

LA FORMACION DE LOS PROFESIONALES DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL QUE ATIENDEN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pedro **Jurado de los Santos**

Univ. Autónoma de Barcelona.

E-mail: pedro.jurado@uab.es

Resumen

La formación de los profesionales que atienden a personas que presentan algún tipo de *discapacidad* es una variable importante cuando se plantea el proceso de inserción laboral de esas personas, ya que influye en el cómo se llevan a cabo las acciones mediadoras en los centros de trabajo protegidos. Estos profesionales monitores-educadores de centros de trabajo protegido se responsabilizan de la atención directa a los usuarios en las tareas laborales. En este trabajo se presentan una serie de aspectos relevantes sobre su actuación que permiten percibir la necesidad de propuestas de mejora.

Abstract

The training of the professionals which attend to persons with disability is a very important variable. This is so much significative when we talk about persons with disabilities.

One of their responsibilities is direct attention at the job that disabilities persons make. So, it's necessary change their professional profile to improve the integration process of person with disability.

Introducción

En este trabajo vamos a tratar sobre la formación de aquellos profesionales que se ocupan fundamentalmente de establecer puentes entre el universo de las personas que tienen dificultades para integrarse en el mundo sociolaboral y ese universo sociolaboral; estos profesionales sirven como mediadores que facilitan el acceso de muchas personas, específicamente de aquellas que tienen más dificultades de lo que se puede considerar como normal, para incorporarse a los ámbitos sociolaborales. Estos profesionales, no tienen un perfil claro de formación de base, dados los equívocos que las propias administraciones han considerado al pensar que "cualquiera" puede servir para funcionar con personas que tienen dificultades para su adaptación a muchos contextos, pero que dada la coyuntura actual, se encuentran trabajando en centros que han de ser percibidos como de transición hasta la consecución de un puesto de trabajo en un contexto considerado como normal, no protegido. Los perfiles de estos profesionales, si bien deben responder a uno sólo, aunque con el abanico de amplitud que sea necesario, en realidad tienen una gran diversidad de formación de base.

La consideración de los programas para la integración laboral

Paulatinamente, la atención hacia las personas con discapacidad y las alternativas de integración en el ámbito sociocomunitario se han ido mostrando desde el énfasis que se ha puesto en los procesos de transición de la escuela a la forma de vida adulta. Si antes la

transición se dirigía para procurar la inserción laboral, en la actualidad se incluye también los ámbitos social, residencial y el funcionamiento en la comunidad como objeto de atención.

La transición en general, y específicamente la que se orienta hacia la incorporación al mundo laboral, puede configurarse como un proceso que puede ser iniciado bien desde la escuela, bien desde los servicios comunitarios, con el objeto de implementar un plan que permita la incorporación de una persona a un lugar de trabajo o bien ofrecer formación profesional suplementaria y/o complementaria para aquellos jóvenes que presentan dificultades de aprendizaje o discapacidades, en un tiempo determinado. En este proceso se involucrarían toda una serie de estamentos, profesionales y personas que individual o colaborativamente participarían tales como educadores especiales, educadores profesionales, padres, empresarios, sindicatos, familias, por ejemplo.

Al tener presente que pueden existir acciones distintas, dependiendo de los objetivos que se promuevan para cada persona y hacia dónde se le oriente, es necesario acordar que un plan individualizado que incorpore todos los procesos, los participantes y componentes requeridos, ayudaría a asegurar una transición efectiva. No obstante, la evidencia de un consenso se acrecienta, obteniendo con ello un mejor alcance de las políticas y los procedimientos que las organizaciones relacionadas con la transición y la incorporación al trabajo llevan a cabo.

Por tanto, diferenciar los tipos de programas y el origen de los mismos, permitirá atender a bases distintas que los justifican, entendiendo que las acciones no necesariamente tienen que ser educativas sino que, por el contrario, pueden incidir directamente en la toma de decisiones que lleven a poner el énfasis en las personas objeto de inserción, en los procesos, en la organización o en políticas que faciliten el acceso.

Por nuestra parte, asumiremos que un programa de transición para la inserción laboral es aquel que facilita y promueve acciones, desde la formación e instrucción, que se orientan hacia la consecución de un puesto de trabajo para una o unas personas. Por tanto, se tiene presente la formación profesional de una persona relacionada con la obtención y su funcionamiento en un puesto de trabajo. Todo ello implica que la formación profesional y la ocupacional son alternativas válidas; la primera se orienta hacia la preparación en una profesión dada y la segunda hacia la preparación en una ocupación. Esta diferenciación, en la realidad, puede difuminarse y llegar a establecer una síntesis que permite entender que se prepara a un individuo en una profesión y para una o unas ocupaciones.

La diferenciación entre tipos de programas se determinará a través de los objetivos y finalidades que pretenden los mismos. Así, plantear el mantenimiento en un puesto de trabajo y en un lugar de trabajo, o bien la consecución del mismo, nos llevará a establecer diferencias claras entre los tipos de programas. Podemos, de esta manera, plantear la siguiente diferenciación:

- Programas de preparación para el empleo.
- Programas de inserción laboral.
- Programas de mantenimiento del empleo.
- Programas de promoción profesional.

Deberemos tener presente que entre los programas no ha de existir, necesariamente, contradicción; en todo caso pueden percibirse como complementarios. Además, específicamente pueden considerarse dentro de las propuestas de transición al trabajo para cualquier persona.

Si nos ubicamos en los programas que se centran, o ponen el énfasis en aquellas personas que, por las características que fuere, presentan dificultades añadidas, a lo considerado normal,

para su incorporación al sistema productivo y de empleo, tales como aquellos con algún tipo de discapacidad, podemos apuntar que:

- Los programas de preparación para el empleo establecen su acción a través de la formación profesional, responden a poblaciones tipo y son programas tipo. En el caso de aquellas personas cuyo ritmo de aprendizaje es lentificado, con relación a las propuestas programáticas, o bien los procesos inherentes a la realización de actividades, no se adecuan a las particularidades del estilo de aprendizaje de los alumnos, hay que decir que la eficacia de los programas es limitada, por ello, la presumible formación de base tiene que ir a la búsqueda de alternativas, llamémoslas funcionales, que respondan a las necesidades individuales. Programas tales como los de garantía social, o al menos, su planteamiento orientativo, serían útiles en esta dirección apuntada. Estos programas inciden sobre las capacidades, sobre su desarrollo en relación directa a una profesión determinada. Cabe apuntar que este tipo de modalidad de programas son útiles para las personas con discapacidad en la medida que se establezca una adecuación de los mismos a las características de las personas, así como una orientación que permita acrecentar los ajustes; así, una persona con alteraciones cognitivas graves que le afecten a los procesos de transferencia de los aprendizajes requerirá el uso de una amalgama de estrategias que incidan no sólo en el entrenamiento de habilidades profesionales, sino también la instrucción en habilidades sociales y en estrategias de aprendizaje, de forma que se potencie la generalización de los aprendizajes.
- Los programas de inserción laboral tienen como finalidad la obtención de un empleo para las personas incluidas en los mismos. Obviamente, esta finalidad obliga a que cualquier propuesta que se ofrezca tenga como base la funcionalidad de las acciones; es decir, el programa debe contemplar no sólo las características de las personas objeto de inserción, sino también los contextos; lo que nos lleva a determinar acciones adaptativas que respondan fundamentalmente a las exigencias de los centros laborales; lleva a establecer un proceso cuasi mecanicista, en el sentido de satisfacer necesidades de los contextos laborales, en detrimento, posiblemente del desarrollo personal. En el caso de las personas con discapacidad, las posibilidades de elección disminuyen, de forma que requieren de apoyos extraordinarios que permitan o faciliten la inserción. La existencia de sistemas de soporte permitirá que muchas personas, sea a través de soportes naturales o bien soportes especializados para proveer de recursos y sustentar las acciones de muchas personas que presentan problemas en los contextos, puedan conseguir funcionar en los mismos.
- Los programas de mantenimiento del empleo insistirán en la formación continua como un medio para mantenerlo, de forma que ante cualquier innovación se hace necesario poner el énfasis sobre la adaptación a los cambios. Esto significa que la incorporación, adquisición y desarrollo de habilidades sociales, así como las específicamente profesionales, deben permitir romper las barreras y resistencias que limitan a las personas en su desarrollo profesional y personal. La formación continua y en el lugar de trabajo puede permitir afianzar las consecuciones o aprendizajes profesionales realizados, en aras de la adaptación a los cambios del sistema productivo, de la organización o de la modificación de los productos del trabajo y al mantenimiento del puesto de trabajo. En el caso que nos ocupa, la atención a personas con discapacidad, los retos que se plantean harán referencia a los compromisos que la institución u organización productiva asuma.
- Los programas de promoción profesional, tal como se plantean tienen el objetivo de promover a los profesionales hacia nuevas responsabilidades y conseguir el desarrollo

profesional; estos programas deben fundamentarse en la formación continua. Aspectos relacionados directamente con las expectativas de las personas y con su autoconcepto serán relevantes, ya que las primeras intervienen directamente en la predisposición, en la movilización para el acceso a niveles que pueden considerarse de promoción, asumiendo que la motivación por el logro de estas metas afianzará al individuo en su proyecto personal.

Se han querido mostrar superficialmente algunos programas, entendiendo que permiten ayudar a perfilar acciones tendentes a la incorporación al trabajo de personas con discapacidad, pero no puede dejarse de lado las consecuencias que los mismos implican, fundamentalmente para algunas personas que, como se ha ido observando, requieren soportes específicos, como por ejemplo los especificados por la AAMR (1996) cuando se alude a personas con retraso mental. Asimismo, en el ámbito de los centros protegidos aparecen programas que enfatizan el papel de la rehabilitación funcional, como son los programas individuales de rehabilitación (PIR) que plantean el ajuste personal y social de aquellas personas usuarios de estos centros, específicamente de los centros ocupacionales.

¿Quiénes son los profesionales de la inserción laboral de personas con discapacidad?

La realidad y la ficción, como esencias de una misma cosa y las distintas realidades como existencias permiten ubicarnos en un sin fin de aspectos que nos llevan a idealizar lo que es, entendiéndolo por lo que debiera ser. Este es el caso de los profesionales objeto de nuestra atención. Difícilmente podemos percibir un tipo de profesional, sino que por el contrario, una gran variedad de perfiles aparecen, con distintos niveles formativos, pero que, debido a las coyunturas sociales, y quizás también socioeconómicas, se hayan ubicados en el entresijo de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Deberemos entender, por otra parte, que la alusión a personas con discapacidad, en nuestro caso, hace referencia a las personas que han sido *diagnosticadas* para ser orientadas como usuarios de los centros protegidos. Caso aparte merece la consideración de *esta realidad*, que permite dirigir una crítica inexorable a los procedimientos diagnósticos y también al propio sistema organizativo que ubica de forma perenne a estas personas en los centros protegidos.

Circunscribiéndonos al discurso sobre los profesionales y, a partir de lo que hemos apuntado con anterioridad con relación a los programas, estos son susceptibles de ser accionados para atender las necesidades de muchos trabajadores, pero en el caso específico que tratamos, la atención a las personas con discapacidades, la atención será proporcionada a través de una figura que podemos denominar como monitor o especialista de empleo en centros protegidos. Otras figuras tales como los insertores laborales, los expertos o especialistas de empleo, orientadores profesionales, seleccionadores de empleo, por ejemplo, son profesionales que en el ámbito del trabajo aparecen y que se asocian con el tipo que hemos especificado. Además, a cada tipo de programa, como los apuntados anteriormente, se les relaciona con perfiles profesionales distintos que, lógicamente responden a las tareas que deben realizar. No obstante, por nuestra parte, nos ocuparemos de aquellos que en otros ámbitos les denominan como expertos de empleo y que en nuestro contexto se denominan como monitores y/o educadores de centros protegidos; éstos atienden a personas que son usuarios de estos centros y que se caracterizan por haber sido diagnosticadas y *clasificadas*

por los equipos de valoración profesional (EVO) dependientes de la capacidad ocupacional o laboral demostrada¹.

Al hacer mención a monitores/educadores se hace referencia a aquellos profesionales que dirigen, controlan, supervisan y ponen en marcha acciones encaminadas a la adaptación a un lugar o contexto laboral en el que participan personas que han sido *diagnosticadas* como discapacitadas. Para estos profesionales será necesario delimitar una serie de funciones que permiten definir su perfil. Este se estructura en funciones y en la priorización de las mismas, diferenciándose dependiendo del lugar en el que actúe el profesional, es decir, si sus tareas se ubican en los centros ocupacionales o en los centros especiales de empleo. El tipo de profesional no se diferenciará estrictamente, pero teniendo presente que los objetivos de los centros difieren, hay que asumir estas diferencias. A continuación planteamos sintéticamente algunos aspectos relevantes que pueden asumirse, planteados como objetivos de acción, que permiten discriminar los monitores de centro ocupacional (CO) de los de centro especial de empleo (CEE).

Monitor CO	Monitor CEE
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar las capacidades de los usuarios - Asegurar el ajuste personal y social a través de la actividad ocupacional (terapia ocupacional) - Llevar a cabo acciones de soporte, relacionadas con los programas individuales de rehabilitación, con la modificación de los contextos específicos. - Preparar a los usuarios para su promoción - Atender a los usuarios individualmente y en grupos 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistir a los usuarios en situaciones de producción - Organizar la producción - Gestionar y controlar la producción en las actividades ocupacionales - Coordinar acciones para el ajuste usuario/puesto de trabajo

Tal como se plantea en el cuadro, la diferencia fundamental entre los monitores de CO y los de CEE radica en la asunción de funciones que se focalizan sobre la atención a los usuarios, en el primer caso y funciones que se centran en la producción en el segundo.

Asumiendo estas diferencias apuntadas con anterioridad, en general, los dos tipos de monitores, como nos muestra un estudio realizado por Jurado y otros (1998), presentan una serie de características entre las que destacamos las siguientes:

- La mayoría tienen estudios secundarios y universitarios de índole diversa (18% estudios primarios, 34% estudios secundarios y 48% estudios universitarios).
- Los años de experiencia en estos centros oscila entre 1 y 8 años (hay que tener presente que las edades oscilan entre los 22 y los 50 años en la muestra del estudio).
- La mayoría han realizado otro tipo de trabajos no relacionados directamente con la formación de personas con discapacidad o con la educación.
- El desarrollo de tareas apenas si se relaciona con su perfil profesional o con los estudios realizados.
- Más de la mitad han realizado o asistido a cursos de reciclaje relacionados con el trabajo con personas con discapacidad.

¹ La capacidad ocupacional demostrada lleva a establecer un planteamiento crítico e ineludible que se refiere a la potencialidad de los instrumentos utilizados para la evaluación, a su validez y a su pertinencia.

La cuestión relacionada con el perfil que presentan los profesionales aludidos con anterioridad nos lleva a fijar las actuaciones en los ámbitos donde actúan. Así, podemos aducir que las acciones se relacionan con los usuarios en un contexto laboral “protegido”, con la organización o agentes que la integran tales como directivos y otros colegas y, a menudo, con los familiares de los usuarios.

La actuación de los profesionales*

La formación de los profesionales se confirma generalmente como el eje sobre el que recae la principal responsabilidad del proceso de transformación de las estructuras, procuran dar respuestas a las necesidades de los usuarios, a través de sus acciones desde la institución y sobre los mismos. Esto implica asumir que el campo profesional se incluye en el institucional. En este marco, la atención a las personas con discapacidad y su preparación para el empleo se asume con relación a lo que puede denominarse como incorporación a la vida activa, se conforma como un factor crítico de éxito; por lo que las competencias de los profesionales de centros protegidos deberán orientarse en este sentido. Algunas cuestiones pueden plantearse al respecto, tales como: ¿qué tipo de necesidades atienden?; ¿la eficacia de su intervención está mediatizada por su perfil profesional, sus conocimientos de base?; ¿la variedad y dispersión de funciones a ejercer es una variable crítica?.

Los profesionales, como los especialistas de empleo o monitores-educadores de centros protegidos, en su actuación, pueden responsabilizarse total o parcialmente de una serie de acciones, tales como:

1. Instruir a los usuarios en habilidades básicas tales como lectura, escritura y matemáticas.
2. Dar soporte tutorial en todos aquellos aprendizajes relacionados con la comunicación, el contexto social y en contenidos requeridos para la adaptación al contexto de trabajo.
3. Dar soporte para atender las necesidades individuales de cada usuario.
4. Instruir en habilidades estratégicas para funcionar en el contexto laboral y social”. Incluirían no sólo habilidades para la autonomía personal, sino también de supervivencia
5. Preparar para la transición de centros protegidos a los lugares de trabajo ordinarios o intercentros. Esta instrucción puede ser proporcionada por especialistas en formación profesional o por los propios monitores-educadores siempre y cuando se adapte a las necesidades de los usuarios-trabajadores con discapacidad. La instrucción profesional también puede ser proporcionada en puestos de trabajo a través de programas de estudio-trabajo y de empleo protegido.
6. Planificar la transición, en general, de forma que se incluya como parte del entrenamiento profesional y que tenga presente habilidades de vida, habilidades funcionales que necesitan en el trabajo y en otros lugares de la comunidad.

Es necesario apuntar la necesidad de establecer la congruencia entre las personas (usuarios de centros protegidos) sobre las que se centra la acción de los profesionales, a partir de sus características, y la instrucción orientada hacia el dominio de habilidades académicas y prácticas definidas por los ambientes o ámbitos de integración, el trabajo que es susceptible de adaptárseles de manera funcional, y las alternativas laborales que la comunidad puede

* Este apartado y el siguiente están basados en una investigación, de la que el autor fue responsable, realizada dentro del proyecto Euroform *Projecte transnacional de formació: Anàlisi del perfil de monitor de Centre Ocupacional i Centre Especial de Treball/Servei Social d'Integració Laboral*. Barcelona, 1998 (Doc. policopiado).

ofrecer. Esta amalgama de aspectos son considerados por los profesionales y permiten delimitar las funciones y tareas subsecuentes que deberán realizar.

Algunas tareas de los profesionales deben plantearse como necesarias en el proceso de integración e incorporación de las personas con discapacidad al mundo sociolaboral, algunas de ellas ponen el énfasis en las actividades de evaluación, tales como:

- Identificar los intereses y capacidades de las personas a integrar.
- Identificar las variables que servirán para determinar que la integración ocurre.
- Determinar las posibilidades que ofrecen las instituciones para la integración, en el sentido de analizar la cultura, el clima a partir de las actitudes de las personas que forman parte y de las relaciones a que el tipo de organización obliga.
- Valorar el tipo de participación, en relación con el lugar de trabajo que la persona a integrar tiene que asumir, analizando con ello los deberes y los derechos inherentes a la asunción de un puesto de trabajo.
- Inferir las estrategias que permitirán reducir la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el nivel de respuestas del trabajador en proceso de integración. En este sentido, se determinará cuál es el nivel de integración logrado.
- Determinar el nivel de soporte necesario y las actividades necesarias para asegurarlo.

Además, algunas acciones formativas de soporte deben tenerse presentes, en la medida que afianzarán la integración en los contextos laborales y que deben llevar a cabo los profesionales. En este sentido consideraremos:

- ◆ Desarrollo y adquisición de habilidades para el trabajo relacionadas con el uso de herramientas y de material y de interacción con los compañeros.
- ◆ Habilidades relacionadas con la movilidad, el transporte, el cuidado y la higiene.
- ◆ El comportamiento adaptativo y el desarrollo de la propia personalidad.

Como hemos podido observar, las actuaciones de los profesionales deben ser las que permitan y faciliten el acceso de todas aquellas personas a su cargo a los ámbitos sociolaborales menos restrictivos, atendiendo al proceso de normalización.

Los roles profesionales diferirán, según los objetivos que se planteen en cada tipo de servicio; por lo que la preparación, la cualificación de los mismos requerirá establecer los conocimientos base que reflejen las competencias que en el futuro han de ejercer.

Los monitores/educadores de centros protegidos

Aludimos a monitores/educadores en el sentido de que las funciones principales se incorporan a la monitorización, al control inmediato de la producción y a procesos instructivos de personas con discapacidad.

Algunos aspectos hay que denotar en estas actuaciones profesionales (Jurado, Sanahuja, 1997; Jurado, 1998):

- a) Las acciones mediadoras en relación a las demandas de los usuarios y las de los centros protegidos. Estas acciones vienen mediatizadas por las coyunturas y situaciones específicas a que tienen que responder los talleres. En la medida en que los usuarios se convierten en "trabajadores", los niveles de exigencia para su adecuación a las demandas del mercado aumentan.
- b) Las limitaciones derivadas de los perfiles personales. Dadas las características de los centros y el tipo de acceso a los roles laborales (monitores) en los talleres, el nivel de expectativas, de aspiraciones y las características de las intervenciones

varía en función de experiencias laborales previas diversas y del nivel de estudios (como variables que se destacan importantes, no las únicas).

c) La variedad y dispersión de las funciones a ejercer. Varía en función del tipo de centro protegido (ocupacional o especial de empleo).

d) Las finalidades de las intervenciones. Desde el énfasis en la promoción de la autonomía personal y de la independencia social de los usuarios de centros ocupacionales hasta la adecuación a las demandas específicas de la producción en los centros especiales de empleo.

No podemos olvidar, por otro lado, que dadas las características de muchos de los usuarios de los talleres protegidos pueden o podrían trabajar en situaciones normalizadas, si se les provee de una formación y de soportes adecuados; para ello se hace necesario poner en marcha planes longitudinales que incidan sobre la formación profesional y sobre todos aquellos aspectos que permiten mejorar la capacidad de adaptación. Si nos centramos en los centros protegidos, la asunción por parte de los monitores-educadores de funciones que incidan en la instrucción y en el entrenamiento de habilidades que conformen las competencias de acción para los usuarios, permitiría mejorar y dar satisfacción a las necesidades que surjan. Aludimos a competencias de acción en el sentido apuntado por Bunk (1994) que las clasifica en: técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Las implicaciones en el sistema organizativo son obvias, ya que obliga a flexibilizar el sistema organizativo como para poder planificar acciones supeditadas al objetivo de transición e inserción en un lugar de trabajo "normalizado" por parte de los usuarios. La adecuación a las necesidades y posibilidades que los medios sociocomunitarios ofrecen se plantea como una obligación que permite aumentar la probabilidad de éxito.

El establecimiento de competencias profesionales de los denominados monitores/educadores de centros o talleres protegidos debería relacionarse con los objetivos de integración sociolaboral, desde una perspectiva multidimensional que ponga el énfasis en los procesos interactivos que promuevan acciones de desarrollo de competencias en los usuarios, teniendo presente que éstas no deben focalizarse exclusivamente en una intervención funcional basada en el medio y dirigida exclusivamente hacia la adaptación de la persona al mismo. Por otra parte, como se ha apuntado anteriormente, la promoción de transiciones debe posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad en los ámbitos sociolaborales que se consideran normales.

Algunas de las orientaciones que han sido apuntadas deben enmarcarse en las intervenciones que los profesionales realizan, por lo que será necesario atender a su perfil y a sus funciones, así como la incorporación e implementación de las normativas, educativas y laborales, que obligan a establecer procesos que satisfagan las exigencias que el propio mercado y la sociedad imponen, teniendo presente, por otro lado, las connotaciones que la acción o actuación profesional tiene sobre los usuarios. Este es también el caso de aquellos profesionales que ejercen sus funciones y desarrollan sus competencias en las instituciones que atienden a personas con discapacidades, jóvenes y adultos, profesionales cuyas responsabilidades contemplan actuaciones a nivel laboral, en tareas formativas, productivas y de inserción e integración laboral. Es por ello que se establece la necesidad de analizar en profundidad las características inherentes al profesionalismo y la delimitación de consecuencias en aras a orientar los procesos formativos, que pueden permitir avanzar en el desarrollo profesional, con el objeto de satisfacer adecuadamente las necesidades de las poblaciones de personas con discapacidades que atienden.

Un acercamiento a la realidad actual del profesional de centros protegidos

Asumiendo que en los centros protegidos se encuentran toda una serie de profesionales con perfiles y formación de base diferenciados, en nuestro caso intentaremos responder a aquellos que se definen como educadores o monitores de centros o talleres protegidos. Algunos trabajos como los de Everson y Moon (1987), Moore, McCuller y Salzberg (1988), Nisbet (1988), Jurado (1993), Defur y Taymans (1995), Jurado y Sanahuja (1997) inciden sobre este tipo de profesionales y específicamente de aquellos que se conforman o conformarían como centros posibilitadores de la transición hacia la vida adulta o el trabajo. Todo ello debe llevarnos a considerar las orientaciones curriculares que permitan definir el perfil, no solamente actual, sino también aquel que mejor se adapte a la cambiante realidad. Formar profesionales en este ámbito se plantea como una necesidad; pero, ¿bajo qué supuestos?, ¿profesionales especialistas o bien polivalentes?; dependiendo del tipo de respuestas condicionaremos las acciones.

Los roles profesionales diferirán, según los objetivos que se planteen en cada tipo de servicio; por lo que la preparación, la cualificación de los mismos requerirá establecer los conocimientos base que reflejen las competencias que en el futuro han de ejercer. Otras funciones son consideradas de menor índole para la práctica de los monitores, pero que incidirían en aspectos tales como: aplicar el programa de soporte en el proceso de integración, analizar la situación sociolaboral actual, elaborar el plan de intervención rehabilitador, monitorización individualizada del trabajador, la elaboración del programa de soporte para el mantenimiento del puesto de trabajo en el caso de ser necesario y la elaboración del programa de soporte para la obtención del lugar de trabajo.

Hemos podido observar (Jurado y Sanahuja, 1997) que las tareas se centran más en la atención al usuario desde lo que podemos considerar el desarrollo de competencias metodológicas en las que los procedimientos para la realización de las actividades, por una parte, y el desarrollo de formas de comportamiento que deriven en la disponibilidad para el trabajo y en la capacidad de adaptación a actividades nuevas, por otra, son los ejes sobre los que pivotan las acciones de los monitores/educadores. Todo ello nos lleva a determinar que lo relacionado con la producción se considera prioritario, en detrimento de otras acciones que incidirían en el desarrollo de otras competencias por parte de las personas con discapacidad tales como la adquisición de conocimientos, destrezas y aptitudes que se relacionen con una profesión determinada, teniendo presente los intereses de las mismas y la adquisición de responsabilidad o de organización que les permita un mayor grado de participación en la toma de decisiones, por ejemplo.

Aludimos a las funciones que deben ejercer los monitores, pero en relación a los usuarios, destacaríamos una serie de competencias que se relacionan estrechamente y que juegan un importante papel en la consecución del éxito de las personas con discapacidad en el proceso de inserción sociolaboral; estas incluirían:

1. Competencia en las tareas de producción, que delimitaría la capacidad profesional de una persona, llevando a la realización de actividades profesionales, con ciertas garantías de éxito, a través del conocimiento, las destrezas y las aptitudes necesarias para la ejecución de esas actividades.
2. Competencia socio-profesional que hará referencia a las interacciones que tienen lugar en los entornos de trabajo y que se relacionan con las tareas laborales y la organización del trabajo y que establecen el grado de participación en el entorno. Tiene presente las interacciones que afectan directamente al desempeño de las tareas y las que no están

directamente relacionadas con la actividad productiva específica, pero que pueden ser importantes para el éxito de la actividad general. Se incluiría la responsabilidad en el trabajo, el valor dado al mismo en términos de proceso asertivo, por ejemplo, lo que implica aceptar las condiciones y accionarse para poner en marcha los mecanismos necesarios para realizar con éxito las tareas.

La fijación de competencias profesionales de los denominados monitores de centros o talleres protegidos ha de relacionarse con los objetivos de integración sociolaboral, a corto, medio o largo plazo en situaciones normalizadas, lógicamente desde una perspectiva multidimensional que ponga el énfasis en los procesos interactivos individuo-conducta-medio, que promueva el desarrollo de competencias en los usuarios.

Otras funciones consideradas de menor índole para la práctica de los monitores, pero que incidirían en aspectos tales como: aplicar el programa de soporte en el proceso de integración, analizar la situación sociolaboral actual, elaborar el plan de intervención rehabilitador, monitorización individualizada del trabajador, la elaboración del programa de soporte para el mantenimiento del puesto de trabajo en el caso de ser necesario y la elaboración del programa de soporte para la obtención del lugar de trabajo.

Las actuaciones de los profesionales pueden analizarse desde:

- Las **variables personales**, fundamentalmente referidas a su historia de aprendizaje y/o nivel de preparación profesional, a las características, estudios, expectativas, actitudes, por ejemplo.
- Las **variables capacidad**, características de los puestos de trabajo y/o posibilidades de desarrollo personal/profesional que el mismo permite.
- Las **variables resultado**, corresponderán a los resultados de sus acciones en un ámbito laboral determinado; lógicamente, dependerán de cada contexto y de las situaciones que tengan que afrontarse y se referirán a los productos de las acciones que se hayan puesto en marcha.

Hacer referencia a variables capacidad nos lleva a tener en cuenta las aptitudes de las personas en el momento actual y la discrepancia existente con las capacidades que se incorporan para la realización de una actividad; no obstante, al mencionar una supuesta actividad, no podemos olvidar que la misma también incorpora una serie de conocimientos y destrezas que permiten su realización óptima, llegando a lo que definimos como cualificación.

En el estudio que planteamos nos referimos fundamentalmente a las variables personales y a las variables capacidad. Atendiendo al perfil actual de los profesionales que atienden a personas con discapacidad en centros protegidos planteamos algunos objetivos:

1. Describir el tipo de funciones que en general se desarrollan en los centros de forma que permitan la identificación de competencias.
2. Comparar las funciones reales e ideales agrupadas en función de las tareas que se implican en cada función.
3. Organizar las funciones en base a su priorización.
4. Identificar los saberes asociados a la relación de las funciones.

Hemos establecido, por otra parte, trece funciones, que están distribuidas según acciones que los profesionales han de ejercer. No se han diferenciado las funciones que los monitores de centros ocupacionales (C.O.) han de realizar o realizan en comparación a sus homólogos de los centros especiales de trabajo (CET); ello es debido a que el punto de partida se basa en el supuesto de que la diferenciación debe ser establecida por los propios profesionales. Por otra parte, debe matizarse que funciones distintas pueden corresponderse

con el mismo tipo de tareas en general, pero con objetivos distintos tal como nos lo muestran las funciones 9 y 10 (cfr. cuadro de funciones).

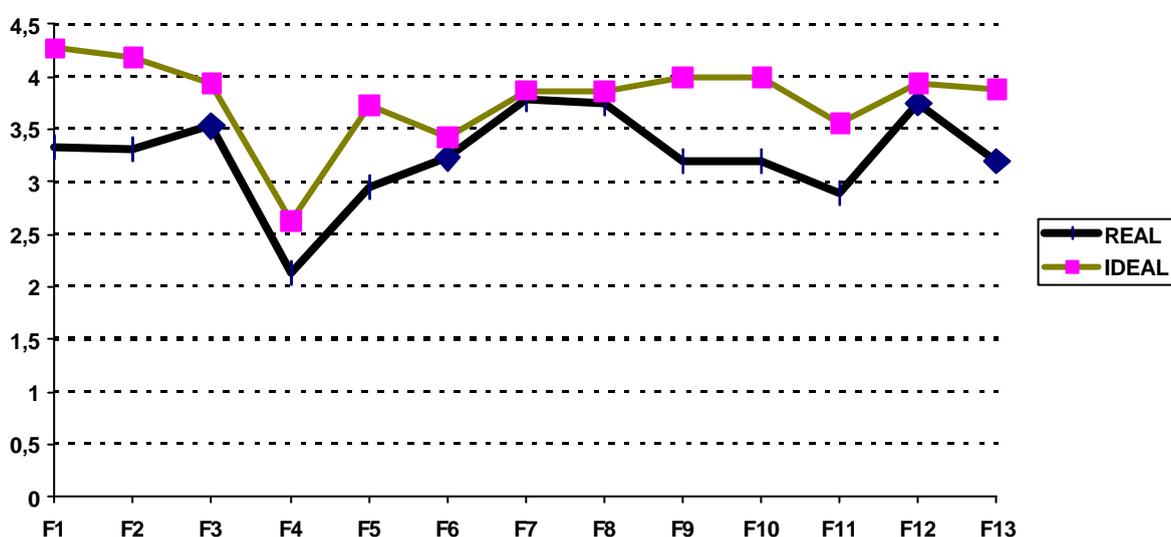
FUNCIONES	TAREAS
1. Analizar necesidades de los usuarios	Relacionadas con la confección de registros y protocolos, con el análisis de datos y con la evaluación y detección de necesidades de los usuarios.
2. Elaborar el PIR	Relacionadas con la planificación, la programación y el análisis de los perfiles aptitudinales de los usuarios.
3. Aplicar el PIR	Relacionadas con la confección de material, la evaluación continua, el control de las actividades, la instrucción y el análisis de los datos registrados para orientar y establecer el grado de adecuación del usuario al lugar de trabajo.
4. Analizar la situación sociolaboral actual	Relacionadas con el análisis de las demandas y con la evolución del empleo y el conocimiento de la normativa laboral.
5. Establecer relación con los diferentes ámbitos de actuación	Relacionadas con la recogida de datos sobre el usuario, la transmisión de información y, en su caso, la orientación a los distintos ámbitos que se relacionan con el usuario.
6. Gestión/Control de la producción	Relacionadas con la preparación del trabajo, aplicación de procedimientos de control, determinar las demandas de los clientes y planificar la producción entre otras.
7. Tutorización/monitorización del grupo de trabajo	Relacionadas con el tipo de soporte dado y la enseñanza de habilidades concretas durante las actividades laborales.
8. Instrucción teórica/práctica	Relacionada con la enseñanza de habilidades previa la realización de actividades laborales.
9. Elaborar el programa de soporte para la obtención de un puesto de trabajo	Relacionado con el análisis del puesto de trabajo y la empresa, el establecimiento de objetivos, contenidos, recursos y criterios de evaluación, así como la adaptación técnica al puesto de trabajo.
10. Elaborar el programa de soporte para el mantenimiento del puesto de trabajo.	Relacionado con el análisis del puesto de trabajo y la empresa, el establecimiento de objetivos, contenidos, recursos y criterios de evaluación, así como la adaptación técnica al puesto de trabajo.
11. Aplicar los programas de soporte en el proceso de integración	Relacionado con la confección de material de soporte, la aplicación de refuerzos y la enseñanza de habilidades concretas. También incluiría el análisis de los datos y la transmisión de información sobre el usuario a las empresas.
12. Tutorización/monitorización del trabajador integrado	Relacionado con el soporte verbal/físico a los usuarios, la corrección de errores y la enseñanza de habilidades concretas.
13. Asegurar el ajuste personal y social del trabajador	Relacionado con la transmisión de información y la orientación a la familia y a otros profesionales, la aplicación de refuerzos, la ayuda al mantenimiento personal del usuario (desplazamientos, higiene, medicación), el análisis de los datos registrados sobre el usuario; y la selección del puesto de trabajo para el mismo. Incluye también la evaluación del grado de satisfacción y adecuación del usuario con relación al puesto de trabajo.

Las tareas representan de forma más específica y tangible las funciones a desarrollar y por lo tanto, nos orientan sobre las competencias que deben ejercer. A tal efecto, a continuación exponemos la clarificación general de las tareas en relación con las funciones a las que se asocian.

La descripción de las funciones en general debe llevarnos a plantear “*el perfil de funciones*”, lo que nos invita a inferir las habilidades que los profesionales deben desarrollar y poner en marcha en el ámbito de los centros protegidos, sin diferenciar los mismos.

El análisis de los profesionales atendiendo al centro en el cual trabajan nos muestra que funciones tales como elaborar PIR, tutorización/monitorización de grupos de trabajo, instrucción teórico/práctica, elaboración de programas de obtención de puesto de trabajo y elaboración de programas de mantenimiento del puesto de trabajo son las que muestran mayor grado de coincidencia.

La gráfica que a continuación se presenta refleja las puntuaciones medias desde la perspectiva de los monitores/educadores teniendo presente la agrupación de tareas por función, es decir, las puntuaciones se reflejan en base a las tareas que se implican en cada función, por lo que se diferencian de los resultados planteados anteriormente, los cuales responden a las puntuaciones directas de las funciones.



Comparación entre las funciones reales e ideales agrupadas en función de las tareas que se implican en cada función.

Funciones (Real)	x	d
1--R	3,328	0,099
2--R	3,303	0,142
3--R	3,530	0,081
4--R	2,126	0,165
5--R	2,949	0,116
6--R	3,226	0,112
7--R	3,775	0,097
8--R	3,740	0,086
9--R	3,184	0,114
10--R	3,184	0,114
11--R	2,882	0,084

Funciones (Ideal)	x	d	T-Test
1--I	4,269	0,082	.000**
2--I	4,184	0,124	.000**
3--I	3,936	0,093	.000**
4--I	2,621	0,191	.000**
5--I	3,719	0,114	.000**
6--I	3,420	0,132	.000**
7--I	3,869	0,112	.339--
8--I	3,854	0,103	.226--
9--I	3,997	0,113	.000**
10--I	3,997	0,113	.000**
11--I	3,560	0,085	.000**

12--R	3,737	0,091	12--I	3,932	0,115	.065*
13--R	3,198	0,087	13--I	3,878	0,088	.000**

(*p=.05-**p=.01)

Como puede observarse, la comparación entre las funciones reales e ideales, nos muestra diferencias significativas en las siguientes dimensiones: 1 (analizar necesidades de los usuarios), 2 (elaborar el plan de intervención rehabilitador), 3 (aplicar el plan de intervención rehabilitador), 4 (analizar la situación sociolaboral), 5 (establecer relaciones con los diferentes ámbitos de actuación), 6 (gestión/control de la producción), 9 (elaborar el plan de soporte para la obtención del lugar de trabajo), 10 (elaborar el programa de soporte para el mantenimiento del lugar de trabajo), 11 (aplicar los programas de soporte en el proceso de integración), 12 (tutorización/monitorización del trabajador integrado) y 13 (asegurar el ajuste personal y social del trabajador). Por otra parte, la no significatividad de la comparación en las funciones 7 (tutorización/monitorización del grupo de trabajo) y 8 (instrucción teórico/práctica), nos muestra que el pensamiento de los profesionales, en general, se vincula “positivamente” a la satisfacción de las necesidades que estas funciones pueden solventar.

Si tenemos en cuenta, por otro lado, las respuestas de los profesionales en relación con lo que se debería realizar con más énfasis, y por lo tanto, a lo que le dan más importancia, apuntaríamos la siguiente priorización:

1. Instrucción teórico-práctica
2. Analizar necesidades de los usuarios
3. Tutorización/monitorización del grupo de trabajo
4. Asegurar el ajuste personal y social del trabajador
5. Aplicar el P.I.R.

La priorización de funciones referidas a la práctica real y a la consideración que, según los profesionales, debiera de ejercerse, se muestra en la tabla siguiente; por otra parte las comparamos con las establecidas en el estudio de Defur y Taymans (1995) que utilizaron, de igual manera que en nuestra investigación escalas de 1 a 5:

Priorización (orden)	real	ideal	Dominios de Competencias según Defur & Taymans (1995)
1	Tutorización/monitorización del grupo de trabajo	Instrucción teórico/práctica	Conocimiento de las agencias y los cambios del sistema
2	Gestión/control de la producción	Analizar necesidades del usuario	Desarrollar y monitorizar los planes individualizados
3	Analizar necesidades del usuario	Tutorización/monitorización del grupo de trabajo	Cooperar con otros compañeros en los procesos de transición
4	Asegurar el ajuste personal y social del usuario	Asegurar el ajuste personal y social del usuario	Realizar valoraciones profesionales y del desarrollo del trabajo
5	Instrucción	Aplicar el PIR	Defensa profesional y

	teórico/práctica		legal en la transición
6	Aplicar el PIR	Establecer relaciones con diferentes ámbitos de actuación	Entrenamiento y soporte en el trabajo
7	Establecer relaciones con diferentes ámbitos de actuación	Gestión/control de la producción	Valoración general
8	Analizar la situación sociolaboral actual	Aplicar los programas de soporte en el proceso de integración	Realizar funciones (gestiones) administrativas de transición
9	Elaborar el PIR	Analizar la situación sociolaboral actual	consideraciones filosóficas e históricas en la transición
10	Tutorización/monitorización del trabajador integrado	Elaborar el PIR	Orientación de la carrera, transición y teoría profesional
11	Aplicar los programas de soporte en el proceso de integración	Tutorización/monitorización del trabajador integrado	Programación de la evaluación e investigación
12	Elaborar el programa de soporte para el mantenimiento del puesto de trabajo	Elaborar el programa de soporte para el mantenimiento del puesto de trabajo	Curriculum, instrucción, teoría (general) del aprendizaje
13	Elaborar el programa de soporte para la obtención del puesto de trabajo	Elaborar el programa de soporte para la obtención del puesto de trabajo	

A partir de lo expuesto podemos observar cierto grado de coherencia general entre las funciones establecidas por Defur y Taymans (1995) y las que en el presente trabajo se especifican. No obstante, la priorización no coincide.

Otro aspecto analizado, pero no planteado en este trabajo, se refiere a la comparación entre profesionales de centro ocupacional y de centro especial de trabajo que nos muestra en general la no existencia de diferencias significativas en la frecuencia de realización de las funciones en su práctica diaria, a excepción de la denominada análisis de la situación sociolaboral, en la que los monitores de CET puntúan significativamente más alto que los de CO ($p < 0.05$). Atendiendo, por otro lado, a la frecuencia con la que deberían realizarse las funciones (situación ideal), podemos establecer el mismo resultado a excepción de la denominada asegurar el ajuste personal y social (monitor/educador $CET > CO$ - $p < 0.05$ -).

En nuestro caso, la realidad nos muestra que parece poco convincente pensar en los centros protegidos como centros transicionales o que faciliten la transición hacia la normalización laboral de las personas con discapacidad, atendiendo a la priorización de las funciones. Por todo ello, el planteamiento inicial referido a los programas de preparación para el empleo, de inserción laboral, de mantenimiento del empleo y de promoción profesional, aparece intrascendente, dado que la cotidianidad de las acciones de los monitores/educadores se centran en tareas de atención directa a la producción y al mantenimiento en el centro protegido.

En relación con la priorización de saberes asociados a las tareas a realizar, los profesionales apuntan lo que se expone a continuación:

Conocimientos	IMPORTANCIA	
	Poca	Mucha
- Discapacidades		75%
- La integración del disminuido al mundo socio-laboral		
- Contenidos sobre programación	34%	
- Técnicas y recursos para la intervención psicológica y educativa	16%	74%
- Técnicas de trabajo en grupo		74%
- Técnicas de evaluación	8%	64%
- Control de la producción	30%	44%
- Nuevas tecnologías	24%	48%
- Conocimiento de los procesos a seguir para realizar las tareas		X
- Primeros auxilios		64%
- Seguridad e higiene		74%
- Legislación laboral	30%	28%
- Análisis del lugar de trabajo	10%	48%
- Aspectos generales sobre el mundo empresarial	42%	16%

Como podemos observar, los saberes asociados que consideran los profesionales necesarios y más importantes para su desarrollo profesional hacen referencia a las discapacidades en general, a las técnicas y recursos para la intervención psicológica y educativa, a las técnicas de trabajo en grupo, técnicas de evaluación, primeros auxilios y seguridad e higiene. Es necesario apuntar, por otra parte, que aquellos conocimientos relacionados directamente con la producción son menos importantes, según los profesionales. Además, podemos destacar la indiferencia, o el poco compromiso de respuesta, ante lo denominado como la integración de las personas con discapacidad en el mundo sociolaboral normalizado, así como la poca importancia expuesta sobre la necesidad de conocer los aspectos generales relacionados con el mundo de las empresas y sobre la legislación laboral.

Planteamientos finales

Algunas cuestiones, tales como aquellas que nos sugieren la pertinencia profesional para atender las necesidades de las personas con discapacidad en los ámbitos laborales, deben tenerse presentes. No obstante, la consideración de profesional *para todo* aparece de forma continuada en la práctica que la realidad nos confirma. Las propuestas, teniendo en cuenta los aspectos planteados con anterioridad deben tener presente no sólo los aspectos que la realidad actual considera, sino, además todos aquellos que permitirían mejorar las condiciones de las personas atendidas por los profesionales, entendiendo que los contextos sociocomunitarios se expanden más allá de los centros protegidos.

En la figura que presento a continuación aparecen aquellas acciones que debieran incorporar los perfiles de los profesionales analizados.

INSERTAR FIGURA

Esta situación que se plantea en la figura expuesta permite aventurar un planteamiento que idealiza la actuación de los monitores/educadores de centros protegidos, permitiendo establecer que los mismos tienen que:

- Atender a los usuarios en los contextos laborales en los que se encuentran a partir de su análisis, así como de los puestos de trabajo y contextos laborales, a partir de la realización de inventarios ecológicos. La participación de los profesionales en este tipo de tareas debe estar conformada a través de las exigencias particulares que cada contexto laboral protegido plantea, teniendo presente la existencia de otros profesionales que dirigen y se responsabilizan de acciones generales en esos contextos laborales.
- Diseñar y preparar acciones, a partir de planificaciones previas configuradas por servicios generales, que no tienen la responsabilidad de la atención directa y continua, las cuales se centren en la participación que se les requiere a los usuarios con relación a las tareas productivas o bien a aquellas tareas que sirven como un soporte para el desarrollo de capacidades en los usuarios o para la adquisición de competencias específicas para realizar las tareas laborales.
- Poner en marcha, en la práctica acciones que se confirman como estratégicas para la realización de las tareas laborales de forma satisfactoria, a través de la supervisión directa y de la gestión directa de los grupos de trabajo, teniendo presente lo que cada usuario debe realizar.
- Atender, informar, orientar y evaluar a los usuarios, así como informar a los profesionales que la organización considere como responsables generales, tales como aquellos vinculados directamente a la gestión de la producción y a la valoración de los usuarios.

Por otro lado, las acciones que pongan el énfasis en el ajuste personal y social de los usuarios pueden contemplar aspectos clave que les faciliten el proceso de adaptación y de integración funcional y social, en los que los monitores/educadores pueden participar, tales como las que destacamos a continuación:

- La identificación de las capacidades actuales, a través de los informes y de las observaciones diarias.
- La identificación de los intereses actuales y futuros, a través del contacto cotidiano.
- La identificación de variables del contexto laboral específico que pueden ayudar al desarrollo de habilidades para una mejor adaptación, un mejor ajuste al ámbito laboral.
- La valoración del tipo de participación requerida para la realización de las tareas.
- La identificación del tipo de soporte necesario para conseguir y asegurar la realización de tareas productiva y la adaptación al lugar de trabajo.

Para concluir, la consideración de la idealización de todo aquello que se plantea como requerimiento que ayude a la mejora de la calidad de vida y a la incorporación, como posibilidad, a los ámbitos laborales considerados normalizados, debería ser una propuesta que plantearía aspectos consuetudinarios a la específica atención directa en los centros y en las tareas productivas específicas. De ahí que un perfil abierto, polivalente, que incida en las propuestas expuestas permitirá dar respuestas a los procesos a los que se incorporan los monitores/educadores.

Bibliografía

AAMR (1996). *Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.

- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Rev. Europea de formación profesional*. CEDEFOP. (1), 8-14.
- Defur, S.H. y Taymans, J.M. (1995). Competencies Needed for Transition Specialists in Vocational Rehabilitation, Vocational Education, and Special Education. *Exceptional Children*. 62 (1), 38-51.
- Everson, J.M. y Moon, M.S. (1987). Transition services for young adults with severe disabilities: Defining professional and parental roles and responsibilities. *Jnl. Of the Ass. Of the Severely Handicapped*. (12), 87-95.
- Jurado, P. (1993). *Integración socio-laboral y Educación Especial*. Barcelona: PPU.
- Jurado, P. (1998). Análisis de competencias y actuación de los profesionales de centros protegidos. En PEÑAFIEL, F. et al. (Coords.). *Las adaptaciones curriculares como respuesta a la diversidad de los alumnos con necesidades educativas especiales*. Granada: A.N.D.E. Eds. Adhara.
- Jurado, P. y Sanahuja, J.M. (1997). Competencias y actuaciones de los profesionales de centros de trabajo protegidos. En TORRES, J.A. (Coord.) y otros: *La innovación de la educación especial*. Dpt. Pedagogía. Univ. Jaén. Pp. 245-256.
- Moore, S; McCuller, G.L. y Salzberg, C.L. (1988). Professional Skill Levels of Sheltered Workshop Staff: Selection Criteria and Post-Employment Training. *Journal of Rehabilitation*. 54 (3), 67-70.
- Neubert, D.A.; Tilson, G.P. & Ianacone, R.N. (1989). Postsecondary Transition Needs and Employment Patterns of Individuals with Mild Disabilities. *Exceptional Children*. 56 (3), 494-500.
- Nisbet, J (1988). Professional Roles and Practices in the Provision of Vocational Education for Students with Disabilities. En GAYLORD-ROSS, R. (Ed.): *Vocational Education for Persons with Handicaps*. Mountain View, Ca. Mayfield Pub. Pp. 65-86.