

QUÉ ES EL PROYECTO ANTEAR-PAIDEIA

**Francisco Álvarez Fontenla
Fundación Paideia**

El Proyecto Antear Paideia P.A.P. es un proyecto de intervención psico-social que tiene como objetivo la persona como producto final, jóvenes con discapacidad, a través de su promoción, capacitación y empleo. Como proyecto de intervención se pretende conseguir efectos tanto en los procesos intersubjetivos de construcción social de la discapacidad como en las posibilidades objetivas de promoción de estas personas, por tanto se parte de un planteamiento interdisciplinar de investigación-acción sobre los distintos ámbitos de intervención.

Desde el P.A.P. cuando hablamos de cambios nos referimos a un proceso de normalización que conduzca a la inclusión social de las personas con discapacidad.

La *normalización* la entendemos, por un lado, como el itinerario de aprendizaje, capacitación y habilitación personal y social dirigido a construir o reforzar valores, referentes de identidad y complejos de respuestas que se asienten en la autonomía, la identidad y la responsabilidad, utilizando para ello el trabajo en la empresa ordinaria como instrumento de promoción y desarrollo integral. El referente de la normalización apunta hacia un modelo de persona “adulto-producto”, en una dimensión que posibilite un estatus de trabajador y de concurrencia en el mercado laboral ordinario, en contraposición al modelo e identidad social vigente de persona dependiente, incapacitada o enferma. Pero en último término, se busca que los y las jóvenes que participan en este proyecto tengan la oportunidad y el apoyo para poder romper dinámicas de aislamiento, segregación, falta de autoestima, y todas aquellas problemáticas que, de forma habitual, conforman la vivencia de la discapacidad. Es en este sentido que se habla de la persona como producto final, siendo el trabajo el instrumento facilitador de los distintos cambios a nivel personal y social.

Por otro lado, hablamos de normalización como un proceso que tiene como meta la inclusión social, es decir, la posibilidad de que estos jóvenes puedan tener una participación activa en los entornos donde la mayoría desarrollamos nuestras actividades y roles habituales. La inclusión tiene como horizonte la organización social de la diversidad desde un marco de reconocimiento e igualdad, partiendo del estatus de ciudadanía que tienen estas personas. García Roca sintetiza esta idea cuando apunta que “las medidas de integración tienen dos registros básicos ... : por una parte las que se

orientan a capacitar al individuo para asumir un papel propio y autónomo en su contexto vital. Su finalidad básica es crear *individuos autónomos e interdependientes*. ... por otra las que se orientan a modificar a la sociedad para ser accesible, sus reglas de juego económico y social para aprovechar todas las energías de los miembros que la componen. Su finalidad básica es crear una *sociedad accesible*, adaptada al individuo”¹, de ahí que desde el P.A.P. se afirme que, en último término, la meta es la persona como producto final en un contexto social inclusivo.

Si planteamos que es necesario un recorrido hacía la normalización, y sobre todo cuando hablamos de las personas con discapacidad psíquica, es porque, más allá del reconocimiento jurídico-normativo de sus derechos, se encuentran con una situación de escasas vías de promoción real, es decir, están en una situación de exclusión social con consecuencias económicas, sociales y personales: excluidos de la esfera laboral, en una posición de vulnerabilidad y pobreza en sus relaciones y vínculos sociales, y con falta de expectativas y de un proyecto vital propio que les de sentido y autoestima.

El significado de todo proceso de normalización, por tanto, es crear las condiciones para que estos jóvenes puedan construir una nueva identidad y desde ella asumir su aportación a la comunidad, y que la comunidad la acepte y la valore tal y como es. Cuando esto se produzca de manera natural, cuando esto sea normal, es cuando se podrá hablar de normalización y de igualdad de oportunidades y, por tanto, de auténtica inclusión.

Desde estas premisas creemos que es importante explicitar la perspectiva desde la cual nos enfrentamos e interpretamos la discapacidad.

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD. UNA VISIÓN DISTINTA

La O.M.S. entiende que los términos deficiencia y discapacidad son las dos caras de la misma moneda y que socialmente se traducen por minusvalía. La discapacidad se define como una “limitación o ausencia de la capacidad de hacer una actividad de manera considerada normal”. La consecuencia de la discapacidad es, la limitación o el impedimento para desempeñar un rol normal (en función de la edad, factores sociales y/o culturales, etc.).

Pero, qué significado tiene lo “normal” ? O hace referencia a razones estadísticas donde el “término medio” es el modelo estándar deseable, o se refiere a normas sociales establecidas cultural e históricamente donde se sanciona “lo diferente”, identificado como una “desviación indeseable”. Tanto en un caso como en el otro se plantea el

¹ García Roca, Joaquín.: “Lo público y lo privado frente a la exclusión social” en **Inserción sociolaboral a debate. Del paro a la exclusión**. Ed. Generalitat. Valencia Ed. Popular, 1993. Pág. 43.

problema de tipificar la frontera entre normalidad y anormalidad, de saber quién la establece y con qué criterios. Si bien es cierto que la organización de la convivencia necesita de cierto grado de homogeneización, tampoco es menos cierto que toda frontera separa y socialmente conduce a formas de exclusión social.

La dicotomía “normal/anormal” es un problema de cómo intersubjetivamente construimos e interpretamos lo diferente, y cómo estas definiciones se traducen en actitudes, juicios y prácticas. Como proceso de conocimiento, la construcción social origina y organiza percepciones que cristalizan en representaciones acerca de como son y deben ser las cosas, instituyen las relaciones sociales y las posibilidades y condiciones de existencia. Generalmente la construcción social vigente sobre la discapacidad hace difícil que estas personas puedan participar como sujetos activos y responsables en la vida social, los estigmatiza y hace de éstos objetos de cuidado y asistencia, en espacios protegidos y segregados.

En el caso de la discapacidad psíquica, por ejemplo, la construcción social se materializa en un modelo de comportamiento que hace de estas personas individuos dependientes y sin capacidad de decidir opciones de vida que vayan más allá de las asistenciales y las del cuidado familiar, su rol es el del enfermo o el “eterno niño”. Para las familias nunca llegan a ser adultos y por parte del Estado se propicia el que éstos adopten una cultura de derechos pasivos. Por otro lado, nos encontramos con el mundo de la empresa, con un tipo de exigencias que están en las antípodas de la socialización que han recibido estas personas. El aprendizaje del rol de trabajador, vía para la integración laboral, pasa por que éste realice una determinada tarea pero, sobre todo, por que asuma los contenidos (actitudes y valores) de lo que significa ser un trabajador o una trabajadora.

En contraposición a esta imagen, vamos a exponer varias consideraciones:

No se puede hablar globalmente de discapacidad: es sobre todo la representación social que existe sobre la discapacidad la que incapacita globalmente a un individuo. El funcionamiento distinto de las personas llamadas “discapacitadas” puede estar condicionado por la pérdida o anómalo funcionamiento de una estructura o función orgánica y/o psíquica, pero también, y esto es lo fundamental, por una continuada experiencia de fracaso y de protección lo que origina sentimientos de indefensión y un amplio espectro de “discapacidades aprendidas”. En este sentido creemos que en sus aspectos aprendidos la discapacidad sí puede ser modificada.

No son discapacitados, sino que tienen una discapacidad: esta idea de “ser discapacitado” es la traducción que socialmente se hace de los diagnósticos médico/psicológicos y de los certificados de minusvalía. Los diagnósticos sólo describen y clasifican la patología, dicen el déficit, el defecto, lo “anormal”..., categorizan y etiquetan y lo hacen con nomenclaturas incomprensibles a los ajenos al área médico-sanitaria. Los diagnósticos no dicen nada de la persona, de su historia, de sus capacidades y habilidades, de sus deseos, emociones, miedos,.... y en que situaciones se originaron, se

desarrollaron y/o se manifiestan. Esta concepción emanada, durante mucho tiempo, por los servicios sanitarios y sociales, y que aún hoy en día es socialmente aceptada, es asumida por las familias (primeros receptores del diagnóstico) y, en consecuencia, vivenciada y significada por las personas que tienen alguna discapacidad.

Tener una discapacidad no significa tener una incapacidad y mucho menos ser un incapacitado: la certificación de minusvalía, sin duda un logro social, tiene también consecuencias negativas ya que otorga una posición social, y en función del porcentaje tipificado, una pensión que concreta tal posición, dándole status de “pensionista”: incapacitado para trabajar. Este sería el efecto perverso de una política de Bienestar Social que, en ocasiones, tiene como efecto la consolidación de una cultura de derechos pasivos. La minusvalía puede ser pensada, por tanto, como una categoría social que certifica, tipifica e identifica como persona menos válida que lo considerado oficialmente como “normal”. Esta situación creemos que puede ser transformada cuando la persona cuenta con la ayuda, con el tiempo y con los instrumentos precisos para mostrar que puede ser activa y válida como los demás.

Todo lo reflexionado hasta el momento supone cambios, nuevos planteamientos, a nivel subjetivo en las personas con discapacidad y en la actitud del entorno social, así como transformaciones en las estructuras sociales e institucionales respecto a estas personas.

LA INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL ORDINARIO COMO CONTEXTO PARA EL CAMBIO

Pensamos que la actividad laboral en la empresa ordinaria es uno de los encuadres óptimos para el cambio, posibilitador de nuevos referentes y nuevas exigencias que van a suponer la modificación en las estrategias de relación, el reordenamiento de los modelos de identificación e identidad y la posibilidad de nuevos procesos psíquicos. Además, el trabajo es un espacio de reconocimiento público, básico para la construcción de un rol social. Si para toda la ciudadanía tener empleo es importante, mucho más lo es para las personas con discapacidad, puesto que para ellas tener un empleo no es sólo hacer un trabajo y tener un salario, es ocupar un lugar en la sociedad.

El derecho al trabajo para las personas con discapacidad, como para todo ciudadano, está establecido en el art. 35 de la Constitución (“Derechos y Deberes Fundamentales”), al igual que el compromiso de integrarlas en el sistema ordinario de trabajo, en el art. 37 de la Ley para la Integración Sociolaboral de los Minusválidos (LISMI), aunque se necesitan vías para que este reconocimiento legal tenga traducción en acciones concretas.

Muchas personas con discapacidad quieren trabajar, pero para eso deben tener la oportunidad de poder expresar su opinión, de poder decidir sobre su futuro; y esto es sólo posible, si previamente hubo un planteamiento, en la familia y en la escuela, de

procurar cada vez mayores cotas de autonomía. La familia, desde la asunción de la discapacidad, debe de poner las bases para que surja la necesidad de planteamientos de futuro, de un proyecto de vida del que forma parte el deseo de trabajar y de verse como un futuro trabajador o trabajadora.

Sólo participando de forma activa en lo social, con toda la riqueza que nos plantea la realidad pueden avanzar hacia el mundo adulto y cambiar su status, por lo que pensamos que deben trabajar. La autonomía personal sólo se consigue desde la autonomía social y económica que posibilita el desarrollo del propio trabajo.

Siempre y cuando sea un trabajo adecuado a sus posibilidades pueden trabajar. Las empresas tienen funciones y tareas que pueden realizar y no se trataría de adaptar los puestos de trabajo, aunque en muchos casos será necesario, sino de fijar el perfil de la persona que puede llevarlas adelante de una forma productiva, partiendo de un análisis concreto de las tareas a desarrollar.

La mayor dificultad estriba en aprender a trabajar, entendiendo que esto significa no sólo realizar una tarea sino la asunción de la cultura del trabajo y del rol de trabajador. En consecuencia, estas personas precisarán de un período de ajuste personal para alcanzar la adaptación que supone esa nueva situación vital.

En un primer momento hablamos de *incorporación* y no de *inclusión laboral*, ya que, como apuntamos, estar incluido es mucho más que estar junto a los otros y hacer lo que hacen los otros. El significado de todo proceso de normalización es crear las condiciones para estos jóvenes puedan construir una nueva identidad y desde ella asumir su aportación a la comunidad, y que la comunidad la acepte y la valore tal y como es. Cuando esto se produzca de manera natural, cuando esto sea normal, entonces es cuando se podrá hablar de normalización y, por tanto, de auténtica inclusión social.

La incorporación al mundo laboral ordinario es un proceso complejo no sólo por la cantidad de factores que intervienen, sino por la total separación que existe entre el mundo laboral y las personas con discapacidad; separación que, consciente o de forma inconsciente, es propiciada por todos los estamentos e instituciones (familiares, sanitarias, educativas, sociales, sindicales, empresariales, administrativas y políticas). Por otro lado, construir una nueva identidad tiene como requisito el querer abandonar la posición de total protección y dependencia, y querer ser protagonista de las propias decisiones.

Somos conscientes de que este camino no pueden recorrerlo todas las personas con discapacidad, ya que unas no pueden (por su grado de afectación), otras no quieren (por no estar dispuestas a abandonar su situación actual) y a otras no se lo permiten (ni el entorno familiar ni el entorno social).

FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

Cuando hablamos de provocar cambios en la representación social de la

discapacidad y de propiciar un proceso de inclusión social, estamos refiriéndonos a un proceso global de intervención en el que están implicadas realidades sociales y políticas, culturales, económicas y cuestiones legales, así como procesos psíquicos y psicosociales implicados en la vivencia de la discapacidad, desde una dimensión personal y social. La perspectiva interdisciplinar se refiere a los diferentes puntos de vista desde los que conceptualizamos esta problemática y a los modos concretos de intervención.

Además de esta pluralidad teórica y práctica para poder afrontar la complejidad de la intervención, el P.A.P. tiene un carácter procesual: el cambio en la representación social y la inclusión sociolaboral del colectivo a través de la inserción en el trabajo ordinario tiene que entenderse como un proceso a lo largo del tiempo en el que están implicados varios ámbitos o colectivos: las personas con discapacidad, la familia y la empresa. Si bien, como actuaciones paralelas, también se interviene sobre otros ámbitos de lo social: los medios de comunicación o instituciones públicas y privadas, dado que también tienen un gran protagonismo a la hora de propiciar cambios en la representación y gestión social de la discapacidad.

La fundamentación y descripción metodológica de las intervenciones operativas constitutivas del proceso mismo de trabajo, son presentadas en cuanto tales, pero queremos señalar que su existencia, en los términos que se exponen, no es previa al Proyecto, sino que son un producto de investigación y desarrollo del mismo.

Aunque no se descubre nada totalmente nuevo, inédito, lo cierto es que abordar un proyecto de acción social de estas características y para este tipo de usuarios y problemática, incluso teniendo que formar y estructurar un equipo "*ad hoc*", con jóvenes profesionales provenientes del campo docente, la psicología, la investigación y el trabajo social, ... supone en sí un reto metodológico importante.

En primer lugar, la propia consolidación del equipo ha precisado el desarrollo de dos importantes vectores: uno relativo a la construcción y uso de un Esquema Conceptual Referencial y Operativo (E.C.R.O.), amplio, común, que facilitase la sinergia de esfuerzos y procurase el mejor entendimiento y clima de trabajo, que abarque las situaciones complejas que intervienen en esta problemática y basado en un referente paradigmático riguroso y una coherencia operativa óptima. El segundo de los citados vectores se refiere al establecimiento de criterios, pautas y espacios de comunicación y coordinación con los que proceder a la planificación y diseño, organización, ejecución y evaluación de las actividades concretas

El segundo aspecto metodológico destacable, fruto del propio Proyecto, ha sido la constitución de un Sistema de Información para la gestión del mismo. Sistema integrado por dos estrategias informativas: una sustentada en estudios cualitativos, con los que ha sido posible incorporar al diseño, ejecución y evaluación, la perspectiva de los mismos actores sociales implicados: personas con discapacidad, familiares y empresarios. Y la segunda los Registros de Bases de Datos (usuarios y empresas), diseñadas específicamente para las necesidades y características del Proyecto.

En tercer lugar, destacar la vertebración estratégica del P.A.P., considerando cinco líneas de trabajo o mediación, en función de la población a la que iban dirigidas: familiares, personas con discapacidad, empresarios y cuadros directivos, profesionales de los medios de comunicación social y profesionales relacionados con la atención a la discapacidad, pensado en las particularidades de cada colectivo y en conseguir incidir en que todos ellos ejerciesen acciones concomitantes con la meta y objetivos del Proyecto.

En cuarto lugar, el esfuerzo de diseño y puesta a punto de todas las acciones, instrumentos y procedimientos para resolver las fases de valoración, ajuste personal y capacitación y de salida del proyecto, siendo particularmente destacable, por su novedad e importancia crítica para el conjunto del proceso, la mediación laboral, en todos sus pormenores técnicos, de seguimiento y supervisión.

Así mismo, la adecuación contingente de las técnicas de entrevista y de las variadas dinámicas grupales empleadas, con el fin de resolver con éxito las particulares situaciones necesarias para trabajar con distintas poblaciones en una Intervención llena de singularidades, y de resolver adecuadamente cada momento específico a lo largo de las distintas fases del proceso: primer contacto, valoración, mediación, terapéutica, y salida.

Por último, destacar igualmente el empeño y trabajo puesto en la sistematización y explotación de la Base de Datos, Protocolos y Registros de Información, Informes técnicos y estudios realizados, con vistas a operativizar la mejor transferencia tecnológica de gestión del Proyecto, para conocimiento de quienes están interesados en trabajar en este campo.

EL PROCESO A RECORRER

Los ejes metodológicos del P.A.P.

La propuesta metodológica interdisciplinar, se concreta en dos ejes técnico-metodológicos dirigidos a alcanzar los objetivos propuestos: la “mediación” y el “caso a caso”. La “mediación” es la puesta en contacto y articulación de los distintos ámbitos sociales con los que trabajamos. El “caso a caso” significa la adaptación de las intervenciones dependiendo de las particularidades de cada usuario. Por otro lado, y como parte constitutiva del “caso a caso” también se establecen tipologías diagnósticas diferenciales, que tenga en cuenta tanto las posibles causas de la discapacidad, como el contexto social y familiar, las capacidades y déficits, o el perfil psicológico y social de los sujetos.

La Mediación

- La Mediación se entiende como todas las acciones que incluyen recursos e instrumentos, tanto simbólicos como materiales, dirigidos estratégicamente a facilitar el proceso de normalización y la meta de la inclusión socio-

laboral de las personas con discapacidad.

El equipo técnico realiza una labor de Mediación entre la persona con discapacidad y su entorno familiar, social y laboral. La Mediación debe entenderse de un modo amplio e integral, entendiendo que ésta supone un esfuerzo dirigido a posibilitar la comunicación y conexión entre la persona con discapacidad y su entorno social. Para ello es necesario asesorar y apoyar a las familias, a las empresas y a los usuarios sobre todo el proceso.

Los ámbitos sobre los que se actúa han estado tradicionalmente separados y tienen particulares formas de entender y organizar la realidad. No son medios neutros, cada uno tiene su lógica de funcionamiento tanto en lo referido a fines como a maneras de ver las relaciones y la interacción social, son sistemas culturales atravesados por significaciones o valores propios que generan y son generados a través órdenes simbólicos compartidos para “propiciar coherencia lógica y cohesión funcional”². En los momentos de acercamiento de uno a otro surgen desajustes y situaciones conflictivas. La Mediación tiene que ser un dispositivo para dotar de pautas de actuación y comprensión que faciliten la interacción entre los agentes implicados en el proceso de normalización e inclusión socio-laboral. Lógicamente la Mediación es, en principio, tan amplia como lo son los potenciales focos de tensión y se orienta a posibilitar una buena adaptación entre todos los subsistemas.

De otro lado, dotar de significación y sentido al proceso de incorporación laboral en la empresa ordinaria, debe suponer que los agentes implicados necesitan ser sujetos activos en el proceso. Tal mediación no consiste en sustituir en el decir o hacer de los usuarios sino en ofertar una ayuda, una guía de valores y comportamientos a través de la cual puedan interiorizar significativamente los nuevos objetos, personas y contextos. El mediador no trata de dar pautas rígidas o mecánicas que no sean comprensibles o aceptables ni para el usuario ni para el entorno social, por el contrario, el proceso debe ser vivenciado por los agentes implicados como algo propio, producto de las distintas situaciones que se dan a lo largo de éste.

En este sentido el mediador es un intermediario entre distintos ámbitos, permitiendo acortar las distancias que existen, en este sentido podría considerarse como un “traductor” de los distintos códigos sociales y culturales puestos en contacto. El Proyecto Antear-Paideia desarrolla los siguientes tipos de mediación:

La mediación laboral

La mediación laboral es aquella que se realiza en la intersección entre la persona con discapacidad y el mundo de la empresa ordinaria.

² Berger, Peter L. & Luckman, Thomas: **La construcción social de la realidad**. Ed. Amorrutu. Buenos Aires, 1978. Págs. 86-87

- La mediación laboral está orientada a lograr la articulación entre el sistema empresarial y el ámbito de la discapacidad y se fundamenta en el hecho de que la construcción social que existe sobre las posibilidades de estas personas es también compartida por quienes emplean. Esta representación hace que no sea planteable, desde la empresa, el contar con este tipo de trabajadores.

El problema de las limitaciones orgánicas o los desajustes psicosociales puede generar inquietudes respecto al modo de realizar la inserción laboral, la manera de tratar a la persona con discapacidad y la productividad que tendrá ésta. En este tipo de mediación es fundamental el aportar tranquilidad al sistema productivo, así como ofrecer fórmulas de cooperación empresas-P.A.P. como el “marketing social” o el “convenio de colaboración”.

De modo más específico cuando hablamos de la mediación laboral nos referimos a dos formas de intervención:

- La mediación con el sistema empresarial, con el fin de conseguir que el mundo de la empresa ordinaria considere interesante colaborar con proyectos de acción social dirigidos a la promoción, formación y empleo de personas con discapacidad.
- La mediación en el periodo de *capacitación in situ*, regulado por el convenio de colaboración y considerado, de forma general, como la etapa de ajuste y adaptación de las potencialidades del usuario del Proyecto a las exigencias de un entorno laboral normalizado.

La mediación familiar

- La Mediación Familiar se orienta a asesorar y apoyar a las familias sobre todo lo que concierne al proceso de inserción laboral de sus hijos con discapacidad.

El inicio de la inserción laboral supone un tránsito que lleva al usuario desde lo infantil-adolescente (mundo de la escuela, la familia y los servicios asistenciales) al mundo del trabajo productivo-adulto. Con el Proyecto se inicia la salida a un entorno no sustentado por lógicas de cuidado y protección, sino de responsabilidad y autonomía.

En un primer momento algunas familias muestran recelos sobre las potencialidades de sus hijos, sobre la adaptación de éstos a la empresa, y viceversa, y sobre la conveniencia de las metas que proponemos. Es importante que las familias no supongan un obstáculo sino un apoyo para la construcción del nuevo rol de sus hijos e hijas, rol que debe sustentarse en una mayor autonomía personal y económica y en una progresiva delegación de responsabilidades a éstos. Conseguir la confianza y la complicidad de las familias con el Proyecto es fundamental para que se cumplan los objetivos del mismo, por ello se busca tener una relación de colaboración mutua.

Para el desarrollo de estos cambios en el seno familiar, las líneas de actuación del P.A.P. se concretan en el trabajo con familias individualizadas a través de entrevistas, y en el trabajo con grupos de familias. La población diana de esta acción de la mediación con familias se extiende a todos los miembros de la unidad convivencial del usuario del Proyecto. Por tanto, cualquier trabajo que se realice en este tema tiene un efecto multiplicador muy generalizado e importante para la inclusión social y laboral.

La mediación en el entorno social e institucional

- La mediación con el entorno social e institucional incluye acciones encaminadas a la divulgación del Proyecto, la búsqueda de colaboración con los servicios sociales y los profesionales y al cambio de la imagen de la discapacidad.

Consideramos este tipo de acciones como mediación porque seguimos hablando de posibilitar que las distintas instituciones, profesionales, medios de comunicación y entornos sociales se aproximen al ámbito de la discapacidad. Nuestro objetivo con este tipo de mediaciones es que las necesidades y especificidades de este colectivo se traten desde un punto de vista integrador, es decir, desde una posición que cuestione la conveniencia y el sentido de perspectivas paternalistas, excluyentes y/o dramáticas.

Esta mediación se complementa con investigaciones y publicaciones sobre problemáticas de la discapacidad, presentación de estos temas en los medios de comunicación, colaboración con otras instituciones, divulgación de los objetivos, metodología y acciones del P.A.P. en jornadas, conferencias, vídeos, exposiciones, etc.

Pero el objetivo último de toda mediación es que ésta acabe desapareciendo. El problema es que cuando se habla de discapacidad nos referimos a determinados grupos o colectivos con características, actividades, lugares sociales específicos, y esta especificidad está asociada a una problemática de exclusión y discriminación social. La “desconexión” con la vida social normalizada hace que sea necesaria una labor de mediación no sólo para “poner en contacto” discapacidad y sociedad, sino para que este contacto se haga desde visiones integradoras.

El “caso a caso”

- El *caso a caso* es la intervención fundada en las características personales y vitales de cada participante en el proyecto.

La consideración de las personas con discapacidad como categoría social compacta también tiene su traducción en las políticas de intervención social. La metodología que utilizamos se decanta por la atención a la heterogeneidad que supone cada trayectoria individual y cada tipo de discapacidad; de esta forma se desciende de un planteamiento global a otro concreto, adaptado a las necesidades y particularidades de cada usuario. Las premisas, por tanto, en las que se basa el *caso a caso* son:

- Que cada individuo requiere una intervención diferencial que contemple la singularidad de sus capacidades, características psicológicas, trayectoria vital, etc.
- Que cada tipo de discapacidad tiene un tipo de problemáticas específicas y que, consecuentemente, la metodología y las acciones del Proyecto deben adaptarse a estas especificidades.

En el caso a caso, las técnicas y las acciones que se utilizan están en función de los ámbitos de intervención. En el Proyecto se realiza una metodología de caso a caso en:

- El ámbito personal: A través del diagnóstico e intervención diferencial.
- En el trabajo grupal. A través del apoyo terapéutico.
- En la mediación familiar.
- El ámbito laboral: En la selección del usuario más adecuado para el puesto de trabajo ofertado.
- En la formación específica de cada usuario en las empresas. En los “tiempos” que cada uno requiere.

TÉCNICAS: ENTREVISTAS Y TRABAJO GRUPAL

Tanto las entrevistas que se realizan como el trabajo con grupos es el resultado de la experiencia de investigación y producción metodológica que el equipo técnico del Proyecto ha venido realizando en estos años. Como consideración previa hay que apuntar que la descripción de las situaciones de interacción que se dan en las entrevistas y los grupos están necesariamente atravesadas por la subjetividad y el saber del propio técnico, de tal modo que, en estas situaciones, el observador/a no puede hablar de lo que ve sin incluirse, de algún modo, a sí mismo.

La entrevista

Las entrevistas son uno de los principales dispositivos de evaluación y control de los que dispone el Proyecto. Entendemos que la entrevista es una situación de interacción en la que los participantes asumen roles claros y diferenciados entrevistador/es-entrevistado/s y en la que se busca intercambiar información que posibilite un adecuado diseño técnico de intervención caso a caso. Así, abarca funciones como la de dar información a los usuarios y posibilitar el acceso a datos y experiencias de éstos para poder incidir en aspectos que el equipo valore importantes en el proceso de inserción laboral.

Teniendo en cuenta el amplio abanico de metas que se persiguen, el equipo

técnico desarrolla distintas modalidades de entrevista. La preparación está definida por tres criterios fundamentales:

- El nivel de influencia del entrevistador (directivas, semidirectivas y no directivas).
- El grado de estructuración de la entrevista (estructurada y no estructurada).
- La finalidad de la entrevista (distributiva, focalizada y no dirigida).

En las entrevistas el técnico es un orientador, anima al entrevistado a que exprese sus opiniones y profundice en aspectos que pueden ser de interés para la adecuación de la intervención.

Tipos de entrevistas

- Primera Entrevista.
- Entrevistas de valoración.
- Entrevistas de seguimiento laboral y de seguimiento de los cursos de formación.
- Entrevistas terapéuticas.

El trabajo con grupos

Una parte fundamental del proceso de investigación y desarrollo del P.A.P. es el trabajo con grupos que denominamos de “desarrollo psicosocial”. Consideramos el contexto grupal como un espacio y un tiempo común para la reflexión y elaboración, en el cual se busca crear dinámicas horizontales de trabajo que potencien que los jóvenes tomen la palabra y adquieran habilidades comunicativas, intelectuales y sociales. Dado que no son grupos “naturales” en su génesis, es importante favorecer la cohesión e interacción entre los participantes potenciando que los grupos sean un marco social de referencia en el que se elaboren e intercambien experiencias, para la verbalización y el conocimiento mutuo de los que participan en el proyecto. En este sentido, pueden considerarse que son “grupos de palabra” o “grupos de verbalización”, puesto que se toma como matriz de trabajo la palabra en el contexto grupal, como instrumento de creación de vínculos, de autoreflexión y crítica compartida, pudiendo ser estos vínculos de amor y desamor, de hostilidad, inhibición, etc.

El trabajo grupal es un instrumento facilitador de reflexión y crítica, tanto para los jóvenes como para el equipo técnico. A los jóvenes les permite:

- Habilitar competencias intelectuales, comunicativas y sociales.

- Reflexionar en común sobre qué supone la responsabilidad, la autonomía y la identidad.
- Romper dinámicas de aislamiento y potenciar los lazos sociales.
- Compartir experiencias laborales, personales y sociales.
- Promover un lugar de pertenencia y de separación con la salida del P.A.P.
- Historizarse con otros y para otros, como proceso de construcción de identificaciones.
- Dotar de un contexto de diferenciación de roles.
- Facilitar la socialización mediante el conocimiento de las normas y la comprensión de los nuevos contextos, códigos y situaciones.
- Potenciar la construcción del concepto de amistad y vínculo social.
- Construir una imagen corporal-estética, como un código que nos presenta y nos identifica ante los otros.

Respecto a los técnicos, el trabajo grupal es un instrumento facilitador porque:

- * Permite acceder a una información integral sobre los jóvenes, sobre aspectos más amplios que los estrictamente laborales.
- * Responder a la demanda de las familias respecto a que sus hijos e hijas tengan la posibilidad de establecer relaciones sociales.
- * Conocer y verificar los cambios que se producen en los jóvenes globalmente.
- * Validar las intervenciones realizadas en el contexto laboral, familiar y en el dispositivo terapéutico.

Apuntamos algunas estrategias generales para el trabajo con grupos. Estas ideas tienen como finalidad no tanto neutralizar la subjetividad, los valores y las ideas del técnico sino instrumentarlas para que estén al servicio del proceso grupal, por lo que constituyen estrategias comunicacionales, desde una perspectiva constructivista:

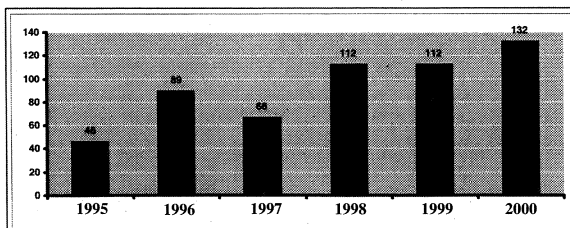
Estrategias de “descenramiento”. Estrategias de “perturbación “. Estrategias de “efecto sorpresa “

TIPOS DE GRUPOS: Grupo de valoración. Grupos estables. Grupo de “salida “.

Como final de esta ponencia, aportamos el aspecto cuantitativo de los resultados del P.A.P., desde el año 1995 a la actualidad referentes a la demanda recibida y las experiencias de “formación in situ” y contratación.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL P.A.P.

Demandas del Proyecto	
1995	46
1996	89
1997	66
1998	112
1999	112
2000	132
Total	557

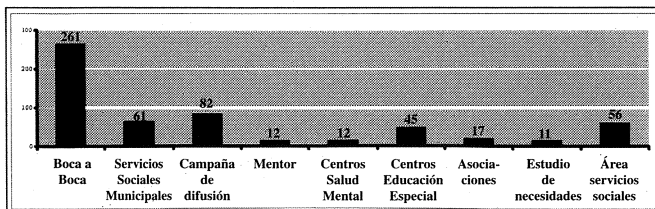


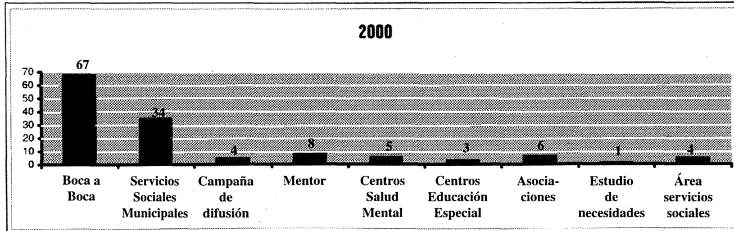
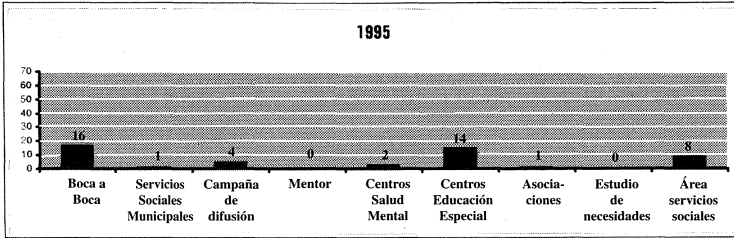
NOTA

Año 1995. Comprende desde mayo a diciembre
 Año 2000. Comprende hasta el 31 de octubre

DISTRIBUCIÓN DE LA DEMANDA POR SU PROCEDENCIA

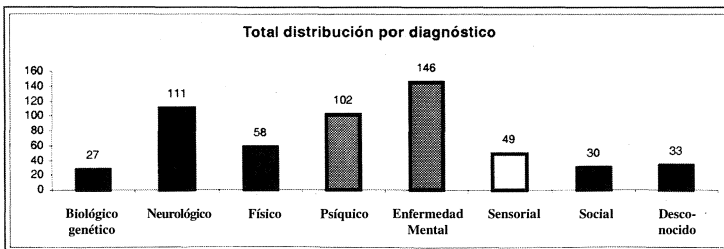
Distribución de la demanda por su procedencia							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Total
Boca a Boca	16	41	33	55	49	67	261
Servicios Sociales Municipales	1	2	9	11	4	34	61
Campaña de Difusión	4	19	10	20	25	4	82
Mentor	0	0	0	0	4	8	12
Centros de Salud Mental	2	1	0	1	3	5	12
Centros de Educación Especial	14	9	5	8	6	3	45
Asociaciones	1	4	1	2	3	6	17
Estudio de Necesidades	0	0	1	6	3	1	11
Área de Servicios Sociales	8	13	7	9	15	4	56
Total	46	89	66	112	112	132	557

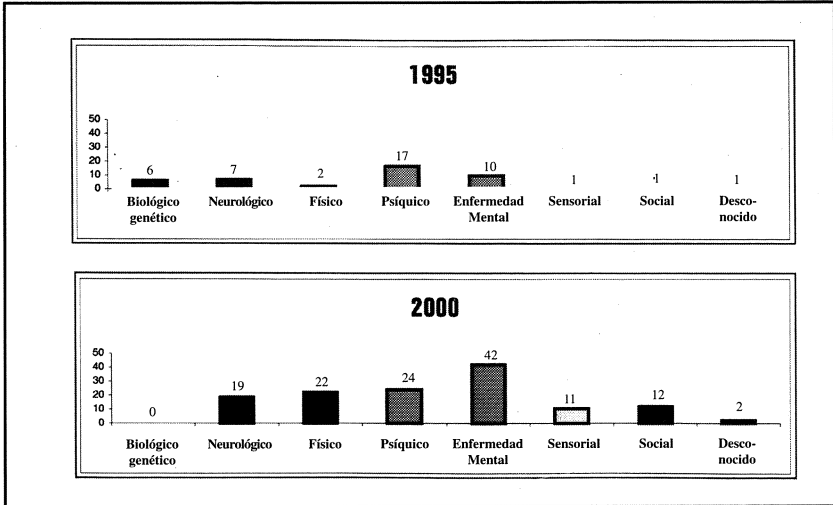




DISTRIBUCIÓN POR DIAGNÓSTICO

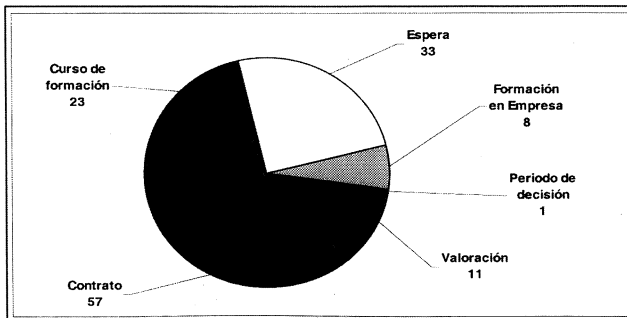
Distribución por Diagnóstico							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Total
Biológico Genético	6	7	2	6	6	0	27
Neurológico	7	20	21	22	22	19	111
Físico	2	1	6	10	17	22	58
Psíquico	17	19	8	20	14	24	102
Enfermedad Mental	10	24	15	24	31	42	146
Sensorial	1	7	6	12	12	11	49
Social	1	5	2	8	2	12	30
Desconocido	1	6	6	10	8	2	33
Total	45	89	66	112	112	132	556





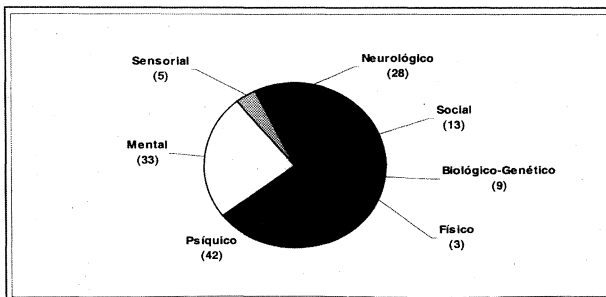
DISTRIBUCIÓN DE USUARIOS ACTUALES POR SITUACIÓN EN EL PROYECTO

Demandas del Proyecto	
Contrato	57
Curso de Formación	23
Espera	33
Formación en Empresa	8
Periodo de decisión	1
Valoración	11
Total	133



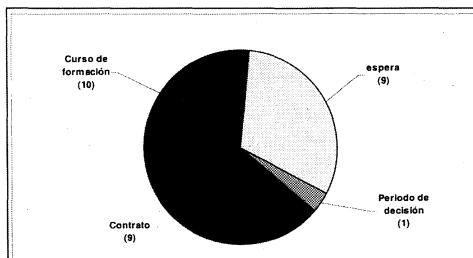
DISTRIBUCIÓN DE USUARIOS ACTUALES SEGÚN DIAGNÓSTICO

Según Diagnóstico	
Físico	3
Psíquico	42
Mental	33
Sensorial	5
Neurológico	28
Social	13
Biológico-Genético	9
Total	133



DISTRIBUCIÓN DE USUARIOS CON DIAGNÓSTICO DE ENFERMEDAD MENTAL SEGÚN SU SITUACIÓN EN EL PROYECTO

Situación en el Proyecto	
Contrato	9
Curso de Formación	10
Espera	9
Formación en Empresa	0
Periodo de Decisión	1
Valoración	0
Total	29



AGENTES SOCIALES COLABORADORES -EMPLEO-

- TEJIDO EMPRESARIAL
- CENTROS FORMACIÓN OCUPACIONAL
- INSPECCIÓN DE TRABAJO
- SINDICATOS: CC OO, UGT, CIGA
- MEDIOS DE COMUNICACIÓN: LA VOZ DE GALICIA, EL IDEAL GALLEGO

AGENTES SOCIALES COLABORADORES -EXCLUSIÓN SOCIAL-

- ÁREA SERVICIOS SOCIALES
- SERVICIOS SOCIALES MUNICIPALES
- PROYECTO MENTOR
- CENTROS MENORES
- SERVICIO SALUD MENTAL
- CENTROS DE ACOGIDA

SECTOR EMPRESARIAL

EMPRESAS CONTACTADAS		277
DISTRIBUCIÓN TAMAÑO	Grande	7'9 %
	Mediana	25'9 %
	Pequeña	47 %
	Micro	17'6 %
DISTRIBUCIÓN TITULARIDAD	Privadas	93'5 %
	Públicas	4'3 %
	Mixta	2'1 %

EMPRESAS COLABORADORAS		153 [55'2 % del total]
DISTRIBUCIÓN TAMAÑO	Grande	11'7 %
	Mediana	33'3 %
	Pequeña	38'5 %
	Micro	16'3 %
DISTRIBUCIÓN TITULARIDAD	Privadas	92'2 %
	Públicas	5'8 %
	Mixta	1'9 %