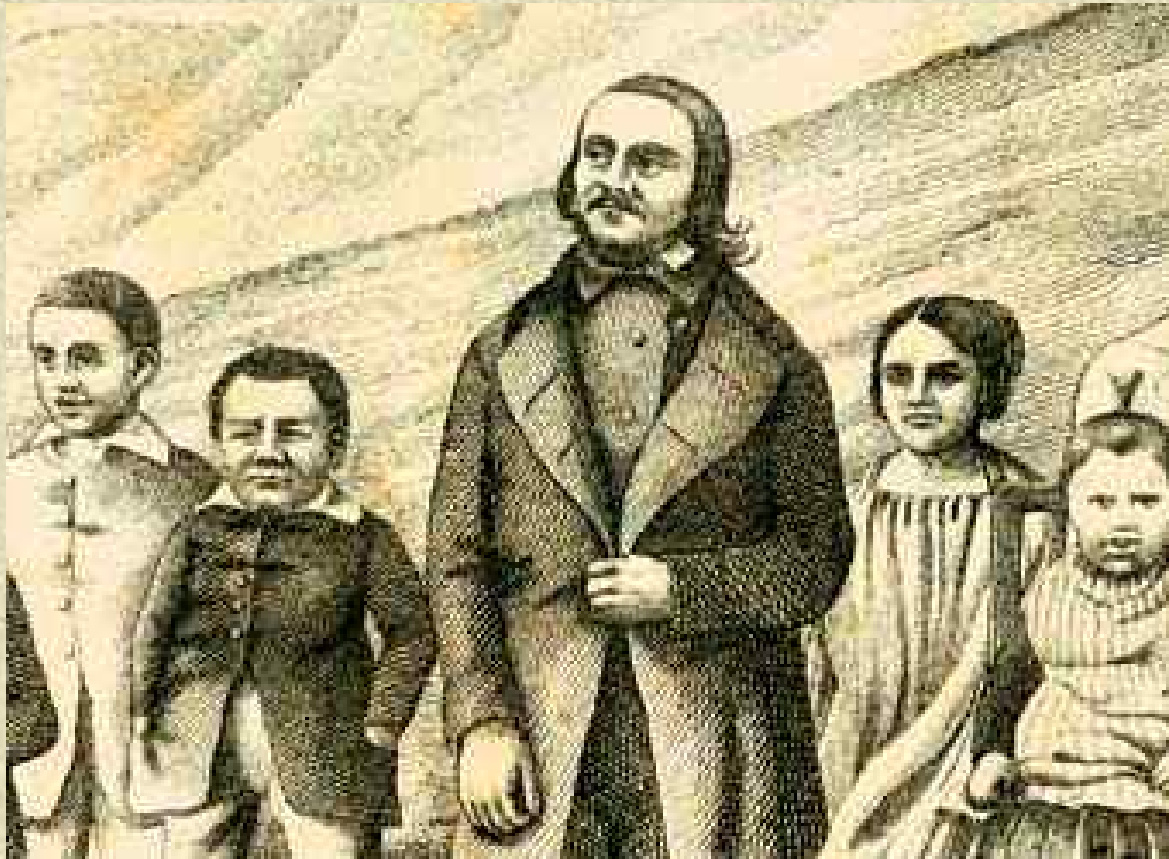
No ya meros centros y servicios

EL ARTE DE LA INCLUSIÓN

- **ALGO DE HISTORIA:**
- **ITARD Y VICTOR (1774-1838)**
- **SEGUIN (1812-1880)**
- **GUGGEMBÜHL Y EL ABENDBERG (1816-1863)**
- **LA ALARMA EUGENÉSICA 1920-1939**
- **EL DESARROLLO DE CENTROS Y SERVICIOS 1940-1959**
- **EL MOVIMIENTO DE PADRES (DÉCADA DE LOS 60)**
- **EL PRINCIPIO DE NORMALIZACIÓN (DÉCADA DE LOS 70)**
- **EL MOVIMIENTO DE DESINSTITUCIONALIZACIÓN**
- **SERVICIOS COMUNITARIOS TOTALES**
- **INCLUSIÓN Y CIUDADANÍA**

Johann Jacob Guggenbühl (1816-1863)

Abendberg



HISTORIA DEL EMPLEO CON APOYO

- 
- **Programa Europeo HELIOS**
 - **Iniciativas Europeas de Empleo, en especial Horizon**
 - **El papel de organizaciones pioneras comprometidas con la inclusión**
 - **El posicionamiento inicial del sector**

EMPLEO CON APOYO: PROCESO CON CINCO COMPONENTES

- **El compromiso y la implicación de la persona que busca empleo**
- **Elaboración del perfil vocacional**
- **La búsqueda del empleo**
- **El compromiso del empresario**
- **Disponibilidad de apoyos dentro y fuera del empleo**

COMPONENTES PARA ENCONTRAR EMPLEO

- **Querer trabajar: pre ... parado**
- **Activo**
- **Registrado**
- **Disponible**

APOYO LEGISLATIVO Y NORMATIVO

- **Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad**
- **III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012**
- **Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013**

SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO CON APOYO Y OTROS ANÁLOGOS

- **Reivindicación de AESE al Defensor del Pueblo**
- **Concurrencia de pensiones y su influencia en la activación de trabajadores para el empleo.**
- **Incapacidades laborales**
- **Auge de los servicios personales en las políticas activas de empleo**

Evolución histórica Real Decreto

- Informe 5/1995 CES
 - Plan de acción 1997-2002
 - Acuerdo MTAS-CERMI 1997
 - Borrador de Real Decreto IMSERSO-AESE 1998
 - Planes de empleo 1999 y siguientes
 - Reales Decretos 27/2000 y 364/2005 de Medidas Alternativas
- Acuerdo MTAS-CERMI 2002
 - Borrador Decreto ECA Islas Baleares – AESE 2002-3
 - Plan de acción 2003-2007
 - Informe 4/2003 CES
 - Real Decreto 290/2004 de Enclaves
 - Otros borradores RD
 - Ley 8/2005
Compatibilización de las PNC de invalidez

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas

- **Definición:** “Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”.
- **Limitaciones y/o contradicciones (Borja y Verdugo, 2007):**
 - Contempla Orientación y Acompañamiento pero solo recoge financiación para el preparador laboral
 - Ésta se ajusta al periodo de contrato del trabajador apoyado, luego no incluye ningún tipo de acción previa.
 - Así, excluye de entrada a otros profesionales implicados, siempre que estos tuvieran que depender de la financiación prevista en el RD.
- **Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2007).** Empleo con Apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. *Alares*, 2, pp.2-8. ISSN 1887-3219

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Definición y Colectivo

- Los destinatarios finales del programa de Empleo con Apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en algunos de los supuestos siguientes:
 - 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 reconocido igual o superior al 65%
 - Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Definición y Colectivo

- **Limitaciones y/o contradicciones (Borja y Verdugo, 2007):**
- **Deja fuera de la regulación a algunos grupos de personas con discapacidad para los cuales el empleo con apoyo se muestra igualmente eficaz y más aún cuando el decreto, siguiendo las directrices previamente llevadas a cabo por el programa ECA de Caja Madrid incorpora financiación diferenciada en función de las necesidades de apoyo.**
- **Denota, asimismo, una falta de perspectiva ignorar en el RD a otros grupos en riesgo de exclusión, muy reticentes al acceso y mantenimiento de puestos de trabajo en el entorno, y que aparecen continuamente como objeto de intervenciones muy hechas a la medida, pero sin un compromiso claro para la continuidad del empleo –caso de que este se produzca- con posterioridad a la finalización del proyecto.**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: tipo contrato

- Los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea, en este caso, como mínimo de seis meses. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos del 50 % de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: tipo contrato

- **Limitaciones y/o contradicciones (Borja y Verdugo, 2007):**
- **Deja fuera contratos de duración inferior a 6 meses y de menos del 50 % de la jornada que pueden ser un recurso real y aparecen casos en los que existen serias dificultades para acceder a otras posibilidades contractuales (personas con autismo, algunas situaciones de enfermedad mental, etcétera).**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Promotores

- Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones, las siguientes entidades que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo:
 - Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro
 - Centros especiales de empleo
 - Empresas del mercado ordinario de trabajo
- Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, con capacidad y experiencia mínima. Se fijan los tiempos de atención mínima por trabajador.

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Promotores

- **Limitaciones y/o contradicciones (Borja y Verdugo, 2007):**
- **Por una parte el RD es una ventana de oportunidad que antes no existía.**
- **No se determina quién y cómo se acredita la experiencia (¿del promotor y/o de los profesionales que la diseñan y o la conforman?)**
- **No contempla a otros profesionales que son igualmente imprescindibles en el proceso, como son los encargados de llevar a cabo la valoración y orientación, la prospección del mercado y la búsqueda de empleo.**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Incentivos

- **Las empresas tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad en los términos establecidos en la misma (Ley 43/2006, de mejora del crecimiento y del empleo; RD 1451/1983).**
- **Subvenciones específicas que se destinarán a financiar los costes laborales y de la seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Incentivos

- **Limitaciones y/o contradicciones (Borja y Verdugo, 2007):**
- **Esta financiación limita el desarrollo de estructuras estables y encorseta la realidad de muchas personas con discapacidad que acceden a puestos de trabajo por tiempo determinado, y que por diferentes avatares los pierden o cambian de empleo (Borja y Verdugo, 2007).**
- **No financian acciones previas.**
- **No financian otros profesionales**
- **No financian gastos corrientes que se consideren elegibles**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Cuantía subvenciones

- **a) 6.600 Euros anuales: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.**
- **b) 4.000 Euros anuales: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.**
- **c) 2.500 euros anuales: por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %, así como a personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Cuantía subvenciones

- **Limitaciones y/o contradicciones (Borja y Verdugo, 2007):**
- **Cierta complejidad en la gestión administrativa del programa (persona con discapacidad, duración del contrato, jornada elegible).**
- **Cuantías no excesivas, si no insuficientes en comparación con las que se aportan para asistencia (plaza ocupacional o de centro de día) o de los centros especiales de empleo (50 % SMI).**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Duración

- Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.
- Se concederán por períodos entre 6 meses y 1 año, prorrogables hasta un máximo de dos años y seis meses.
- En el caso de trabajadores con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, el plazo máximo de dos años podrá ampliarse hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo, previa solicitud por parte de la interesada.

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Duración

- **Limitaciones y/o contradicciones (Borja y Verdugo, 2007):**
- **No contempla el apoyo continuado a los trabajadores con discapacidad insertados: mantenimiento del puesto.**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Compatibilidad

- **Las ayudas son compatibles con las ayudas del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, 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.**
- **El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva.**

Real Decreto ECA: Descripción y Perspectivas: Compatibilidad

- **Limitaciones y/o contradicciones:**
- **No confirma la concurrencia con plazas de conciertos de día u ocupacionales.**
- **Pasar de programas-proyectos a convenios-conciertos al menos con base anual, renovables según necesidades y resultados.**
- **Consideración del empleo con apoyo como un elemento accesorio y no central para la inclusión.**

III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012

- **Introducción: La concepción de la discapacidad ha sufrido una profunda transformación en estos últimos años; percibida históricamente desde un prisma sanitario y de protección social. Por otro lado, la sociedad no puede ni debe prescindir de las aportaciones, los conocimientos y la creatividad de todos y cada uno de sus miembros” (pág. 5)**

Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013

- **Hay un objetivo estratégico: Desarrollar actuaciones integrales y personalizadas de búsqueda de empleo y de formación para y en el empleo de las personas con discapacidad.**
- **No contempla la adecuación y aplicación del Real Decreto de Empleo con Apoyo.**

Murphy & Rogan, 1995: Factores para Conversión: Closing the Shop

- **Murphy y Rogan (1995) basándose en los procesos de conversión de varias instituciones resaltan una serie de factores cruciales para poder iniciar y avanzar en un proceso de conversión. Algunos de ellos son impedimentos potenciales para el cambio y otras son sugerencias concretas para poder llevar a cabo un esfuerzo serio de conversión:**
- El apoyo para el cambio debe surgir y construirse desde dentro del centro o servicio.
- Hay que definir claramente los valores que guían la visión y la misión del servicio.
- Hay que asegurar la existencia de un liderazgo interno que apoye, estimule, incentive y guíe durante todo el proceso de cambio.
- Debe planificarse para actuar, y actuar sobre lo planificado.
- Es conveniente contar con consultores externos para planificar y guiar el cambio.
- Hay que invertir intensamente en apoyar al personal así como en su desarrollo y formación.
- Hay que tender a una organización muy plana en la que la mayoría del personal proporcione servicios directamente.
- Hay que cambiar la imagen del servicio para que sea coherente con sus valores, visión y misión.
- Hay que definir, demostrar y celebrar no solo los grandes éxitos sino también los pequeños resultados.
- Hay que conseguir opciones de financiación alternativas, y creativas.
- Hay que implicar a las instituciones, entidades o elementos clave desde el principio.
- No invertir en bienes raíces -inmovilizado-.
- Cortar tan pronto como sea posible las admisiones al centro o servicio.
- No hay que esperar a que todo esté en su sitio y en su momento para iniciar el proceso de cambio.
- Son procesos vivos, actualmente fraguándose, y en los que el empleo con apoyo es un proceso principal (Mank, 2001; Mank y Rogan, 2001; Rogan, 2001).

RD de Empleo con Apoyo. Oportunidad para las Organizaciones Inclusivas

- **De los factores enumerados por Murphy y Rogan (1995) el RD de Empleo con Apoyo supone una ventana de oportunidad para:**
- **Planificar para actuar, y actuar sobre lo planificado.**
- **Es conveniente contar con consultores externos para planificar y guiar el cambio.**
- **Hay que invertir intensamente en apoyar al personal así como en su desarrollo y formación (preparadores laborales, orientadores profesionales para la inserción, personal para acompañamiento), etcétera.**
- **Hay que tender a una organización muy plana en la que la mayoría del personal proporcione servicios directamente (v.gr.: Financiación de los preparadores laborales)**
- **Hay que conseguir opciones de financiación alternativas, y creativas.**
- **Hay que implicar a las instituciones, entidades o elementos clave desde el principio.**
- **No invertir en bienes raíces -inmovilizado-.**
- **No hay que esperar a que todo esté en su sitio y en su momento para iniciar el proceso de cambio.**

Indicadores de eficacia del RD 870/2007 (1)

- **Gestión traspasada a las Comunidades Autónomas: plasmación efectiva del mismo.**
- **Su entronque con las políticas públicas de empleo desde el ámbito autonómico al local.**
 - Integración en los itinerarios personalizados de Orientación y Acompañamiento.
 - Componente de los dispositivos de inserción en Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.
 - Su integración en las acciones experimentales para llegar a la ocupación/empleo de determinados colectivos o en determinadas zonas de los territorios, v.gr. Zonas con Necesidades de Transformación social.
 - Como dispositivo para el acceso al empleo público, así como el mantenimiento de tales puestos.
 - Como dispositivo para las acciones transversales de empleo en las que se consiga el acceso de las personas con discapacidad pero se requiera el mismo para el mantenimiento del puesto.

Indicadores de eficacia del RD 870/2007 (2)

- **Nº de entidades promotoras autorizadas y en trámite:**
 - **Empresas ordinarias**
 - **Centros especiales de empleo**
 - **Organizaciones independientes**
 - **Organizaciones de/a favor de personas con discapacidad.**
- **Influencia del RD en la generación de dispositivos para la expansión o reconversión de centros y servicios segregados asistenciales y laborales: concurrencia o exclusión de los fondos asistenciales, caso de centros de día u ocupacionales.**
 - **Expansión: Nº de organizaciones que pueden ser promotores de empleo con apoyo como un añadido a sus servicios asistenciales y/o laborales.**
 - **Conversión: Nº de organizaciones promotores de empleo con apoyo como dispositivo de transición interna hacia el empleo en la comunidad un añadido a sus servicios asistenciales y/o laborales.**

Indicadores de eficacia del RD 870/2007 (3)

- **Ampliación de la metodología a otros colectivos: desempleados en general, con preferencia a mujeres, jóvenes sin el título de graduado en secundaria o equivalente, mayores de 45 años, etcétera.**
- **Ampliación de la metodología vía convenios con las empresas del entorno en momentos críticos del paro a consecuencia de paro cíclico (Construcción) o estacional (Turismo).**
- **Desarrollo de Cursos, Titulaciones, Cualificaciones relacionadas con el Empleo con Apoyo.**
- **Desarrollo de investigaciones y publicaciones cada vez con mayor rigor sobre las experiencias y aplicaciones de la metodología.**

Indicadores de eficacia del RD 870/2007 (4)

- **Esfuerzo presupuestario neto destinado a iniciativas de Empleo con Apoyo.**
- **Porcentaje que supone del esfuerzo dedicado a los Centros Especiales de Empleo.**
- **Presencia de tal dispositivo como indicador de calidad en los Centros Asistenciales/Laborales de las Organizaciones.**
- **El Empleo con Apoyo supone una obligada apertura hacia la Comunidad y cuestiona/contrasta el funcionamiento de organizaciones que trabajan con adultos sugiriendo su implicación más allá de las actividades que realizan en la actualidad: asistencia, ocio, etcétera.**

Referentes estratégicos actuales de la discapacidad

Que han de funcionar como **anclajes tácticos**:

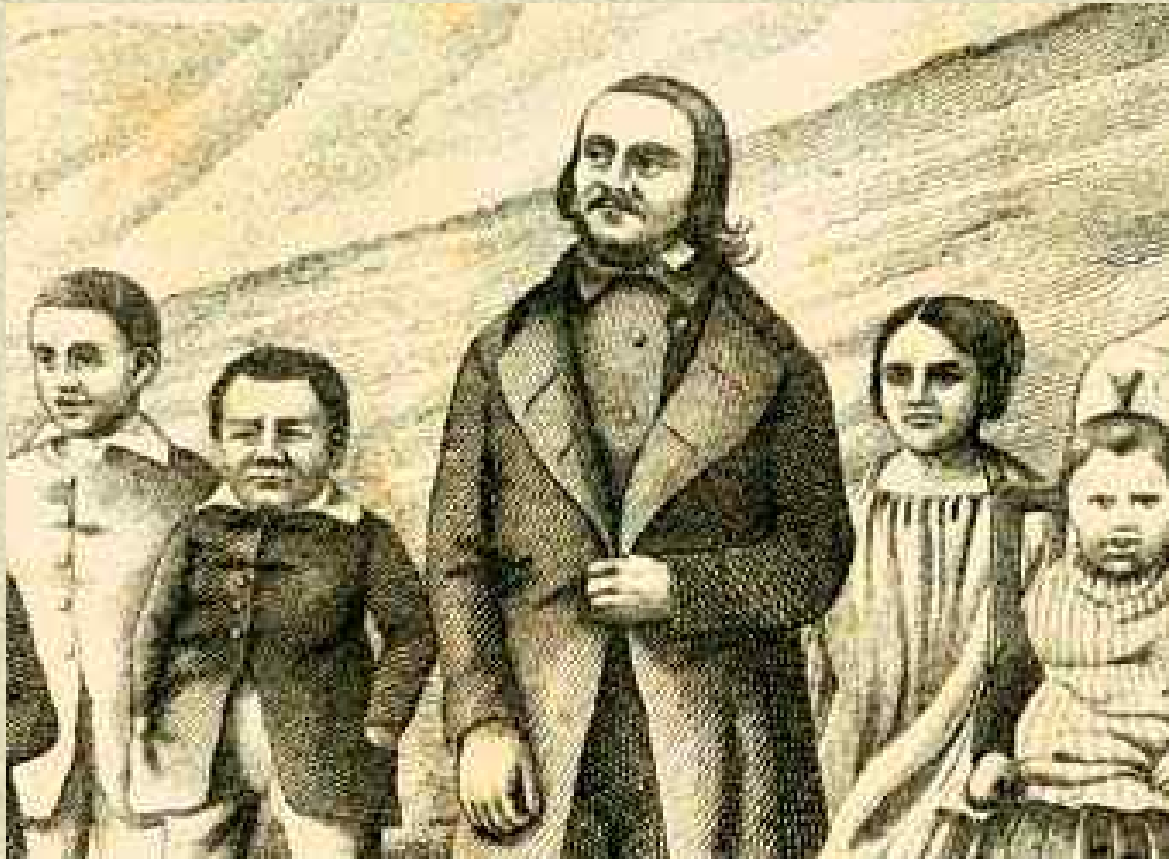
- **El enfoque de calidad de vida**
- **Los valores del movimiento de vida independiente.**
- **El camino hacia la excelencia de las organizaciones inclusivas**
- **La conversión a la comunidad como compromiso ético.**
- **El enfoque del plan centrado en las persona**


Referentes estratégicos actuales de la discapacidad

- **La incorporación y desarrollo de los procesos clave de las organizaciones inclusivas del papel vindicativo y la prestación de servicios, impulsando la generación de derechos subjetivos, y la financiación de los escenarios de apoyo deseables.**
- **La conceptualización de la discapacidad de la AAMR y las CIF, el enfoque de calidad de vida y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad..**
- **La inclusión de las Personas con Discapacidad en el aspecto más significativo para la sociedad: el empleo.**

Johann Jacob Guggenbühl (1816-1863)

Abendberg



- 
-
- **"Primero, y como hemos comprobado una y otra vez, las teorías acerca de los deficientes mentales, el lugar que les corresponde en la comunidad y las responsabilidades que ésta tiene para con ellos han experimentado virajes tan frecuentes como espectaculares. Confiemos en que las ideas actuales, elevadas, humanitarias y socialmente sensibles, no pierdan nunca vigencia; para ello será menester que las reafirmen constantemente todas las personas que se dediquen a ello. La naturaleza humana por sí sola no asegura un progreso perpetuo". (R.C. Scheerenberger, 1983. A History of Mental Retardation. Pág. 272).**
 - Una cuestión muy antigua: A History of the care and study of the mentally retarded (1964). Por Leo Kanner (1894-1981). Páginas 17 a 34.
 - Johann Jacob Guggenbühl (1816-1863)
 - **Uno de los orígenes del movimiento institucional: Abendberg en Suiza.**

Referencias y Bibliografía (1)

- Albin, J.M., Rhodes, L., & Mank, D (1994): **Realigning Organizational Culture, Resources, and Community Roles: Changeover to Community Employment.** *Journal of The Association for Severe Handicaps.* Vol. 19, N° 2, pp. 105-115.
- ARGOS (2007): **Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía.** Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidades. Málaga. 2006. Servicio Andaluz de Empleo.
- Bellver Silván, F. (2000): **De la Regulación del Empleo con Apoyo a la reconversión de los servicios, pasando por un cambio de prácticas.** V Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, Murcia, 8-10 de noviembre de 2000.
- Bellver Silván, F. (2002): **Peculiaridades del Empleo con Apoyo aplicado a las Personas con Enfermedad Mental.** *Interpsiquis*, 2002.
- Beyer, S., Goodere, L., & Kilsby, M (1996): **The cost & benefits of Supported Employment agencies.** Wels Centre for Learning Disabilities Applied Research Unit, Cardiff.
- Bradley, V. (1994): **Comparison of three phases in the development of services for people with disabilities.** Person.Centered Planning training initiative: module 1. Richmond. VA: Virginia Commonwealth University Center for Developmental Disabilities.
- Cimera, R.E. (2002): **The monetary benefits and costs of hiring supported employees: A primer.** *Journal of Vocational Rehabilitation* 17 (2002) 23-32. IOS Press.
- Das, C (2003): **La inclusión no es una opción real y yo les diré por qué.** (Tash Newsletter, 2003).
- Dotson, D (2003): **Inclusión fácil como un pastel.** (Tash Newsletter, 2003)
- European Disability Forum (EDF, 2001 a) **Propuesta de Directiva para la aplicación del principio de igualdad de trato para las personas con discapacidad.** http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nondisc_pol.htm
- European Disability Forum (EDF, 2001 b). **Nota Aclaratoria. Propuesta del EDF para una Directiva sobre el principio de igualdad de trato para personas con Discapacidad.** http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nondisc_pol.htm
- FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) (2005) **El Modelo de Gestión de las Políticas Activas de Empleo en Andalucía.** Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Unión Europea. Fondo Social Europeo.
- Góngora, J.N. Y Canal Bedía, R: **¿Qué podemos hacer?. Preguntas y respuestas para familias con un hijo con discapacidad.** Junta de Castilla y León. 1998.
- Helios II (1995, 1996): **Programa de la Unión Europea en favor de las personas con minusvalía.** Reporte anual Grupo 17. Transition and Flexible Employment.
- IMSERSO (1999): **Empleo con Apoyo. Guía de buenas prácticas. Serie experiencias innovadoras y buenas prácticas. N°2.** IMSERSO, Madrid.

Referencias y Bibliografía (2)

- **Jordán de Urríes, B y M.A. Verdugo Alonso (Dir.) (2002): El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos.**
- **Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2007). Empleo con Apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. Alares, 2, pp.2-8. ISSN 1887-3219.**
- **Jordán de Urríes, B y M.A. Verdugo Alonso (2003): El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Documentos 59/2003. Real Patronato sobre Discapacidad.**
- **Mank, D. (2001): Supported Employment. Lesson Learned. V Conferencia European Unión for Supported Employment. Edinburgh, Marzo 2001.**
- **Mank, D. and Pat Rogan (2001): Natural Supports and coworker Roles in Supported Employment. V Conferencia European Unión for Supported Employment. Edinburgh, Marzo 2001.**
- **Martínez Cardeña, S. (1998): Tránsito y reconversión al empleo en la comunidad. Ponencia presentada en el IV Symposium Internacional de Empleo con Apoyo, organizado por SINPROMI S.L., celebrado en Santa Cruz de Tenerife del 18 al 20 de noviembre de 1998.**
- **McGaughey, M.J, William E. Kiernan, Lorraine C. McNally and Dana Scott Gilmore (1995): A Peaceful Coexistence? State MR/DD Agency Trends in Integrated Employment and Facility-Based Services. Mental Retardation, Vol. 33, N° 3, 170-180, June 1995.**
- **Murphy, S.T., & Rogan, P.M. (1995): Closing The Shop. Conversion from Sheltered to Integrated Work. Paul H. Brookes, Baltimore.**
- **National Institute on Mental Retardation –NIMR- (1977). Manual de Orientación sobre Retado Mental. SHS.San Sebastián. 1977.**
- **Ritchie, P., Jones, Ch., & Broderick, L (1997): Ways to Work. Converting Day Services. SHS Ltd, Edinburgh.**
- **Rogan, P. (2001): Toward full Citizenship For All: Conversion to Community Life. V Conferencia European Unión for Supported Employment. Edinburgh, Marzo 2001.**
- **Schalock, R.L., y Verdugo Alonso, M.A.: Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Alianza Editorial, 2002, 2003).**
- **Snell, M.J. (1995): Conversión. Sesión paralela en el 8º Simposiun Nacional: Sin retorno; Dignidad y Autoestima a través del Empleo con Apoyo. RRTC, Norfolk, Virginia.**
- **Verdugo Alonso, M.A y F. de Borja Jordán de Urríes Vega. (2001): 59/2001 Panorámica del empleo con apoyo en España. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid.**
- **Vidal Martínez, Isabel (2002): Reflexiones sobre la responsabilidad social como estrategia empresarial. Ponencia en la Jornadas: Responsabilidad Social. Balance Social: Instrumento de gestión para la empresa social. CIES (Centro de Iniciativas de la Economía Social). Madrid, 19 y 20 de junio 2002. www.grupocies.com**