

AURA Fundación, pioneros aplicando el *Empleo con Apoyo*

Sara Plaza Pascual

Coordinadora del programa laboral. AURA Fundación

Carme Llorens Pujós

Coordinadora de atención a personas participantes i familias. AURA Fundación.

Recibido: 1.4.2023 **Aceptado:** 24.4.2023

DOI: <https://doi.org/10.32093/ambits.vi5850483>

Resumen

AURA Fundación, pioneros aplicando el *Empleo con Apoyo*

La aprobación y ratificación de la Convención internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2008 supuso un hito histórico, estableciendo explícitamente el derecho a trabajar en un mercado abierto, inclusivo y accesible.

AURA Fundación, creada en 1989, ha sido una entidad pionera en aplicar y difundir la inclusión laboral siguiendo la metodología del *Empleo con Apoyo*. La experiencia de 34 años nos ha demostrado que con esta metodología podemos ayudar a cambiar las vidas de muchas personas.

Queremos destacar que lo que más ayuda a realizar un buen proceso de inserción laboral es que las personas tengan adquiridas las competencias transversales básicas: autonomía, puntualidad, cuidar la imagen, buenas habilidades sociales, flexibilidad, adaptación a los cambios, respetar las normas y la autoridad, gestionar las emociones... Es muy importante que en las etapas educativas y formativas se contemplen, trabajen y potencien dichas competencias, y que los profesionales vean que tienen un papel muy relevante en el proceso formativo y madurativo en el presente y en el futuro de sus alumnos.

Es necesario dar a conocer los recursos de inserción laboral para poder realizar buenas derivaciones.

Los retos, las nuevas situaciones, las dificultades..., es lo que nos ayuda a seguir mejorando en nuestro trabajo en la atención a las personas que confían en nosotros: en el acompañamiento a las familias en las diferentes etapas de la vida, en dar las respuestas que las empresas esperan y en seguir contribuyendo a crear una sociedad más justa, en la que todo el mundo sienta que tiene un sitio y donde sepamos valorar y respetar las diferencias.

Palabras clave: Empleo con Apoyo, inclusión, formación, AURA Fundación.

Abstract

AURA Foundation, pioneers applying Supported Employment

The approval and ratification of the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities in 2008 was a historic milestone, which explicitly established the right to work in an open, inclusive and accessible market.

AURA Fundación, created in 1989, was an entity pioneer in applying and disseminating labour inclusion by following the *Supported Employment* methodology. A 34 years long experience has proven that with this methodology we can help change the lives of many people.

We would like to emphasize that what helps people the most to carry out a good job placement process is to have acquired the basic transversal competences: autonomy, punctuality, ability to take care of one's own image, good social skills, flexibility, adaptation to changes, respect to the rules and the authority, management of emotions... It is crucial that the aforementioned skills are considered, worked

on and enhanced in educational and training stages, and that professionals realize that they have a very relevant role in the training and maturing process of their students, both in the present and in the future.

It is necessary to publicize job placement resources in order to make good referrals.

The challenges, the new situations, the difficulties... is what helps us to continue improving in our work to care for the people who trust us: to accompany families in the different stages of life, to provide the answers that companies expect and to continue contributing to a fairer society in which everyone feels that they have a place, and where we know how to value and respect differences.

Keywords: Supported Employment, inclusion, training, AURA Fundació

La aprobación y ratificación de la *Convención internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad* en 2008, por parte de los Estados miembros de Naciones Unidas, ha supuesto un hito histórico para la defensa de la dignidad, la inclusión y el valor de la diversidad en nuestras sociedades.

Entendiendo la Convención como un todo necesariamente interrelacionado, en su articulado se establece la necesidad de que las personas con discapacidad participen y formen parte de los ámbitos ordinarios de la sociedad, con los apoyos necesarios, de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación o segregación. Así ocurre en ámbitos tan variados como la educación, el acceso a la justicia, la salud o la desinstitucionalización e inclusión en la comunidad (derecho a la Vida independiente).

La Convención establece explícitamente el derecho a trabajar en un mercado abierto, inclusivo y accesible, derecho que sólo se puede ejercer en el mercado ordinario, no segregado.

En coherencia con este modelo, AURA Fundació defiende que el modelo laboral que respeta los derechos de la persona con discapacidad y su dignidad es aquél que promueve el acceso al trabajo ya la formación ocupacional dentro del mercado ordinario, abierto e inclusivo, en el cual las personas con discapacidad conviven en la dimensión laboral en igualdad de condiciones con el resto de miembros de la sociedad.

Inicio

A finales de los años 80 del siglo pasado la visión de las personas con síndrome de Down (SD) y otros tipos de discapacidad intelectual era muy poco motivadora, de poca proyección y con muy bajas expectativas.

AURA Fundació surgió de la necesidad de ofrecer unas oportunidades diferentes a un grupo de jóvenes con síndrome de Down que terminaban su etapa escolar, con el apoyo de sus familias, el empuje de dos profesionales que los habían acompañado y formado durante su etapa escolar, un marco legislativo que ofrecía nuevas posibilidades y la administración —en este caso el Departamento de Trabajo— que ofrecía la posibilidad de realizar experiencias piloto con diferentes colectivos. AURA hace

referencia a un viento suave que empuja para salir adelante y siempre nos ha acompañado.

En octubre de 1989 se inició la aventura con ocho jóvenes con ganas de ser adultos independientes y conseguir una opción laboral. Se contó también con un equipo de profesionales ilusionados y motivados para encarar el gran reto de demostrar que las personas con SD, si tienen la formación, acompañamiento, apoyo y seguimiento adecuados, pueden tener un trabajo y ocupar un puesto en la sociedad.

Resultó igualmente imprescindible la colaboración de empresarios valientes que apostaron por incluir en sus plantillas a personas que nunca habían estado en una empresa, valorando el apoyo que AURA les ofrecía y poniendo en valor los aspectos positivos que tenía esta acción para contribuir a hacer una sociedad más justa.

El Proyecto AURA, nombre del inicio, fue pionero en aplicar, explicar y difundir la inclusión laboral siguiendo la metodología del *Empleo con Apoyo*.

Nuestra Misión siempre ha sido "Ayudar a incrementar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual mediante la inclusión social y laboral, siguiendo la metodología del *Empleo con Apoyo*".

Los valores que siempre nos han regido son:

- Respeto a las diferencias individuales
- Compromiso con la mencionada Misión, las personas participantes y sus familias
- Espíritu innovador y positivo
- “Aura”, entendido como valorar la persona como única y creer en sus capacidades, potenciándolas al máximo a nivel personal, social y laboral.

Empezamos con 8 personas participantes con SD, y actualmente estamos atendiendo a casi 400 personas con discapacidades intelectuales (DI) diversas.

Tabla 1. Gráfica de tipos de discapacidad.



El equipo también ha crecido, y en la actualidad cuenta con más profesionales (casi cuarenta) y un mayor número de empresas y contratos firmados en los últimos años. Todo ha crecido, pero la misión y los valores de AURA se han mantenido puesto que la experiencia ha demostrado que con esta metodología se puede ayudar a cambiar las vidas de muchas personas.

Por qué lo hacemos

Los protagonistas nos dicen:

"Ahora llevo 10 años y tengo contrato fijo. Trabajo de cara al público y en el almacén. Los compañeros me ayudan mucho, soy una más. Me hace una persona feliz. Mi preparador laboral me ayuda mucho y me ha acompañado en ese proceso". Montse.

"En el trabajo es el único lugar donde me siento normal, una más". Rosa.

"Llevo más de 20 años como auxiliar administrativo en la misma empresa. Voy contento a trabajar, tengo muy buena relación con el jefe y mis compañeros" Jordi.

Normalidad, autonomía, independencia, autoestima, motivación, respeto, seguridad, dignidad, igualdad, superación, madurez, realización, aceptar la discapacidad y exploración del entorno más allá de la familia. Estas palabras son las que repiten las familias cuando hablan de lo que supone para sus hijos trabajar.

Las empresas también comentan:

"Desde que Toni trabaja con nosotros, la empresa ha mejorado en todos los aspectos".

"Tener en nuestra empresa una mezcla de personas con características diferentes hace que sea un espacio más humano y real"

"Con Anna hemos aprendido a valorar aspectos que antes nos pasaban desapercibidos. Su aportación es importante para el grupo"

"Eduard nos ha mostrado que los prejuicios suelen llevarnos a equivocaciones. Ha sido una sorpresa descubrir sus capacidades de trabajo..."

El porqué de Aura siempre serán las palabras de las personas que forman parte y las vivencias que a lo largo de estos 34 años han aportado las personas participantes, las familias y las empresas. En nuestro equipo humano trabajamos para que todos desarrollen un rol activo en la sociedad, todos puedan construir un proyecto de vida propia, todos tengan autonomía personal y profesional y todos puedan establecer relaciones sociales saludables. La lucha contra los prejuicios y el respeto a las diferencias es el sentido de nuestro trabajo.

Como lo hacemos

La metodología de AURA se sustenta en tres pilares:

- Aprendizaje mediado
- Plan centrado en la persona (PCP)
- Empleo con apoyo

Aprendizaje mediado.

Es una metodología facilitadora que permite dar las herramientas necesarias para ayudar a aumentar la capacidad de valerse por sí mismo y de forma independiente en la resolución de situaciones diarias, ofreciendo recursos para su desarrollo personal cotidiano, actual y futuro.

Este método de trabajo optimiza la transferencia de los aprendizajes para que éstos puedan generalizarse y aplicarse a cualquier situación o contexto que afecte directamente a sus vidas.

El objetivo o finalidad primordial del aprendizaje mediado es conseguir mayor capacidad de reflexión y competencia, mayor autoconocimiento, mayor autonomía ("yo puedo"), mejor autocontrol, autorregulación y mejor tolerancia.

Plan centrado en la persona (PCP).

Cuando la persona entra a formar parte de AURA tiene deseos, inquietudes, necesidades..., y Aura quiere acompañarla en aquellas áreas en las que lo necesite y lo solicite. Por este motivo, se realiza el PCP (Plan centrado en la persona).

Se siguen las directrices de John O'Brien (2003), según las cuales cada participante es el centro de su vida, debe pensar en su situación personal, social y laboral, y manifestar los deseos de mejora y de cambio, así como pedir quién quiere que le acompañe y ayude en cada uno de los aspectos.

La finalidad del PCP es poder acompañar a cada uno para decidir diferentes estrategias y construir su propio proyecto de vida, de la forma más autónoma posible y con los soportes necesarios.

Es muy importante realizar el PCP con la persona protagonista del Plan, y tener presentes estos principios:

- Escuchar a la persona.
- Respetar las decisiones propias.
- Ofrecer recursos dentro de las posibilidades de Aura (o derivar en caso necesario).
- Acompañarla en su proceso.

De acuerdo con el modelo de Schalock y Verdugo de Calidad de Vida (2013), en el que se plantean 8 dimensiones centrales en la vida de las personas: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos, desde AURA podemos ayudar especialmente en el área laboral, de formación continuada y de vida independiente.

Empleo con apoyo.

La definición que más nos gusta es: "Empleo remunerado en lugares de la comunidad, con los apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y donde existen claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad" (Mank, D. 1998)

Es una metodología que se ajusta a cada persona, ofreciendo los apoyos necesarios para poder consolidar y mantener la inserción laboral en el mercado laboral ordinario. Por eso la aplicación de esta metodología puede variar en función de las personas o colectivos con los que se trabaja, y siempre debe ser individualizada y personalizada.



Figura 1. Forma de contrato.



Figura 2. Con los compañeros de trabajo.

En esta metodología, la figura del preparador laboral es clave e imprescindible. El/la preparador/a laboral es quien acompaña a la persona trabajadora en la empresa, le ayuda a entender y realizar las tareas que le corresponden, y le adapta todo lo que sea necesario para que pueda hacer el trabajo de forma competente y autónoma. Y, lo más importante, acompaña la buena integración de la persona con el equipo.

Los preparadores son también la unión entre la empresa, la familia y la persona participante, convirtiéndose en el puente de comunicación entre estos tres agentes.

Taula 2. Fases del Empleo con apoyo.

1ª Fase	2ª Fase	3ª Fase
<p>Valoración de la persona candidata, compromiso para ayudarla a tener un itinerario laboral. Formación.</p> <p>Acompañamiento a la familia.</p> <p>Contacto con empresas y búsqueda de lugares de trabajo: Marketing, información y asesoramiento.</p>	<p>Análisis de los lugares de trabajo.</p> <p>Adjudicación de la persona adecuada para ocupar el lugar de trabajo según su perfil, competencias, preferencias,....</p> <p>Formación en situación real en la empresa con el apoyo de el/la Preparador/a Laboral.</p>	<p>Contrato según convenio de la empresa.</p> <p>Apoyo y Seguimiento dentro y fuera de la empresa con itinerarios de intensidad de apoyo variable en función de las necesidades y el momento vital de la persona.</p> <p>Apoyo a lo largo de la vida laboral tanto para mantener el lugar de trabajo como para promocionar o cambiar.</p>

Los tipos de trabajos más habituales son: Auxiliar administrativo/va, auxiliar de camarero/a, auxiliar de tienda y auxiliar de almacén.



Figura 3. Auxiliar de comercio.



Figura 4. Auxiliar administrativo.



Figura 5. Auxiliar de almacén.



Figura 6. Auxiliar de camarero.

Cabe destacar que el aspecto que ayuda más a realizar un buen proceso de inserción laboral es que las personas tengan adquiridas las competencias transversales básicas: autonomía, puntualidad, cuidar la imagen y la higiene, buenas habilidades sociales, flexibilidad, adaptación a los cambios, respetar las normas y la autoridad, gestionar las emociones..., aparte de las competencias técnicas que tenga cada persona.

Es muy importante que en las etapas educativas y formativas se contemplen, trabajen y potencien estas competencias, y que las personas profesionales vean que tienen un papel muy relevante en el proceso formativo y madurativo presente y futuro de sus alumnos.

Uno de los temas que más nos está preocupando en estos últimos años es el mantenimiento de los empleos. El perfil de las personas de AURA ha cambiado y nos

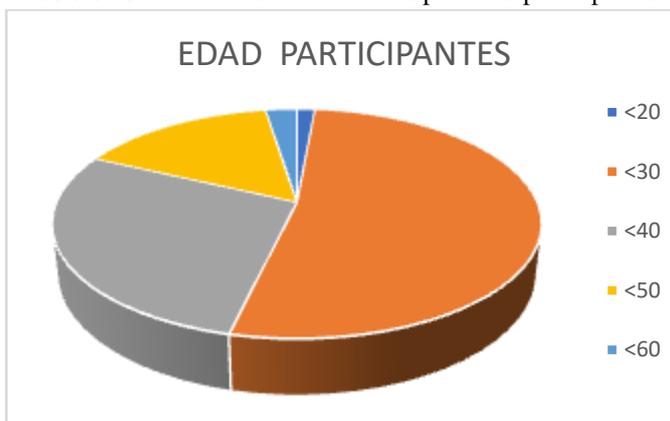
hemos ido adaptando a otras capacidades. Son personas más inquietas, con mayor poder de decisión, más cambiantes y con otras necesidades.

Antes, un trabajo en la sociedad en general, era de por vida. Actualmente, no es así, y en Aura también se ve reflejado ese cambio.

Hay personas que llevan más de 30 años trabajando, algunas en la misma empresa del principio, pero la mayoría han hecho distintos cambios.

La edad de los participantes es muy amplia: desde los 16 a los 57 años.

Tabla 3. Gráfica de las edades de las personas participantes.



Actualmente tenemos un grupo de personas participantes que se han jubilado y siguen vinculadas a AURA, asisten al programa AURA Vital para mantenerse activas y disfrutando de esta nueva etapa de la vida.

Para tener más información sobre la metodología del Empleo con Apoyo se puede consultar la web de AURA Fundación: <http://www.aurafundacio.org>, y de ACTAS (Associació catalana de Treball amb Suport): actas.cat

Preocupaciones, temas a resolver y nuevos retos

- Nos preocupa que en un período tan importante como es la transición desde la etapa formativa académica a la entrada en el mundo laboral, la mayoría de chicos y chicas no estén acompañados, orientados e informados. El Programa Inicial que AURA ofrece a jóvenes de entre 17 y 22 años que se están formando tiene esta función. Un día a la semana tienen apoyo en pequeño grupo para ir trabajando la transición, pensar en el futuro, en qué salidas laborales pueden tener, para adquirir autonomía y responsabilidad.
- Es importante establecer contacto con los centros de formación, las escuelas..., para que conozcan qué recursos y salidas existen, y poder hacer buenas derivaciones.

- A pesar de estar demostrada la eficacia y la utilidad de la metodología del *Empleo con Apoyo*, todavía no está regulada y sigue pendiente de subvenciones anuales.
- El Programa de Formación de adultos que ofrecemos es para dar respuesta a las necesidades de formarse, reciclarse y adquirir nuevos aprendizajes que no pueden realizar en otros lugares que no están adaptados a sus necesidades. El derecho a la formación queda vulnerado puesto que no está subvencionado, contemplado, ni tenido en cuenta.
- La vida independiente es uno de los temas importantes pensando en la vida adulta de las personas. El programa AURA Habitat ofrece la posibilidad de hacer un período de aprendizaje compartiendo piso 3 participantes de AURA y 3 jóvenes voluntarios. Cuando quieren dar el paso hacia la vida autónoma fuera de la casa familiar, podemos ofrecerles el programa de Apoyo a la autonomía en el propio hogar.
- Nos preocupa que muy pocas personas realicen estos aprendizajes. Las razones que lo dificultan son, por ejemplo: miedos, sobreprotección o dificultades económicas.
- Un tema importante, que también deberá resolverse, es el de la jubilación de las personas participantes que llegan a una edad en la que no pueden mantener el ritmo de trabajo, ni tienen los años necesarios cotizados, ni tampoco pueden completar la edad para tener un retiro digno.
- El bienestar emocional y la salud mental, son esenciales para vivir una vida plena y lo más autónoma posible. Muchos de los nuevos perfiles de personas que vienen actualmente a AURA tienen problemas de salud mental asociados, que en algunos casos dificultan que puedan tener la estabilidad suficiente para mantener los puestos de trabajo.
- La experiencia, los aprendizajes continuos y los retos de todos estos años son el motor para seguir mejorando nuestro trabajo y contribuir a tener una sociedad más justa, que valore y respete las diferencias, y donde todo el mundo sienta que tiene un lugar.

Referencias bibliográficas

- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29.
- O'Brien, J. (2003). La planificación centrada en la persona como factor de contribución en el cambio organizacional. *Siglo Cero*, 208.
- Schallock, R.L. y Verdugo, M.A. (2013). Discapacidad e inclusión. Capítulo 19 *Calidad de vida*. Salamanca: Amarú.

Correspondencia con las autoras: Sara Plaza Pascual. E-mail: sara@aurafundacio.org. Carme Llorens Pujós. E-mail: carme@aurafundacio.org