

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual: el modelo de Can Calopa de Dalt, trabajando con y para la persona

Arantza Almenta

Educadora social

Recibido: 07.03.23 – Aceptado: 29.03.23
 DOI: <https://doi.org/10.32093/ambits.vi5850483>

Resumen

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual: el modelo de Can Calopa de Dalt, trabajando con y para la persona

El trabajo se puede concebir como una obligación, una imposición económica de la que la persona depende, pero existe otro modo de concebirlo, como signo de adultez y autonomía. Las personas con discapacidad intelectual se encuentran entre los colectivos con mayor tasa de situación de exclusión social y desempleo. El modelo que presenta Can Calopa de Dalt de abordaje holístico y acompañamiento centrado en la persona, en la residencia y el centro especial de trabajo (CET), se trata de una experiencia en la que la adquisición de altos niveles de autonomía y autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual es el máximo objetivo. El equipo multidisciplinar trabaja desde, en y con la comunidad para lograr alcanzar esta meta. Desde la observación participante y el soporte de la entrevista estructurada como metodología de aproximación a la realidad de Can Calopa, podemos concluir que la simbiosis entre la vida residencial o pisos con soporte y la vida laboral que propone Can Calopa obtiene resultados satisfactorios a niveles de autonomía y autodeterminación.

Palabras clave: inserción laboral, discapacidad intelectual, atención centrada en la persona, reconocimiento, exclusión social, comunidad.

Abstract

The labour insertion of people with intellectual disabilities: the Can Calopa de Dalt model, working with and for the person

Work can be seen as an obligation, an economic imposition on which a person depends, but it can also be seen as a sign of adulthood and autonomy. People with intellectual disabilities are among the groups with the highest rate of social exclusion and unemployment. The model presented by Can Calopa de Dalt is of a holistic and accompanied approach centred on the person, in the residence and the special work centre (CET). It is an experience in which the acquisition of high levels of autonomy and self-determination of people with intellectual disabilities is the maximum objective. The multidisciplinary team works from, in and with the community to achieve this goal. From the participant observation and the support of the structured interview used as methodology to demonstrate the reality of Can Calopa, we can conclude that the symbiosis between residential life or flats with support and the working life that Can Calopa proposes obtains very satisfactory results at levels of autonomy and self determination.

Keywords: labour insertion, intellectual disabilities, person-centred care, recognition, social exclusion, community.

1. La inserción laboral, la necesidad no creada

El trabajo tal y como lo conocemos hoy en día puede parecer una imposición económica de la que la persona depende para su día a día. Mirémoslo desde otra perspectiva, el trabajo como signo de autorresponsabilidad, capacidad de manejo de la propia vida, autodeterminación, independencia económica, etc., en resumen, indicadores de adultez y autonomía. ¿Quién no desea llegar a la adultez? ¿Qué persona en su niñez no juega a imitar a sus adultos más cercanos? ¿Qué adolescente no anhela entrar en el mundo adulto para poder saborear esa libertad de la que gozan los adultos? Libertad que no es nada más, y nada menos, que la autonomía; poder decidir qué, cómo, cuándo, con quién y dónde. De este modo, nos percatamos como el trabajo se convierte en un proceso natural, en una *especie* de ritual que marca el fin de una etapa para dar lugar al inicio de una nueva. De hecho, la psicología del desarrollo define la etapa del adulto joven (Erikson, 1992) como aquella en la que se inician las primeras relaciones laborales en las que se establecen los vínculos con la comunidad a través de la afiliación y compromiso institucional, dicho de otro modo, el joven adulto se torna parte de la comunidad, entre otras, a partir de sus intereses y cualidades profesionales. Así, la vinculación a la comunidad no se trata de un simple deseo unipersonal. La vinculación a la comunidad va más allá. Su razón de ser responde a un proceso social presumiblemente natural en el que las personas se desarrollan en distintos ámbitos y a distintos niveles. Podría parecer que cualquier persona en una sociedad occidental como es la nuestra tiene las mismas oportunidades garantizadas, nada más lejos de la realidad.

La vinculación con la comunidad no es igual para todos. La vinculación, entendida como distancia entre la persona y la comunidad, tiene medidas distintas para cada una en función de diversos factores, por ejemplo: lugar de nacimiento, género, sexo, religión, familia de origen, trayectoria de vida, decisiones tomadas, color de piel, características físicas, profesión, nivel económico, capacidades, fertilidad, enfermedades, lengua hablada o dominada, edad, barrio en el que reside, aspecto físico, etc. Cada persona tiene una combinación concreta y exclusiva de factores que le hacen ser quién es y estar situada a una distancia concreta de la sociedad. Es decir, según el resultado de quien sea estará situada en la zona de integración, de vulnerabilidad o de exclusión (Castel, 1995). Que nuestra distancia con la sociedad nos sitúe en la zona de integración ya es bienvenido. Nos permite transitar por el contexto social de manera cómoda y autónoma. Ahora bien, si la distancia entre nosotros y la comunidad nos sitúa en la zona de vulneración las señales de alarma empiezan a resonar. Nuestro vínculo empieza a deteriorarse y quizá nuestra autonomía social ya no sea tal. Es muy probable que estemos sufriendo algún tipo de opresión (Freire, 1997). La mayor distancia que podemos experimentar es aquella que nos sitúa en la zona de exclusión, según Castel (1995), en esta zona nuestra economía o trabajo es carente o están muy afectados, hay una desafiliación social, nuestro vínculo social es prácticamente nulo. Ni nos sentimos parte ni nos reconocen como parte, pero no dejamos de ser elemento constituyente de la sociedad. Es una cuestión de oportunidad.

La zona de exclusión que plantea Castel (1995), en tanto desafiliación, responde al proceso de exclusión social que plantean Giner, Lamo & Torres (2013) como la separación de alguien, o grupo, en relación a las posibilidades económicas, políticas, laborales o culturales a las que otras personas sí que tienen acceso. Cabe destacar que aquello que a día de hoy y aquí puede situar a una persona en la zona de exclusión puede que en otro lugar y momento histórico no fuese así. Lo excluyente o, mejor nombrado, lo estigmatizante (Goffman, 2019) es contextual. Ahora bien, hay una variable que a lo largo de la historia ha sido estable y sí que ha mantenido un carácter de *resto social* y son las personas con discapacidad, en concreto con discapacidad intelectual. El Observatorio estatal de la discapacidad en su informe, *Las personas con discapacidad afrontan un mayor riesgo de pobreza y exclusión social* publicado el 11 de enero de 2023, anuncia que en 2021 el 33% de personas con 16 años o más con discapacidad estaba en riesgo de pobreza o exclusión social frente al 24,5% sin discapacidad, lo que establece una diferencia de 8,5 puntos. Siendo las mujeres las que sufren un riesgo mayor de pobreza o exclusión social.

A lo largo de la historia la concepción de las personas con discapacidad intelectual ha sido a partir de apelativos despectivos que no concuerdan con la realidad, llegando, incluso, a la deshumanización (Castillo, 2009; Martínez, 2014; Palacios & Románach, 2006; Vicente, Mumbardó, Coma, Verdugo & Giné, 2018). La situación de las personas con discapacidad, y en concreto las personas con discapacidad intelectual, no ha evolucionado en demasía. Fijémonos, por ejemplo, en su situación laboral, ámbito que hemos descrito como *rito natural* entre la adolescencia y la adultez. El trabajo como signo de autonomía y autodeterminación.

En la actualidad las personas con discapacidad siguen teniendo una tasa de desempleo mucho mayor que la población sin discapacidad tal y como se desprende del informe del Observatori del Treball i Model Productiu, *Població amb discapacitat i mercat de treball*, actualizado en fecha 19 de abril de 2022, en el que se concreta que la diferencia llega a ser de hasta 40 puntos. En cuanto a los sueldos, el mismo informe detalla como las personas con discapacidad intelectual disponen de un salario bruto anual medio de 13.136,90€, siendo el mínimo marcado para el 2021 de 13.510,00€ según el Real Decreto 817/2021, de lo que deriva que las personas con discapacidad intelectual disponen de una menor remuneración por su trabajo. No solo y con eso, sino que en su mayoría el acceso al mercado laboral queda aún segregado y relegado a centros especiales de trabajo (CET). Aumentando así la brecha entre la persona sin discapacidad en lo que se denomina *trabajo ordinario* y la persona con discapacidad intelectual en un *centro especial de trabajo*. Curioso es que los CET realizan tareas de diversa índole como jardinería, restauración, manipulados, agricultura, limpieza, mensajería, copistería, etc., que cualquier empresa *ordinaria* podría abarcar. Aun así, la actual situación laboral de las personas con discapacidad intelectual perpetua su distancia con la comunidad, permitiendo un bajo nivel de ingresos y por lo tanto promoviendo la dificultad de acceso a la cultura, la formación, una vivienda estable, una independencia económica, etc. Crowther & Duarte (2014). El modelo actual constata la visión infantil que a lo largo de la historia han arrastrado. Personas tildadas de incapaces de autodeterminarse, de vincularse a la comunidad a través del ejercicio de su profesión, de decidir dónde desean trabajar y a que

quieren dedicar su tiempo. Arrastran la lacra de la eterna criatura. Las personas con discapacidad intelectual, como cualquier otra, en su niñez han jugado a imitar a sus adultos, en su adolescencia han ansiado esa libertad del adulto, aun así en su adultez se encuentran con una comunidad que les barra el acceso al mundo adulto a partir de incapacitaciones, asesores legales o figuras jurídicas que tienen la potestad de tomar decisiones, en mayor o menor grado, sobre sus vidas.

Estudios como los de Verdugo (2002) o Bermejo (2021) concluyen que trabajar por y para la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual aumenta los niveles de autonomía y por ende los sitúa en el mundo adulto. Por otro lado, la evolución del concepto de discapacidad intelectual con el modelo de apoyo y del desarrollo (Luckasson *et al.*, 2002; Schalock *et al.*, 2010; Verdugo, 2010), los indicadores de calidad de vida (Schalock, 1996; Van Loon, 2008), la apuesta por la autodeterminación y autonomía (Wehmeyer, 1996; Wehmeyer *et al.*, 2006), la accesibilidad universal y adaptabilidad de los contextos (Alonso, 2007; Ginnerup, 2010), la apuesta por una vida independiente (Vidal, 2003) y los nuevos modelos sociales de la discapacidad (Jiménez, 2007; Verdugo, 1995) favorecen el cambio de paradigma social en referencia a la situación de las personas con discapacidad intelectual. Nos cuestionamos que ocurre cuando la mirada hacia la persona con discapacidad intelectual cambia, que sucede si se le pregunta, *¿a qué te quieres dedicar?* En lugar de decirle a lo que se debe dedicar. Otorgar la oportunidad de autodeterminación, es como nos anuncia Verdugo (2002), generar la oportunidad de que la persona atienda tu vida.

2. Resituar al joven adulto con discapacidad intelectual: la mirada posibilitadora

Parece sencillo y resolutivo que con la pregunta *¿a qué te quieres dedicar?* La persona con discapacidad intelectual pueda encontrar un trabajo y paliar así su situación de exclusión social. Es complejo situarse ante alguien y preguntar, porque al hacerlo debemos estar preparados para sostener la posible respuesta. El pedagogo Paulo Freire (2008) en su experiencia con campesinos ya nos advierte de la importancia de la pregunta y la fuerza de la autodeterminación. Freire no se limitó a un trabajo de alfabetización, sino que ofreció espacio a los campesinos para su propio desarrollo. En el fondo, les preguntaba, *¿deseas la vida que tienes o te gustaría poder cambiarla?* Freire, ante tal pregunta debía poder sostener cualquier tipo de respuesta, ya que el campesino desde la libertad de su decisión podía mantenerse en el lugar que estaba o por el contrario querer modificarla, y en tal caso, Freire tenía el deber de responder. De igual modo ocurre si preguntamos a una persona con discapacidad intelectual a qué desea dedicarse. Los profesionales tenemos la obligación profesional de poder sostener cualquier tipo de respuesta e iniciar el trabajo que sobrevenga. Es posible que la persona no se visualice en ningún lugar. O es posible que responda que desea trabajar vendiendo videojuegos y sus habilidades numéricas o sociales son más bien escasas. Podría ser. En Can Calopa de Dalt la respuesta mayoritaria tiende al "No lo sé". *¿Lo ha probado antes? ¿Se le ha*

reconocido antes la capacidad de autoría? ¿Ha trabajado de algo? En los inicios el desconcierto parece generalizado. “*Esto no puede ser, algo te debe gustar*” es la cantinela más sonada a los inicios laborales de cualquier joven adulto con discapacidad intelectual que es acompañado por los profesionales de Can Calopa. El equipo profesional asume la responsabilidad social de acompañar una diversidad de procesos individuales que se asemejan entre sí en la falta de oportunidad laboral. Los jóvenes adultos que trabajan o inician su trabajo en alguno de los sectores de Can Calopa no tienen experiencia laboral previa.

Can Calopa de Dalt es un CET y hogar residencia con 11 años de historia. Es el proyecto socioeducativo hermano pequeño del proyecto general de l’Olivera de Vallbona de les Monges y lugar en el que se produce el *Vi de Barcelona*. Está situado en la sierra de Collserola, Barcelona, y tienen por hábito no *colocar* a las personas y tampoco *insertarlas* en ningún lugar. Dedicán su saber y experiencia profesional a acompañar procesos de autodeterminación laboral y vital. Ofrecen el tiempo necesario para que las personas con discapacidad intelectual que entran a vivir y trabajar allí puedan dar respuesta a la pregunta inicial. Algunas de las personas trabajadoras viven en Can Calopa y otras en pisos de soporte que gestiona la misma entidad. Por lo que los jóvenes adultos están acompañados por un equipo en las diversas áreas de su vida completando de este modo los indicadores que Verdugo (2002) propone como calidad de vida. Siendo para estas personas un equipo de referencia, pero no su referencia.

Cabe destacar que los jóvenes adultos que viven y trabajan en Can Calopa se caracterizan por trayectorias de vida complejas marcadas por el abandono, la institucionalización durante la infancia o adolescencia debido a negligencia familiar, falta de cuidado, muerte de madre, padre o ambos, incapacidad de ser cuidados por el entorno más próximo, en algunos casos han sufrido maltrato, visualizado o vivido situaciones de violencia, etc. algunos de estos jóvenes presentan comorbilidad con trastorno de la conducta, salud mental, discapacidad física, metabólica o del desarrollo. Así pues, la discapacidad intelectual no se presenta en exclusividad, sino que estos jóvenes adultos deben hacer frente a lo que supone su historia de vida, su discapacidad intelectual, las comorbilidades asociadas y su proceso de autodeterminación. Con ello, se genera una mezcla única que da lugar a la lucha constante contra diferentes estigmas sociales que en ocasiones los agota.

En el CET de Can Calopa trabajan un total de doce trabajadores con discapacidad intelectual en tres ámbitos distintos: el vitivinícola, la restauración y administración. Comparten lugar de trabajo con un total diez técnicos de distintas profesiones como son el enólogo, el campesino, los cocineros, los camareros, la sumiller, los técnicos medioambientales, etc., además de contar con el soporte de un equipo multidisciplinar formado por las educadoras sociales, la psicóloga y la trabajadora social.

En Can Calopa trabajan Marc, Gerard, Andreu, Laura y Jaume en la viña y produciendo el vino. María, Isaac, Pablo, Jéscica, Rosario, Adrián y Daniel están en restauración, y Hugo trabaja en administración. Cada uno de ellos entró en un momento diferente de su vida, pero para todos Can Calopa es su primera experiencia laboral. Algunos han trabajado, dentro de Can Calopa, en más de un ámbito y otros sólo en uno. Los ritmos son distintos y por ello, los

procesos de acompañamiento también lo son. Jéssica, Adrián y Daniel han adquirido la suficiente experiencia como para plantearse la búsqueda de trabajo en otro lugar, lo que se denomina la empresa *ordinaria*.

Una jornada en Can Calopa puede ser muy dispar depende del día, un miércoles es de los días que más movimiento se puede observar. El equipo de campo trabaja por la viña y el huerto, trabajando cada uno centrado en su objetivo para finalizar la tarea que Mario, el capataz, ha organizado para el día. En la vinoteca está el equipo de restauración, con Alicia, la responsable, preparando el servicio para la semana. Todos están concentrados en su quehacer: unos limpiando copas, otros arreglando mesas, otros preparando el menú, limpiando las salas, etc. Y en la oficina está Hugo con Mireia, la administrativa. Hugo se encarga de la facturación, el archivo, parte de la contabilidad, reservas de la vinoteca, etc. Can Calopa envía un mensaje claro a todos sus trabajadores: "*Os necesitamos, sois personas importantes en nuestro equipo*". Y no se trata de que Can Calopa necesite a cada una de estas personas, sino que la comunidad las necesita. ¿Quién atiende las reservas si no lo hace Hugo? ¿Quién produce el vino si no el equipo de campo? ¿Quién atiende a los comensales en vinoteca si no los camareros? Se trata de un engranaje en el cada una de estas personas son reclamadas. Y cuando son reclamadas aparece la pregunta "*¿Cómo es que habéis contado conmigo?*" (Rosario, trabajadora CET restauración). Esta pregunta es uno de los resultados de la concepción que tiene el equipo técnico y socioeducativo de Can Calopa. Se trata de una concepción de la persona con discapacidad intelectual como alguien en proceso constante de aprendizaje, con una trayectoria de vida determinada pero no determinante, con la capacidad de decidir quién quiere ser, a qué se quiere dedicar, en definitiva, cómo desea vivir. Esta mirada que depositan los profesionales de Can Calopa sobre los trabajadores del CET, es el espacio que Freire ofrecía a los campesinos cuando les preguntaba cómo deseaban vivir. La mirada posibilitadora es una mirada que rehabilita, se trata de ver a la persona tal y como se presenta más allá de la definición social que pueda soportar alguna de sus características.

3. Una propuesta de acompañamiento con, para y hacia la persona

Rosario es una mujer de 23 años sin experiencia laboral. Reside en Can Calopa hace año y medio. Desde hace poco más de cuatro meses, tras un trabajo de acompañamiento socioeducativo con su referente, se ha visto preparada para iniciar un proceso de inserción laboral y ha decidido hacerlo en la vinoteca. Ha expresado gustarle la atención al cliente, servir mesas, pero sobretodo poder tener un trabajo. Rosario no realiza cuarenta horas semanales, sino que a lo sumo llega a las doce distribuidas en cuatro días. Para Rosario, de momento, es suficiente. Su rendimiento es fluctuante, no tiene un hábito laboral, a menudo llega tarde o se va antes del trabajo. Se concentra muy bien en sus tareas y cuando empieza una la acaba con éxito. Se esmera en obtener un buen resultado de su trabajo siendo minuciosa en aquello que realiza. Alicia, su encargada, cada día que llega tarde o se va antes trabaja con ella que es un horario laboral, lo importante que es llegar a tiempo e irse cuando

está establecido ya que trabaja en equipo. Para Alicia sería más sencillo ponerle una incidencia o una falta cada vez que llega tarde o se va antes, el reglamento del CET lo permite, pero Alicia sabe que para Rosario es un gran esfuerzo presentarse en el lugar de trabajo y en vez de notificar sus errores, reconoce los momentos en los que llega puntual y se queda hasta la hora de salir. Cuando finaliza una tarea le reconoce el producto sin entrar a juicio, seguro que Alicia o cualquier técnico lo haría más rápido u obtendría un resultado más profesional, pero no lo estaría haciendo Rosario y se trata de que sea ella quien lo elabore. Poco a poco Rosario es menos impuntual, su tarea más profesional, no pierde su uniforme, cabe decir que al inicio no sabía dónde lo dejaba, se encarga de lavarlo y tenerlo preparado para el momento de ir a trabajar. Su estado de ánimo es más estable los días que ha ido a trabajar. El equipo de residencia ha observado una mejoría en la organización de su habitación. Sus conflictos en la residencia han disminuido y verbaliza tener más ganas de visitar el pueblo. Los días que Rosario participa de las formaciones o reuniones laborales todo el equipo residencial lo acaba sabiendo, se trata de eventos relevantes para ella. Lo cuenta diciendo: "*Mira lo que he conseguido*" a lo que Rosario muestra el certificado de un curso y relata lo que ha aprendido. El repaso con algún educador de la residencia valida los conocimientos de Rosario a la vez que la coloca en una posición en la que antes no se había encontrado. Hasta el momento se limitaba a recibir, se colocaba en una posición infantil y en esos momentos, en los que Rosario explica su saber técnico, es ella quien ofrece saber desde una posición adulta.

Andreu tiene 22 años, trabaja en la viña desde hace un año y medio, vive en la residencia. Para él, el campo era un lugar desconocido en el que no había trabajado nunca y de la viña no había ni oído hablar. Antes vivía en un centro residencial de acción educativa (CRAE) lo que significa que lo trataban como un adolescente en el mejor de los casos y como un niño la mayoría de ellos. En los inicios, su comportamiento estaba bastante modulado por este trato infantil del CRAE y a día de hoy aún espera que el equipo socioeducativo y los técnicos laborales le resuelvan sus quehaceres, decidan por él, etc., en definitiva, en ocasiones se sigue situando en una posición infantil. En la viña se madruga para trabajar y esto es un aspecto que Andreu no llevaba muy bien. Por la noche se pasaba largas horas jugando con la consola, hecho que tenía sus consecuencias por la mañana con más de un retraso, enfado, conflicto con la educadora de noche ya que Andreu es una persona que duerme de manera muy profunda o incluso había absentismo laboral. Mario, su encargado, ha recibido a Andreu cada mañana como si fuese un día diferente, no porque Mario tenga problemas de memoria, sino porque solo dando la posibilidad de ser diferente, Andreu ha logrado dejar de ser una persona impuntual en su lugar de trabajo. Mario sabe que si se dedica a ser repetitivo con un mensaje negativo su equipo no evoluciona. Por el contrario, dando espacio, y entendiendo el error como manera de autorregulación y experimentación, ha comprobado como su equipo llega al punto de una estabilidad suficiente que les permite ir evolucionando de manera grupal e individual. Al principio, Andreu priorizaba otro tipo de actividades al trabajo; salir de fiesta, dar un paseo, dormir, quedar con los amigos, etc. Su nivel de absentismo laboral era muy elevado. Mario y su equipo técnico han ido realizando un trabajo de acompañamiento a

Andreu de tal manera que poco a poco se ha ido vinculando al trabajo. El vínculo que Andreu ha establecido con el trabajo no sería tal sin la base segura que le han ofrecido los técnicos y su referente socioeducativa. El trabajo multidisciplinar que se lleva a cabo en Can Calopa es uno de los pilares que sustentan la inserción laboral de las personas. Andreu, a día de hoy mantiene una excelente relación con su trabajo y es uno de los empleados más puntuales. Se responsabiliza de los días que sabe que no podrá trabajar por motivos personales avisando a Mario con suficiente tiempo para que pueda organizarse. Andreu sabe y siente que es un miembro fundamental del equipo y así lo expresa. *“A mí me gusta avisar a Mario con tiempo, ¿sabes?, porque él tiene sus planes y tiene que organizarse si yo voy a faltar. A mí me gustaría que me avisaran si no viniera un trabajador mío.”* (Andreu, trabajador CET vitivinícola).

Gerard tiene 28 años, hace 10 que trabaja en Can Calopa con Mario en el equipo de campo. Al principio vivía en la residencia y debido a su evolución personal ahora reside en un piso con soporte. Gerard, como él dice, aprende a su ritmo, lo que quizá no ha aprendido aún Gerard es que todos aprendemos a nuestro ritmo. Gerard expresa muy a menudo sus inseguridades y a pesar de verbalizar en repetidas ocasiones lo que le gustaría hacer, no lo ejecuta. He ahí el trabajo de acompañamiento que requiere Gerard. A lo largo de su trayectoria de vida lo han infantilizado muy a menudo. En su caso el juez lo incapacitó por completo, él no puede ni emitir voto en unas elecciones. Durante unos años ha tenido unos tutores legales, una fundación, que lo ha tratado tal y como dictaminó el juez, como una persona incapaz de decidir por sí misma. Gerard hace ya una larga temporada que verbaliza querer cambiar de trabajo, pero aun pudiendo disponer del acompañamiento de Carla, la técnica de inserción de Can Calopa, no lo ha solicitado. Todo el equipo técnico de campo sabe que Gerard quiere cambiar de trabajo, su referente socioeducativo lo ha trabajado con él cada vez que lo ha verbalizado. Nadie en Can Calopa iba a solicitar a Carla el acompañamiento para Gerard, debía ser él quien diera el paso y decidir qué quería hacer realmente. ¿Se trataba de una fantasía el cambio de trabajo o era un deseo y estaba buscando el momento para hablar con Carla? Sergio, su referente socioeducativo, trabajó con él al ritmo que fue preciso y las veces que fueron necesarias para que Gerard pudiera solicitar a Carla el acompañamiento de inserción laboral para un cambio de trabajo. ¿Y qué tarea hace Carla?

Carla es educadora social y en Can Calopa además de trabajar en la residencia también realiza los acompañamientos de inserción laboral fuera del CET. Su tarea es diversa y trabaja con la persona desde una perspectiva integral. Se coordina con los encargados laborales si la persona aun trabaja en el CET de Can Calopa para conocerla desde una mirada profesional externa en el ámbito laboral, además, se coordina con el referente socioeducativo, ya sea de la residencia o del piso con soporte, y así tiene una visión profesional externa más amplia. Aun así, lo que cuenta para Carla es lo que le explica el joven adulto. En este momento está trabajando con Gerard, Laura, Miguel y Víctor. Laura y Gerard son trabajadores de Can Calopa, Miguel trabaja en un CET externo y Víctor está en el paro. Carla tiene los cuatro acompañamientos abiertos a cuatro ritmos distintos.

El método principal que utiliza Carla es el proceso centrado en la persona (PCP). Comienza cada uno de los procesos con una entrevista con la que indaga sobre los intereses, punto de partida, formación, de la persona y a partir de aquí crea el itinerario para cada uno de ellos. Por ejemplo, a Laura le gustaría trabajar en *algo* relacionado con la fotografía. Así que para ello están trabajando para conocer que es necesario tener para trabajar en este mundo de la fotografía, que interés concreto tiene Laura, que está dispuesta a hacer, que le gustaría aprender, que sabe ya y puede demostrar, etc. No se olvida, de las indicaciones de los referentes laborales y socioeducativo, que en el caso de Laura necesita trabajar sus habilidades sociales, por ello ante todo se plantea formaciones que trabajen este aspecto y ahora Laura está realizando un taller de cocina. No tiene nada que ver con la fotografía, pero lo importante es que Laura se relacione con otras personas y practique sus habilidades.

En el caso de Gerard está trabajando el *curriculum vitae*, sus partes, la importancia de los certificados, las formaciones, el ámbito en el que le gustaría trabajar, qué puede certificar, cómo se consiguen los certificados de formaciones que ha realizado. Como Gerard tiene dificultades en hacer solicitudes sobre lo que necesita o quiere, el trabajo de recopilar certificados y pedirlos a las diferentes entidades donde ha hecho cursos o formaciones es un gran aprendizaje para él. Puede practicar como realizar una solicitud por correo, una llamada, las visitas a entidades, rellenar formularios, instancias, etc. La creación del *curriculum* se convierte en un aprendizaje más amplio que obliga a Gerard a enfrentarse ante situaciones sociales que de otro modo evitaría.

Con Víctor el trabajo está encarado a la búsqueda activa de empleo. Víctor en este momento está en un recurso pre-laboral en el que adquiere experiencia de diversas profesiones sobre manipulados que le ayudan con la adquisición de hábitos laborales. Carla hace el seguimiento de Víctor en este recurso junto a Rodrigo, su referente socioeducativo. Está en contacto directo con la persona de referencia del recurso quien le pone al día de la evolución de Víctor. La orienta sobre que procesos desarrolla con más soltura, donde muestra más dificultad, como es su relación con los compañeros, etc. Carla realiza un seguimiento muy cercano sobre el proceso de Víctor y él sabe que Carla está pendiente. Esta vinculación entre Carla y el recurso externo es fundamental para garantizar la buena adherencia de Víctor. Los recursos pre-laborales dan la posibilidad de realizar una práctica en contextos reales de trabajo con un ritmo adaptado, posibilidad de probar distintos ámbitos y seguimiento socioeducativo. Víctor presenta ciertas dificultades para vincularse con el equipo socioeducativo, pero la relación que establece con Carla es distinta ya que sabe que en ella puede encontrar una aliada en su proceso de búsqueda de trabajo. Se puede observar como la busca cada vez más por la residencia y solicita su ayuda para actividades que, a pesar de poder realizarlas él solo, la reclama.

Por otro lado, el proceso de Miguel está en otro punto. Él ha hecho toda una trayectoria de búsqueda activa, realización de entrevistas, pruebas prácticas en empresas hasta encontrar el trabajo actual en un CET de jardinería. Carla realiza un seguimiento semanal de Miguel para conocer su rendimiento, horarios, adaptación, necesidades que la nueva empresa observe y Carla pueda dar respuesta. Realiza seguimientos individuales con él donde trabaja aspectos

que desde el trabajo le puedan haber indicado, como aspectos actitudinales, hábitos, reconocimientos, etc., en definitiva, realiza un seguimiento cercano del proceso de Miguel. Estos seguimientos duraran hasta su estabilización en su nuevo lugar de trabajo ya que unos de los objetivos de Carla es que Miguel consolide su puesto de trabajo y establezca su plaza.

El papel de Carla en el proceso de inserción en la empresa externa es fundamental. Se convierte en el puente entre la primera experiencia laboral de los trabajadores de Can Calopa y su decisión de trabajar en otro lugar. Así mismo el equipo técnico y socioeducativo en general realiza una labor de acompañamiento centrada en la persona teniendo en cuenta que los jóvenes adultos que viven y trabajan en Can Calopa no han tenido una oportunidad previa de autodeterminación y es la primera vez que de manera adulta alguien les pregunta *¿a qué te quieres dedicar?*

4. ¿Qué dicen los trabajadores de Can Calopa sobre la inserción laboral?

El método que se utiliza en Can Calopa para realizar el seguimiento y modular las acciones de acompañamiento son la observación y las entrevistas a las personas durante y después de los diversos procesos y etapas.

La observación es un método fundamental para los diversos equipos técnicos y equipo socioeducativo ya que les permite contrastar lo explicitado por las personas con actos y conductas, así como evidenciar progresos desde una perspectiva externa. La función de los equipos en Can Calopa se puede traducir en convertirse en espejo de las personas y esto solo es posible si antes se ha realizado un proceso observacional exhaustivo y profundo.

Ahora bien, lo explicitado por las personas es relevante. Ser escuchadas se convierte en una experiencia que muchas de ellas no han experimentado en demasía por lo que ser parte o ser tratadas como las adultas que son es un hecho sumamente revelador y transgresor. Plantearnos presentar el modelo de Can Calopa sin dar a conocer la voz de las personas que forman parte es equivalente a contribuir a una visión del adulto con discapacidad intelectual incapaz, infantil, incoherente, sin posibilidad de autodeterminación y de autonomía. Por ello, nos hemos planteado un total de seis preguntas estructuradas de respuesta abierta, equivalente a una entrevista estructurada (Díaz, Torruco, Martínez & Varela; 2013; López, & Deslauriers, 2011; Robles, 2011; Troncoso-Pantoja. & Amaya-Placencia, 2017; Vargas, 2012) que permiten a las personas de Can Calopa expresar su opinión sobre su propio proceso laboral.

Las personas que han accedido a realizar las entrevistas han sido:

- Gerard. Vive en un piso de soporte y trabaja en el campo. Carla lo acompaña en la búsqueda de trabajo externo. Este proceso le permite enfrentarse y responsabilizarse de sí mismo, hecho que en otras situaciones evitaría.
- Jésica. Vive en un piso de soporte, trabaja en el ámbito de restauración donde ha encontrado su profesión de atención al cliente. Antes había trabajado en el campo con

Mario. Actualmente está en un proceso activo de búsqueda de trabajo externo, el CET le queda pequeño.

- Laura. Vive en residencia y trabaja en el campo. Realiza un proceso de acompañamiento con Carla para encontrar un trabajo fuera que se adapte a sus intereses y a la vez pueda desarrollar sus diferentes habilidades.
- Miguel. Vive en la residencia, es trabajador de un CET externo de jardinería y cuenta con el acompañamiento de Carla con el fin de consolidar su lugar de trabajo.
- Víctor. Vive en la residencia en la actualidad se encuentra sin trabajo, probó a trabajar en Can Calopa. Su proceso requería un paso previo como es el de acudir a un recurso pre-laboral en el que adquirir un hábito de trabajo y tener la posibilidad de experimentar diversos sectores laborales. Carla lo acompaña durante este proceso a la vez que exploran el estado del mundo laboral.

Las preguntas que hemos realizado a las cinco personas se han centrado en el acompañamiento de inserción laboral. Nuestro objetivo es dar valor a sus opiniones y que, a pesar de que el equipo técnico ya lo integra en su día a día, tenga conocimiento de qué visión tienen las personas a las que acompañan desde una perspectiva externa. Las preguntas que hemos formulado son:

- ¿Qué opinas del acompañamiento que recibes durante el proceso de inserción?
- ¿Qué cambiarías del proceso?
- ¿Qué es lo que más valoras?
- ¿Qué crees que estás aprendiendo?
- ¿Puedes explicar algún hecho relevante sobre tu experiencia en inserción laboral?
- ¿Qué te parece que durante la inserción haya una ayuda en más ámbitos de tu vida?
- ¿Cómo vives el proceso de inserción?

Con el fin de poder dar voz a la gran mayoría de entrevistados, presentamos en la tabla número 1, *Respuestas de las entrevistas*, qué nos han dicho cada una de las personas.

Tabla 1. *Respuestas de las entrevistas*

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
¿Qué opinas del acompañamiento que recibes durante el proceso de inserción?	<i>“Me ha ido bastante bien la inserción laboral. Llevaba bastante tiempo esperar buscar otro trabajo. Va bien tener</i>	<i>“Me he sentido bastante cómoda y bien tratada. Me ha ayudado en mi día aprendiendo cosas</i>	<i>“Está bien, aprendo muchas cosas que me ayudan a encontrar trabajo.”</i>	<i>“Está bien, me ha gustado. Me han ayudado mucho y me ha servido para el futuro.”</i>	<i>“Bastante, me han ayudado a buscar faena. No lo cambiaría.”</i>

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
	<i>cambios y evolucionar como persona."</i>	<i>nuevas."</i>			
¿Qué cambiarías del proceso?	<i>"Que fuera más rápido buscar otro trabajo. Por las otras cosas del proceso está bien."</i>	<i>"Hacer más formaciones y salidas a bodegas y empresas de inserción."</i>	<i>"No hay nada."</i>	<i>"Nada, a más exigencia mejor. Hacer más de un día a la semana me iba muy bien."</i>	<i>"Todo está bien, hago una sesión y me ayudan a centrarme y aclararme."</i>
¿Qué es lo que más valoras?	<i>"Las ganas que le pongo a la hora de aprender. La ayuda que me dan para encontrar trabajo."</i>	<i>"El que nos enseñen cosas nuevas cada día."</i>	<i>"Que me expliquen bien las cosas, porque si me las explican rápido no las entiendo y entonces no me sirve de nada."</i>	<i>"Los consejos de como buscar trabajo, los programas y aplicaciones para buscar trabajo y que me ayudesen a registrarme."</i>	<i>"Ayuda para buscar trabajo, que me ayuden a mandar el curriculum, así aprendo a hacerlo solo. Que me acompañen a entrevistas."</i>

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
¿Qué crees que estás aprendiendo?	<i>“Como se hace un currículum. Como es mi forma de ser con el trabajo. Practicar el role-playing. Femarec y otro tipo de CET.”</i>	<i>“A darle importancia a las cosas del trabajo. A aprender cosas nuevas. A trabajar en grupo. A ser puntual.”</i>	<i>“Como encontrar un nuevo trabajo y a hacer el currículum con todas las cosas que he hecho en mi vida.”</i>	<i>“A mejorar el curriculum. A buscar trabajo autónomamente. A hacer entrevistas de trabajo.”</i>	<i>“A aplicar a ofertas autónomamente. Mejorar aspectos como mantener el curro. Aprendiendo a tener paciencia, buscarme la vida y no centrarme solo en una oferta.”</i>
¿Puedes explicar algún hecho relevante sobre tu experiencia en inserción laboral?	<i>“Practicar la primera vez una entrevista de trabajo.”</i>	<i>“Hacer formaciones.”</i>	<i>“A veces no me acordaba de las cosas que había hecho antes y con estas sesiones lo recuerdo.”</i>	<i>“He sabido encontrar trabajo yo solo e ir a diferentes entrevistas de manera adecuada.”</i>	<i>“He hecho muchas entrevistas y eso me ayuda para tener experiencia.”</i>
¿Qué te parece que durante la inserción haya una ayuda en más ámbitos de tu vida?	<i>“Me puedo pensar que soy perfecto que en realidad no lo soy en ámbitos de la vida y me va bien una ayuda.”</i>	<i>“Me parece bien, puedo comunicarme.”</i>	<i>“Bien porque todo va junto y así me va mejor.”</i>	<i>“Por una parte, está bien, ya que me ayuda a poder mejorar muchas cosas de mí y que así lo pueda hacer mejor.”</i>	<i>“Bien, todo forma parte de lo mismo. La inserción implica todas las cosas de mi vida.”</i>

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
¿Cómo vives el proceso de inserción?	<i>"Lo he vivido muy bien, emocionado."</i>		<i>"Bien, me gusta porque me ayudará a cambiar de trabajo y me lo paso bien buscando opciones de sitios donde trabajar."</i>	<i>"Bien, motivado con muchas ganar y he podido ver un resultado positivo, un beneficio."</i>	<i>"Antes estaba más agobiado, con un poco de miedo. Después más tranquilo y con más ayuda. Me está ayudando a mejorar los hábitos para mantener el trabajo."</i>
¿Cómo te veías antes de hacer inserción y cómo te ves ahora?	<i>"Ahora me veo más seguro y antes me veía más inseguro."</i>		<i>"Sin saber algunas cosas importantes."</i>	<i>"Antes estaba estancado, triste, pensaba que no encontraría nunca trabajo. Ahora hago lo que me gusta, trabajo y me dan responsabilidades y me veo capaz de encontrar un trabajo solo gracias a las sesiones de inserción."</i>	<i>"Antes estaba más agobiado, con un poco de miedo. Después más tranquilo y con más ayuda. Me está ayudando a mejorar los hábitos para mantener el trabajo."</i>

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
¿Qué quiere decir para ti tener trabajo?	<i>“Responsabilidad, experiencia, tener dinero, tener autonomía, esfuerzo, resistencia.”</i>		<i>“Ganar dinero, conocer gente nueva y aprender cosas nuevas que me gusten.”</i>	<i>“Para mí tener trabajo quiere decir futuro, poder tirar adelante e ir a un piso. Dinero. Quiere decir trabajo en equipo, compañerismo, conocer nueva gente.”</i>	<i>“Ganar dinero, tener autonomía, cumplir mis sueños como el carnet de conducir, pagar mis gatos, solucionar deudas.”</i>

5. En conclusión

Can Calopa es un lugar transitorio en el que las personas trabajadoras adquieren la experiencia, hábitos, autoconocimiento y compromiso necesario con el trabajo que les permite afrontar la vida laboral con seguridad. El modelo de acompañamiento combinado por el que apuesta Can Calopa presenta resultados que las personas valoran de manera positiva tal y como dice Víctor: *“La inserción implica todas las cosas de mi vida.”* (Víctor, residente en Can Calopa). La inserción, como anuncia Víctor, debe ser en todos los ámbitos de la persona, economía, ocio, cultura, trabajo, salud, etc., áreas de la comunidad que las personas con discapacidad intelectual encuentran dificultades para acceder de algún modo. La autonomía pasa por la circulación en la comunidad y no por la comunidad.

La concepción holística de la persona permite integrar el trabajo como un elemento natural en la vida, un signo de adultez. Esta concepción y trabajo coordinado de equipos multidisciplinares, como los que presenta Can Calopa, evidencia cambios en la persona antes y después de los procesos, no sólo respecto a las competencias del saber hacer, sino en las que refiere al ser y saber estar. La vinculación que se establece entre los diferentes ámbitos, laboral y socioeducativo, naturaliza pasos como la búsqueda de trabajo y contribuye a la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual en tanto que reciben una mirada desde el reconocimiento que les posibilita desarrollar sus capacidades en y con la comunidad.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, F. (2007). La accesibilidad universal y el diseño para todos, inde Lorenzo, R. & Cayo, L. (coords.). *Tratado sobre discapacidad*. Aranzadi.
- Bermejo, J.M. (2021). Autonomía, dignidad y felicidad. Hacia un proyecto de autorrealización de las personas con discapacidad intelectual. *Revista Iberoamericana de Bioética*, 15. doi: <https://doi.org/10.14422/rib.i15.y2021.001>
- Castel, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Archipiélago*, 21, 27-36.
- Castillo, T. (2009). *Déjame intentarlo. La discapacidad: hacia una visión creativa de las limitaciones humanas*. Ediciones Ceac.
- Crowther, D. & Duarte, M.T. (2014). Responsabilidad social y discapacidad intelectual. *Revista internacional de sociología*, 15(1), 71-91.
<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/586/608>
- Díaz L, Torruco U, Martínez M, & Varela M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. 2(7). 162-7.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Erikson, E.H. (1992). *Identidad. Juventud y crisis*. Taurus humanidades.
- Freire, P. (2008). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI.
- Giner, S.; Lamo, E. & Torres, C. (2013). *Diccionario de Sociología*. Alianza Editorial.
- Ginnerup, S. (2010). *Hacia la plena participación mediante el diseño universal*. Inmerso.
- Jiménez, A. (2007). Conceptos y tipologías de la discapacidad. inde Lorenzo, R. & Cayo, L. (coords.), *Tratado sobre discapacidad*. Aranzadi.
- Laparra, M., Obradors, A., Pérez, B., Pérez Yruela, M., Renes, V., Sarasa, S., Subirats, J. & Trujillo, M. (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. implicaciones metodológicas. *Revista Española del Tercer Sector*, 5, 15-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2376685>.
- López, R.E. & Deslauriers, J.P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen*. 61. 1-19.
<https://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>
- Luckasson, R., et al. (2002). *Mental Retardation. Definition, Classification and Systems of Supports*. American Association on Mental Retardation.
- Martínez, G. (2014). El campus capacitas de la UCV: educación superior y desarrollo de capacidades. *Edetania. Estudios y Propuestas Socioeducativas*, (46), 13-32.
- Observatori del Treball i Model Productiu. (2022). *Població amb discapacitat i mercat de treball. Any 2021*. Departament d'Empresa i Treball.
- Observatorio estatal de la discapacidad. (2023). *Informe OED. Las personas con discapacidad afrontan un mayor riesgo de pobreza y exclusión social*. Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030.
<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-oed-las-personas-con-discapacidad-afrontan-un-mayor-riesgo-de-pobreza-y-exclusion-social/>

- Palacios, A. & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad: La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Editorial Diversitas.
- Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021. Boletín Oficial del Estado, 233, de 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15770.pdf>
- Robles B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*. 18(52). 39-49.
- Schalock, R.L. (1996). *Quality of Life: Vol 1. Conceptualitation and Measurement*. American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R.L. et al. (2010). *Intellectual Disability. Definition, Classification and Systems of Supports* (11Ed). American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Troncoso-Pantoja, C. & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*. 65(2), 329-332. doi: <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Van Loon, J.H.M. (2008). *Aligning Quality of Life Domains and Indicators to Support Intensity Scale Companion Guide: A Resource for SIS User*. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities
- Vargas I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*. 3(1), 119-39.
- Verdugo, M.A.(1995). Personas con retraso mental.in Verdugo, M.A. (dir.), *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Siglo XXI.
- Verdugo, M.A. (2002). Educación y calidad de vida: la autodeterminación de alumnos con necesidades educativas especiales. *Ponencia III Congreso: La atención a la diversidad en el sistema educativo*, Universidad de Salamanca, Inico.
- Verdugo, M.A. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual, *Revista española sobre discapacidad intelectual*, 41(4), 7-21.https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/sc_236.pdf
- Vicente, E., Mumbardó, C., Coma, T., Verdugo, M.A.& Giné, C. (2018). Autodeterminación en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo: revisión del concepto, su importancia y retos emergentes. *Revista Española de Discapacidad*,6 (2), 7-25.
- Vidal, J. (2003). *El movimiento de vida independiente*. Fundación Luis Vives.
- Wehmeyer, M.L. (1996). Self-determination in youth with severe cognitive disabilities: From theory to practice, in Powers, L., et al. (eds.), *Making Your Way: Building Self-competence among Children and Youth with Disabilities*. Brookes.
- Wehmeyer, M.L., et al. (2006). *Escala de Autodeterminación Personal ARC. Instrumento de valoración y guía de aplicación*. CEPE.