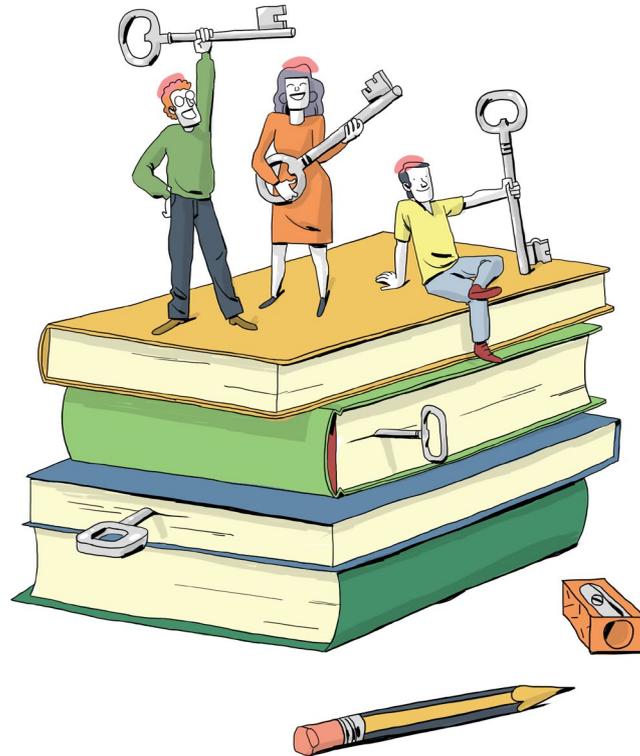


CICLOS FORMATIVOS

EMPLEO Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO



Edita: © Daño Cerebral Estatal

CICLOS FORMATIVOS RUMBO: EMPLEO Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO. Quedan prohibidos, dentro de los límites establecidos en la ley y bajo los apercibimientos legalmente previstos, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, ya sea electrónico o mecánico, el tratamiento informático, el alquiler o cualquier otra forma de cesión de la obra sin la autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.

Contenido a cargo de:

Borja Jordán de Urrés. Técnico del INICO y profesor asociado Universidad de Salamanca.

Beatriz Fernández Milla. Trabajadora social y coordinadora del programa de inserción sociolaboral de ADACEA Alicante.

Paola Falcon Rus. Neuropsicóloga del programa de inserción sociolaboral de ADACEA Alicante.

Pincho. Ilustración.

Maquetación y diseño: Tucán Producciones | Limón Amarillo.



**"CICLOS FORMATIVOS RUMBO: EMPLEO
Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO"**

ÍNDICE

1. EMPLEO ORDINARIO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5
1.1. PANORAMA DE OPCIONES DE INSERCIÓN LABORAL	6
1.2. EL EMPLEO CON APOYOS	8
1.3. EL EMPLEO CON APOYOS EN PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO	14
1.4. LOS NUEVOS RETOS DEL EMPLEO CON APOYOS - ENVEJECIMIENTO	16
2. EXPERIENCIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE PROGRAMAS DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO. DIRECTRICES BÁSICAS PARA PROFESIONALES DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y RECOPIACIÓN DE OPINIONES DE PERSONAS UDUARIAS Y FAMILIAS	18
2.1. ANÁLISIS Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD-PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL	19
2.2. PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA DE DISEÑO DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL Y EL EMPLEO CON APOYOS	21
2.3. FACILITADORES Y BARRERAS DE LA PUESTA EN MARCHA DE PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL Y DE LA INTERVENCIÓN	27
3. CONCLUSIONES	28

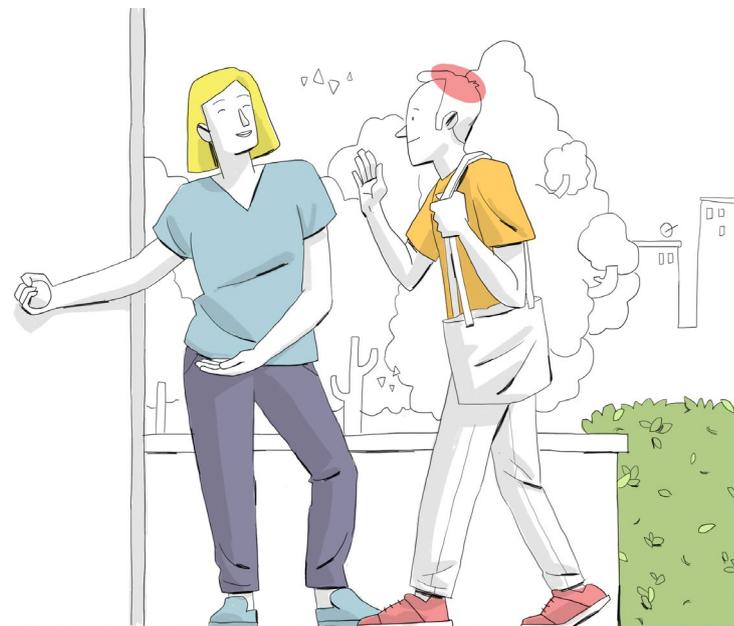
INTRODUCCIÓN

Los Ciclos Formativos Rumbo - Daño Cerebral Estatal se desarrollan en el contexto del Proyecto Rumbo: hacia un modelo de autonomía conectada e inclusiva, y versan sobre temas específicos orientados a **la autonomía y la vida independiente** de las personas con Daño Cerebral Adquirido (DCA).

El objetivo es generar conocimiento específico que contextualice y sirva de base para poder trabajar en la implementación de modelos de promoción de la autonomía y la vida independiente de las personas con Daño Cerebral Adquirido. Por ello, este contenido está dirigido a profesionales, personas con DCA, familiares, y en definitiva cualquier persona que forme parte de la sociedad y tenga interés en el desarrollo de los modelos de apoyo en comunidad a través de la autonomía y la vida independiente.

‘El Proyecto RUMBO: hacia un modelo de autonomía personal conectada e inclusiva’ es un proyecto que nace de la agrupación de 5 grandes asociaciones representativas del ámbito de la discapacidad que plantean implementar un nuevo modelo de apoyo a la autonomía personal y al cuidado de personas con discapacidad, especialmente aquellas con mayores necesidades de apoyo, mediante la combinación de servicios y recursos, impulsando la vida independiente y facilitando formas de vida inclusivas en condiciones de seguridad, accesibilidad y bienestar.

Surge gracias a la convocatoria de noviembre de 2021 que subvenciona el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, a través de los Fondos Next Generation de la UE.



EMPLEO ORDINARIO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*Borja Jordán de Urríes Borja Jordán de Urríes. Técnico del INICO y
profesor asociado Universidad de Salamanca..*

1.

1.1.

PANORAMA DE OPCIONES DE INSERCIÓN LABORAL

Una persona con discapacidad tiene distintas opciones a nivel laboral (ver Figura 1):

- ▶ **LOS CENTROS OCUPACIONALES** son recursos pre-laborales en los que las personas realizan una serie de tareas que conectan con el mundo laboral, preparándole para acceder en el futuro a opciones laborales.
- ▶ **EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** es ya un recurso laboral, una empresa real en la que al menos el 75% de su personal tiene que ser personas con discapacidad. Tienen un conjunto de ayudas económicas y situaciones especiales. Sigue siendo un contexto “segregado”. Existen en nuestro país opciones intermedias llamadas Enclaves en los que el centro especial empleo se encuentra dentro de una empresa ordinaria.
- ▶ **EMPLEO CON APOYO.** La persona tiene un puesto en una empresa ordinaria, donde se le capacita para desarrollar las tareas que requiere el puesto y se le dan los apoyos necesarios por parte del preparador laboral (o especialistas de empleo en la comunidad). Progresivamente los apoyos se van recudiendo, pero nunca desaparecen del todo.
- ▶ **EL EMPLEO AUTÓNOMO Y EL EMPLEO NORMALIZADO** se producen en condiciones de absoluta normalidad. También se incluye el teletrabajo.

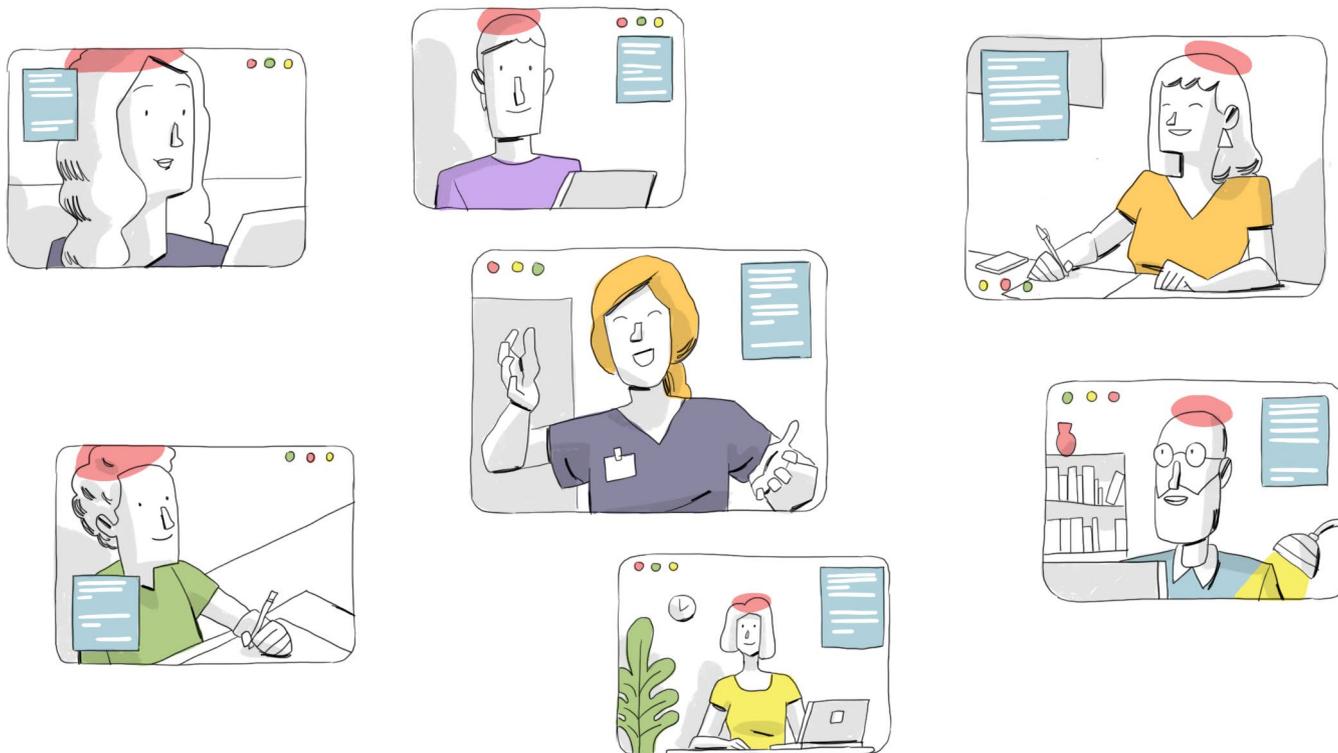


Figura 1. Opciones laborales para personas con discapacidad

Situamos a la persona con discapacidad en el medio porque es la persona que debe tomar las decisiones. El recorrido no es lineal y la persona puede realizar itinerarios muy variados por estas opciones laborales. Lo ideal es conseguir que la persona participe en contextos plenamente naturales y no segregados.

HAY TRES ELEMENTOS FUNDAMENTALES QUE FAVORECEN LOS RESULTADOS EN LA INSERCIÓN LABORAL:

- 1. ALTOS NIVELES DE FORMACIÓN.** Se debe incluir una formación general o transversal que permita a la persona desarrollar una serie de habilidades que garanticen su participación con normalidad en la vida adulta. También debemos incluir formación académica específica (por ejemplo, un curso de electricista). Por último, no debemos olvidar, la formación que se da en para un determinado puesto de trabajo.
- 2. INTERMEDIACIÓN.** Son servicios desde el tercer sector que han impulsado las opciones laborales en las personas con discapacidad.
- 3. EVALUACIÓN.** Debemos de saber qué es lo que funciona y que es lo que no para orientar adecuadamente los cambios que debemos implementar a nivel laboral.



1.2.1. FILOSOFÍA QUE SUBYACE AL EMPLEO CON APOYOS (MANK, 1998):

- ▶ El trabajo tiene significado en nuestra vida. Facilita las relaciones interpersonales, entre otras muchas ventajas.
- ▶ Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar.
- ▶ Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión.
- ▶ La elección y la satisfacción son valiosas. La autodeterminación es fundamental en la vida de una persona.
- ▶ Desarrollo de carrera profesional, no solo de empleos. No se trata de poner una persona en un puesto para siempre sino fomentar que se generen posibilidades para ella.
- ▶ Creación de apoyos individuales, no de programas.
- ▶ Énfasis en la mejora de la Calidad de Vida de la persona.



También debemos tener en consideración los siguientes valores relacionados con el empleo con apoyos (Brooke, Wehman, Inge y Parent, 1997):

- 1. Presunción de empleabilidad:** Convicción de que todos, independientemente del nivel o tipo de discapacidad, tienen la capacidad y el derecho de trabajar.
- 2. Empleo competitivo:** Convicción de que el empleo se produce en el mercado de trabajo local en empleos en la comunidad.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. 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.
- 6. Importancia de las relaciones:** Convicción de que las relaciones en la comunidad dentro y fuera del empleo llevan al respeto mutuo y la aceptación.
- 7. Poder de los apoyos:** Convicción de que las personas con discapacidad necesitan determinar sus metas y recibir asistencia para disponer los apoyos necesarios para alcanzar sus ambiciones.
- 8. 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.
- 9. 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.

1.2.2. 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.

1.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO CON APOYOS:

- ▶ **OBJETIVO** el empleo, con salarios y beneficios.
- ▶ **APOYO** continuado y flexible a lo largo de la vida laboral.
- ▶ **VARIEDAD Y ADAPTACIÓN:** se puede utilizar en cualquier contexto y puesto de trabajo y para cualquier persona en diferentes momentos de su vida laboral.
- ▶ **INTEGRACIÓN,** inclusión social y económica.
- ▶ **COLOCACIÓN** previa al entrenamiento, aprender el trabajo trabajando. La mayoría de las cuestiones las aprendemos en el desarrollo real de nuestro trabajo.
- ▶ **RECHAZO CERO,** nadie es inempleable. Siempre que encontremos la forma de hacer coincidir o adaptar las capacidades, habilidades e intereses de las personas con las tareas que hay que realizar en el puesto de trabajo.
- ▶ **AUTODETERMINACIÓN,** elecciones e independencia.
- ▶ **CENTRADO** en la persona.

Podemos entender el empleo con apoyos con aquello qué es y lo qué no es (ver Figura 2).

Empleo con apoyo NO ES	Empleo con apoyo ES
Una agencia de colocación que se dedica a buscar empleo en el mercado abierto a personas con valoración de discapacidad.	Trabajo remunerado en empresas ordinarias de la comunidad con un contrato laboral individual, para personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento.
Un empleo en una empresa ordinaria con un monitor siempre al lado.	Un sistema de apoyo individualizado que se va retirando a medida que el trabajador es autosuficiente.
Apoyo en centros ocupacionales o en centros especiales de empleo.	Un concepto filosófico que, al aplicarse en entornos integrados, hace posible en la práctica la igualdad de oportunidades.
Selección de los mejores candidatos y rechazo de los que tienen necesidades de apoyo.	Una línea de intervención social que nace precisamente para dar oportunidades de empleo a las personas que no se consideran aptas para trabajar en los talleres especiales.
Primero formación y, después, colocación.	Primero colocación y, después, formación.
Apoyo decidido y dirigido por profesionales.	Apoyo decidido por los participantes y apoyo natural.

Figura 2. Qué es y qué no es el empleo con apoyos (Bellver, 2002)

1.2.4. PROCESO

El flujo según el cual se desarrolla un programa de empleo con apoyos se sintetiza en la Figura 3. En el encuentro inicial es básico que la persona comprenda todas las implicaciones que tiene acceder al mundo laboral. No es necesario que la persona pase por todas las fases y habrá casos en los que, por ejemplo, tenga muy claro el puesto que quiere desempeñar y podamos saltar la fase de muestreo de empleos. Es posible, asimismo, que el trabajo seleccionado no sea el adecuado y tengamos que hacer una reevaluación. Incluso, aunque la selección sea adecuada, el preparador laboral deberá proporcionar los apoyos adecuados para lograr la colocación exitosa de la persona.

En este proceso podemos distinguir una etapa inicial del programa en la que hacemos una evaluación del trabajador en la que debemos tener múltiples informantes y observar a la persona en el contexto más natural posible con el objetivo de tener un perfil lo más completo posible. En una segunda fase se hace un “servicio de marketing”, en la que vendemos trabajadores competentes que pueden hacer un determinado trabajo y un servicio de apoyo, tanto a la empresa como al trabajador, que va a tratar de garantizarlo y dando siempre servicio a las necesidades que tiene la empresa. A continuación, se encuentra una etapa de análisis de trabajo que incluye dos fases diferenciadas: el análisis detallado del puesto de trabajo previo a la colocación y el análisis de las tareas desempeñadas por la persona una vez que ya ha comenzado a desarrollarse la actividad laboral, determinando en detalle los pasos de la tarea en los que se está produciendo algún problema y entrenando a la persona específicamente sobre ello. El entrenamiento inicialmente tendrá un nivel de asistencia muy elevado, que progresivamente se irá reduciendo. Con esto nos estamos refiriendo a la cuarta fase relacionada con el

entrenamiento y los apoyos proporcionados a la persona con discapacidad. Los problemas que aparecen pueden estar relacionados con alteraciones conductuales que debemos manejar desde un modelo de apoyo conductual positivo. Por último, cuando conseguimos que todo funcione nos situaríamos en una fase de seguimiento en la que progresivamente el preparador laboral va reduciendo su presencia, pero estamos siempre disponible por si surge algún problema y tiene que reactivarse.



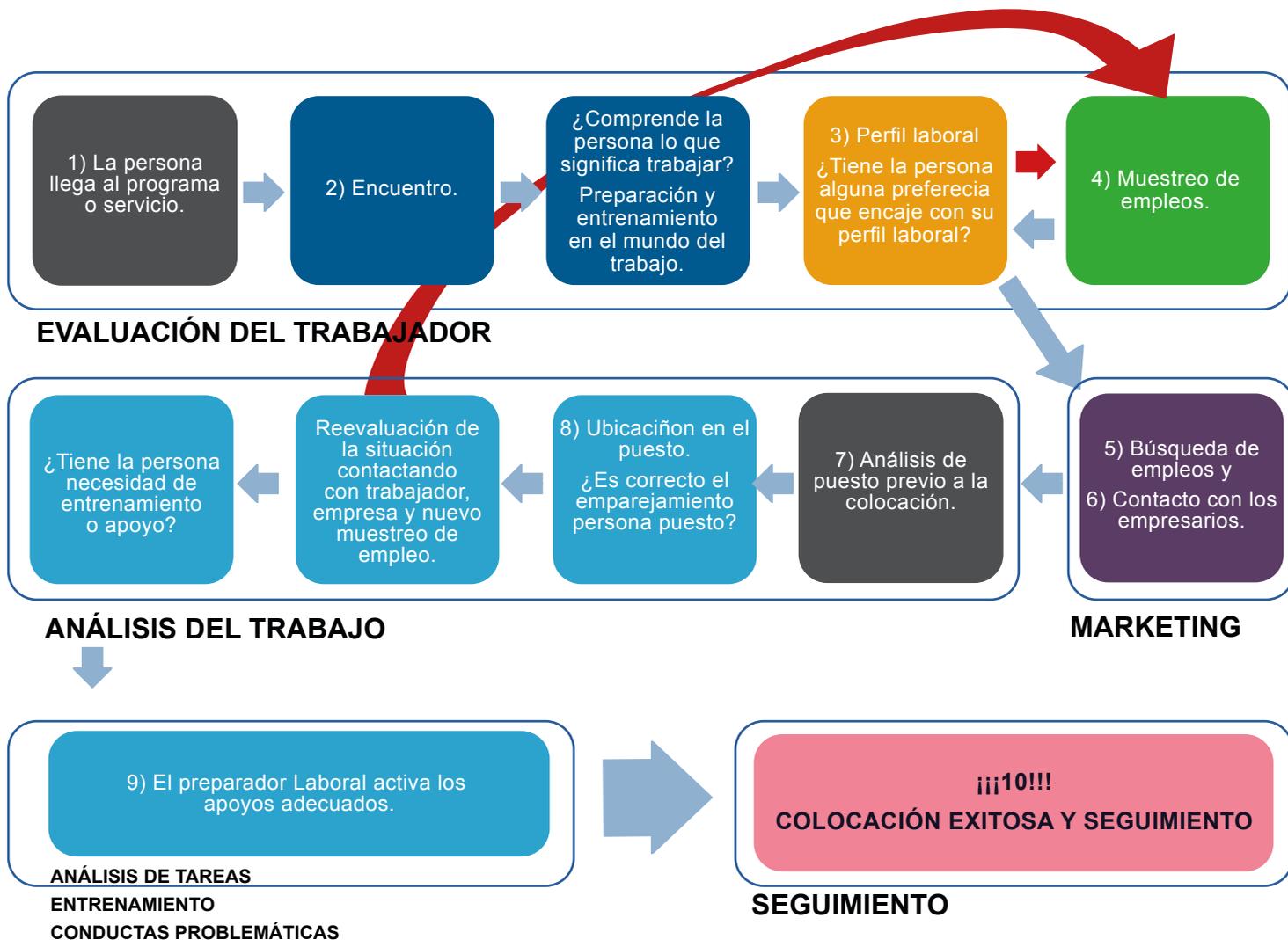
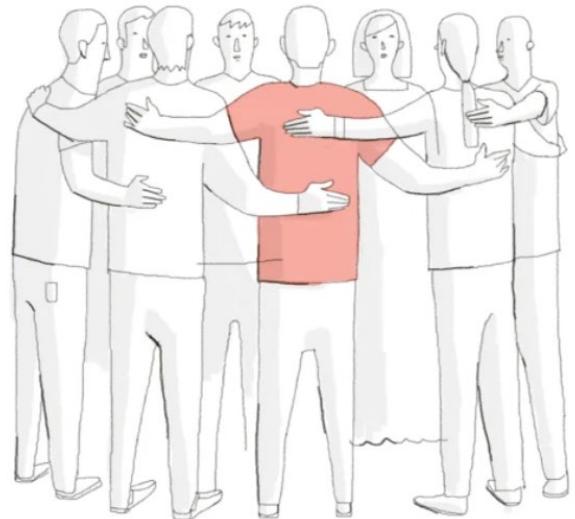


Figura 3. El flujo según el cual se desarrolla un programa de empleo con apoyos.

1.2.5. ELEMENTOS PRINCIPALES QUE INCLUYE EL EMPLEO CON APOYOS:

1. El trabajador (i.e., la persona con discapacidad).
2. La familia. El respaldo de la familia facilita mucho el proceso. Debemos trabajar con sus dudas y necesidades, pero no son quienes deben tomar las decisiones.
3. La empresa y el puesto de trabajo.
4. **El Especialista en empleo en la comunidad.** Nos referimos comúnmente al preparador laboral. Es una persona que debe ser capaz de combinar una serie de capacidades: planificador de servicios, consultor (empresa, familia, persona con discapacidad), recopilador de información, comercial, habilidades técnicas (apoyo, asesoramiento, evaluación, etc.), y un recurso comunitario que combine una serie de elementos de manera exitosa. En este sentido se viene desarrollando desde hace unos años un Curso de preparadores laborales especialistas en empleo con apoyos:
(<http://inico.usal.es/formacionpl>).
5. **El apoyo.** Debe ser natural (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). 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.



El daño cerebral genera **secuelas** con complejidad y heterogeneidad que afectan al empleo:

- ▶ Secuelas físicas y sensoriales.
- ▶ Secuelas cognitivas.
- ▶ Secuelas emocionales y conductuales.

Siendo conscientes de las secuelas, debemos apoyarnos en las **capacidades conservadas** para la recuperación física y funcional, promoviendo la preparación de la persona y de su familia para la reinserción social, ocupacional y/o profesional. La gestión de los **apoyos** ha de ser la palanca para ello.



1.3.1. PAUTAS DEL EMPLEO CON APOYOS EN PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO:

- Wehman, P. y Sherron, P. (1995). Off to work. A vocational curriculum for individuals with neurological impairment. Verona, Wisconsin: Attainment company Inc. [Traducido y resumido por Gonzalo Mira Villar, Asoc. ALENTO, en el documento Empleo con Apoyo y Daño Cerebral Adquirido de 2008].
- Los problemas de conducta y el Apoyo Conductual Positivo. En la población con daño cerebral adquirido tiene una especial relevancia.
- [Jordán de Urríes, F. B., García, R., Mira, G., Amorena, A. y Marín, R. \(2008\). Empleo con Apoyo y Daño Cerebral Adquirido. Madrid: FEDACE. 103 pp. ISBN 13-978-84-691-8074-7](#)

Algunas de las evidencias más destacadas son:

- [Supported employment for persons with traumatic brain injury: A preliminary investigation of long-term follow-up costs and program efficiency](#). P Wehman, J Kregel, L Keyser-Marcus... - Archives of physical ..., 2003 - Elsevier
- [Return to work for persons with traumatic brain injury: a supported employment approach](#). PH Wehman, JS Kreutzer, MD West... - Archives of physical ..., 1990 - researchgate.net
- [Supported employment for persons with traumatic brain injury: A preliminary report](#). P Wehman, JS Kreutzer, HH Stonnington... - The Journal of Head ..., 1988 - journals.lww.com
- [Employment outcomes of persons following traumatic brain injury: pre-injury, post-injury, and supported employment](#). P Wehman, J Kreutzer, M West, P Sherron, J Diambra... - Brain Injury, 1989 - Taylor & Francis
- [Return to work for persons following severe traumatic brain injury: supported employment outcomes after five years](#). P Wehman, P Sherron, J Kregel... - American journal of ..., 1993 - journals.lww.com
- [Supported Employment for Veterans with Traumatic Brain Injury History: Is it Working?](#). T Pogoda, K Marchany, J Yee, V Keleher... - Archives of Physical ..., 2022 - Elsevier
- [Predictors of work outcomes following supported employment in veterans with a history of traumatic brain injury](#). HR Church, PM Seewald, JMR Clark... - ..., 2019 - content.iospress.com
- [Cognitive and vocational rehabilitation after mild-to-moderate traumatic brain injury: a randomised controlled trial](#). SCR Fure, EI Howe, N Andelic, C Brunborg... - Annals of physical and ..., 2021 - Elsevier
- [Employment and vocational rehabilitation experiences among veterans with polytrauma/traumatic brain injury history](#). JJ Wyse, TK Pogoda, GL Mastarone, T Gilbert... - Psychological ..., 2020 - psycnet.apa.org
- [Long-term employment outcomes following moderate to severe traumatic brain injury: a systematic review and meta-analysis](#). M Gormley, M Devanaboyina, N Andelic, C Røe... - Brain injury, 2019 - Taylor & Francis

1.4.

LOS NUEVOS RETOS DEL EMPLEO CON APOYOS - ENVEJECIMIENTO

El proceso de envejecimiento supone dificultades añadidas a las personas con discapacidad. Por ello se están desarrollando investigaciones para acompañar a la persona en un proceso adecuado de jubilación.

► Proyecto PROLAB:

<https://inico.usal.es/proyecto-prolab/>

► La herramienta PROLAB76:

<https://inico.usal.es/herramienta-online-prolab76/>

- Posibilidad de validarla para población con Daño Cerebral Adquirido.
- Acceso a la herramienta On Line.
- Posibilidades de utilización ante el deterioro.
- Generación de baremos para personas con daños cerebral.
- Detección de necesidades de trabajadores, familias y profesionales.



LOS NUEVOS RETOS DEL ECA – AUTOEMPLEO

En España los Trabajadores Autónomos Con Discapacidad (TACD) son el 10,3% frente al 15,8% Trabajadores Autónomos Sin Discapacidad (TADS) con una diferencia de 5,5 puntos. [“El empleo de las personas con discapacidad” (INE, 2021)].

La tasa de autoempleo de personas con discapacidad es de 10,56%. 8,50% no tienen asalariados y 2,06% sí. [EDAD 2020]. 70,9% son hombres, frente al 29,1% que son mujeres [“El empleo de las personas con discapacidad” (INE, 2017)].

El tipo de discapacidad más común entre las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia es la discapacidad física (55,2%), seguido de personas con una incapacidad reconocida (22,4%).



Definición de un perfil laboral >>> definición de un perfil empresarial.

Análisis de competencias empresariales:

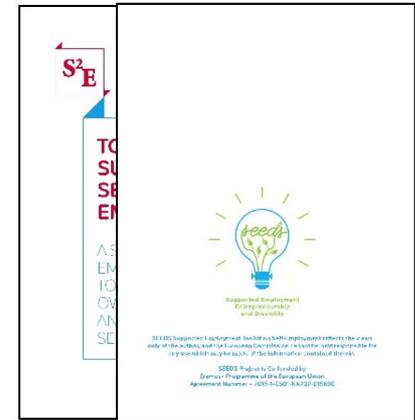
1. perseverancia; 2. persuasión; 3. conocer el mercado; 4. redes; 5. estimación de riesgos; 6. centrarse en el cliente; 7. realizaciones de rendimientos; 8. responsabilidad / autoconciencia; 9. decisión; 10. buscar oportunidades; 11. planificación orientada al futuro.

Debe utilizarse un enfoque centrado en la persona para recopilar información relevante relacionada con el trabajo a desarrollar.

Empoderar al pre-emprendedor para que participe activamente en todo el proceso: acceso a habilidades y competencias; acceso a financiación; acceso a conocimiento.

Plan de acción desde la PCP.

Fundamentales los apoyos naturales. Apoyo DENTRO y FUERA del trabajo. Definir necesidades y encontrar apoyos.



EXPERIENCIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE PROGRAMAS DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO. DIRECTRICES BÁSICAS PARA PROFESIONALES DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y RECOPIACIÓN DE OPINIONES DE PERSONAS USUARIAS Y FAMILIAS

Beatriz Fernández Milla. Trabajadora social y coordinadora del programa de inserción sociolaboral de ADACEA Alicante.

Paola Falcon Rus. Neuropsicóloga del programa de Inserción sociolaboral de ADACEA Alicante.

2.

2.1.

ANÁLISIS Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD-PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

El DCA se podría definir como aquella lesión o alteración a nivel cerebral que se produce a lo largo de la vida de una persona y puede ser consecuencia de múltiples causas: El mayor número de lesiones se produce como resultado de Accidentes Cerebrovasculares (ACV), Ictus, que llevan asociados factores de riesgo: edad, hipertensión, diabetes, enfermedades coronarias, consumo de drogas, estrés prolongado, etc., pero también hay un elevado número de casos producidos por **Traumatismos Craneoencefálicos (TCE)** en accidentes de tráfico, laborales, deportivos..., **Tumores cerebrales** y Otras causas: anoxias (falta de oxígeno en parada cardiorrespiratoria, ahogamientos), infecciones, intoxicaciones, etc. que dejan en el sistema nervioso central numerosas secuelas, originando a nivel general discapacidad psíquica, física y/o sensorial.

Según los datos de la encuesta realizada por el INE (2020) se estima que en **España** residen más de **435.400 personas afectadas por DCA** siendo actualmente la primera causa de discapacidad permanente en España con más de 100 mil casos nuevos al año, lo que se convierte en un problema socio-sanitario de primera magnitud.

En lo referido al Daño Cerebral Adquirido e inserción laboral, según un estudio realizado por la Fundación ONCE y FSE, en **España** viven **80.224 personas con DCA en edad laboral**; de las cuales, al menos el 23% se encuentra en búsqueda de empleo. La variedad de secuelas en el DCA y su distinta gravedad dependiendo del caso, abre un amplio abanico de

perfiles de personas y necesidades que requieren un abordaje individualizado, de acompañamiento y seguimiento. Personas que, tras una trayectoria formativa y profesional, se ven sorprendidos por la lesión, que, en la mayoría de los casos, inhabilita para el desempeño de la profesión habitual, teniendo que reinventarse profesional y personalmente para volver a incorporarse al mundo laboral y no ver reducida su participación en la sociedad.

La lesión cerebral interfiere bruscamente en el proyecto de vida de las personas y de manera especial en el ámbito del empleo. Según datos del “Estudio sobre daño cerebral e inserción laboral” de Fundación ONCE/FSE/ Programa Operativo Lucha contra la discriminación...en torno al 59,10% de las personas con DCA no trabaja ni busca empleo y el 18,21% está en búsqueda de empleo en otra ocupación diferente a la de antes de la lesión. Más del 70% de las personas con DCA manifiesta tener dificultades extraordinarias para encontrar empleo y más del 75% no ha recibido información, formación ni apoyo en este proceso.

Actualmente nos encontramos con diferentes tipos de barreras que dificultan el acceso al mercado laboral, algunas de estas barreras tienen que ver con la propia persona y su entorno cercano, otras con el propio modelo de atención rehabilitadora de las personas con DCA, falta de itinerarios de inserción adaptados a las capacidades funcionales de las personas con DCA, trabas en el ámbito de la empresa, o rigidez del marco legal sobre prestaciones por incapacidad, entre otras.

En lo referido a la discapacidad adquirida, es importante buscar fórmulas que aseguren la permanencia en la comunidad de las personas que se vean afectadas por una discapacidad. Encontrar trabajo o volver al que se tenía es uno de los objetivos que motiva a las personas que sobreviven a la lesión cerebral durante el prolongado y duro proceso de rehabilitación, pero una vez culminado el proceso, las dificultades para encontrar y adaptar sus expectativas a un puesto de trabajo son enormes. En esta línea encontramos que la persona con DCA muchas veces tiene que "reinventarse" y adquirir competencias para mantener "viva" su participación en la comunidad y sentirse como agente activo de la misma, movilizando los recursos intrínsecos de la propia persona.

En España, solo el 13,5% de las personas con Daño Cerebral Adquirido trabaja. El 23,1% está buscando un empleo y el 63,4% se encuentra en situación de la inactividad laboral.

De cada 10 personas con DCA en edad laboral, solo 4 consiguen trabajar. La pronta actuación de los servicios sanitarios en la detección de la causa de

DCA, ha generado una realidad en las personas con DCA distinta a la de hace años, siendo personas con unas secuelas menos incapacitantes para su día a día y concretamente para el desempeño de una ocupación.

Por todo lo anterior, se valora necesario poner en marcha una metodología específica para la intervención dirigida hacia la inserción laboral de las personas con DCA.



Fuente: Quezada, M., et al. (2016). Estudio sobre daño cerebral e inserción laboral: Informe de resultados. Madrid: Fundación ONCE.

PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA DE DISEÑO DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL Y EL EMPLEO CON APOYO

Antes de profundizar en la metodología de intervención, cabe destacar que para que los desarrollos de estos proyectos sean eficientes se deben cumplir dar los siguientes criterios de intervención:

- ▶ Voluntariedad y **acuerdo de compromiso** por parte de la persona.
- ▶ Valoración de **capacidades-competencia** preservadas.
- ▶ Elaboración de **informe de resultados de capacidades**.
- ▶ Acuerdo de las partes (persona-profesional) en el **diseño y ejecución del itinerario de inserción socio-laboral de la persona**.
- ▶ **Evaluación continua** del desarrollo del itinerario.
- ▶ Metodología del **empleo/formación** con Apoyo.

Si estos criterios se cumplen, estaremos favoreciendo la finalidad: prestar una **atención integral y especializada** a la persona con DCA **en edad laboral y con voluntad de desempeñar una actividad laboral**, para reducir el decremento de la calidad de vida tras la lesión cerebral, favoreciendo el desarrollo de proyectos de vida independiente.

Cuando hablamos de atención especializada e integral, nos referimos a la importancia de poner al frente del proyecto a un equipo interdisciplinar, que, además de estar formado por varias disciplinas: neuropsicología/a, terapeuta ocupacional, trabajad/a

social, monitor/a ocupacional y técnico de integración social; trabajen de manera cooperativa por el cumplimiento de los mismos objetivos estipulados en el itinerario.

Por otro lado, como **OBJETIVOS GENERALES** del proyecto podemos desatacar los siguientes.

1. Acompañar, orientar y asesorar a las personas con DCA en edad laboral y sus familias, durante el itinerario de inserción sociolaboral.
2. Favorecer el reciclaje y/o adquisición de competencias personales, sociales y laborales a través de la formación pre-laboral y ocupacional, como paso previo a la inserción.
3. Fomentar la autonomía personal y participación social de las personas con DCA, a través de su plena inclusión socio-laboral, mejorando su calidad de vida.
4. Poner a disposición de las personas con DCA y las Empresas la metodología del empleo con apoyo como herramienta integradora y facilitadora de la inclusión.
5. Fortalecer las relaciones con empresas y recursos comunitarios, generando alianzas para la creación de puestos de trabajo y para la contratación de personas con DCA en un entorno normalizado.
6. Innovar en la metodología de rehabilitación e intervención sociolaboral específica para personas con DCA.

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN: FASES Y ACCIONES.

En relación a la intervención se establece la siguiente estructura:

A) LÍNEAS DE INTERVENCIÓN:

Las acciones van enmarcadas dentro de cuatro principios que se articulan de manera transversales:

- ▶ **ACOMPANIAMIENTO:** sin caer en actitudes protectoras, se considera necesario que exista un acompañamiento / seguimiento en todo el proceso de inserción socio-laboral. De esta forma estaremos presentes en cada paso que conlleva esta situación para fomentar y reforzar ciertos aspectos positivos y rechazar otros que pueden llegar a ser un obstaculo.
- ▶ **INICIATIVA Y AUTONOMÍA:** es cierto que uno de los objetivos principales es potenciar la vida independiente de las personas con DCA ya que la vida está llena de situaciones concretas en las que es preciso resolver conflictos y tomar decisiones. Para ello, se favorecerá el autoconocimiento y la auto-determinación durante todo el proceso.
- ▶ **RECURSO PUENTE:** estos principios no tendrían sentido si nuestra acción no incidiese también en el acercamiento hacia estas personas de los recursos generales a los que todos tenemos derecho, favoreciendo la transición a intervención en un entorno comunitario.

▶ **COORDINACIÓN:** Existirá dos tipos de coordinación:

- La coordinación interna: reuniones y contactos periódicos entre equipo técnico responsable del trabajo.
- La coordinación externa: contactos con recursos específicos en el campo de la discapacidad, el empleo y la formación, empresas, ONG, Servicios sociales...



B) FASES Y SERVICIOS DE INTERVENCIÓN:

El programa de intervención va a estar organizado en fases y servicios:

1. FASE DE DERIVACIÓN:

Se busca la coordinación con los diferentes agentes del territorio, que son potencialmente susceptibles de detectar y atender personas con un perfil que encaja dentro del programa (personas con DCA en edad laboral) Estos agentes serían: Clínicas de rehabilitación, centros sociales y de salud, mutuas, otros servicios de mediación laboral, entre otras.

En muchos casos, esta derivación puede ir acompañada de un informe de derivación realizado por el centro que derive, donde se describa información importante sobre la causa de la lesión y las diferentes secuelas, así como el itinerario de intervención realizado hasta el momento. En caso de que esta información sea reciente (seis meses antes) y nos aporte todos los datos necesarios, no hará falta realizar la valoración de capacidades que se realiza en la segunda fase.

2. FASE DE ACOGIDA: DIAGNÓSTICO DE LA EMPLEABILIDAD.

La finalidad de esta fase es recoger la máxima información de la persona y de sus capacidades, intereses y expectativas, y que en la tercera fase nos ayude a definir el objetivo profesional y con ello a diseñar un buen itinerario de inserción sociolaboral.

Los objetivos de esta fase son:

- ▶ Informar sobre la metodología de intervención y trasladar la importancia del compromiso de participación continua en el mismo.
- ▶ Generar un clima de confianza entre profesionales y la persona, y en ocasiones con la familia)
- ▶ Realizar un buen análisis de la situación socio-familiar-económica.
- ▶ Conseguir conocer la funcionalidad de la persona tras la lesión y para ello se procede a realizar una valoración de capacidades.

El equipo técnico (Neuropsicología, Terapeuta ocupacional y Trabajadora social), tras la valoración de cada área, se reúnen para compartir los resultados de la valoración y realizar un informe de resultados de la valoración, el cual tras su elaboración es compartido y explicado a la persona. Esto va a facilitar el inicio de la tercera fase: Diseño del itinerario personalizado de inserción sociolaboral de la persona.

3. FASE DE INTERVENCIÓN: DISEÑO DE ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL.

El Diseño del Itinerario de Inserción sociolaboral debe cumplir el criterio de compromiso y conformidad por la parte del participante y de los profesionales que van a intervenir en él, así como el seguimiento y la evaluación continua del mismo.

Es un proceso que integra un objetivo principal desglosado en objetivos operativos, con una serie de acciones coordinadas entre sí y realizadas de manera transversal, cuya finalidad es alcanzar el objetivo final. Y todo ello, condicionado según el nivel de empleabilidad de la persona.

3.1. TIPO DE ACCIONES

a. INTERVENCIÓN INDIVIDUALIZADA ESPECIALIZADA: TRABAJADORA SOCIAL, NEUROPSICÓLOGA, Y TERAPIA OCUPACIONAL

El programa debe contemplar actuaciones e intervención a nivel social, cognitivo, conductual, emocional, comunicativo, o funcional, adquisición de apoyos técnicos o adquisición de destrezas... que favorezcan la funcionalidad de la persona para el empleo.

b. INTERVENCIONES GRUPALES

La finalidad de estas intervenciones,

1. Acciones grupales dirigidas a adquirir competencias blandas y para el empleo:

- ▶ Taller de adquisición de competencias trasversales para el empleo (autoconcepto, autoestima, autodeterminación, gestión del tiempo, imagen personal, productos de apoyo).
- ▶ Taller de habilidades sociales y comunicativas.
- ▶ Taller Orientación laboral: Mercado laboral y herramientas de BAE.
- ▶ Taller de Actividades Vida Diaria (en adelante AVD) instrumentales y básicas, fomento de la Autonomía y Promoción de la Vida Independiente.
- ▶ Taller de Digitalización.

2. Actividades de formación pre-laboral y ocupacional:

- ▶ Taller de tareas administrativas y contables.
- ▶ Taller de e-commerce.
- ▶ Taller de manipulados y producción.
- ▶ Taller de atención al cliente.

3. Competencia y cualificación profesional

- ▶ Formación para el empleo
- ▶ Formación práctica en entornos laborales
- ▶ Formación reglada.

Al igual que ante la inserción laboral, es importante ofrecer el apoyo necesario durante proceso formativo.



4. PROSPECCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL.

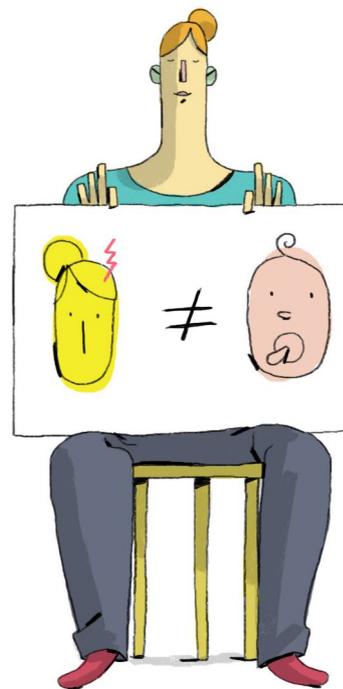
Tipos de intervención:

PROSPECCIÓN DE EMPRESAS: Recorrido por las empresas de la zona, con el fin de dar a conocer el programa y poder generar sinergias por un lado favoreciendo actividades que promuevan la adquisición de competencias y por otro favorecer la captación y gestión de ofertas de empleo. con ofertas de empleo para realizar las inserciones laborales. Consiste en la **sensibilización** del mundo empresarial. Se tratará la importancia de la colaboración social hacia el colectivo de personas con discapacidad, concretamente del DCA. También se informa a la empresa acerca de nuestra labor de preparación y posterior "seguimiento" como una forma de superarla resistencia a contratar, así como concienciar sobre los beneficios de la herramienta del empleo con apoyo como beneficio para la empresa y para la persona con DCA. Por último, y por ello, no menos importante se informará sobre las bonificaciones fiscales que reciben los empresarios al contratar al colectivo de personas con discapacidad.

La finalidad es establecer acuerdos de colaboración a través de la elaboración de Convenios de colaboración entre empresa y la entidad.

MEDIACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA Y EL USUARIO:

Una vez, firmado el convenio de colaboración, se activa el protocolo de derivación de ofertas de empleo. Para ello, se recogerá una información muy completa de las funciones y tareas, así como de las condiciones del puesto y del espacio del mismo, con la finalidad de poder realizar un buen ajuste de persona candidata al puesto y el puesto. Debemos adecuar persona-puesto, y realizar un buen ajuste, dado que nuestro principal objetivo es la inserción socio laboral y la permanencia en el puesto.



5. INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO CON O SIN EMPLEO CON APOYO Y SEGUIMIENTO DE LA ADAPTACIÓN AL PUESTO:

Según la persona y el puesto, se ofrecerá el empleo con apoyo o por el contrario se optará por realizar un seguimiento continuo en el periodo de incorporación al puesto.

Este apoyo será flexible, puesto que no siempre será necesario en igual medida, ya que, con el transcurso del tiempo y la experiencia, se irán adquiriendo habilidades, que harán obtener mayor seguridad a la persona que accede al puesto de trabajo.

Previo a la incorporación al puesto se elaborará un primer informe de pautas, obtenido con la valoración inicial de capacidades, así como durante la participación en las acciones del itinerario. Este primer informe orientará, tanto a la persona de la empresa como a la persona y al profesional que le apoyo en el puesto, a la hora de adaptar el aprendizaje de las tareas.

El empleo con apoyo se hará adaptado las necesidades de cada persona para que, tanto la incorporación laboral como la continuidad en el puesto, sea exitosa, desarrollando los apoyos individualizados necesarios en cada caso.

Este informe de pautas estará en continua construcción, aportando nuevas pautas según se acompaña en el puesto.

Es muy importante, ofrecer el tiempo necesario de apoyo, teniendo en cuenta la importancia de transferir el apoyo profesional al apoyo natural del entorno laboral (compañeros, encargados, etc...)

Una vez sustituido el apoyo profesional por el apoyo natural, es importante mantener un seguimiento tanto

con la persona como con la empresa. Puede darse la incorporación de nuevas tareas, cambios en la organización del trabajo o incluso imprevistos, donde sea necesario nuestra intervención para orientar o pautas estrategias para el buen funcionamiento la adaptación al cambio.



FACILITADORES Y BARRERAS DE LA PUESTA EN MARCHA DE PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL Y DE LA INTERVENCIÓN:

FACILITADORES

- ▶ Aumento de la demanda de personas con secuelas leves/ moderadas con necesidad de este recurso.
- ▶ Grandes líneas de financiación de Fondos Sociales Europeos para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Actualmente Fondos Sociales Europeo Plus (FSE+) 2021-2027.
- ▶ Aparición de la figura del Asistente Personal como recurso para la inserción formativa y laboral.

BARRERAS

- ▶ Estigma social de que la persona con DCA no puede trabajar.
- ▶ Miedo a la incompatibilidad. Pensiones No Contributivas e Incapacidades laborales.
- ▶ Retraso en la concesión de Certificado de discapacidad.
- ▶ Dependencia de financiación del programa a través de subvenciones y convenios. (inestabilidad)
- ▶ Alto coste del proyecto:
 - ▶ Económico
 - ▶ Equipo humano de intervención. Interdisciplinar
 - ▶ Tiempo. Los itinerarios largos.

- ▶ La reducción de los ingresos económicos en la persona, interfiere en los tiempos de los itinerarios.
- ▶ Desconocimiento del DCA por parte de los técnicos de empleo de los recursos comunitarios.
- ▶ Tendencia a la sobreprotección de la Familia, sobre todo en los casos de los jóvenes.
- ▶ Falta de práctica en el ajuste entre la incidencia de las secuelas y las funciones a desempeñar.

RETOS: MIRADA HACIA EL FUTURO

- ▶ Necesidad de una UNIDAD DE APOYO dentro de CUALQUIER organización de trabajo, con competencias para ajustar las tareas a la persona.
- ▶ Innovación en adaptaciones y estrategias aplicadas en el entorno laboral.
- ▶ Aumento de los programas con Itinerarios ESPECIALIZADOS de inserción sociolaboral para personas con daño cerebral adquirido. DCA.
- ▶ Emprendimiento e innovación social.

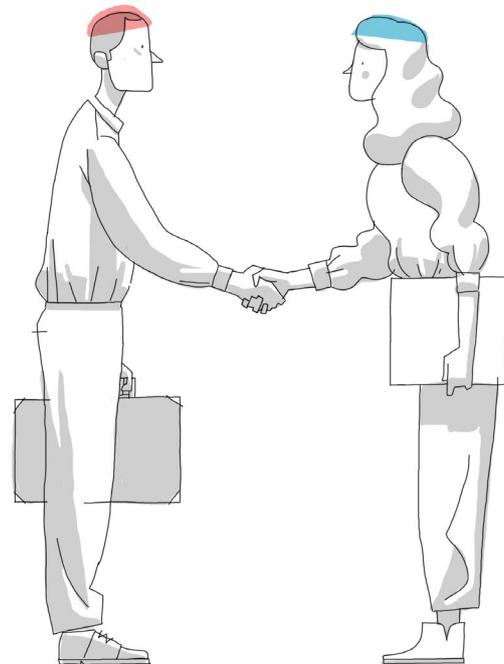
**“UNA VIDA SALVADA MERECE SER VIVIDA
CON DIGNIDAD”**

CONCLUSIONES

3.

- ▶ En España, solo el 13,5% de las personas con DCA trabaja. El 23,1% está buscando un empleo y el 63,4% se encuentra en situación de la inactividad laboral.
- ▶ Las principales opciones que tiene una persona con DCA a nivel laboral son: centros ocupacionales, centros especiales de empleo, empleo con apoyos, y empleo autónomo y normalizado.
- ▶ El empleo con apoyos es la opción predilecta. Se trata de un tipo de empleo integrado en la comunidad en empresas normalizadas y en las condiciones más similares posibles a un puesto equiparable en una persona sin discapacidad.
- ▶ Aunque el centro del proceso es la persona con discapacidad, el especialista en empleo en la comunidad es una figura básica que proporcionara los apoyos necesarios a lo largo de todo el proceso, contribuyendo a que la persona sea cada vez más independiente en su desempeño laboral (i.e., apoyos naturales). Tampoco debemos olvidar la importancia de la familia.
- ▶ Entre los programas específicos de inserción sociolaboral desarrollados desde el movimiento asociativo se ha puesto énfasis en la importancia de poner al frente del proyecto a un equipo interdisciplinar, que, además de estar formado por varias disciplinas, trabajen de manera cooperativa.
- ▶ Entre las fases más importantes en el desarrollo del empleo con apoyo, podemos destacar:

- 1.** Fase de derivación al recurso.
- 2.** Fase de acogida: Diagnóstico de la empleabilidad.
- 3.** Fase de intervención: Diseño de itinerario personalizado de inserción sociolaboral (intervenciones individuales y grupales basadas en la formación y adquisición de competencias).
- 4.** Fase de prospección e intermediación laboral: sensibilizar a las empresas y mediar entre ellas y el trabajador.
- 5.** Incorporación al puesto de trabajo, reevaluación y seguimiento.



ENTIDADES FEDERADAS

Daño Cerebral Estatal es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal declarada de Utilidad Pública que apoya a las personas con DCA y a sus familias en el ejercicio de sus derechos de ciudadanía y en su plena inclusión en la comunidad.

Las asociaciones, fundaciones y federaciones autonómicas que forman parte del Movimiento Asociativo de Daño Cerebral trabajan para reducir el impacto que produce el DCA en las vidas de las personas y sus familias con el objetivo de mejorar la calidad de vida de todas ellas a través de:

- ▶ Información y apoyo a familias para el afrontamiento emocional y la gestión de trámites y recursos.
- ▶ Promoción de autonomía personal y social orientadas a la recuperación y/o mantenimiento de capacidades, a la participación comunitaria en el ocio, el empleo, la formación y el apoyo a la vida independiente.
- ▶ Recursos asistenciales especializados como centros de día, residencias o viviendas de transición,...
- ▶ Acciones de prevención y sensibilización del DCA.
- ▶ Incidencia social y representación.

CONSULTA NUESTRAS ENTIDADES SOCIAS





CONTACTO:

www.dañocerebralestatal.org

Tlf. 91 417 89 05

“El Proyecto RUMBO: hacia un modelo de autonomía personal conectada e inclusiva’ es un proyecto que nace de la agrupación de 5 grandes asociaciones representativas del ámbito de la discapacidad que plantean implementar un nuevo modelo de apoyo a la autonomía personal y al cuidado de personas con discapacidad impulsando la vida independiente y facilitando formas de vida inclusivas en condiciones de seguridad, accesibilidad y bienestar.”



COCEMFE



ENTIDADES PARTICIPANTES:



FINANCIA:

