



UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

Facultat d'Educació

Departament de Ciències de l'Educació

TESI DOCTORAL

**LA PRESÈNCIA DEL SUPORT NATURAL EN ELS PROCESSOS
D'INCLUSIÓ LABORAL MIJANÇANT EL MODEL DE TREBALL AMB
SUPORT (*SUPPORTED EMPLOYMENT*)**

VOLUM I

FRANCESC SERRA BUADES

2004



UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS
Facultat d'Educació
Departament de Ciències de l'Educació

**LA PRESENCIA DEL SUPORT NATURAL EN ELS PROCESSOS
D'INCLUSIÓ LABORAL MIJANÇANT EL MODEL DE TREBALL
AMB SUPORT (*SUPPORTED EMPLOYMENT*)**

Tesi doctoral presentada per a l'obtenció del títol de doctor.

Presentada per

Dirigida per

Francesc Serra Buades

Dr. Joan Jordi Muntaner Guasp

Palma, Abril de 2004

Dedicat a

Antònia.

*Al millor suport afectiu que sempre
havia desitjat tenir
i que m'ha recolzat molt més enllà
de la realització d'aquest treball.*

Aleix i Telm.

*Per fer-me entendre el valor de la senzillesa
de les coses quotidianes.*

ÍNDEX

ÍNDEX

AGRAÏMENTS	19
ANOTACIÓ:.....	21
INTRODUCCIÓ	23
INTRODUCCIÓ.....	25
PRIMERA PART. ELS REFERENTS TEÒRICS I CONCEPTUALS	33
1. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I OCUPACIÓ LABORAL.....	35
1.1. OPCIONS SOCIOLABORALS I IGUALTAT D'OPORTUNITATS _____	38
1.1.1. POSICIONS IDEOLÒGIQUES I INCLUSIÓ SOCIAL	52
1.2. DISCAPACITAT I ADAPTACIÓ. EVOLUCIÓ CONCEPTUAL _____	55
1.3. EL PARADIGMA DELS SUPORTS _____	59
1.4. QUALITAT DE VIDA _____	64
2. L'EXTENSIÓ DE LA INTEGRACIÓ: LA INCLUSIÓ EN EL MARC LABORAL	69
2.1. PRINCIPIS I CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL AMB SUPORT _____	72
2.1.1. FASES DEL TREBALL AMB SUPORT.....	77
2.2. L'EXTENSIÓ DEL MODEL DE 'SUPPORTED EMPLOYMENT' A L'ESTAT ESPANYOL _____	88
2.3. EL SUPORT NATURAL _____	91
2.4. DEL PREPARADOR LABORAL AL SUPORT NATURAL. EL ROL DEL PREPARADOR LABORAL COM A FACILITADOR DELS SUPORTS _____	96
2.5. FASES DEL SUPORT NATURAL _____	99
2.6. ESTRATÈGIES DE RECERCA DEL SUPORT NATURAL _____	105
2.7. LA PLANIFICACIÓ CENTRADA EN LA PERSONA I L'AUTODETERMINACIÓ EN ELS PROGRAMES DE TREBALL AMB SUPORT _____	109
2.8. EL PROCÉS DE MILLORA CONTINUA DE LA QUALITAT EN EL TREBALL AMB SUPORT _____	117

SEGONA PART. DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ 125

3. ANTECEDENTS A LA PERSPECTIVA DE LA INVESTIGACIÓ	127
4. METODOLOGIA. DISSENY D'INVESTIGACIÓ.....	129
5. METODOLOGIA MIXTE: QUALITATIVA I DISSENY QUASI-EXPERIMENTAL	133
5.1. CARACTERÍSTIQUES I CRITERIS DETERMINANTS _____	136
5.1.1. ANÀLISI DE CONTINGUT	137
6. OBJECTIUS I HIPÒTESIS DE LA INVESTIGACIÓ.....	141
7. L'ANÀLISI NO PARAMÈTRICA	162
8. FASES I ESTRUCTURACIÓ	163
8. CONSIDERACIONS SOBRE EL PROCEDIMENT _____	166
8.1. POBLACIÓ / MOSTRA. SELECCIÓ DELS PARTICIPANTS	166
8.2. RECERCA I CONTACTE AMB LES ENTITATS.....	168
8.3. ELABORACIÓ DELS QÜESTIONARIS	170
8.4. REALITZACIÓ DE LA PROVA PILOT	173
8.5. TRACTAMENT DE LES DADES.....	177
8.6. CRONOGRAMA DEL DESENVOLUPAMENT DE LA INVESTIGACIÓ	177

TERCERA PART. ANÀLISI DE LA REALITAT I INTERPRETACIÓ DELS RESULTATS..... 178

9. DESCRIPCIÓ DE LES DADES RECOLLIDES _____	189
9.1. DEL TREBALLADOR/TREBALLADORA AMB NECESSITAT DE SUPORT.....	190
9.2. DEL PREPARADOR/ PREPARADORA LABORAL.....	194
9.3. DEL COMPANYY/COMPANYA DE TREBALL	195
10. ANÀLISI DELS RESULTATS _____	197
OBJECTIU 1	197
OBJECTIU 2	200
OBJECTIU 3	203
OBJECTIU 4 ^a	208
OBJECTIU 4b	211
OBJECTIU 5	215
OBJECTIU 6	217
OBJECTIU 7	225
OBJECTIU 8	229

OBJECTIU 9	230
OBJECTIU 10	234
OBJECTIU 11	240
OBJECTIU 12	248
OBJECTIU 13	250
OBJECTIU 14	253
OBJECTIU 15	257
OBJECTIU 16	258
OBJECTIU 17	262
OBJECTIU 18	271
OBJECTIU 19	277
OBJECTIU 20	284
OBJECTIU 21	291
11. CONCLUSIONS I PROPOSTES	299

GRÀFIQUES	319
------------------------	------------

TAULES DE CONTINGÈNCIA	335
-------------------------------------	------------

TAULA D'INDICADORS.....	349
--------------------------------	------------

TAULES DE FREQÜÈNCIES	350
------------------------------------	------------

TAULES DE FREQÜÈNCIES. QI – DEL TREBALLADOR/A AMB NECESSITAT DE SUPORT	352
TAULES DE FREQÜÈNCIES. QII – DEL PREPARADOR/A LABORAL	369
TAULES DE FREQÜÈNCIES. QIII – DEL COMPANYY DE TREBALL	389

BIBLIOGRAFIA.....	410
--------------------------	------------

INDEX DE GRÀFIQUES, QUADRES, ESQUEMES, TAULES

- GRÀFIQUES

Gràfic 1. Població de 16 a 64 anys. Resultats per sexe i relació d'activitat	49
Gràfic 2. Població de 16 a 64 anys. Resultats per tipus de deficiència i relació d'activitat	49
Gràfic 3. Taxa d'ocupació de les persones amb i sense discapacitat segons sexe i grup d'edat	50
Gràfic 4. Percentatge de TANS per sexe	190
Gràfic 5. Percentatge del tipus de necessitat de suport dels TANS.....	190
Gràfic 6. Relació de tipus de necessitat de suport del TANS per sexe	191
Gràfic 7. Nombre de TANS per tipus discapacitat.....	191
Gràfic 8. Percentatge de TANS per tipus discapacitat.....	191
Gràfic 9. Percentatge de modalitat de contracte	192
Gràfic 10. Percentatge de categoria laboral.....	192
Gràfic 11. Percentatge del tipus de jornada.....	192
Gràfic 12. Relació del temps d'antiguitat del TANS.....	193
Gràfic 13. Nombre de TANS per edat.....	193
Gràfic 14. Relació dels temps d'antiguitat i sexe.....	193
Gràfic 15. Percentatge de PL per sexe	194
Gràfic 16. Percentatge de temps que treballen de PL.....	194
Gràfic 17. Percentatge dels companys de treball per sexe.....	195
Gràfic 18. Percentatge de tipus d'empresa.....	195
Gràfic 19. Relació d'activitats empresarials	196
Gràfic 20. Relació de la categoria laboral del company de treball.....	196
Gràfic 21. Percentatge de la distribució de temps que fa que el companys treballa junt el TANS	196
Gràfica 1. Agents de suport.....	197
Gràfica 2. Suport del PL davant situacions determinades	198
Gràfica 3. Suport d'altres empleats.....	199
Gràfica 4. Suport aprenentatge de tasques (inicials i noves).....	201
Gràfica 5. Principals agents de suport en l'aprenentatge de tasques.....	202
Gràfica 6. Temps de suport proporcionat pel PL / Temps de suport rebut pel TANS.	205
Gràfica 7. Generalització dels suport relatius a la tasca.....	208
Gràfica 8. Tipologia de les ajudes més significatives proporcionades per altres empleats.....	209
Gràfica 9. Tipologia de les ajudes no relacionades directament amb la tasca proporcionades pels companys de treball	210
Gràfica 10. Regularitat en que es proporcionen les ajudes no relacionades amb la tasca	210
Gràfica 11. Participació en activitats d'oci	212
Gràfica 12. Realització de la feina amb col·laboració / Rebre ajuda dels companys sense demanar- la	216
Gràfica 13. Elaboració conjunta PCP	217
Gràfica 14. Tipologia de les principals accions que formen part de la PCP.....	218
Gràfica 15. Inexistència de PCP, existència d'agents de suport.....	219
Gràfica 16. Elaboració PCP / Continuitat en la seva aplicació	220
Gràfica 17. Ús de recursos formatius de l'empresa	221
Gràfica 18. Identificació elements de suport.....	222
Gràfica 19. Nivell de satisfacció	225
Gràfica 20. Tipologia causa del nivell de satisfacció	226
Gràfica 21. Anàlisi lloc de treball (Contactes regulars).....	227
Gràfica 22. Funcions del PL externes a l'àmbit laboral	230
Gràfica 23. Funcions del PL en la metodologia de TAS	232
Gràfica 24. Difusió del programa TAS.....	234

Gràfica 25. Índex d'integració	235
Gràfica 26. Relació entre l'adaptació entorn laboral i proporcionar elements formatius als companys.....	238
Gràfica 27. Tipologia de les modificacions i/o adaptacions realitzades.....	239
Gràfica 28. Orientació i formació als companys de treball	240
Gràfica 29. Elaboració PCP / Proposta d'estratègies per part del companys de treball.....	242
Gràfica 30. Orientació i formació als companys de treball.....	243
Gràfica 31. Tipologia i incidència de les propostes suggerides pels empleats als PL per millorar el procés.....	243
Gràfica 32. Estratègies que aplica el PL centrades en la tasca.....	246
Gràfica 33. Estratègies que aplica el PL centrades en la integració social	246
Gràfica 34. Recolzament de la tasca del PL per part dels empleats pròxims al TANS.....	248
Gràfica 35. Suport a la tasca del PL per part dels empleats pròxims al TANS.....	249
Gràfica 36. Nivell d'assumpció del rol de PL	250
Gràfica 37 Relació entre assumir funcions del PL i importància del rol de PL	252
Gràfica 38. Valoracions del TANS considerant suficient el temps de suport del PL	254
Gràfica 39. TANS com agent actiu	257
Gràfica 40. Col·laboració de la família i interacció del company de treball	259
Gràfica 41. Tipologia d'activitats en què col·labora la família	260
Gràfica 42. Col·laboració família / Continuïtat en la participació.....	261
Gràfica 43. Implicació de diferents agents de suport recolzant la tasca del PL.....	263
Gràfica 44. Nivell d'implicació dels agents de suport.....	264
Gràfica 45. Disminució gradual dels suports al llarg del procés d'inclusió.....	264
Gràfica 46. Valoració del company de treball de la reducció de la implicació dels agents de suport	265
Gràfica 47. Proposta estratègies al PL / Valoració de la dificultat que suposa en la seva feina proporcionar suport.....	266
Gràfica 48. Tipologia de les principals tasques que el company de treball a ensenyat al TANS sense l'ajuda del PL	270
Gràfica 49. Relació entre la integració del PL a l'empresa i factor d'intromissió.....	273
Gràfica 50. Tipologia de la valoració de la integració adequada del PL a l'entorn laboral.....	273
Gràfica 51. Tipologia de valorar de no intromissió de la presència del PL.....	275
Gràfica 52. Tipologia de la valoració d'intromissió la presència del PL.....	276
Gràfica 53. Tipus de necessitat de suport / interfereix en el rendiment del companys de treball la seva dedicació.....	279
Gràfica 54. Motius on el temps de dedicació del company de treball no ha afectat al seu rendiment	280
Gràfica 55. Motius on el temps de dedicació del company de treball sí ha afectat al seu rendiment	280
Gràfica 56. Valoració de treballar junt al TANS / Nivell de qualitat del procés d'inclusió	281
Gràfica 57. Relació entre satisfacció treballar junt al TANS i realització d'algun present	285
Gràfica 58. Relació d'obsequis rebuts i efectuats entre el company de treball i el TANS	286
Gràfica 59. Valoració dels aspectes més freqüents que els companys de treball parlen amb altres empleats	287
Gràfica 60. Difusió del procés / Comentar als altres empleats el progressos que realitza el TANS	288
Gràfica 61. Relació entre l'orientació del company al TANS i viceversa.....	289
Gràfica 62. Participació del TANS en activitats d'oci / Assessorament sobre qüestions al marge de la feina	293
Gràfica 63. Relació temps que treballa junt al TANS i participació en activitats	294
Gràfica 64. Tipologia de les activitats fora de l'àmbit laboral en les quals participen conjuntament el company de treball i el TANS.....	295
Gràfica 65. Tipologia de les activitats fora de l'àmbit laboral en les quals participen conjuntament	295
Gràfica 66. Relació entre interacció company de treball i família participativa en el procés	297

Gràfica 67. <i>Relació d'entitats de TAS i TANS per sexe</i>	321
Gràfica 69. <i>Suport al TANS relatiu a la informació del tipus de feina a realitzar i condicions laborals concretes (inici de la contractació)</i>	322
Gràfica 70. <i>Suport al TANS relatiu a la informació de les condicions laborals després de l'adaptació inicial</i>	322
Gràfica 71. <i>Davant algun problema relacionat amb la feina a qui demanar ajuda el TANS</i>	322
Gràfica 72. <i>Necessitat de canviar un torn a qui ho demana el TANS</i>	322
Gràfica 73. <i>Davant una queixa important a qui acudeix el TANS</i>	323
Gràfica 74. <i>Ajuda dels empleats al TANS sense demanar-ho</i>	323
Gràfica 75. <i>Principals agents de suport del TANS davant problemes relacionats directament amb la feina</i>	323
Gràfica 76. <i>Temps de suport del PL (expressat pels TANS)</i>	323
Gràfica 77. <i>Demanda de suport del TANS davant l'absència del PL</i>	324
Gràfica 78. <i>Ajudes proporcionades al TANS no relacionades amb la feina</i>	324
Gràfica 79. <i>Participació dels TANS en activitats d'oci fora de l'empresa</i>	324
Gràfica 80. <i>Assessorament del company al TANS sobre qüestions personals</i>	324
Gràfica 81. <i>Realització de la feina amb col·laboració</i>	325
Gràfica 82. <i>Elaboració de PCP conjuntament amb el PL o amb el company de treball</i>	325
Gràfica 83. <i>Nombre de PCP i la seva continuïtat en el temps</i>	325
Gràfica 84. <i>Agents de suport sobre aspectes d'informació empresarial (canvis de torns)</i>	325
Gràfica 85. <i>TANS que identifiquen al suport natural</i>	326
Gràfica 86. <i>Nivell de satisfacció del TANS per l'ocupació laboral</i>	326
Gràfica 87. <i>Informació dels empleats del procés d'inclusió prèvia a la contractació</i>	326
Gràfica 88. <i>Realització d'adaptacions i/o modificacions de l'entorn laboral</i>	326
Gràfica 89. <i>Dedicació del PL a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys</i>	327
Gràfica 90. <i>Estratègies o alternatives proposades pel company de treball al PL</i>	327
Gràfica 91. <i>Companys de treball assumeixen el rol del PL</i>	327
Gràfica 92. <i>Consideració de la importància del paper que juga en aquest procés (company de treball)</i>	327
Gràfica 93. <i>Valoració del temps de suport (PL-TANS)</i>	328
Gràfica 94. <i>TANS com agent de suport</i>	328
Gràfica 95. <i>Col·laboració de la família en els processos 'inclusió</i>	328
Gràfica 96. <i>Parla el company de treball amb els familiars del TANS</i>	328
Gràfica 97. <i>Continuïtat en la col·laboració de la família</i>	329
Gràfica 98. <i>Valoració del company de treball de la dificultat que suposa en la seva feina l'atenció que hi dedica al TANS</i>	329
Gràfica 99. <i>Demanda de suport del PL al company de treball</i>	329
Gràfica 100. <i>Percentatge de situacions on el company de treball ha ensenyat tasques al TANS sense l'ajuda del PL</i>	329
Gràfica 101. <i>Integració adequada del PL dintre de l'empresa</i>	330
Gràfica 102. <i>Si la presència del PL és un factor d'intromissió a l'empresa</i>	330
Gràfica 103. <i>T'han fet algun obsequi els companys de treball</i>	330
Gràfica 104. <i>Has fet algun obsequi als companys de treball</i>	330
Gràfica 105. <i>Anàlisi de les feines que realitza el TANS</i>	331
Gràfica 106. <i>Anàlisi de les feines que realitza el TANS</i>	331
Gràfica 107. <i>Difondre el procés d'inclusió als altres empleats</i>	331
Gràfica 108. <i>Comentar als altres empleats el progressos que realitza el TANS</i>	331
Gràfica 109. <i>Difondre el procés d'inclusió als altres empleats</i>	332
Gràfica 110. <i>Participació dels companys de treball en esdeveniments fora de l'àmbit laboral</i>	332
Gràfica 111. <i>Relació del company de treball amb la família sobre aspectes relacionats amb la feina</i>	332

- QUADRES

Quadre 1 <i>Posicions ideològiques sobre la inserció social de les persones amb discapacitat</i>	52
Quadre 2. <i>Característiques de les hipòtesis i la seva aplicació en la investigació</i>	145
Quadre 3. <i>Principals consideracions observades sobre els suports i les variables que incideixen en els processos d'inclusió laboral</i>	315
Quadre 4. <i>Principals consideracions observades sobre els suports i les variables que incideixen en els processos d'inclusió laboral (continuació)</i>	316
Quadre 5. <i>Principals consideracions observades sobre els suports i les variables que incideixen en els processos d'inclusió laboral (continuació)</i>	317

- TAULES DE CONTINGÈNCIA

Taula de contingència 1.....	335
Taula de contingència 2.....	335
Taula de contingència 3.....	335
Taula de contingència 4.....	335
Taula de contingència 5.....	335
Taula de contingència 6.....	336
Taula de contingència 7.....	336
Taula de contingència 8.....	336
Taula de contingència 9.....	336
Taula de contingència 10.....	336
Taula de contingència 11.....	337
Taula de contingència 12.....	337
Taula de contingència 13.....	337
Taula de contingència 14.....	337
Taula de contingència 15.....	337
Taula de contingència 16.....	338
Taula de contingència 17.....	338
Taula de contingència 18.....	338
Taula de contingència 19.....	338
Taula de contingència 20.....	339
Taula de contingència 21.....	339
Taula de contingència 22.....	339
Taula de contingència 23.....	339
Taula de contingència 24.....	340
Taula de contingència 25.....	340
Taula de contingència 26.....	340
Taula de contingència 27.....	341
Taula de contingència 28.....	341
Taula de contingència 29.....	341
Taula de contingència 30.....	342
Taula de contingència 31.....	342
Taula de contingència 32.....	342
Taula de contingència 33.....	342
Taula de contingència 34.....	343
Taula de contingència 35.....	343
Taula de contingència 36.....	343
Taula de contingència 37.....	344
Taula de contingència 38.....	344
Taula de contingència 39.....	344
Taula de contingència 40.....	344

Taula de contingència 41.....	345
Taula de contingència 42.....	345
Taula de contingència 43.....	345
Taula de contingència 44.....	345
Taula de contingència 45.....	346
Taula de contingència 46.....	346
Taula de contingència 47.....	346
Taula de contingència 48.....	347
Taula de contingència 49.....	347
Taula de contingència 50.....	347
Taula de contingència 51.....	348
Taula de contingència 52.....	348
Taula de contingència 53.....	348

- TAULES

Taula 1. <i>Taxes d'activitat, ocupació i atur de les persones de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat, per sexe</i>	50
Taula 2. <i>Dimensions del Sistema 1992 / 2002</i>	57
Taula 3. <i>Graella de presa de decisions sobre la intensitat del suport</i>	61
Taula 4. <i>Definició i exemples de la intensitat dels suports</i>	62
Taula 5. <i>Principis en la concepció i per a l'aplicació de la Qualitat de Vida</i>	65
Taula 6. <i>Principis i criteris d'intervenció per a el suport a la integració</i>	68
Taula 7 <i>Comparació entre l'enfocament tradicional i l'inclusiu.</i>	71
Taula 8 <i>Fases del Treball Amb Suport.</i>	78
Taula 9. <i>Avantatges del suport natural en els programes de TAS</i>	96
Taula 10. <i>Principals interrogants sobre el suport natural</i>	97
Taula 11 <i>Diferències d'enfocaments en relació a la fase de col·locació</i>	102
Taula 12. <i>Fases del suport natural</i>	104
Taula 13. <i>Estratègies del PL per facilitar suports naturals en el lloc de treball</i>	107
Taula 14. <i>Els companys de treball com a suport natural</i>	108
Taula 15. <i>Diferents models de Plans Centrats en la Persona</i>	110
Taula 16. <i>Diferències entre els plans tradicionals i els cercles de suport</i>	116
Taula 17. <i>Estructuració del procés d'investigació</i>	165
Taula 18. <i>Algunes consideracions sobre el disseny del qüestionari en funció dels subjectes de referència.</i>	171
Taula 19. <i>Relació de TANS i PL per entitats i sexe</i>	189
Taula d'Indicadors 1. <i>Índex d'Integració</i>	349
Taula d'Indicadors 2. <i>Percentatge d'implicació dels suports en la tasca del PL</i>	349

- FIGURES

Figura 1. <i>Dos camins complementaris cap a la nova pràctica ordinària</i>	38
Figura 2. <i>Esquema del funcionament dels cercles viciats</i>	40
Figura 3. <i>Sistemes d'inserció social de les persones amb discapacitat en edat laboral</i>	48
Figura 4. <i>Model teòric de retràs mental</i>	58
Figura 5. <i>Model de resultats del suport</i>	60
Figura 6. <i>Jerarquia de la qualitat de vida</i>	66
Figura 7. <i>El rol del PL com a facilitador del suports naturals</i>	98
Figura 8. <i>Model ecològic d'anàlisi de valoració de la feina</i>	101
Figura 9. <i>Dimensions del suport en l'entorn laboral</i>	106
Figura 10. <i>Línies de suport centrades en el TANS</i>	112
Figura 11. <i>Exemples de mapes personalitzats implicant a les persones més significatives</i>	118
Figura 12. <i>Perspectiva de qualitat en el Treball amb Suport</i>	122
Figura 13. <i>Esquema del plantejament dels objectius dintre del procés d'inclusió sociolaboral</i>	143
Figura 14. <i>Plantejament dels objectius dintre del procés d'inclusió sociolaboral</i>	186

- ESQUEMA

Esquema 1. <i>Anàlisi del lloc de treball</i>	81
Esquema 2. <i>Etapes de la fase d'adaptació i entrenament</i>	84
Esquema 3. <i>Desenvolupament de l'anàlisi de contingut</i>	139
Esquema 4. <i>Ratio de participants per entitats de TAS</i>	167
Esquema 5. <i>Planificació de la investigació</i>	177
Esquema 6. <i>Relació dels objectius i les hipòtesis d'investigació</i>	180

AGRAÏMENTS

Vull expressar el meu agraïment més sincer a totes les persones que durant el transcurs d'aquesta investigació m'han ajudat amb la disponibilitat i participació fent possible que aquest esforç hagi pogut arribar a bon termini:

A tots els *treballadors i treballadores amb necessitats de suport* que han col·laborat contestant a les preguntes del Qüestionari '*Del Suport Natural*' que amb les seves oportunes ressenyes i valoracions han detallat en què consisteix el seu procés d'inclusió laboral que han iniciat.

A tots els *companys de treball i/o supervisors* per dedicar el temps a la contestació del *Qüestionari*, així com per les aportacions que han contribuït certament, a un millor coneixement de les experiències laborals i que estic segur que, a l'hora, els hi ha permès reflexionar sobre la importància del seu paper com a *suport natural* en els processos dels projectes personals en els que estaven implicats.

A tots els preparadors i preparadores laborals per la seva atenció i dedicació que, en el present treball, es concreta en la pròpia implicació i en la dels altres la contestació del *Qüestionari* aportant el seu suport a un investigador debutant, que sí estava mancat de suport, en el major sentit de la paraula. A tots ells gràcies pel seu esforç i per la seva participació.

També vull expressar el meu agraïment a les persones responsables de les entitats participants –que si comences a enumerar el llistat seria llarg– però que gràcies a la seva decisió han fet possible posar en comú la tasca que en el dia a dia es va generant i consolidant així la metodologia del *Treball amb Suport*.

Per altra part, voldria expressar la meva reconeixença a les persones que durant el transcurs d'aquesta investigació m'han recolzat i animat per continuar endavant en la tasca iniciada, com han estat i són:

En Ferran Bellver, tant pels suggeriments, comentaris i reflexions com pel material documental proporcionat i, per la seva participació en el procés del validació del Qüestionari '*Del Suport Natural*'.

En Salvador Martínez (ASPANDEM), en Josep Lluís Oliver (UIB), na Francesca Salvà (UIB), en Bartomeu Rio (Centre Migjorn-INTRESS), na Joana Fuster (Consell de Mallorca), na Aina Grimalt (ASPAS), totes elles m'han ajudat amb suggeriments vàlids i oportuns envers a l'elaboració del present treball.

I molt especialment a,

En Lluís Ballester (UIB) que sempre i en tot moment ha estat donant-me suport en totes i en cadascuna de les meves incerteses metodològiques, aportant-me amb les seves propostes qualitat i rigor a la investigació.

En Joan Jordi Muntaner (UIB) que, a més de la fortuna de gaudir de la seva direcció d'aquesta tesi doctoral, ha estat també un company, incentivant la meva tasca gràcies a la seva perseverança i insistència en el seguiment, desenvolupament i seqüenciació del treball, a més de contribuir i clarificar la meva visió particular i general de la tesi.

ANOTACIÓ:

Vull remarcar que al llarg de la redacció d'aquest treball d'investigació, per tal de fer possible una lectura més fluïda, he optat per l'ús de termes genèrics com per exemple: preparadors laborals, treballadors, companys, supervisors, etc., en lloc de preparadors/preparadores laborals, treballadors/treballadores, etc., sense pretendre en cap moment donar-li un caire discriminatiu.

També, amb la intenció de no cansar al lector i evitant ser reiteratiu, he optat per l'ús d'abreviatures, considerant que millorava la comprensió de la lectura. Entre aquestes es troben les següents:

- TAS - *Treball amb Suport*
- TANS - *Treballador/treballadora amb necessitat de suport
(o els seus plurals)*
- PL - *Preparador/preparadora laboral (o els seus plurals)*
- PCP - *Planificació o programes centrats en la persona*

INTRODUCCIÓ

INTRODUCCIÓ

La present investigació pretén apropar-se al *cotinuum* que suposa dur endavant un procés d'inclusió sociolaboral amb treballadors amb discapacitat als quals he volgut denominar *treballadors amb necessitats de suport* (TANS), donat que no conec cap treballador que durant el transcurs de la seva tasca diària no requereixi de les ajudes, orientacions o assessorament d'altres companys competents; en definitiva, que no necessiti dels suports adients i adequats que li permetin realitzar la seva feina correctament. D'aquesta manera podem dir que, el que ens diferencia uns dels altres és per una part, la intensitat del suport, el grau i la freqüència en què aquests són proporcionats, i per l'altre, les persones que estan disponibles i ofereixen les ajudes necessàries perquè les que les rebin puguin adaptar-se plenament al seu entorn concret, que en unes situacions d'inclusió laboral les oferirà el personal especialitzat, com pugui ser el *preparador laboral* (PL) o demés professionals dels serveis de *Treball amb Suport*, i en altres, seran proporcionades pels mateixos companys o empleats del TANS, entesos com a suports naturals d'aquests.

Des d'aquesta perspectiva veiem que la importància que adquireix el concepte de suport en tant que des del seu disseny i de la seva aplicació se'n deriva tota una línia d'intervenció que fonamenta els processos d'inclusió. No es tracta d'aconseguir únicament un treball dintre d'un sistema normalitzat, o dintre del mercat laboral ordinari, com tampoc es tracta de treballar per aconseguir un salari adequat o similar al que reben els altres empleats de la mateixa categoria laboral,... Podem determinar que un procés sigui inclusiu o no en la mesura que respon a les necessitats del treballador amb discapacitats significatives, partint de les seves potencialitats i que gràcies al suports proporcionats millori la seva adaptació a les situacions diverses, pugui créixer com a persona autònoma i independent a la mesura de les seves possibilitats, i augmenti la seva qualitat de vida.

L'enfocament dels suports suposa una comprensió novedosa d'entendre les intervencions que han de dirigir la consecució dels objectius establerts. En el nostre cas es tracta, no sols de proveir als TANS d'entorns normalitzats laboralment parlant, sinó que els mateixos membres d'aquests entorns puguin arribar a ser considerats com autèntics referents o models a imitar pels treballadors. En definitiva, parlem d'implicar a les persones que

realment són significatives dintre dels diferents entorns on es desenvolupa i interactua el TANS.

Des de el marc teòric (Verdugo, 2003) entenem molt bé que les persones amb discapacitat presentin limitacions en el seu funcionament, sempre i quan considerem aquest funcionament com la manifestació d'un comportament dintre d'un context o contextos comunitaris típics de les persones en edat i cultura similar; entenem, també que les limitacions personals que cada persona presenta coexisteixen paral·lelament amb altres capacitats, i que aquestes limitacions podran ser minimitzades en funció del desenvolupament d'un perfil que determini els suports necessaris; i donam per fet que si es proporcionen els suports personalitzats i apropiats durant un període perllongat, el funcionament de la persona amb discapacitat generalment millorarà. Per tant, l'enfocament que es proposa és un enfocament multidimensional i ecològic que contempla en tota la seva extensió l'espai vital en el qual interactua, viu i conviu, treballa i gaudeix la persona amb discapacitat. És a dir que contempla, (a) les seves habilitats intel·lectuals, (b) les seves habilitats conceptuals, socials i pràctiques, (c) el seu nivell de participació, interacció i rol social, (d) la seva salut física, mental i els factors etiològics, i (e) els ambients i la cultura dintre del qual es desenvolupa¹.

Fent una retrospectiva en la meua pràctica diària de tots aquest anys anteriors –vint anys treballant, gaudint i aprenent juntament amb les persones amb discapacitat– fins ara propiciant projectes personals d'inclusió sociolaboral, sens dubte he estat conscient dels canvis que dins el terreny de la intervenció s'anaven generant i que definien cada cop més el procés d'inclusió social de les persones amb discapacitat, un procés que presenta com a finalitat última la millora de la seva qualitat de vida.

I és des d'aquesta pràctica diària que puc anotar amb satisfacció alguns dels trets emergents que al llarg d'aquests darrers anys han canviat la manera de configurar i entendre la intervenció envers a les persones amb discapacitats significatives: així, parlem de considerar projectes centrats en la persona; de realitzar valoracions individualitzades basades en la comunitat; de proporcionar '*empowerment*', és a dir, de dur endavant criteris que fonamentin l'autodeterminació, l'autoprotecció reforçant el protagonisme d'aquestes

¹ Citat per Verdugo, en referència a les cinc dimensions proposades per Luckasson *i cols.* (2002) a la revisió efectuada al sistema de la definició de retràs mental de 1992.

persones; de considerar les oportunitats d'ocupació reals i normalitzades en funció dels somnis professionals de cadascú –una persona, un treball, una col·locació individual–; de fer factible la implicació dels suports naturals no sols en el lloc de treball sinó en tots els entorns on aquest treballador interactua; d'establir les nostres pautes d'actuació en funció de la millora contínua de la qualitat en tots els àmbits –analitzant en tot moment els principals eixos que mouen i condicionen la manera en què i com portam a terme la consecució dels nostres objectius: normalització, integració, inclusió, individualització, igualtat d'oportunitats, autodeterminació.

Som plenament conscient que la majoria de persones considera el treball com una activitat bàsica de l'individu que possibilita la seva integració social, li proporciona autonomia personal i li permet desenvolupar un conjunt d'habilitats manuals i/o intel·lectuals que el converteixen en un subjecte social productiu, creatiu i valorat pels demés. El treball és un dels factors primordials que faciliten a les persones atènyer a una plena normalització social. No hi ha dubte del valor que això representa per a les persones amb discapacitat o pels milers de treballadors que desitgen aconseguir un lloc de treball normalitzat, valorat i productiu i que mai han pogut gaudir d'aquestes opcions, ni han tingut les mateixes oportunitats que els demés treballadors sense discapacitat.

L'aparició de la metodologia de *Supported Employment* ha propiciat tot un seguit de canvis i innovacions en l'àmbit de la inclusió sociolaboral per a persones amb discapacitats significatives, implicant noves formes d'intervenció per part dels professionals que, dia a dia, realitzen la seva tasca per a la consecució d'un lloc de treball i que sigui el més normalitzat possible dintre de la seva comunitat.

La implantació de nous programes de *Treball Amb Suport* i la seva aplicació per part dels serveis específics ha anat configurant i donant consistència a un nou professional o agent d'intervenció, el ***preparador laboral***, el qual dóna coherència als principis fonamentals del *supported employment* mitjançant l'aplicació sistemàtica de la seva metodologia.

Aquest procés d'inclusió sociolaboral que es fonamenta en la lògica de l'heterogeneïtat, de les necessitats i llurs suports, de l'elecció i de les pròpies potencialitats de les persones amb discapacitat, és de fet, un valor a respectar i a potenciar, i no un problema o una dificultat a eliminar. Així doncs, la metodologia del *Treball Amb Suport* ha donat lloc a un nou model

d'intervenció encaminat a donar resposta a les necessitats d'ocupació –establint les prioritats oportunes en funció de la capacitat d'elecció i de les potencialitats de la persona amb discapacitat– per tal d'augmentar la qualitat de vida en tota la seva extensió.

Sóc conscient que el fet de generar oportunitats reals d'ocupació per als TANS amb les condicions més normalitzades possibles implica superar una diversitat d'obstacles i cercar alternatives adients als mateixos, implementant una àmplia varietat d'estratègies per aconseguir fer real, en la mesura de les seves possibilitats, l'opció que ha estat elegida: una ocupació remunerada dins un entorn normalitzat.

Quant vaig començar, –a nivell professional–, a dur a terme els primers processos d'inclusió laboral (l'any 1991) en entorns normalitzats, recordo que sempre tenia al cap dues premisses bàsiques que amb els meus companys sempre comentàvem:

Primera,

‘– en el *Treball amb Suport* el preparador laboral és la peça clau, el professional que controla i analitza totes aquelles variables que contribueixen a l'adaptació dels joves treballadors amb discapacitats significatives al seu lloc de feina i al manteniment del mateix, assegurant en tot moment un rendiment i una qualitat de producció, la més òptima possible procés d'integració’.

Segona,

‘– no existeix una resposta correcta per a cada problema o situació que se'ns plantegi en un entorn determinat. Treballadors amb necessitats similars d'entrenament respondran de manera diferent i requeriran estratègies diferents d'intervenció’.

És a dir, segons la teoria des del primer dia en què vaig començar a dur a terme processos de projectes personals vaig constituir una peça evidentment *clau* del procés d'inclusió laboral. Però realment a nivell personal i professional, mai m'he sentit *clau* de res, més bé m'he sentit responsable i compromès en totes les intervencions que dut a terme de manera conjunta amb el treballador amb necessitat de suport, perquè l'èxit dels objectius fossin reals i a l'altura de les expectatives i somnis d'aquest.

A llarg de tots aquests anys la tasca realitzada ha donat molt fruits, moltes satisfaccions a mesura que les oportunitats d'ocupació es feien palès i els empresaris del món normalitzat confiaven cada cop més amb uns treballadors que sempre havien anat (i malgrat tot, encara

hi van) per davant amb les seves taxes d'atur. Però també ha donat lloc a altres plantejaments que per mi són del tot rellevants, com pugui ser la consideració dels companys de treball com elements de suport imprescindibles per dur a terme amb èxit l'adaptació del TANS a l'entorn laboral, i la implicació en els processos d'inclusió de les persones que són realment significatives per aquests treballadors.

Entenc, per tant, que el *Treball amb Suport*, com a model metodològic que pretén aconseguir *'una ocupació competitiva en entorns integrats, per aquells individus que tradicionalment no han tingut aquesta oportunitat, emprant preparadors laborals preparats adequadament i fomentant la formació sistemàtica, el desenvolupament laboral i els serveis de seguiment, entre d'altres'* (Wehman, Moon, Everson, Wood i Barcus, 1987), dóna resposta als nous plantejaments que s'estan duent des d'una vessant multidimensional i ecològica.

Amb la present investigació pretenc conèixer en profunditat el procés d'adaptació del TANS a l'empresa des de tres enfocaments diferents que afecten als principals protagonistes d'aquest procés: el mateix TANS, el PL i el company de treball/supervisor. Des del meu punt de vista, considero important conèixer les valoracions expressades pels TANS sobre aspectes relatius al seu projecte personal i professional, com per exemple, com valoren les ajudes que reben, amb quins suports compten a l'empresa, determinar si presenten una iniciativa a l'hora de demanar les ajudes, veure si interactuen amb els companys en distints contextos, o saber quin és seu nivell de satisfacció per l'oportunitat laboral que han obtingut, etc.

Per altra part, el PL també és constitueix no sols en un professional que proporciona suport i atén a les necessitats del TANS, sinó que aquest també rep el suport dels empleats de l'empresa i també d'altres recursos externs a aquesta. És important poder determinar en quin moment del procés d'inclusió el TANS rep els suports, si aquests són proporcionats de forma directa o indirecta, quines estratègies d'intervenció aplica el PL per aconseguir la implicació dels suports naturals, quins tipus de funcions són les que realitza com a professional, determinar si s'adrecen únicament als entorns laborals, o per el contrari hi ha una extensió cap als àmbits comunitaris, com valora el temps de suport o d'intervenció directa que ofereix al TANS, quina tipologia d'ajudes són les més freqüents, etc.

I en relació als companys de treball i/o supervisors l'objectiu és conèixer com valoren el procés d'inclusió d'aquest col·lectiu específic de treballadors, fins a quin punt el company de treball és conscient del seu paper com a *suport natural* que facilita i millora no només, el procés d'adaptació a l'empresa sinó també, la realització de les tasques; veure si s'implica en el procés des de l'inici del contracte del TANS, o saber com valora el paper del PL dintre de l'entorn laboral; si assumeix les tasques d'aquest de manera directa o senzillament fluctua segons les circumstàncies de producció o del clima laboral, etc.

Per tant, els objectius que es volen analitzar amb aquest treball no estan exempts de complexitat, si més no, volen respondre a l'interrogant de si en els processos d'inclusió laboral es manifesta la *presència del suport natural*, com ha estat identificat, com s'ha aconseguit la seva implicació, com actua i accepta aquest el seu rol i, com es valorat pel TANS

Pel que respecta a la configuració del treball que es presenta a continuació, podem dir que està estructurat entorn a tres parts diferenciades no exemptes de relació. La primera part, correspon als referents teòrics i conceptuals i que a la vegada es troba dividida en dos blocs diferenciats. En el primer bloc, el marc de referència subdividit en quatre capítols s'endinsa en el món de les persones amb discapacitat, analitza la importància que les persones donen al treball, el dret a la igualtat d'oportunitats i les opcions sociolaborals, el marc legal i normatiu; també tracta d'explicar l'evolució conceptual que ha sofert el concepte de discapacitat i de la revisió que d'aquest se'n ha fet i que afecta a les presents intervencions que vulguem dur a terme. Al mateix temps també és fa referència a la importància dels suports, entesos com un autèntic paradigma d'intervenció i, per últim, es comenta el concepte de qualitat de vida, concepte que condiciona i fonamenta el perquè de tota intervenció amb les persones amb discapacitat.

El segon bloc, amb els seus vuit capítols s'endinsa d'una forma clara dintre del procés d'inclusió laboral des de la perspectiva del *Treball amb Suport* fent referència als seus principis i característiques, a l'extensió d'aquest com a model metodològic en el nostre país, a la importància que presenta el suport natural, al paper que juga el preparador laboral, a l'estructuració de les fases que condicionen el suport natural, a les estratègies de recerca d'aquests suports, a la planificació centrada en la persona, així com al procés de millora contínua de la qualitat del model.

La segona part, s'introdueix en el disseny metodològic de la investigació. Estructurada en set capítols, intenta aprofundir en els antecedents que han condicionat la realització d'aquesta investigació i en la seva proposta metodològica. A més, es fa referència a les característiques i criteris adoptats, als objectius i hipòtesis plantejades dintre del context d'anàlisi no paramètrica. Per últim es fa referència a les fases i estructuració del procediment acceptat.

La tercera part –empírica– recull l'anàlisi de la realitat i la interpretació dels resultats obtinguts. Dividit en tres capítols, intenta realitzar una descripció de les dades aportades i una acurada anàlisi dels resultats en funció dels objectius plantejats i de les hipòtesis que els fonamenten. Per últim es despleguen les conclusions i les propostes extretes de la investigació.

PRIMERA PART. ELS REFERENTS TEÒRICS I
CONCEPTUALS

1. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I OCUPACIÓ LABORAL

Actualment, a la nostra societat, i de cada cop més, el treball experimenta un sever procés de redimensionament, on aquest factor d'ocupació continua essent de manera indiscutible un dels principals elements del que disposa el ciutadà per participar en la vida social i estar inclòs en la comunitat. La condició de persona activa, que realitza un treball útil, que col·labora en el desenvolupament de la pròpia comunitat, és un dels factors que alimenten el sentiment de pertinença, millorant la motivació vital de l'individu i la seva autoestima.

Ens agradi o no, a la nostra societat el treball és probablement l'indicador que més representa la independència d'una persona i la seva aportació a la societat. Més o menys tots tenim clar que treballar és important, perquè aconseguir un lloc de treball suposa la possibilitat d'una independència econòmica i personal que afecta a la presa de decisions sobre l'elecció que cadascun de nosaltres pot fer sobre el tipus de vida que desitja o al que pot aspirar. La capacitat econòmica que s'assoleix a través del treball remunerat dona en major o menor mesura l'accés als medis i serveis que ofereix la comunitat i que contribueixen al benestar de tots els qui hi conviuen. D'altra banda, des del punt de vista psicològic i social, el treball permet a l'individu reduir els sentiments de soledat, construir la identitat personal, reforçar el sentit d'utilitat, afavorir la consecució dels objectius vitals i la possibilitat d'establir relacions interpersonals en altres contextos diferencials (Schneider i Ferritor, 1982; Verdugo i Jenaro, 1993; Calvo, Sarto, Ortiz, Andrés, 1997; Leach, 2002); a més, un treball es considera també una mesura de l'èxit personal en la comunitat, ja que si estar sense feina pot arribar a ser estigmatitzant, un treball que no contribueixi a augmentar la qualitat de vida d'una persona pot significar una clara forma d'esclavitud (Mank, 1996).

“El empleo en nuestra sociedad, significa la seguridad, la planificación del futuro, un status social (...) la posibilidad de acceder a una mejor formación, cultura y niveles de salud, relaciones sociales, la realización personal, etc.” (Vega, 2000, 281)

Aconseguir una ocupació, adaptar-se al lloc de treball, mantenir-se en el mateix i progressar són moments que configuren un procés llarg i complex. Un procés que no s'estableix ni es configura en una seqüència lineal. Els continus canvis que exigeixen una permanent readaptació o una nova acomodació impliquen cada vegada més per part dels

professionals una actitud oberta cap el compromís de fomentar estratègies de suport continuat, adaptant-se a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat.

En un context en què la persona amb discapacitat és la primera en ésser acomiadada i la darrera en ésser contractada, en la majoria de vegades la inclusió laboral es veu condicionada negativament per l'alt nivell d'atur, els prejudicis empresarials a causa del desconeixement d'aquests treballadors amb necessitat de suport i a causa de la baixa qualificació formativa i professional que presumiblement es pensa que presenten (CALEIDOSCOPIA, 1997).²

Tots, a hores d'ara, hem sentit parlar sobre la *normalització*³ i sobre la importància de la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat, i és realment en aquest àmbit on es fa palès la dificultat d'aquest col·lectiu per poder integrar-se de forma plena a la societat. Quan es menciona la inclusió laboral com a via de normalització de persones amb discapacitat s'està fent referència tant a l'exercici d'un dret fonamental de la persona, com a permetre que aquesta pugui realitzar activitats per les que sí està capacitada o pot arribar a ser competent amb un adequat entrenament, aconseguint d'aquesta manera millorar i incrementar les seves possibilitats d'interacció i adaptació en el seu entorn. Per aconseguir aquesta meta, que no és gens fàcil, és necessari superar molts d'obstacles existents en els diferents contextos pròxims a la persona amb discapacitat, ja sigui al familiar, social o, perquè no dir-ho, a les entitats o professionals on les intervencions que li proporcionen es fonamenten en la successió de programes fortament estructurats i que manifesten una certa

² “El empresario desde el desconocimiento construye su propia tipología de discapacitados que le aproximan o alejan de la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, basándose en tres factores: la apariencia, la movilidad y la salud” (95)

“La estructura del discurso empresarial sobre los puestos de trabajo más apropiados para trabajadores discapacitados parte de una actitud positiva hacia la integración. Pero esta integración no puede partir sólo de los empresarios sino de cambios de mentalidad que afecten a la sociedad en su conjunto, sin esos cambios de actitud sociales previos, cualquier discriminación positiva a favor de los trabajadores discapacitados iría en detrimento de la empresa. Ellos no se sienten precursores en el tema de la integración” (100).

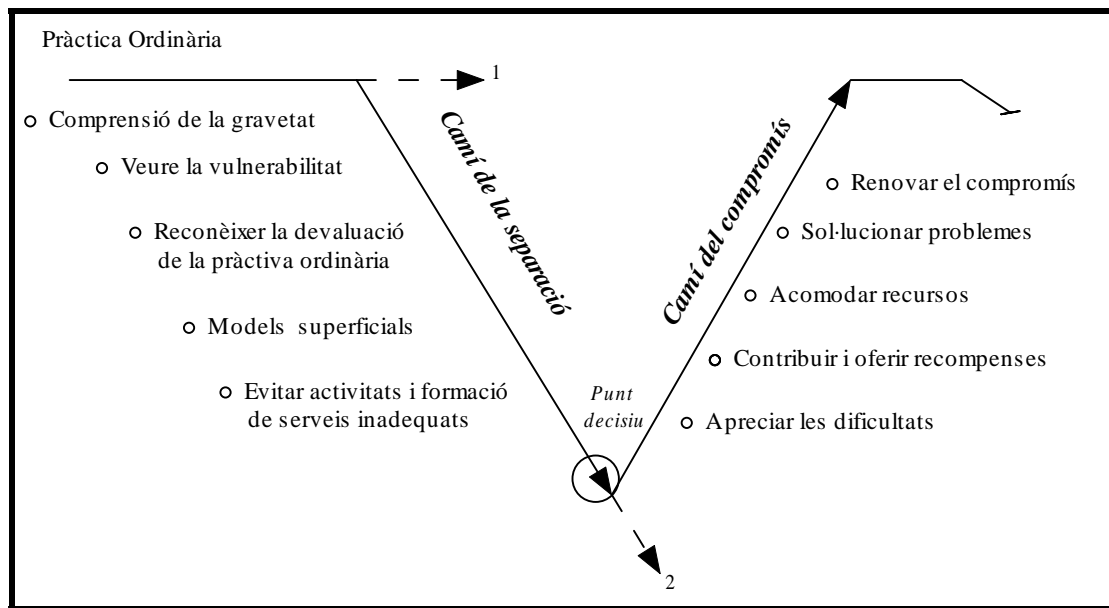
³Les idees que a finals de la dècada dels anys cinquanta i inici del seixanta començaven a passejar-se pel nord d'Europa gràcies a Bank-Mikkelsen (1975, 18), varen deixar ja la porta oberta al concepte de normalització: “la posibilidad de que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a la normal como sea posible”. I aquest concepte, incorporat com a principi directriu a la llei danesa l'any 1959 va ser decisiva per a les futures reformulacions generades per altres dos autors: Nirje (1969) on considerava la necessitat de “hacer accesibles a los deficientes mentales las pautas y condiciones de la vida cotidiana que sean tan próximas como posible a las normas y pautas del cuerpo principal de la sociedad”; i posteriorment Wolfensberger (1972) que va proposar la definició evolutiva del concepte i que ha incidit fins a l'actualitat com a premissa que fonamenta tots els àmbits de les polítiques socials: “La utilización de medios que sean tan culturalmente normativos como sea posible para establecer, propiciar o apoyar conductas, apariencias e interpretaciones que sean tan culturalmente normativas como sea posible”. (Wolfensberger, 1986, 13).

inseguretat i desconfiança cap a la persona amb discapacitat, o amb el conformisme, o la infravaloració del treball com a mitjà per aconseguir una vida més independent i que permeti considerar a la persona amb discapacitat més segura, capaç i amb ganes de superació (Galán, 1995). Per a la persona amb discapacitat, el treball, sobretot si aquest es dóna regularment en entorns laborals amb treballadors sense discapacitat, reforça la seva integració en la comunitat ja que permet assumir al mateix temps el rol normalitzat d'adult, que de fet és un objectiu fonamental de tota intervenció amb les persones amb discapacitats significatives (Wolfensberger i Tullman, 1982).

El que no podem fer és perdre la perspectiva en el fet de centrar la nostra intervenció en postulats ensorrats en una pràctica ordinària deslligada dels principis que inicialment la fonamentaven. Aquest aspecte és el que O'Brien (s.d.) té en consideració quan el principi de normalització és dut cap a la pràctica errònia que certament es produeix entre els professionals que treballen amb les persones amb discapacitat que presenten dificultats per assumir nous reptes, noves metes en benefici de les persones a les quals atenen, donat que les premisses que fonamenten la seva pràctica diària no resideixen en la pròpia persona sinó en la justificació del servei que ofereixen. Així, tal com es pot apreciar a la *Figura 1*, O'Brien estableix dues vies complementàries per a la ruptura de la pràctica errònia o de la pràctica ordinària que s'ha desvirtuada dels principis inicials que fomentaven la seva intervenció: (a) el camí de la separació o ruptura, *detachment*, on s'especifica que es necessari superar i ser conscients del model ancorat en postulats erronis i invalidats, ja que no es centren en la persona per arribar a possibilitar el canvi cap (b) el camí del compromís, *commitment*, el qual permeti anar introduint i incidir en nous valors i nous reptes (centrats en la persona, en la superació de les dificultats i l'ajustament dels suports) tant com sigui possible a la vida de les persones, ja sigui des de la intervenció (procés) com des del serveis o recursos (medis) que es proporcionen⁴

⁴ El camí de la *separació* comença amb la ruptura de la rutina inconscient de la pràctica ordinària, i acaba en l'elecció conscient d'aturar els aspectes d'aquesta pràctica que són perjudicials per a la persona amb discapacitat. La proposta pel canvi suposa un 'punt decisiu' que inicia el camí del *compromís* arribant a la consecució amb un nou nivell de pràctica ordinària que inclou una major capacitat per oferir nous suports, experiències i rols més valorats. Tal com exposa O'Brien, pot succeir que els professionals consideren que la pràctica ordinària no necessita de cap canvi i continuïn amb la pràctica (1) assentats en la falsa creença de '*nosaltres ja li proporcionam a la persona tant com ens és possible*'; o bé, consideren que el punt decisiu no és determinant, continuant la línia descendent (2) assentats en la falsa creença que '*ningú pot treballar perfectament, no cal doncs dedicar-hi més esforços*' (pp. 5-6).

Figura 1. Dos camins complementaris cap a la nova pràctica ordinària (O'Brien, s.d., 6)



El que es pretén inserir de tot aquest plantejament és la necessitat de recalcar, tantes vegades com siguin necessàries, que el principi de normalització representa un pas més que la simple integració; el seu fi és aconseguir superar la discriminació positiva envers a les persones amb discapacitat i substituir-la pel principi de legalitat.

“La normalització no és un nou “isme”, sinó més aviat un antidogma que proclama que no necessitem teories especials per als deficients mentals sinó la igualtat en el sentit que aquí la utilitzem” (Bank-Mikkelsen, N., 1983, 16)

1.1. OPCIONS SOCIOLABORALS I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

L'evolució de les concepcions sobre les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat és un tema complex que està lligat a les transformacions del concepte mateix de deficiència, discapacitat i minusvalidesa amb la imbricació dels conjunt de factors socials, polítics i econòmics.

Gràcies a la introducció del principi de *normalització*, els postulats que fins ara generaven les intervencions i les pautes de rehabilitació envers a les persones amb discapacitat varen començar a modificar els seus plantejaments. L'aplicació d'aquest principi implica una individualització de l'atenció que les societats presten per donar resposta a les necessitats dels distints ciutadans. D'aquesta manera, les persones amb discapacitat no conformen un

grup especial, sinó persones que, com altres, tenen necessitat d'una atenció especial a la qual tenen dret com a qualsevol ciutadà i a la qual han de trobar resposta a les mateixes institucions que qualsevol ciutadà (Vilar, 1995). És evident que la normalització no pot resoldre tots els problemes, però sí recalca la seva importància des de dos caires diferenciats i entrelaçats a la vegada: (a) considerar el principi com un *objectiu* en si mateix i, (b) considerar la necessitat d'arribar-hi per mitjà de serveis i de processos com més normalitzats millor (Wolfensberger, 1986).

Aquest principi ha estat objecte de molts debats, ha rebut moltes crítiques generades sobretot a partir d'algunes interpretacions errònies. Sols anotar tal com ja fa temps va dir Perrin (1989, 25) que:

*“La normalización es una condición necesaria, que **proporciona** [el text en negreta és de l'autor] un marco con directrices e implicaciones importantes para muchas acciones y programas específicos. Pero no tiene la pretensión de responder a todas las preguntas posibles. Incluso dentro de un contexto de normalización, se necesitan buenos programas, personal y voluntarios formados e interesados, padres y amigos colaboradores animados. La normalización no resolverá todos los problemas, y, sin embargo, en entendimiento y la puesta en práctica del principio proporcionará un buen comienzo”.*

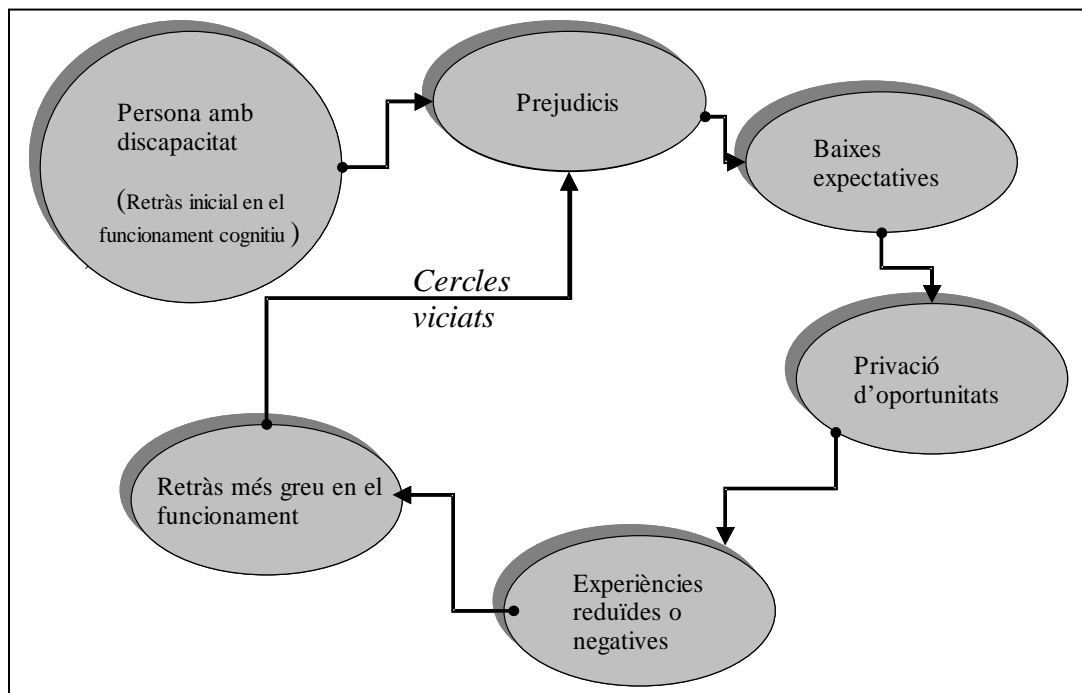
Avui per avui, com ja s'ha dit anteriorment, l'ocupació laboral, el treball ens permet, entre d'altres coses, guanyar diners. La riquesa, la disponibilitat de recursos, entre ells els econòmics, ens dóna cert control a l'hora de satisfer les nostres necessitats i ens permet realitzar les eleccions que consideram importants per a la nostra vida. Les persones amb discapacitats significatives tenen limitades oportunitats d'aconseguir accedir a una ocupació laboral i un treball remunerat. Les oportunitats laborals per a aquests treballadors s'han caracteritzat per no ser remunerades (amb unes remuneracions ínfimes) i associades amb altres serveis i suports considerats com imprescindibles. Les millors oportunitats de treball es troben en el mercat laboral competitiu, on treballa la gent que vol disposar de recursos, que implica assumir nous reptes i canvis d'enfocaments si es vol dur a terme un procés d'inclusió des de la perspectiva més normalitzadora possible (Morgan, 1999).

La imatge social del treballador, i més concretament del treballador amb discapacitat és un constructe teòric i modèlic que afecta a tots els membres d'una comunitat. I aquesta imatge no es defineix a través d'uns trets concrets definint un model de persona diferent sinó que està en funció de les creences i expectatives que cadascun de nosaltres pugui considerar.

Per això, no és estrany considerar la imatge simplificada, equivocada i estereotipada que en molts d'indrets es té de les persones amb discapacitat, que dona lloc a actituds negatives i a la manca d'oportunitats que van en detriment de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat.

Un exemple extrem de *devaluació* per a una persona amb discapacitat és la manera en què aquest individu, el qual és contemplat com a *diferent*, arriba a ser sinònim de la seva identitat, és a dir, la seva minusvalidesa es converteix amb la seva ocupació forçosa. És el que O'Brien (1985) denomina '*cercles viciats*' (veure *Figura 2*). Malgrat tot, el sol fet de considerar aquesta devaluació en tota la seva integritat ens pot proporcionar més objectius i instruments per possibilitar el canvi, és a dir, podem començar per canviar les expectatives: en primer lloc, les nostres i a la llarga les de la societat (la família, els amics, els companys de feina, els empresaris, ...) i, evidentment, les de les persones amb discapacitat.

Figura 2. Esquema del funcionament dels cercles viciats (O'Brien, 1985)



(adaptació pròpia)

Per tant, poder disposar de l'oportunitat d'accedir a una ocupació remunerada no sols és una garantia d'independència econòmica, a més a més, és un factor important que determinarà el grau d'inclusió social, i per extensió el nivell de qualitat de vida que es podrà assolir. El treball implica dins la nostra societat actual un prestigi i és una demostració de validesa, per la qual cosa el que les persones amb discapacitat reclamen és el seu dret a un treball

digne, amb prestacions adequades i justes. I, en el cas d'una persona amb discapacitat, el treball representa a més, un recurs insubstituïble, que fomenta la seva inclusió social plena (Muntaner, 2001).

Cal senyalar també que, tot aquest discurs argumentat fins ara no es farà tangible sinó està recolzat per un marc legal i normatiu que el fonamenti. Un marc legal que gràcies a l'aprovació de la nostra Carta Magna de 1978 passà a regular el nostre estat de dret i a canviar els anteriors pilars que fonamentaven la vida política, econòmica, cultural i social. A partir d'aleshores s'estableix clarament *'la responsabilitat que tenen els poder públics per promoure les condicions que facin possible que la llibertat i la igualtat dels individus siguin reals i efectives, que puguin ser assumides en plenitud facilitant a la vegada la participació de tots els ciutadans en tots i cadascun dels àmbits de la seva vida'* (art. 9.2). I pel que pertoca al treball afirma que tots els ciutadans *'tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió i ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i la de les seves famílies'* (art. 35). A més s'al·ludeix especialment a les persones amb discapacitat quan estableix que *'els poders públics realitzaran una política de prevenció, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals es prestarà l'atenció especialitzada que requereixen i empararan especialment en la consecució dels drets que aquest Títol atorga a tots els ciutadans'* (art. 49).

Així doncs, a partir de la Constitució de 1978⁵ s'obri un nou marc jurídic que condicionarà cada vegada més el futur de la nostra societat, donant peu a la promulgació de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (LISMI) i al Programa d'Integració Escolar (*R.D. 6 de marzo de 1985 de Ordenación de la Educación Especial*). La LISMI⁶, en el seu Títol VII, fixa com a finalitat primordial de la política d'ocupació per

⁵ Ja a l'*Estatut dels Treballadors* i la mateixa *Llei 51/1980 d'ocupació*, de 8 d'octubre s'estableix el dret de no ser discriminat en les relacions laborals per raons de deficiències físiques, psíquiques o sensorials. Igualment, es reconeix la legitimitat de les mesures de discriminació positiva que s'han de prendre a favor de l'ocupació dels minusvàlids, a l'emparo de l'art. 49 de la Constitució. A més, l'art. 13 de la Llei 51/1980 estableix que amb l'objecte de facilitar la col·locació i ocupació selectiva dels disminuïts *'... el Govern dictarà normes relatives al foment de la contractació i beneficis especials a les empreses, tot referit a qualsevol tipus de centre de treball, així com la creació i ampliació de les empreses d'ocupació protegida i centres ocupacionals'*.

⁶ La Llei aborda directament la inserció social de les persones amb discapacitat fonamentant tota la seva estratègia en els següents principis: - Normalització i integració, on afirma que *"serà finalitat primordial de la política d'ocupació dels treballadors minusvàlids la seva integració en el sistema ordinari de treball..."* (art.37); - No discriminació, del què senyala que *"s'entendran de nul·litat i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de les*

a les persones amb discapacitat la seva integració en el sistema ordinari de treball o, en el seu defecte, en l'article 37 contempla la seva incorporació al sistema productiu mitjançant la fórmula especial de treball protegit: *“els Centres Especials de Treball són aquells que tenen per objectiu principal el de realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat, i tenint com a finalitat l'assegurament d'una ocupació remunerada i la prestació de serveis d'ajustament personal i social que requereixin els seus treballadors amb minusvalidesa; a la vegada que sigui un medi d'integració del major nombre de minusvàlids al règim de treball normal”* (art. 42).

Els centres especials de treball són actualment una realitat, en alguns indrets fins i tot massa arrelada, que genera una infraestructura i recursos que cada cop més van en augment, repercutint en la necessitat d'incentivació per a la seva creació i manteniment. Però, tal com afirma Martínez, (2001, 239), els centres de treball *“existen sin olvidar que **cumplen una función que nace legislativamente en defecto de otra: la integración en el sistema ordinario de trabajo** [el text en negreta és de l'autor] **Y con una vocación ambivalente, que se ha mostrado contradictoria, entre producir como cualquier otra empresa, y facilitar al mismo tiempo la transición de las personas con discapacidad contratadas, al mercado ordinario”***.

Seguint amb aquest discurs d'en Martínez, és evident que la transició al mercat obert pot ser considerada des de dos punts de vista: per als defensors dels centres protegits, com una directriu política on la seva finalitat és minvar o eliminar les ajudes actuals als centres⁷, i per a la resta, la transició és un principi i procediment que pot fer realitat la participació de les persones amb discapacitat en els processos productius en les empreses ordinàries, forçant als sistemes assistencials i de treball protegits a assumir el repte, i transitar cap a l'ocupació en la comunitat.

Malgrat tot, hi ha una consideració prèvia que implica remoure les coordenades que regeixen els paràmetres en els que ens movem: segregació no és igualtat. Sobretot si tenim

empresas que suposin en contra dels minusvàlids discriminacions en l'ocupació, en matèria de retribucions, jornades i demás condicions de treball” (art. 38.2); - Equiparació d'oportunitats, donat que la Llei explicita que *“es fomentará l'ocupació dels treballadors minusvàlids mitjançant l'establiment d'ajudes que facilitin la seva integració laboral”* (art. 38.4).

⁷ *“En la actualidad los Centros Especiales de empleo perciben como una amenaza para su organización productiva la marcha de trabajadores ya entrenados, razón por la que no potencian su salida hacia el mercado laboral ordinario”* (CES, 1995, 38).

present les recomanacions i resolucions del Consell de la Unió Europea relatives a la integració laboral i a la igualtat d'oportunitats. Així la *Comunicación de la Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Minusvalía*, per part de la Comisión de las Comunidades Europeas (1996)⁸, resalta que el col·lectiu de les persones amb discapacitat s'enfronta a un ampli ventall d'obstacles que li impedeixen aconseguir la igualtat d'oportunitats, la independència i la plena integració econòmica i social. La resolució de la comunicació insistia en què els sistemes de protecció social en els diferents països havien generat o permès el desenvolupament de centres i serveis per atendre a les persones amb discapacitat, i que en la majoria dels casos els programes de suport posats en funcionament o bé proporcionaven un mínim d'atenció, que moltes vegades era insuficient, per promoure la participació o s'orientaven fonamentalment cap al manteniment de la persona i no cap a la seva qualificació per participar en la vida social.

Totes aquestes coordinades en forma de directrius i resolucions, així com d'altres recomanacions, ajuda a formular i establir les orientacions, malgrat sigui de forma difusa, sobre les polítiques d'acció envers al col·lectiu de les persones amb discapacitat. Reflexe d'això és subscrit el 'Plan de Acción para las Personas con Discapacidad' (INSERSO, 1995) on s'assenyalen els antecedents en l'objectiu d'adaptar la realitat espanyola a les recomanacions més significatives dels organismes internacionals⁹, i que en l' apartat quart

⁸ Comisión de las Comunidades Europeas (1996). *Comunicación de la Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Minusvalía*. Una nueva estrategia comunitaria en materia de minusvalía. COM(96) 406 final, Bruselas.

I sense oblidar que l'Assemblea General de l'ONU aprovà les Normes Uniformes sobre la Igualtat d'Oportunitats per a les Persones amb Discapacitats (NORUM, 1993) concretant les línies d'intervenció que els Estats membres havien de seguir, i que pel que respecte a l'ocupació determinava entre altres coses que:

“Els Estats deuen recolzar activament la integració de les persones amb discapacitat en el mercat de treball. Aquest suport actiu es podria aconseguir mitjançant diverses mesures com, per exemple, la capacitat professional, els plans de quotes basades en incentius, l'ocupació de reserva, préstecs o subvencions per a empreses petites, contractes d'exclusivitat...” (Art. 7.2)

“L'objectiu ha de ser sempre que les persones amb discapacitat obtinguin una ocupació en el mercat de treball obert.” (Art. 7.7)

A més, un any abans, la Comunitat Europea decidí aprovar el programa HELIOS II, període 1992-96 (DO núm. C293, de 12.11.91), donat que el primer fou aprovat l'any 1988 i que integrava el sistema Handynet, que consistia en una base de dades europea sobre el problema del col·lectiu de minusvàlids (Decisió del Consell 88/231CEE, DO núm. L, de 4.88) intentant recalcar la necessitat d'una política global comunitària en matèria de protecció de les persones amb discapacitat, elaborant al final del seu quinquenni la *guia de bones pràctiques* dintre de l'àmbit educatiu, de readaptació funcional, treball i preparació per a l'ocupació (Lamoral, 1996).

⁹ Referències entre d'altres al Tractat de Maastricht, al Llibre Verd sobre la Política Social Europea, i a la decisió per la qual s'aprova el programa HELIOS II, al Llibre Blanc sobre la Política Social Europea, al Programa d'Acció Social de la Comissió per 1995-97, a la Resolució del Consell sobre formació professional permanent de juny de 1989, a l'informe del CEDEFOP sobre l'ocupació de protecció parcial per a minusvàlids en els països de la CEE, a l'informe de la Comissió sobre el treball protegit en la Comunitat, i al Llibre Blanc 'Creixement, competitivitat i ocupació'.

sobre 'Participación e integración en la vida económica' es concreten tres programes bàsics: recuperació professional, col·locació i inserció laboral i protecció econòmica i social. L'argument era clar: passar dels principis a la realitat, superar els obstacles de la integració laboral establint unes mesures legals i incentius econòmics que facilitessin l'equiparació d'oportunitats. I una de les novetats que cal destacar en quant a les línies d'actuació dels programes de col·locació i inserció laboral residia en l'Objectiu 5 que explicitava: 'Col·locar, entrenar i donar suport en el lloc de treball a les persones amb discapacitat' amb les següents mesures:

- Crear i regular les noves modalitats d'ocupació semiprotegida (enclaus, treball amb suport...) (mesura 5.1.)
- Garantir la formació professional en el lloc de treball mitjançant la utilització de les modalitats de contractació més adequades... (mesura 5.2.)
- Facilitar al treballador amb discapacitat i a l'entitat d'ocupació suports, supervisió i seguiment (preparador laboral, contracte de formació, suport i seguiment en les tasques pròpies del lloc) (mesura 5.3.)
- Establir mesures de finançament que afavoreixin la inserció de treballadors minusvàlids a través de les noves modalitats d'ocupació semiprotegida (enclaus, treball amb suport...) (mesura 5.4.)

Un cop establert aquest Pla d'Acció per a les Persones amb Discapacitat, es feia necessari i urgent continuar amb el seu desenvolupament. Per aquest motiu es va establir l'Acord entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales i el CERMI (Comité Español de Representantes de Minusválidos) en el qual s'estableix un '*Plan de Medidas Urgentes para la Promoción de la Ocupación de las Personas con Discapacidad*' (1997), on a l'apartat IV 'Contratación y Inserción Laboral' es recullen un ample conjunt de mesures, entre les quals es feia referència concreta al 'Treball Amb Suport' mencionant la figura professional del preparador laboral: '*El Govern, amb el fi d'afavorir la integració dels discapacitats en el mercat ordinari de treball, i en el context de les noves modalitats de contractació (...), es compromet a establir un sistema d'ocupació semiprotegida amb les següents característiques, entre d'altres: incentius econòmics, preparador laboral que tuteli el procés de transició, limitació de la seva utilització en funció de la plantilla, compromís de contractació i possibilitats de retorn al CEE, etc.*' (IV.9)

Així com també es feia referència a la promoció de fórmules més flexibles i d'alternatives en quant a l'accés a l'ocupació pública¹⁰:

- '- *Adaptar els processos de selecció, adscripció de llocs, mobilitat i promoció dels treballadors públics amb discapacitat.*
- *Requerir de forma expressa a totes les Administracions Públiques, incloses les empreses públiques, el compliment de la reserva del 3% o bé, de les mesures alternatives (...)*
- *Elaborar un informe del grau de compliment de l'esmentada obligació de reserva o de les mesures alternatives.'* (IV.13)

Malgrat tot, per a reforçar els petits avanços que s'anaven fent s'aproven una successió de plans sempre seguint les directrius marcades en l'àmbit europeu on es reconeix que l'ocupació és una preocupació compartida i es facilita que els estats membres coordinin les seves polítiques d'àmbit laboral donant la possibilitat d'establir unes *directrius per a l'ocupació* (Jiménez et alt., 2000). Així tenim la *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea* i el *Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals* que proclamen el dret de totes les persones a la igualtat davant la llei i a la protecció contra la discriminació¹¹, reconeixent expressament els drets de les persones amb discapacitat i la necessitat de garantir la seva autonomia, la seva integració social i professional i, la seva participació en la vida comunitària.

D'aquesta manera, i amb la confluència de diverses iniciatives dirigides a fomentar la integració laboral i social de les persones amb discapacitat (i per extensió a altres grups desfavorits) es materialitza, a nivell nacional, *els plans nacionals d'acció per a l'ocupació*¹² i *els plans d'acció per a la inclusió social*.

¹⁰ Una aturada especial s'ha de fer aquí, donat que es va elaborar un esborrany d'avantprojecte de regulació del Treball Amb Suport –primer trimestre de 1999- amb la finalitat que es tingués present en l'Acord del MTAS-CERMI. La manca d'interès fa fer que el mencionat avantprojecte quedés posteriorment soterrat a la Secretaria General de Empleo del MTAS. En tot cas, sí que pareix convenient una regulació bàsica del TAS perquè, amb caràcter general, s'atorgui un marc jurídic-laboral clar en quan a la seva aplicació i desenvolupament (Esteban Lejarreta, 2000).

Per altra part, el nou Plan Nacional de Empleo per 1998 i el nou Plan Nacional de Formación Profesional recolliren una part important d'aquests acords, instrumentalitzant-se en oportunes normes legals i reglamentàries.

¹¹ La Directiva 2000/78/CE sobre igualtat de tracte en l'empleabilitat i l'ocupació inclou la discapacitat entre els motius de discriminació en l'accés i el manteniment en el treball.

¹² Aqueta política va ser objecte de l'informe 1/2001 del CES, sobre La Estrategia Europea de Empleo, on es recalca la importància de recolzar polítiques actives d'ocupació, en general, i en particular, es sol·licitava

En aquest context, s'elaborà i aprovà el 'Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 1998', posteriorment de 1999, i de 2000¹³, els quals es nodreixen econòmicament (amb importants assignacions de crèdits fins el 2006) dels fons estructurals de la Comunitat Europea (IMSERSO, 1998); i a més, també el CERMI¹⁴ presentà al Govern un pla d'ocupació per a les persones amb discapacitat. Tot això per tal d'afrontar i donar resposta a l'elevada taxa d'ocupació de les persones amb discapacitat que continuava essent molt inferior a la de la població general i s'establiren com objectius prioritaris millorar la capacitat d'inserció dels joves i aturats de llarga durada, potenciar l'estabilitat de l'ocupació, desenvolupar l'esperit d'empresa, fomentar la capacitat d'adaptació dels treballadors i dels empleats i, reforçar la política d'igualtat d'oportunitats¹⁵.

Malgrat tot, en el nostre context, l'esforç per establir un marc normatiu que possibiliti l'assumpció de l'equiparació d'oportunitats i de no discriminació és evident, però també no deixa de ser una realitat no exempta de dificultats¹⁶ on cal actuar amb noves estratègies i nous enfocaments, tal com es descriu en l'exposició de motius de la *Llei 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*.

que els diferents plans d'ocupació, tant el nacional com els autonòmics, prestessin una major atenció als col·lectius que més dificultats presenten per accedir al mercat laboral.

¹³ On el principal instrument financer recau en els fons estructurals de la Comunitat Europea (procedents fonamentalment del Fons Europeu de Desenvolupament Regional, FEDER, i del Fons Social Europeu, FSE) despeses que van adreçades al foment de la integració social pel que fa al període 2000-2006, i integrant noves iniciatives comunitàries com l'EQUAL (DOC 127/02 de 5.05.2000), INTEGRA, etc. en substitució a les anteriorment realitzades com per exemple HORIZON que ha estat una de les iniciatives més evidents de la influència de les polítiques i orientacions europees en matèria de discapacitat en les polítiques i actuacions del nostre país.

¹⁴ Des del meu punt de vista el *Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI* (CERMI, 2000) si bé intenta establir una línia estratègica a partir del nou context europeu (descentralització de les polítiques actives, incrementar el paper dels agents socials, la incorporació de les noves tecnologies, etc.) no deixa de ser una proposta més, en el sentit que no aborda plenament la incorporació activa del treballador amb discapacitat a l'empresa ordinària, la seva màxima aposta és la transició al treball ordinari mitjançant la fórmula dels 'enclaus' sense apostar per la incorporació directe mitjançant la metodologia de Treball Amb Suport.

¹⁵ Cal mencionar en darrer terme el *II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007*, que intenta reforçar les mesures relacionades amb les polítiques actives d'inserció laboral de les persones amb discapacitat (Àrea 2)

¹⁶ I això si tenim present la proclamació de l'*Any Europeu de les Persones amb Discapacitat – 2003*, que ha suposat tota una oportunitat per incorporar els drets d'aquest col·lectiu entre les prioritats de la Unió Europea i els seus Estats membres: COM (2001) 271 de 29 de maig de 2001. Dictamen del Parlament Europeu de 15 de novembre de 2001; adopció formal pel Consell Europeu de 3 de desembre de 2001. Dictamen del CES europeu de 17 de juliol de 2002. I per una altra part, tenim l'actual aprovació de la *Llei 51/2003, de 2 de*

“(…) hoy es sabido que las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación de estos ciudadanos.

...

No discriminación, acción positiva y accesibilidad universal constituyen la trama sobre la que se ha dispuesto un conjunto de disposiciones que persiguen con nuevos medios un objetivo ya conocido: garantizar y reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social”.

Es tracta de rompre amb els models tradicionals que fins ara condicionaven les intervencions amb les persones amb discapacitat, per poder reconduir tot aquest procés als seus espais corresponents, és a dir, apropar-se als espais ordinaris i socials per excel·lència: l'escola, el treball, els recursos comunitaris, etc., evitant, per una part la segregació, i per l'altra, fomentant la socialització¹⁷. Implica, doncs, apropar-se a la inserció social des d'una vessant àmplia i global, producte de trajectòries complexes que es mouen en doble pla, individual i social, i que tenen diferents efectes situant als individus entre els extrems de la major inclusió –major qualitat de vida i sentiment de realització personal i professional- i la major exclusió –on s'accentua la precarietat socioeconòmica i els sentiments de fracàs i anomia total- (IMSERSO, 1998).

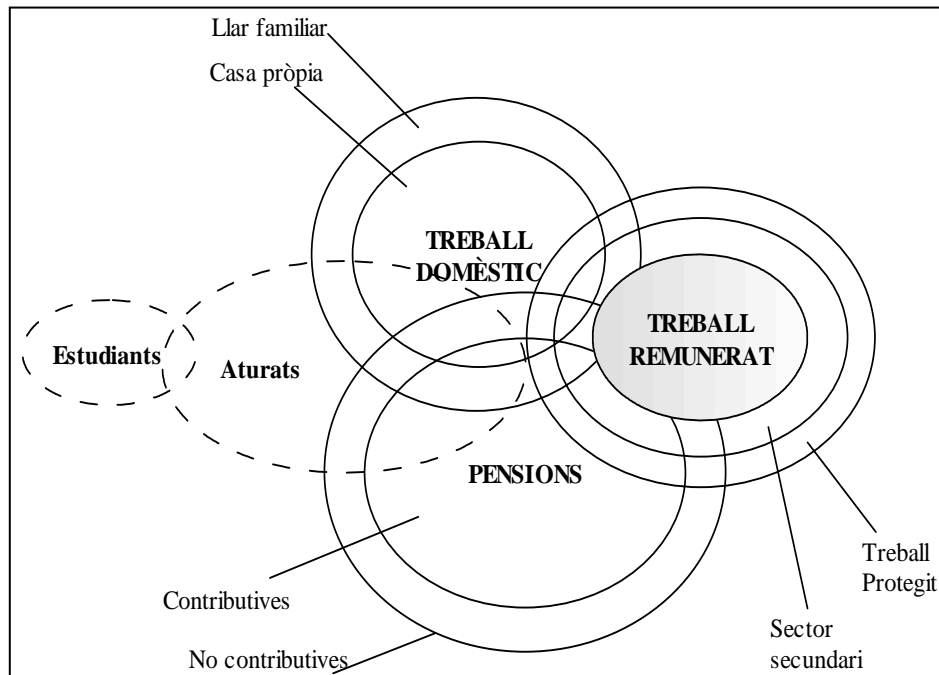
Si observam atentament la *Figura 3 (Sistemes d'inserció social de les persones amb discapacitat en edat laboral)* és pot veure a grans trets quines són les relacions i les principals magnituds dels tres sistemes d'inclusió sociolaboral, així com els principals segments que es queden fora i que tenen més dificultat per aconseguir alternatives clares d'emancipació (línia discontinua). En ocasions la mateixa persona amb discapacitat participa de dos dels sistemes, fins i tot tres, i en altres situacions no està present en cap d'ells, fet que la fa necessàriament dependre de tercers¹⁸

diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

¹⁷ Alguns autors ens parlen sobretot des de la perspectiva de la *inserció* en contraposició a la d'*exclusió*, i d'altres en el sentit de transformar les polítiques d'integració en polítiques d'inserció, ja que obeeixen a una lògica de discriminació positiva fixant-se en poblacions particulars i desplegant estratègies específiques.

¹⁸ Es pot donar bé perquè està o segueix un procés de socialització després dels setze anys (estudiants), o bé perquè està a l'expectativa d'aconseguir una ocupació laboral o una pensió (opció que es dona amb més freqüència).

Figura 3. Sistemes d'inserció social de les persones amb discapacitat en edat laboral



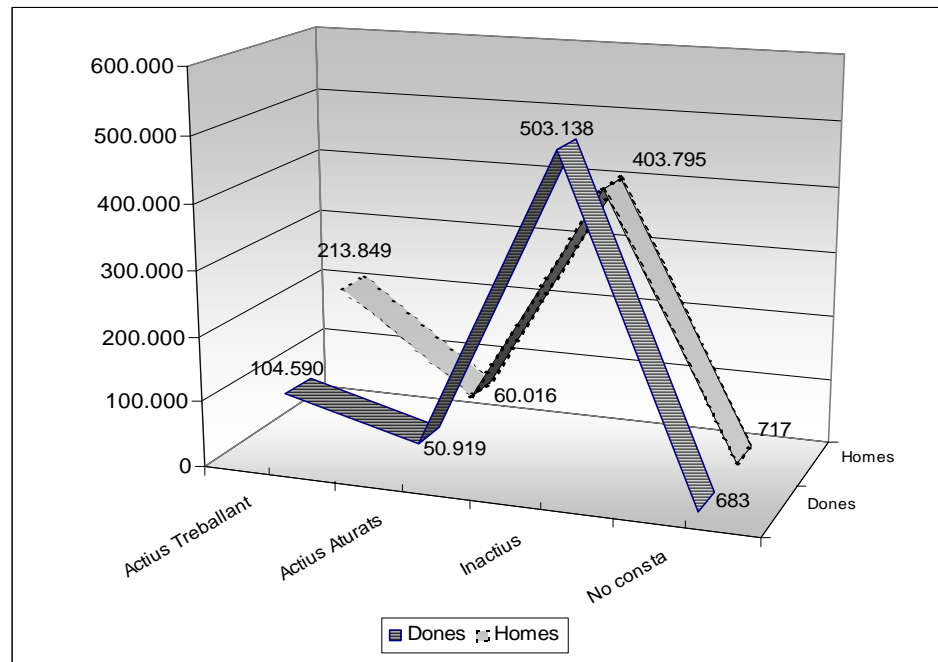
(Reproducció original de Colectivo IOÉ/CIMOP, IMSERO, 1998, 133)¹⁹.

Podem observar que la inclusió social de les persones amb discapacitat en edat activa (16 a 64 anys) s'aconsegueix gràcies al tres sistemes interrelacionats: les pensions, el treball domèstic i el treball remunerat. Al marge d'aquests tres sistemes cal anotar l'existència de la situació d'atur (ja sigui de manera forçosa o encoberta, ja que es poden donar situacions irregulars però malauradament freqüents, com és el treball submergit). Les situacions que es poden generar són molt diverses i sempre en funció de les necessitats reals de cada persona amb discapacitat.

Per altra part, si ens fixam en el següent *Gràfic 1*, podem veure clarament com el col·lectiu de persones amb discapacitat presenta un elevat nombre de treballadors inactius, observant-se diferències significatives en l'aspecte de gènere, incrementant-se encara més en el cas de les dones (de 503.138 dones front al 403.795 homes). Situació que s'inverteix envers al nombre de treballadors actius, és a dir, més treballadors amb discapacitats en situació activa que treballadores (de 104.590 dones front 213.849 homes).

¹⁹ L'àrea dels cercles representa aproximadament el nombre estimat de persones amb discapacitat en cada situació. Dades basades en fonts estadístiques i estudis realitzats de la primera part de l'enquesta de 1997.

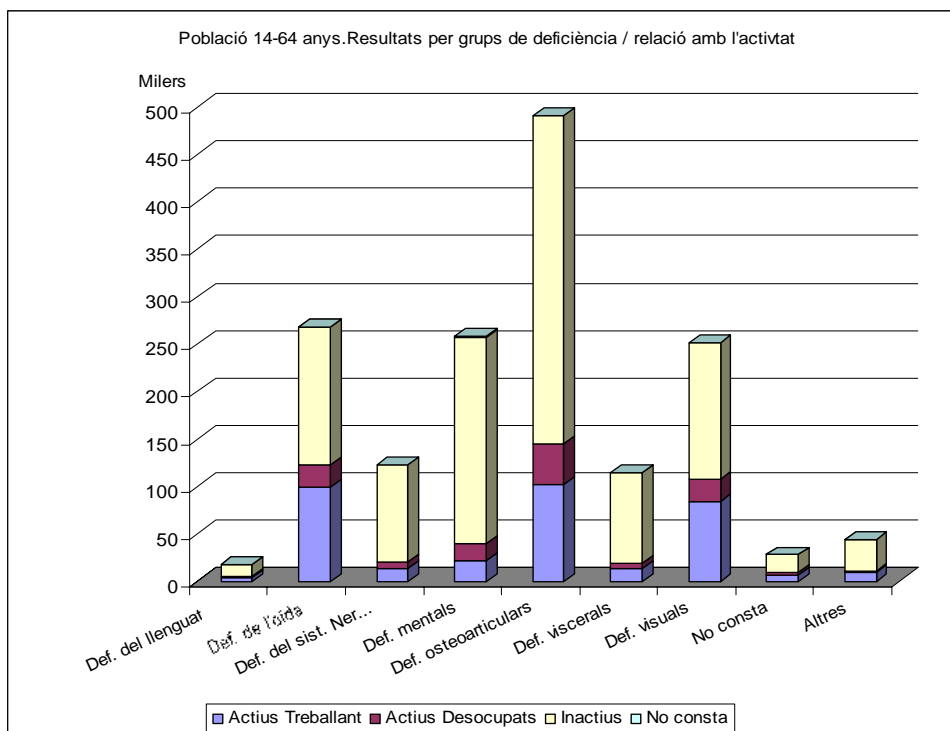
Gràfic 1. Població de 16 a 64 anys. Resultats per sexe i relació d'activitat



Font: INE 1999. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud

Igualment, si analitzam atentament el Gràfic 2 podem observar la relació d'activitat en funció del tipus de deficiència. Així es veu clarament que la situació d'inactivitat és la que predomina i es dona en major freqüència independentment del tipus de deficiència, afectant sobre tot a les osteoarticulars seguida de les deficiències mental i visual.

Gràfic 2. Població de 16 a 64 anys. Resultats per tipus de deficiència i relació d'activitat



Font: INE 1999. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud

Seguidament, si observant la *Taula 1. Taxes d'activitat, ocupació i atur* veiem que les persones de 16 a 64 anys sense discapacitat presenten una taxa d'ocupació ostensiblement superior a la de les persones amb discapacitat, el 62,4% front el 28,5%. Els homes sense discapacitat són els que tenen la major taxa d'ocupació, amb un 78,1% i la dona amb discapacitat, la més baixa, que representa el 21,7%.

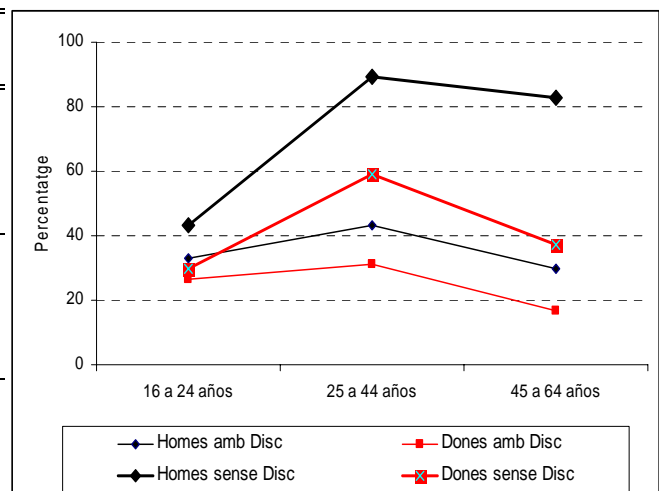
Per altra part, quan introduïm la variable edat, s'observa que el grup de 25 a 44 anys és el més afavorit en ambdós col·lectius i en ambdós sexes tal com s'observa en el *Gràfic 3*. Malgrat tot, el grup d'edat amb menor taxa d'ocupació no és coincident en els dos col·lectius analitzats, essent el de 45 a 64 en la població amb discapacitat i el de 16 a 24 anys entre els no discapacitats.

Taula 1. Taxes d'activitat, ocupació i atur de les persones de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat, per sexe

	Ambdós sexes	Homes	Dones
Amb discapacitat			
Taxa activitat	33,7	39,3	27,1
Taxa ocupació	28,5	34,3	21,7
Taxa atur	15,3	12,8	19,7
Sense discapacitat			
Taxa activitat	70,0	84,4	55,8
Taxa ocupació	62,4	78,1	46,7
Taxa atur	11,0	7,5	16,2

Font: Enquesta de població activa (EPA, segon trimestre 2002)

Gràfic 3. Taxa d'ocupació de les persones amb i sense discapacitat segons sexe i grup d'edat



És important recalcar segons es desprèn de l'informe de EPA (INE, 2002)²⁰ sobre la comparació de la situació davant l'ocupació de les persones amb o sense discapacitat que:

- Una gran majoria de la població amb discapacitat no participa del mercat de treball: dos de cada tres persones amb discapacitat en edat de treballar estan en situació d'inactivitat

²⁰ En referència a l'Encuesta de población activa corresponent al segon trimestre de 2002 realitzat per l'Institut Nacional de Estadística. Recordem que ja duu implícit la definició de desocupació en relació a la població activa segons el Reglament (CE) N° 1897/2000 de la Comissió de 7 de Setembre.

- La taxa d'atur de les persones amb discapacitat és un 40% superior a la de les persones amb discapacitat.
- La dificultat afegida per la discapacitat en la recerca d'ocupació és major per les dones que pels homes²¹.
- Una de cada deu persones amb discapacitat ocupades té un treball inclòs en un programa de *mesures de foment d'ocupació per a persones amb discapacitat*

Podem dir, doncs, que l'evolució del mercat de treball en aquestes darreres dècades s'ha caracteritzat per un increment de la competitivitat i la segmentació entre els treballadors, que tendeix a marcar les diferències entre els candidats més i menys capacitats. En aquest darrer sector s'ha incrementat –observant el creixement combinat de l'atur i de la contractació temporal- les respostes que intenten justificar els esforços per disminuir les elevades taxes d'inactivitat, de desocupació i d'atur de llarga durada de les persones amb discapacitat, així com sortejar les dificultats per accedir al mercat de treball ordinari en condicions d'estabilitat i promoció professional.

El que és important tenir present en els discursos i les polítiques sobre inserció social i laboral de les persones amb discapacitat es que no es poden plantejar al marge de les condicions del mercat de treball; “más bien, el diseño de una política laboral que facilite a todos los sectores de la sociedad –incluidos los más frágiles- el ejercicio del derecho a un trabajo digno se debe considerar el eje vertebrador de cualquier estrategia de inserción social y laboral” (Colectivo IOÉ.2003, 171)

Actualment la política social dirigida a les persones amb discapacitats mantén una posició d'ambivalència entre l'enfocament normalitzador, descentralitzador i participatiu, i una pràctica en certa manera d'etiquetatge, producte heretat a on el paper actiu correspon a l'administració i el passiu a la persona amb discapacitat. Es tracta de no perdre la perspectiva i no allunyar-se de les innovacions en el terreny del disseny de les polítiques socials i laborals i de fomentar seriosament les intervencions i la pràctica diària seguint les orientacions més recents en el camp de la discapacitat, en especial la CIF (*Classificació Internacional del Funcionament de la Salut*). És a dir, evitant les barreres i restriccions a la

²¹ S'especifica que, “la mujer discapacitada se encuentra en peor situación que el hombre, ya que al efecto de la discapacidad se le añade la discriminación de género, más acusada incluso que el primero. De hecho, una mujer sin discapacidad que busca empleo tiene más dificultades para encontrarlo por el hecho de ser mujer que un hombre por tener discapacidad.” (p. 6)

participació social de les persones amb discapacitat, en termes d'igualtat d'oportunitats amb la resta de ciutadans.

1.1.1. POSICIONS IDEOLÒGIQUES I INCLUSIÓ SOCIAL

Existeixen diverses posicions ideològiques al voltant de les possibilitats d'inclusió de les persones amb discapacitat que configuren diferents estratègies i línies d'intervenció amb els conseqüents efectes pràctics d'inclusió/exclusió. Cada posició ideològica suposa una manera recurrent i articulada de pensar i afrontar la realitat amb els seus efectes pràctics de conformació social (és a dir, dels valors i rols que es fomenten, de l'assignació de la identitat social, etc.) tal com es pot observar en el *Quadre 1*:

Quadre 1 Posicions ideològiques sobre la inserció social de les persones amb discapacitat (IMSERO, 1998, 448)

	← Normalització	Autodeterminació →	
↑	POSICIÓ INTEGRADA <i>La inserció com a dret ciutadà</i>	POSICIÓ COMPETITIVA <i>La inserció com a repte personal</i>	↑
Afil·liació clientelar →	La discapacitat és un dèficit de normalitat que la societat ha de compensar mitjançant polítiques específiques. La inserció laboral és un dret que l'Estat ha de garantir, ja sigui en el mercat ordinari o en ocupació protegida (per els casos més greus, dret a pensions). Context social d'un Estat regulador, centralitzat i prestador de serveis, com garantia de benestar social.	La discapacitat és un obstacle a superar per obrir-se camí en la competència. Inserció laboral com adequació entre el perfil de l'oferta i la demanda. Ajudes de subsistència per els exclosos del mercat de treball (tercer sector). Context social d'un Estat mínim, que garanteix el lliure mercat competitiu. Política social subsidiària.	↑ Individualisme competitiu
↓	POSICIÓ ADSCRIPTIVA <i>La inserció com a replegament protector</i>	POSICIÓ EMANCIPATÒRIA <i>La inserció com a reconstrucció social</i>	↓
Comunitarisme d'arrelament	La discapacitat és un dèficit – estigma que marca a la persona per a tota la vida i la col·loca en una posició d'especial fragilitat i dependència. La inserció laboral es produeix en espais acotats o segregats: economia domèstica, xarxes locals centres per a crònics. Context social d'arrelament local, desconfiança del món exterior.	La discapacitat condueix a una situació de desavantatge social com efecte dels processos de desigualtat i exclusió social. La inclusió social i laboral implica un procés d'emancipació personal- col·lectiva i el desenvolupament d'una economia social autogestionada. Perspectiva d'una societat més solidària, igualitària i participativa.	↓ Afil·liació electiva
	← Enquadrament	Dissidència →	

(Reproducció original de Colectivo IOÉ/CIMOP)

En la pràctica aquestes quatre posicions ideològiques no es presenten compactes i aïllades unes de les altres. Per el contrari, les combinacions o fluctuacions o ambivalències entre elles són freqüents i de fet inevitables ja sigui en un moment donat del procés vital de la

persona com en el transcurs de la seva trajectòria de planificació personal o, en funció de la diversitat de contextos en els qual interactua constantment²². Des de les quatre posicions descrites, es reconeix la discriminació social y laboral de les persones amb discapacitats. Malgrat tot, hem de dir que, al *determinisme* de la posició tradicional o adscriptiva, que assumeix les desigualtats com a definitives i cerca sortides que cronifiquen a la persona en un marc de reclusió específic, s'oposa l'*optimisme* de la posició clientelar o integrada, que considera superable la discriminació sempre que la persona afectada compti amb els recursos i suports tècnics necessaris. Això ens fa pensar detingudament en els criteris que fonamenten la nostra intervenció i en la realitat global on s'inclou la persona amb discapacitat, és a dir, fins a quin punt el nostre enfocament fluctuarà entre una o vàries d'aquestes posicions discursives (encara que de manera relativa) i com afectarà per extensió, al procés d'inclusió social.

Considero important incidir en aquest discurs des d'una vessant social, donat que sempre es parteix de processos socials concrets que es produeixen en contextos espai-temporals determinats però que a la vegada impliquen una multidimensionalitat. Tal com afirmava Pizarro (1979, 198) "*los discursos sobre la sociedad son elementos esenciales en la reproducción de los procesos sociales: forman parte de las estructuras de esos procesos, de las relaciones sociales mismas*". I això influeix no sols en les estratègies d'inclusió que es despleguin per les persones amb discapacitat sinó també en l'orientació i el paper que juguen els diferents agents, entitats i serveis implicats (un exemple clar i decisiu és el paper del PL que segons la posició que presenti enfront al discurs ideològic pot reconduir la pròpia evolució del procés inclusiu). No es tracta d'eliminar les diferències en la societat ni de qualsevol context, sinó d'acceptar-ne i respectar-ne l'existència.

Extrapolant el que afirmava Muntaner (1999) referint-se a l'àmbit escolar i aplicant-lo a l'àmbit social més ampli, donat que no totes les persones amb discapacitat responen de la mateixa manera ni es desenvolupen igual, la igualtat d'oportunitat en la nostra comunitat no consisteix en oferir els mateixos serveis a totes les persones, sinó en discriminar

²² Així, mentre la *posició adscriptiva* parteix que la discapacitat és un fet que marca a la persona –i a la seva família– per a tota la vida, a més de fer-la dipositària d'un *status* de confinament i dependència cap a les persones properes a ella (parents i xarxes locals), la *posició competitiva* entén la discapacitat com un obstacle a superar en la carrera individual per obrir-se camí cap el futur; per altre part, mentre que la *posició integrada* planteja la discapacitat com un dèficit de normalitat que la societat té el deure de compensar mitjançant polítiques especials, la *posició emancipatòria* entén la discapacitat com un efecte, entre altres, de la

positivament aquelles que necessiten diferents recursos i suports per poder ser iguals i gaudir de les mateixes oportunitats.

No hem d'oblidar tal com afirmava Verdugo (1986), fent referència a Brolin (1976)²³ i a Olshansky (1969),²⁴ que la manca d'oportunitats d'ocupació laboral és, més que la incapacitat per el treball, el factor més important d'exclusió del mercat laboral de les persones amb discapacitat. Existeixen multitud de treballs potencialment apropiats per a les persones amb discapacitat. Per poder-hi accedir, únicament es necessita desenvolupar millors programes d'entrenament, i utilitzar tècniques educatives apropiades. El èxit o fracàs en l'adaptació social adulta de la persona amb discapacitat depèn de tres conjunts de variables: les propietats de la persona, les intervencions ambientals, i les acomodacions socials (Cobb, 1972). És a dir, depèn de les característiques individuals, segons hagin estat modificades per qualsevol entrenament o tractament que la persona hagi tingut, funcionant en contextos socials que l'accepten, rebutgen o s'acomoden a ell.

En paraules de Martínez (2001) podem afirmar que sense la presència física, real, conscient i relacional de les persones amb discapacitat, des de què neixen fins que són majors, en els entorns on desenvolupen la seva vida els demás i compartint activitats comuns, no és possible la inclusió social ni el reconeixement i compromís mutu. Una societat serà millor quan compti efectivament i de forma positiva amb la diversitat de tots els seus membres, aglutinant esforços i destinant recursos humans i econòmics en aconseguir l'increment de la presència de les persones amb discapacitat en tots els àmbits socials. En aquest sentit comparteixo la mateixa opinió expressada per Martínez (2001) en referència a la situació que es percep en el nostre avançat país sobre la realitat que caracteritza l'existència dels centres i serveis, cuirassats per assumir el canvi cap a la comunitat i el trànsit de la persona amb discapacitat cap a l'exterior.

“En la actualidad los Centros Especiales de empleo perciben como una amenaza para su organización productiva la marcha de trabajadores ya entrenados, razón por la que no potencian su salida hacia el mercado laboral ordinario” (CES, 1995, 38).

desigualtat i l'exclusió social que s'ha d'afrontar mitjançant un procés d'emancipació a la vegada personal i col·lectiu (Colectivo IOÉ/CIMOP, 1998)

²³ Brolin, D. E. (1976): *Techniques of vocational preparation, job placement, program models and how to evaluate*. Charles E. Merrill Publishing Company. Hard Back.

²⁴ Olshansky, S. (1969) “An examination of some assumptions in the vocational rehabilitation of the mentally retarded”. *Mental Retardation*, 1969, 7, 51-53.

“Las formas más habituales de empleo protegido tienden a cronificar a las personas con discapacidad en espacios segregados, en lugar de promoverles hacia el empleo ordinario. Para que esto sea posible, es necesario transformar las condiciones del mercado de trabajo, de manera que el acceso al empleo y la realización profesional sean objetivos viables para todos, no sólo para los sectores privilegiados” (COLECTIVO IOÉ, 19998, 498)

La qüestió central és l'adequació de les competències professionals de les persones amb discapacitat a les exigències de les empreses. Les especificitats derivades de cada deficiència es contemplen com un aspecte entre d'altres, de la qual cosa els problemes relacionats amb la inclusió laboral s'aborden des del mateix angle que els d'altres col·lectius amb dificultats d'inserció professional, és a dir, en termes de formació, exenció de càrregues fiscals, acompanyament a l'empresa... i tantes mesures adoptades per altres categories de persones desocupades (Ebersold, 1992)

1.2. DISCAPACITAT I ADAPTACIÓ. EVOLUCIÓ CONCEPTUAL

L'any 1992, l'Associació Americana sobre Retràs Mental (AARM) va proposar una definició del retràs mental, l'anomenat Sistema 1992, que va suposar un canvi radical del paradigma tradicional, allunyant-se d'una concepció del retràs mental com a tret de l'individu per plantejar una concepció fonamentada en la interacció de la persona i el context (Verdugo, 1994). A més, aquest esforç per consensuar una definició clara sobre el retràs mental es va ampliar per incorporar canvis a l'hora d'interpretar el camp de la conducta adaptativa i la filosofia i la pràctica de la prestació de serveis (Comitee on Terminology and Classification, 2002, 92). Des que es va publicar, el Sistema 1992 ha propiciat un debat obert i una preocupació (Luckasson i Reeve, 2001, 5) donat que els experts han estat especialment sensibles per: (a) reconèixer i entendre millor les preocupacions expressades pel Sistema; (b) incorporar la interpretació actual dels constructes de la intel·ligència i del comportament adaptatiu a la definició de retard mental²⁵, i (c) reflectir les millors pràctiques de suport que hi ha actualment per a la gent

²⁵ Tal com exposa Schalock (2001) existeix un creixent consens sobre l'estructura multidimensional de la conducta adaptativa on els quatre àmbits principals són: competència física, habilitats de vida independent, habilitats cognitives, comunicatives y acadèmiques i competència; igualment sobre la multidimensionalitat de la intel·ligència que citant a Anastasi (1986, 19-20) Schalock ens recorda que “*la conducta inteligente es esencialmente adaptativa en tanto en cuanto representa diferentes formas de satisfacer las exigencias de un entorno cambiante*”, i ens permet evocar en darrer terme la fusió dels constructes de conducta adaptativa i intel·ligència. Efecte del qual cal destacar: la definició de la discapacitat com limitacions personals de la competència personal; la conceptualització del retràs mental representat per limitacions en les habilitats

amb retràs mental i per a les seves famílies, per proporcionar-los uns nivells de qualitat de vida satisfactoris.

Tal com senyala Verdugo (2003, 23) citant a Luckasson i cols. (2002) la definició de retràs mental proposada per la AAMR de 2002 planteja que el:

“Retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años”.

Aquesta definició mantén els tres criteris proposats en anteriors definicions de 1983 i 1992: limitacions significatives en el funcionament intel·lectual i en la conducta adaptativa (concurrent i relacionada) que es manifesta durant el període de desenvolupament. A hores d'ara sembla que hi ha un consens en els aspectes de la definició i classificació de la condició de retràs mental, sobretot amb els següents cinc supòsits que són essencials per a l'aplicació d'aquesta definició de retràs mental:

(1) Les limitacions en el funcionament actual s'han de considerar dins del context d'entorns típics de l'edat i la cultura de l'individu; (2) una valoració vàlida considera la diversitat cultural i lingüística, a més de les diferències en la comunicació, factors sensorials, motors i conductuals; (3) en molts individus, les limitacions sovint coexisteixen amb els punts forts; (4) el propòsit de descriure les limitacions és el de desenvolupar un perfil dels suports necessaris; (5) amb suports personalitzats apropiats i durant períodes prolongats, la qualitat de vida de la persona amb retard mental millora.

Per tant, l'enfocament de la definició de discapacitat intel·lectual proposada per la AAMR es basa en un model teòric multidimensional (veure la *Figura 4*) destacant la relació que hi ha entre el funcionament individual, els suports i les cinc dimensions del Sistema (veure la *Taula 2*). Les cinc dimensions proposades afecten a aspectes diferents de la persona i de l'ambient amb la finalitat de millorar els suports que permetin a la vegada un millor funcionament individual.

d'actuació pràctica, conceptual i social; l'ús d'una combinació d'instruments estandarditzats i avaluacions funcionals per mesurar els indicadors d'habilitats pràctiques, conceptuals i socials; i, l'estímul cap a una especial atenció als factors ecològics i de context implicats en les activitats d'avaluació i rehabilitació.

Taula 2. *Dimensions del Sistema 1992 / 2002*

El Sistema 1992	El Sistema 2002
<i>Dimensió I:</i> Funcionament intel·lectual i habilitats adaptatives	<i>Dimensió I:</i> Habilitats intel·lectuals
<i>Dimensió II:</i> Consideracions psicològiques i emocionals	<i>Dimensió II:</i> Conducta adaptativa (conceptual, pràctic, social)
<i>Dimensió III:</i> Salut i consideracions físiques	<i>Dimensió III:</i> Participació, interaccions i conducta social
<i>Dimensió IV:</i> Consideracions ambientals	<i>Dimensió IV:</i> Salut (salut física, Salut mental, etiologia)
	<i>Dimensió V:</i> Context (entorn, cultura, oportunitats)

(Comitee on Terminology and Classification, 2002, 93)

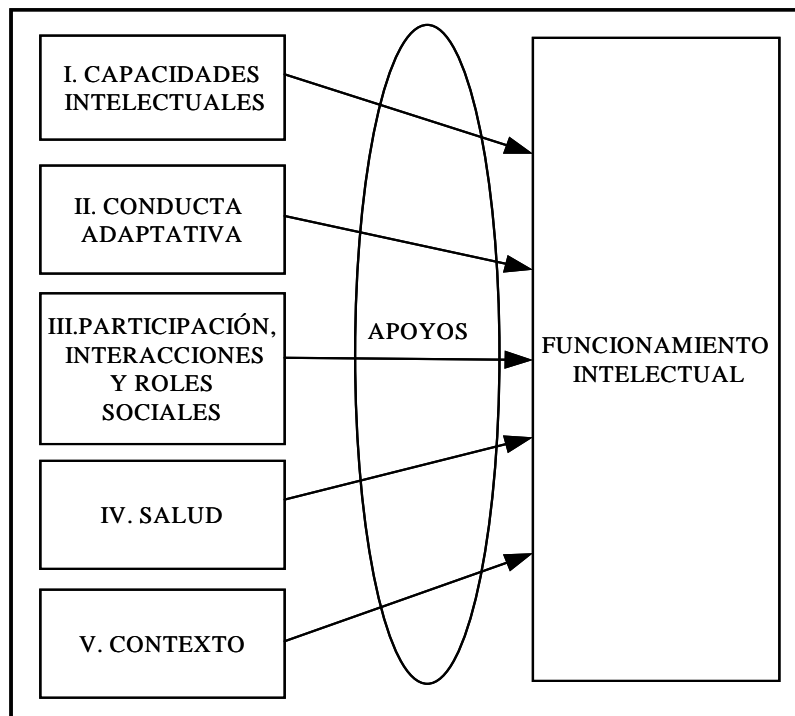
A la revisió de 2002 s'ha afegit una nova dimensió donat que anteriorment el Sistema de 1992 estava compost per quatre dimensions. D'aquesta cinquena dimensió ressalta la seva similitud amb el model de discapacitat de l'Organització Mundial de la Salut (2001) corresponent a la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, (CIF²⁶), Casado (2001, 5). És remarcable doncs, la introducció de la dimensió de *Participació, Interaccions i conducta social* en el Sistema de 2002, així com l'alternativa que fa la CIF amb el concepte de deficiència, discapacitat i minusvalidesa proposant el de discapacitat, activitat i participació (Crespo, Campo i Verdugo, 2003). De la mateixa manera es plantegen dimensions independents d'*Intel·ligència* i de *Conducta Adaptativa*. A més s'amplia la dimensió de *Salut* per incloure la salut mental, fent desaparèixer així la dimensió sobre *Consideracions psicològiques i emocionals* proposades l'any 1992. I una altre dimensió important és la referent a l'ampliació de la dimensió de «context» que considera important les variables culturals juntament amb les variables ambientals (Schalock, 2001, 89).²⁷

²⁶ Aquesta classificació respon a la nova revisió aprovada el 22 de maig de 2001 (resolució WHA54.21) amb la finalitat d'utilitzar-se a nivell mundial i passant de ser una classificació de conseqüències de malalties contemplada a la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, de 1980, a ser una classificació de *components de salut*. I malgrat que en el títol apareix la paraula *Clasificación*, la CIF no classifica persones, sinó que descriu la situació personal dins d'un conjunt de 'dominis de la salut' o de 'dominis relacionats amb la salut', realitzant-se la descripció emmarcat en el context de factors personals i ambientals.

²⁷ Schalock citant a Pepper (1942) es refereix al moviment del contextualisme que actualment en el camp de la discapacitat té una transcendència important amb cinc elements claus:

1. Una millor apreciació de l'entorn o context en el que es produeixen les conductes.

Figura 4. Model teòric de retràs mental (Verdugo, 2003, 24)



En resum, el model multidimensional proposat per l'AAMR ve a plantejar que la discapacitat intel·lectual no és una cosa que la persona tingui ni que sigui, i tampoc és un trastorn mèdic o mental: “*Retraso mental [discapacidad intelectual] se refiere a un estado particular de funcionamiento que comienza en la infancia, es multidimensional, y está afectado positivamente por apoyos individualizados*” (Luckasson i cols., 2002, 48)²⁸.

2. Un èmfasi en la realitat com activa, en desenvolupament, canviant i “un procés obert d’arribar a ser”.
3. Un atac a la divisió de la ciència en les branques “bàsica” i “aplicada” i a l’acceptació de l’afirmació que la millor forma de progressar en la comprensió bàsica és estudiar la realitat social tal i com es produeix en situacions pràctiques i socials.
4. La noció que la persona és un element actiu determinant del seu propi desenvolupament.
5. La necessitat de fixar-nos en els reptes respecte a l’adaptació a la que s’enfronten les persones en els seus entorns naturals.

²⁸ Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., i cols. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports*. AAMR American Association on Mental Retardation. Citat per Verdugo, M. A. (2003, 30).

1.3. EL PARADIGMA DELS SUPORTS

El moviment cap a un model de suports ha d'estar basat en gran part en la filosofia de normalització i suposa canviar les orientacions defectuoses per una orientació de creixement i desenvolupament personal en la prevenció (Coulter, 1996); en els aspectes socials (Newton et al. 1995), en l'avaluació (Butterworth et al., 1997; Schalock, 1995); i en el diagnòstic (Nisbet i Hagner, 1988; Wehman i Moon, 1988; Rusch, 1990; Luckasson i cols., 1996; Luckasson i Reeve, 2001). El concepte de suport és fonamental per entendre el paradigma emergent de la discapacitat²⁹. Des de mitjans dels anys vuitanta, el paradigma de suport ha tingut dues repercussions importants en els programes d'educació i rehabilitació: s'utilitza el grau o la intensitat de suport necessari per a la persona com a base per a la planificació de sistemes, organitzacions i tipus d'incentivació; i la provisió de suport individualitzat ha reconciliat les pràctiques relacionades de la PCP, el creixement personal i el desenvolupament d'oportunitats, la inclusió en la comunitat i la capacitació (Thompson et al., 2002). El canvi cap a un sistema de suports no és fàcil i això suposa segons expressa Schalock (1997, 27) citant a Smull (1994)³⁰:

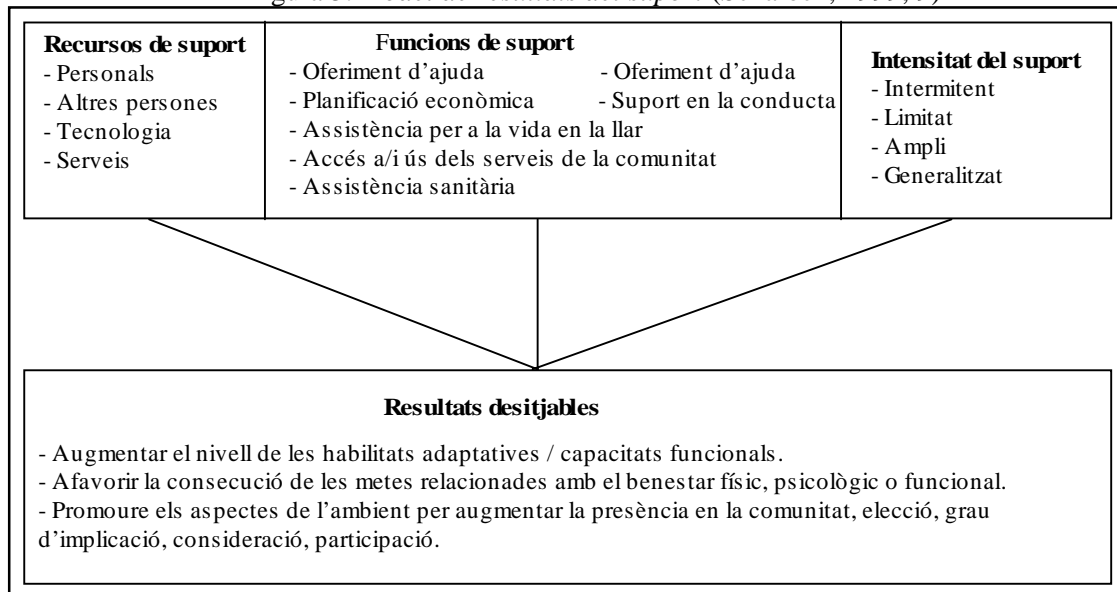
“La vida con apoyo requiere que aprendamos el modo en que las personas quieren vivir y entonces apoyarles en la vida que ellos quieren (dentro de las limitaciones de los recursos disponibles así como de aspectos de salud y seguridad). Ello requiere poner en marcha esfuerzos que ayuden a que la persona sea apoyada por sus comunidades y tenga oportunidades de contribuir a estas comunidades. La vida con apoyo requiere que se capacite a las personas con discapacidad y a las personas que proporcionan apoyos directos a las mismas.”

Seguint amb el discurs de Schalock (1999, 8) l'avaluació del tipus i la intensitat de les necessitats de suport d'una persona és un aspecte nuclear de la definició de 1992. Ja la definició de 1992 es va basar en el concepte de necessitats de suport, deixant de substantivar adjectius per designar a les persones amb discapacitat, emprant la paraula persona davant de qualsevol informació damunt ella (Crespo, Campo i Verdugo, 2003). La importància que es dóna als suports necessaris per a una persona reflexa l'èmfasi actual en les possibilitats de creixement i potencialitats d'aquesta; es centra en l'elecció personal, en les nocions d'oportunitat i autonomia; i en la convicció que aquestes persones han d'estar i de pertànyer a la comunitat. Això suposa, tal com afirma Verdugo (1994, 14) “*asumir y*

²⁹ Referència al paradigma de la discapacitat emergent en el qual tal com ens recorda Schalock (2003) estan clares les quatre característiques que el componen: es centra en les limitacions funcionals, el benestar personal, els suports individualitzats i la competència i l'adaptació personals.

aplicar la noció de ‘rechazo cero’, incidiendo en la importancia de dar a todas las personas los apoyos necesarios para fomentar su independencia/interdependencia, productividad e integración en la comunidad”. El Sistema reflexa també el fet que moltes persones amb retràs mental no presenten limitacions en totes les àrees d’habilitats adaptatives i, per tant, no necessiten suports en aquelles àrees no afectades. El model de suports del Sistema de 1992 queda recollit a la *Figura 5*. Els quatre components del model són recursos de suport, funcions de suport, la intensitat dels suports i els resultats desitjables.

Figura 5. Model de resultats del suport (Schalock, 1999, 9)



D’aquesta manera, esdevé un nou component que determinarà en gran mesura la configuració de la intervenció com és el concepte de **suports**:

“Los apoyos son recursos y estrategias que promueven los intereses y motivos de las personas con o sin discapacidad y que les permiten asegurar su acceso a recursos, información y relaciones como parte de un ambiente inclusivo de trabajo o vivienda que promueven la interdependencia, productividad, inclusión en la comunidad y satisfacción” (Luckasson i Spitalnik, 1994, 88).

Des d’un punt de vista psicològic, i tal com ressenya Schalock (2001, 94) el concepte de suports està en consonància amb la noció de la «zona de desenvolupament pròxim», que es defineix com la distància entre els nivells de resolució de problemes tant assistida com independent. Com indica el mateix autor citant a Vygotsky (1986) i, Scharnhorst i Buchel (1990) es pot incrementar de forma significativa el funcionament d’una persona demanant-

³⁰ Smull, M. (1994). “Moving to a system of supports: using support brokerage”. AAMR-News and Notes. (4), pp. 4-6.

se quines tasques pot resoldre una persona respecte a les tasques que aquesta mateixa persona pot resoldre amb l'ajuda d'un membre més capacitat de la societat o el que és el mateix, amb el suport individualitzat³¹. La importància és que es reconeix l'existència d'autèntiques insuficiències en la persona, però també es reflecteix la idea que l'expressió d'aquestes insuficiències es veia afectada en gran mesura per l'organització de la seva vida quotidiana. El sistema de 1992 va canviar l'enfocament avaluador de determinar el lloc que un individu ocupava en el continu (seqüència) que estableix el Q.I., i va establir el que és capaç de fer una persona i quins suports necessita per a funcionar millor. Això va fonamentar l'establiment del sistema ILEP (Luckasson i Reeve, 2001) considerant els factors que contribueixen a determinar les necessitat de suport de la persona. Necessitats que segons la presa de decisions sobre la intensitat de suport es poden classificar en quatre nivells (Schalock, 1995) tal com es pot observar a la graella de la següent taula:

Taula 3. Graella de presa de decisions sobre la intensitat del suport (Schalock, 1999, 10)

	INTENSITAT DEL SUPORT			
	INTERMITENT	LIMITAT	EXTENS	GENERALITZAT
TEMPS Duració	la que sigui necessària	temps limitat, ocasionalment continu	habitualment continu	possiblement al llarg de tota la vida
TEMPS freqüència	infreqüent, de baixa freqüència	menys freqüent, tal vegada mensualment	més freqüent, tal vegada setmanalment	alta freqüència, continu, constant
CONTEXTOS vida diària treball oci i temps de lleure salut comunitat etc.	pocs contextos, generalment 1-2	varis contextos, tal vegada 3-4	varis contextos, tal vegada 4-5-, generalment no a tots	tots o casi tots
RECURSOS professionals tecnològics assistència	consultes o comentaris ocasionals, habitualment taula de compromisos, supervisió ocasional	contacte ocasional, o limitat en el temps, però freqüent	contacte amb professionals, regular, continu, en general setmanalment, contacte constant i supervisió per professionals	contacte constant i supervisió per professionals
DISRUPCIÓ	fonamentalment suports naturals, alt grau d'elecció i autonomia	suports naturals considerables, algun grau d'elecció i autonomia	alguns suports basats en el servei, control considerable per altres	suports predominantment basats en el servei, controlat per altres

³¹ Un altre punt de vista que ressenya Schalock (2001, 94), per argumentar que el concepte de suports no és un concepte nou, sinó que més bé actualment aquest concepte està més estès en el terreny social, i que implica atenuar els excessos de l'individualisme mitjançant l'afirmació dels drets dels altres en la societat en general. No obstant, el que ha anat sorgint durant aquests darrers anys és una millor comprensió dels suports i el seu ús ecològic a l'hora de reduir el desequilibri entre les exigències de l'entorn i les capacitats funcionals de l'individu.

Tal com es pot veure s'han de considerar almenys quatre factors a l'hora de determinar la intensitat de suport necessari: temps, contextos, recursos i disrupció. Respecte al temps, tant la duració com la freqüència incidiran significativament en la quantitat dels suports que una persona necessita. El nombre de contextos tindrà també un impacte significatiu, donat que contra més àmbits major serà la intensitat del suport que s'haurà de proveir. Per últim s'hauria de considerar també el grau de disrupció, ja que els suports naturals són els menys intrusius, i per tant menys intensos que els suports que s'empren generalment i que estan basats en els serveis, i per tant, controlats per altres.

Una altre aspecte que hem de considerar és la definició de la intensitat dels suports ja elaborada en el Sistema de 1992 tal reflexa la següent *Taula 4*³²:

Taula 4. *Definició i exemples de la intensitat dels suports* (reproduït de Schalock, 1999, 9)

<p>Intermitent: Suport en els aspectes 'que són necessaris". De naturalesa episòdica. És a dir, la persona que no sempre necessita el/els suport/s, o són suports a curt termini, que es necessiten durant les transicions d'una etapa a una altra de la vida (per exemple, a causa de la 'pèrdua de la feina' o per l'aparició d'una crisi mèdica). Els suports proporcionats poden ser d'alta o baixa intensitat.</p> <p>Limitat Suports caracteritzats per una intensitat constant en el temps, o limitats en el temps, però no són de naturalesa intermitent, poden requerir de menys personal d'assistència i menys cost que els nivells més intensos de suport (per exemple, entrenament de curta durada per a l'ocupació o suports de transició durant el període de pas de l'escola a la fase adulta).</p> <p>Extens Suports caracteritzats per ajudes regulars (per exemple, diàriament) al menys en alguns ambients (p.e., en la llar o en la feina) i sense limitació temporal (per exemple, 'suport a llarg termini', etc.)</p> <p>Generalitzat Suports caracteritzats per la seva constància i elevada intensitat; proporcionats en els diferents contextos; necessari per a la supervivència de la persona. Generalment impliquen un major nombre de professionals i una major intrusió que els suports extensos o els de temps limitat.</p>
--

Els perfils de suports han de determinar les necessitats en vers a les potencialitats i limitacions existents en el subjecte i en l'entorn dins el qual es desenvolupa i interactua. L'avaluació dels suports necessaris requerirà, de fet, mètodes pràctics, informals i amb referència a un criteri, més que els fonamentats en criteris formals i estandarditzats. El model dels suports proposat pel Sistema 2002 es basa en un enfocament ecològic per

³² Hem de constatar que dels quatre tipus d'intensitat de suport, sols per diferències de traducció s'ha substituït el terme *extens* pel d'*ampli* sense que suposi variació en la definició del tipus d'intensitat (Verdugo, 1994, 14).

comprendre la conducta i es dirigeix a “*evaluar la discrepancia entre las capacidades y habilidades de la persona y los requerimientos y demandas que en ese sentido se necesitan para funcionar en un ambiente concreto*” (Verdugo, 2003, 35).

Tot el que això provoca, és un canvi en l'evolució dels serveis destinats a l'atenció de les persones amb discapacitat ja que ara la seva prestació es concep com un continu, insistint sempre amb la necessitat de *cercar entorns comunitaris típics per a les persones d'igual en edat cronològica* i, es considera que la comunitat (i per tant també la família) constitueix l'entorn més natural per a les persones amb discapacitat (Verdugo i Bermejo, 1999; Verdugo, 2003).

'... no és la deficiència i la manca de destreses (la discapacitat del subjecte) el nucli del problema, ni l'objectiu final que s'ha d'atacar, sinó la situació de dependència davant als demés. I aquest problema es localitza a l'entorn, inclòs en el concepte d'entorn el propi procés de rehabilitació, ja que és aquí on de fet es genera o es consolida la dependència' (Puig de la Bellacasa, 1990, 9).

A partir d'ara, s'entén que la millora en el funcionament i per tant en les habilitats adaptatives de les persones amb discapacitat dependrà, (a) de la continuada provisió dels suports existents que faci possible l'extinció gradual dels suports més intensius cap al de menys intensitat -un exemple clar són les experiències d'integració laboral del *Treball Amb Suport* amb la retirada progressiva del suport o del temps d'intervenció per part del *preparador laboral* (Kregel, Hill i Banks, 1988)-; i (b) del manteniment i l'establiment de programes centrats en l'individu o en la planificació centrada en la persona (Schalock, 1997; DiLeo, 1996; Mank, 2000).

'El «apoyo» ofrece solamente la ayuda que necesita cada persona, para que ella, por si misma, realice su propio camino, tome sus propias decisiones. El «apoyo» ofrece instrumentos, estrategias, da oportunidades, no impone la rigidez de una estructura física a la que hay que adaptarse. El «apoyo», en definitiva, acompaña al individuo en su vida y se basa en sus capacidades no en sus limitaciones, para, a partir de sus potencialidades, ofrecerle oportunidades y facilitarle la consecución de altas cotas de normalización” (Martorell, 1994, 315).

1.4. QUALITAT DE VIDA

La qualitat de vida no és un concepte estàtic i concret que pugui mesurar-se en un moment donat; més bé, és un concepte global, holístic, amb un significat abstracte, essencialment subjectiu i que fa referència de manera sumativa als diferents àmbits de la vida de cada persona. Per aquesta raó la qualitat de vida s'ha d'entendre des de perspectives multidimensionals.

Una de les definicions més acceptades és la proposada per Schalock (1996) (Verdugo i Schalock, 2001, 108):

'Calidad de vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos'.

Els discursos sobre el concepte de qualitat de vida s'han de basar en la seva concepció, a més d'una clara comprensió dels factors contextuals que estan condicionant la seva aplicació focalitzada en les persones, en els contextos d'educació, salut i serveis socials. Així, si volem fer referència al concepte de qualitat de vida, aquest no es pot separar del context on les persones amb discapacitat viuen i interactuen, ja que aquests factors són especialment importants sobretot quan definim la discapacitat com ajustaments problemàtics entre una persona i el seu entorn (Schalock i Verdugo, 2003). A la següent *Taula 5* podem veure els principis que fonamenten el concepte de qualitat de vida i dirigeixen la seva aplicació, la importància dels quals resideix en què proporcionen una estructura aglutinadora centrada en la persona –o en la família– i un conjunt de directrius per incrementar el benestar subjectiu i psicològic de les persones.

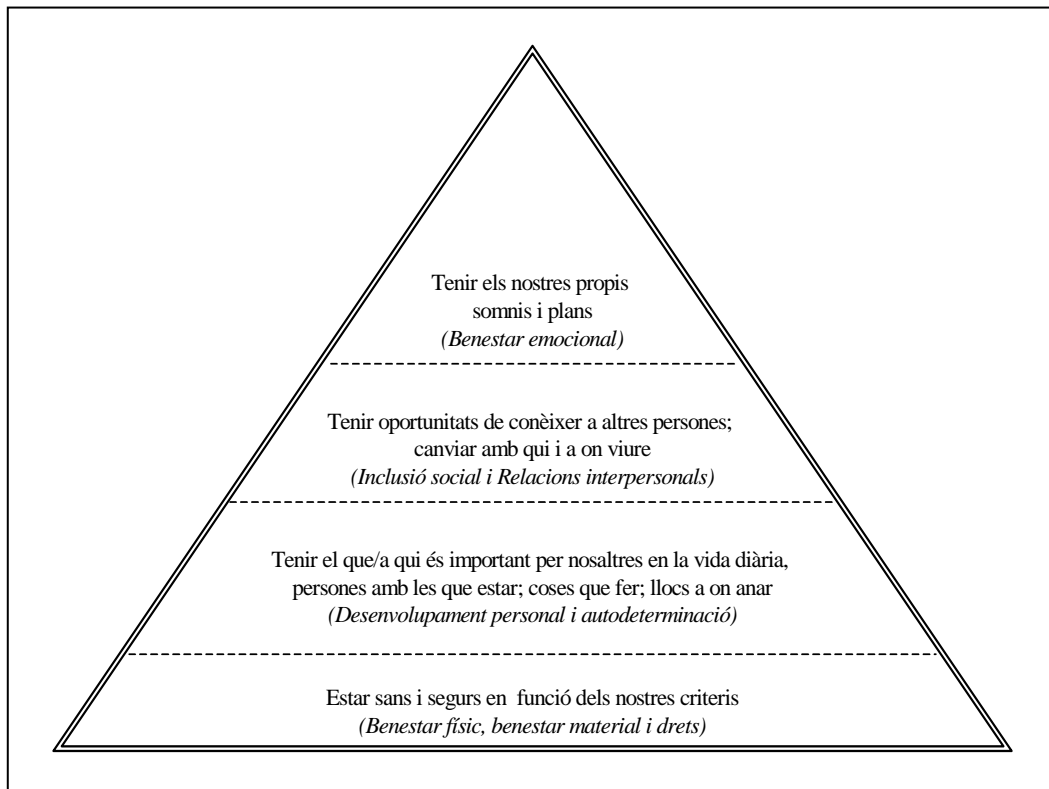
Taula 5. Principis en la concepció i per a l'aplicació de la Qualitat de Vida (Schalock i Verdugo, 2003, 40-41)

Principis en la concepció	Principis en l'aplicació
<i>La qualitat de vida:</i>	<i>La qualitat de vida ha de:</i>
1. Composta pels mateixos indicadors i relacions que són importants per totes les persones en educació o educació especial, salut física, salut mental i comportamental, retràs mental i discapacitats intel·lectuals, envelliment i famílies.	1. Augmentar el benestar personal.
2. S'experimenta quan les necessitats d'una persona es veuen satisfetes i quan es té l'oportunitat de millorar en les àrees vitals més importants.	2. Aplicar-se a la llum de l'herència cultural i ètnica de l'individu.
3. Té components tant subjectius com objectius, però és fonamentalment la percepció de l'individu el que reflexa la qualitat de vida que experimenta.	3. Col·laborar per promoure un canvi a nivell de la persona, el programa, la comunitat i a nivell nacional.
4. Es basa e les necessitats, eleccions i control individual.	4. Augmentar el grau i control personal i d'oportunitats individuals exercit per l'individu en relació amb les seves activitats, intervencions i contextos.
5. És un constructe multidimensional influenciat per factors personals i ambientals, tal com puguin ser les relacions d'intimitat, la vida familiar, l'amistat, el treball, el veïnatge, la ciutat o lloc de residència, l'habitatge, l'educació, la salut, el nivell de vida,...	5. Ocupar un paper prominent en la recollida d'evidències, especialment per identificar predictors significatius d'una vida de qualitat, per valorar el grau en què els recursos seleccionats milloren els efectes positius.

(Adaptació a partir dels originals)

Seguint amb el discurs de Schalock i Verdugo, el que implica tenir present amb el concepte de qualitat de vida és que té el gran potencial de servir com a síntesis de les finalitats perseguides en qualsevol àmbit i amb qualsevol persona: “hablar de calidad de vida significa hablar de las personas, en primer término, y además significa hablar de calidad de lo que se hace” (pp. 137-138). Tal com podem observar a la *Figura 6. Jerarquia de la qualitat de vida*, veiem com aquest concepte suposa seguir una escala de valors que ens determinarà que, en funció del que cada persona pugui considerar com a rellevant pel seu desenvolupament emocional, personal i social, farà que el nivell de qualitat de vida sigui o no satisfactori.

Figura 6. Jerarquia de la qualitat de vida (Schalock i Verdugo, 2003, 329)



L'ocupació laboral és un aspecte important dintre del concepte de qualitat de vida en tant que l'accés a un treball competitiu i el manteniment d'aquest permet satisfer, en part, les necessitats personals i materials de cada treballador. El treball és entès com un medi que possibilita accedir i satisfer majors quotes en la qualitat de vida, en tant que aquesta ocupació suposi un benefici en el desenvolupament personal i social de la persona. Les investigacions i estudis sobre *treball amb suport* i qualitat de vida són diverses, ja sigui des del punt de vista, cost-benefici i cost-eficàcia en front als centres segregats (MacCraughrin et al., 1993; Revell, Kregel, Wehman i Bond, 2000; Wehman, Revell i Brooke, 2002); o des de la percepció de la satisfacció laboral dels treballadors amb discapacitats significatives. Sinnott-Oswald *et al.*³³, (citats per Schalock i Verdugo, 2003) que en el seu estudi observaren que les persones amb retràs mental en el treball amb suport manifestaven major qualitat de vida percebuda en quant a control ambiental, participació en la comunitat, i percepció del canvi personal, que aquelles que estaven als centres protegits.


³³ Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A., i Spencer, K. C. (1991): "Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities". *Education and Training in Mental Retardation*, 26(4), pp. 388-397.

Si tenim present a la discapacitat com una condició que afecta en la pràctica a l'habilitat de les persones per realitzar eleccions, per adaptar-se a situacions determinades o per interactuar amb els demés, és evident que viure una vida que es consideri de qualitat requereix d'un suport més enllà del que altres necessiten normalment a una edat o etapa similar del desenvolupament vital. Aquest suport pot optar diverses formes, tal com pugui ser la formació especial, orientació, oportunitats estructurades o dissenys especials d'adaptacions ambientals o socials. La presència de persones amb discapacitat està generalment associada amb problemes relatius a la participació en la societat, el que significa que aquestes persones es troben en risc de ser excloses de moltes situacions i oportunitats que normalment estan disponibles per a altres persones. Per tant els discursos sobre qualitat de vida han passat a ser centrals en el desenvolupament d'ambients que permetin l'accés a llocs i recursos a totes les persones (Schalock *et al*, 2002)

El concepte de qualitat de vida promet fer possible una perspectiva nova en el món de les persones amb discapacitat i ser una influència positiva pels qui treballem en aquest àmbit. El fruit de tot això ho començam a veure en aspectes concrets com a estat l'esforç d'adaptar els instruments oportuns dirigits a examinar els indicadors de qualitat de vida aconseguida per les persones amb discapacitat per tal de comprovar que els serveis que proporcionen suport funcionen en benefici de tots aquells als quals van adreçats (Fernández, Cabo i García, 1999).

Observant la *Taula 6* veiem els criteris que ens permetran realitzar un enfocament adequat en tant que tenint present a la persona amb discapacitat es plantegen els criteris que han de dinamitzar el procés d'intervenció amb la finalitat de millorar de la qualitat de vida de la persona.

Taula 6. Principis i criteris d'intervenció per a el suport a la integració (Rodríguez 2002, 27)

PRINCIPIS RELACIONATS AMB LA PERSONA AMB DISCAPACITAT	CRITERIS RELACIONATS AMB EL PROCÉS D'INTERVENCIÓ
1. Autonomia	1. Diversitat
2. Participació	2. Interdisciplinarietat
3. Integralitat	3. Globalitat
4. Individualitat	4. Atenció personalitzada i flexible
5. Promoció cap a l'ocupació laboral	5. Fórmules d'ocupació laboral ordinària o amb suport
6. Normalització i inclusió social	6. Apertura i integració comunitàries
7. Independència i benestar	7. Prevenció i rehabilitació
8. Respecte a la pròpia dignitat	8. Incorporació de valors ètics
 CALIDAD DE VIDA	

(Reproducció original)

La tasca no és fàcil, però sí ens reconduex a valorar tot aquest procés d'inclusió des d'una vessant ecològica, o tal com afirmen Schalock i Verdugo (2003, 40), “al assumir un modelo ecológico (...) uno se vuelve sensible a los factores que afectan a la vida a diferentes niveles de proximidad respecto a la persona”; i al mateix temps ens adonam i som conscients de la importància que adquireix el propi concepte de qualitat de vida.

2. L'EXTENSIÓ DE LA INTEGRACIÓ: LA INCLUSIÓ EN EL MARC LABORAL

Tal com ens recorda Giné (1998, 44) el concepte d'integració –referint-se al camp educatiu- és un procés dinàmic, subjecte a canvis d'acord amb el desenvolupament de les ciències implicades i de les pràctiques, així com dels valors socials. Extrapolant el discurs de Giné, diria que la integració suposa l'adopció d'un model d'intervenció fonamentat en les ajudes que una persona necessita per progressar. El problema bàsic no és si la persona amb discapacitat pot o no realitzar una determinada activitat, sinó si el sistema educatiu, social, laboral, etc. ha d'adaptar la seva oferta (objectius i suports) amb la finalitat d'ajustar-la a les necessitats particulars d'aquesta, de tal manera que es promogui el seu progrés en relació amb els objectius establerts amb caràcter general.

Una de les primeres conseqüències del procés d'integració, seguint amb el discurs de Giné, es que canvien les expectatives dels professionals, dels pares i dels companys, el que suposa una major valoració de les capacitats de les persones amb discapacitat, i per tant, de les seves possibilitats; d'aquesta manera s'incrementen les demandes de participació i es modifica la seva naturalesa; un altre element important a considerar és la incidència de la integració en els companys: a través de la integració se educa en la tolerància i el respecte a la diferència. Finalment, el procés d'integració té repercussions positives per a la família donat que augmenten les expectatives d'aquesta i la confiança en les possibilitats dels seus fills.

Seguint amb la línia encetada, Giné³⁴ ens ha recalcat alguns dels avantatges que es poden extreure del procés d'integració, però també aquest procés ens deixa al descobert un ventall de dificultats que fan que aquest discurs amagui un esforç llarg i costós que fa indispensable el compromís i la implicació de tots (és a dir, dels recursos i àmbits següents: professionals, serveis, centres, adults, famílies; dels recursos formatius i materials, etc.). Sense una pràctica crítica i una intervenció entesa des del compromís de tots els implicats aquest esforç és inviable.

³⁴ Considero important citar, al igual que fa Giné (1998, 44) una de les conclusions de Hegarty (1996) que després de realitzar un treball sobre educació especial a Europa, explicita que “*el principio de integración ya no es un problema. Puede que sea entendido de manera diferente por distinta gente, y que su práctica no alcance el ideal, pero la noción de que los alumnos con discapacidades y dificultades de aprendizaje deben ser educados al lado de los demás niños en escuelas ordinarias, en el mayor grado posible, ya no es cuestionada de manera seria por nadie*”. Sembla doncs que la integració s'ha consolidat com una fita que transcendeix el camp educatiu i que defineix el tipus de resposta que han de rebre les persones amb discapacitat.

Agafant doncs, el discurs de l'àmbit educatiu em sembla aquest totalment generalitzable en el nostre terreny sociolaboral. El problema s'esdevé en com generalitzar aquest principi en la pràctica³⁵, o per ser més concrets, el problema ja no és com integrar a algunes persones amb discapacitat que han estat excloses amb anterioritat, sinó tal com manifesta l'autora Ortiz González (2000, 7), com desenvolupar un sentit de comunitat i suport mutu dintre de la corrent principal que fomenti l'èxit entre tots els membres implicats en el mateix entorn³⁶.

Enfocament per tant, el de la *inclusió*³⁷ que, iniciant-se dintre del camp estrictament educatiu (McGregor i Vogelsberg, 1998; Steinbeck i Steinbeck, 1997) s'ha anat extrapolant a altres contextos, tal com queda de manifest en les següents afirmacions:

“Mi enfoque actual consiste en definir la inclusión como un proceso de incremento de la participación de los alumnos en las culturas, currículos y comunidades de sus escuelas locales y de reducción de su exclusión de los mismos, sin olvidar por supuesto que la educación abarca muchos procesos que se desarrollan fuera de las escuelas”. Ainscow (2001, 293):

“El que és important és que el concepte d'inclusió, s'hauria de veure com la implicació completa i justa de les persones amb discapacitat i de totes les seves diferències en relació a la 'norma', així com en tots els aspectes de la societat general; s'hauria de veure com un dret i no com un privilegi”. (Johnstone, 1998, 15).

És evident, que tot discurs inclusiu requereix com a condició imprescindible una visió alternativa per tal de contemplar les qüestions referents a la discapacitat i a respondre de manera idònia a les mateixes. Es passa de pensar en l'individu, en l'alumne, en la persona que s'integra, a pensar en el context que ha de satisfer les necessitats de tots els que es troben implicats. Suposa tot un nou enfocament abandonant els vells postulats que

³⁵ És important destacar com alguns autors, entre ells Arnaiz Sánchez (1997, 315) han criticat els plantejaments anteriors que fonamentaven la pràctica de la integració perquè caracteritzaven bàsicament “*un proceso segregador al amparo de la integración*” a causa de l'efecte de l'etiquetatge, l'estil de les respostes didàctiques, la limitació de les oportunitats, l'ús dels recursos i el manteniment de l'*statu quo*.

³⁶ La mateixa autora segueix el seu discurs afirmant que “*la inclusión es mas bien un juicio de valor, es una forma de mejorar la calidad de vida, en la que la educación puede jugar un papel primordial al ofrecer las mismas oportunidades e idéntica calidad de medios a todo el que llega de nuevo.[...] Se trata de dar opciones, de dar cabida, de ofrecer recursos y de mejorar la oferta educativa en función de las necesidades, favoreciendo la inclusión y propiciando una escuela eficaz, una escuela democrática, una escuela para todos, una escuela inclusiva.*” (pp.7)

³⁷ En relació a l'aplicació d'aquesta nova terminologia i conceptualització és realment significatiu que la *Lliga Internacional a favor de les Persones Amb Retràs Mental* canviessin aquesta denominació per la de '*Inclusió Internacional*' per considerar-la més d'acord amb els canvis produïts en l'àmbit de les persones amb discapacitat. Disponible on line: <http://www.inclusion-europe.org/>

centraven tota intervenció en el dèficit, en el problema, ja que això conduïa a plantejaments segregats, tal com es reflexa a la següent taula.

Taula 7 Comparació entre l'enfocament tradicional i l'inclusiu.

ENFOCAMENT TRADICIONAL	▶▶ ENFOCAMENT INCLUSIU
▶ És suposa que algú no encaixa de manera adequada en l'entorn (laboral, escolar), per tant hem d'integrar-lo.	▶▶ Suposa modificar l'entorn per possibilitar l'adaptació de totes les persones (amb o sense discapacitat)
▶ No s'accepta que l'entorn no estigui estructurat per afrontar les necessitats de totes les persones (amb o sense discapacitat).	▶▶ Es tracta d'acomodar l'entorn a la realitat: totes les persones dintre d'aquest context són diferents amb iguals drets.
▶ S'introdueixen recursos, modificacions, però l'estructura es mantén igual.	▶▶ Es centra en les necessitats de cada persona per a satisfer la seva interacció amb l'entorn
▶ Es té en compte a les persones que presenten dificultats: consideració com a grup identificable.	▶▶ Es basa en la interdependència, la responsabilitat i el respecte a les persones.
▶ Problema: ¿com integrar aquests usuaris?	▶▶ Problema: ¿com desenvolupar un sentit de comunitat que fomenti l'èxit de totes les persones implicades?

La inclusió suggereix la importància de considerar un ampli ventall de discursos sobre el terme en sí, que de fet interactuen de forma complexa, cosa per la qual pareix més coherent parlar d'inclusions en plural que d'un concepte en singular i monolític d'inclusió. Per aquesta raó Dyson (2001) estableix quatre varietats d'inclusió on cadascuna d'elles presenta i ofereix característiques diferents:

- *La inclusió com a col·locació*: referència al lloc on es formaran, on s'educaran o on tindran accés les persones amb discapacitats significatives.
- *La inclusió com educació i formació per a tots*³⁸: considerant que no es dirigeix de forma específica als subjectes amb necessitat especials sinó a una totalitat que forma part d'un context, és a dir, la inclusió en funció de la diversitat i heterogeneïtat del

³⁸ Anotar aquí que l'autor fa menció especial sobre la *Declaració de Salamanca* (UNESCO, 1994), on es varen aprovar els principis, la política i la pràctica per a les necessitats educatives especials per tal d'establir un marc d'acció idoni. Ref.: ED-94/WS/18. Disponible on-line: http://www.iin.oea.org/Cursos%20a%20distancia/Lectura%2014_disc.%20Salamanca.pdf [15/09/2002]

grup on l'educació és la clau per proporcionar un adequat desenvolupament personal i una exitosa sostenibilitat social.

- *La inclusió com a participació*: fins a quin punt les persones amb discapacitat participen i són protagonistes del seu procés de creixement personal.
- *La inclusió social*: implica, en primer lloc, que la societat no sols treballa mitjançant una valoració igualitària dels distints grups, sinó mitjançant una participació activa on aquests grups, en resposta als seus drets, realitzen una contribució positiva a la societat; i en segon lloc, existeix un component econòmic explícit, és a dir, ser inclòs significa estar ocupat, tenir un nivell de vida acceptable i tenir oportunitats de millorar les nostres ocupacions i d'augmentar els nostres ingressos.

D'altra banda, i a partir del que s'ha anat exposant, el concepte d'inclusió remet a variables orientades a promoure el treball cooperatiu i la coresponsabilitat de tots els professionals en la presa de decisions i en la seva execució; en definitiva, es pensa en termes de la millor organització dels suports per fer possible la flexibilitat i la personalització de les experiències. I els aspectes que condueixen a aquesta forma de pensar són els que es presenten a continuació (Schalock, 1998, 5) :

- Una visió transformadora del que són les possibilitats vitals de les persones amb discapacitat suposa emfatitzar l'autodeterminació, punts forts i capacitats, la inclusió i provisió de sistemes de suport individualitzats, l'augment de la conducta adaptativa i l'estatus de rol, i l'equitat.
- Un paradigma de suports que es centri en la vida, en el treball en suport i, en l'educació inclusiva.
- Un biaix del concepte de qualitat de vida amb el d'augment de la qualitat, 'assegurar la qualitat', ús de la qualitat i valoració centrada en els resultats.
- Una concepció canviant de la discapacitat que s'allunyi d'una visió patològica i apunti cap una perspectiva de context en la que la discapacitat de les persones resulta de la interacció entre les limitacions i l'entorn físic i social en el que estan immerses.

2.1. PRINCIPIS I CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL AMB SUPORT

Quan es parla de persones amb discapacitat, un dels conceptes més emprats és el de la integració laboral. Però, què s'entén per aquest concepte? Everson (1992, 311) ho defineix 'com la incorporació d'una persona amb discapacitat a un lloc de treball real a l'empresa

ordinària, pública o privada, on el treballador amb discapacitat treballa junt a, i interactua freqüentment amb altres treballadors sense discapacitat, diferents del personal dels serveis de suport. El treballador té firmat un contracte laboral legal, segons categoria i conveni i rep un salari just pel treball que desenvolupa, estant subjecte als drets i obligacions a l'igual que la resta dels treballadors'.

I és des d'aquesta perspectiva que té sentit parlar de *Treball Amb Suport*, un model eficaç d'inclusió laboral que suposa:

"la consecució d'un treball competitiu en entorns integrats, per aquells individus que tradicionalment no han tingut aquesta oportunitat, emprant entrenadors laborals preparats adequadament i fomentant la formació sistemàtica, el desenvolupament laboral i els serveis de seguiment, entre d'altres" (Wehman, Moon, Everson, Wood, i Barcus, 1987, 180).

La definició normativa d'aquest concepte de *Supported Employment* la podem trobar a la mateixa legislació americana de 1984³⁹ i 1987⁴⁰, on es remarquen les característiques d'aquest model: '(1) un treball competitiu (2) en un lloc de treball integrat i (3) amb serveis continuats de suport destinats a persones amb discapacitats severes per a les quals el treball competitiu tradicionalment no ha tingut lloc, o s'ha vist interromput o s'ha donat de manera intermitent a conseqüència de les discapacitats (Wehman, 1988, 4). La mateixa llei defineix el que s'entén per *treball competitiu*, és a dir, la realització d'un treball a temps complet, o al menys superant les vint hores setmanals a temps parcial i del qual el treballador és remunerat per la tasca realitzada. El salari s'ha d'equiparar almenys als mínims establerts per a la població sense discapacitat.

Per altre part, també es menciona el que s'entén per *lloc de treball integrats* definint tres tipus: (a) llocs on la majoria dels companys de feina no presenten discapacitats i els individus amb discapacitats no constitueixen un grup de treball apart, (b) llocs on la majoria dels companys de treball no presenten discapacitat o el grup d'individus amb discapacitat són part d'un petit grup de treball de no més de vuit individus amb discapacitat, o (c) llocs en els que no hi hagi companys de treball o els únics treballadors sols formin part d'un petit grup en el qual puguin mantenir contactes regulars amb

³⁹ Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 1975, Pub. L. 98-527, 1984 Amendments, 42 U.S.C. 6000-6081.

⁴⁰ *Federal Register* (1987, August 14). Washington, DC:U.S. Government Printing Office.

individus sense discapacitat, a part dels que es mantinguin necessàriament amb els professionals de suport.

I com a tercer element, els *serveis de suport continuat*, implica poder oferir durant tot el temps que duri l'ocupació laboral, serveis de suport de formació en habilitats laborals, així com d'altres serveis proporcionats dintre o fora del lloc de treball com l'entrenament pel transport, les habilitats d'autonomia personal, l'assessorament a la família, etc.

La metodologia del '*supported employment*' té que veure amb la filosofia del *suport*, que és aplicable a qualsevol àmbit d'atenció i disseny de serveis (educatius, rehabilitadors, residencials, etc.) amb la finalitat d'afavorir que les persones amb discapacitat desenvolupin al màxim les seves capacitats i puguin gaudir d'una vida la més independent possible, rica en interaccions socials i en experiències personals. Així, com dèiem, en el model del *Treball Amb Suport*, el '*suport*' intenta disminuir la distància que existeix entre la persona amb discapacitat i el mercat laboral competitiu. L'esmentat *suport* acompanya al treballador en la presa de decisions i durant tot aquest procés d'inclusió socio-laboral s'intenten estimular en la mesura que sigui possible les capacitats latents de la persona, recalcant-les i, disminuint les seves limitacions.

Així, com a principals corol·laris de la metodologia del *Treball Amb Suport* cal destacar (DiLeo, McDonald i Killan, 1996):

- Individualitat

Es tracta d'adequar-se a les possibilitats de la persona amb discapacitat, de conèixer-la i d'establir els criteris d'intervenció en funció dels seus interessos, preferències i aptituds per tal que el preparador laboral dediqui la seva tasca únicament a millorar el procés d'inclusió facilitant la seva adaptació a les contingències de l'entorn laboral.

- Capacitat d'opció i elecció.

Es tracta de potenciar la capacitat de la persona amb discapacitat per poder prendre decisions que afecten a la seva vida. El desig de ser independent i autònom implica un conjunt d'alternatives per escollir, les quals determinaran una opció de vida.

- Activitats apropiades a la edat.

Les activitats que la persona amb discapacitat ha de realitzar han d'ésser les adequades a la seva edat cronològica, si més no les activitats no han de suposar un fet estigmatitzant per a la persona.

- La participació

S'ha de donar a les persones amb discapacitat tenir l'oportunitat de participar activament en l'elecció de totes les metes i objectius que es proposin per tal de conduir la seva vida amb autodeterminació.

- La competència

S'ha de proporcionar a les persones amb discapacitat oportunitats per desenvolupar habilitats d'interès i poder emprar-les durant la seva vida per tal d'arribar a descobrir les seves capacitats i poder expressar els seus desitjos.

- La inclusió social

Oferir a les persones amb discapacitat l'oportunitat d'accedir a diversos contextos socials per establir i fomentar les relacions i xarxes socials, ja sia perquè tenen en comú emplaçaments determinats, tenen interessos similars o comparteixen experiències amb altres persones. A l'empresa, la inclusió ha de tenir lloc a tots els nivells, tant durant les hores productives com a les hores de descans, en la utilització dels serveis de transport, en les activitats extralaborals, etc.

- Formació en el mateix entorn de treball.

Es considera que la formació més adequada és aquella que va dirigida al desenvolupament d'unes tasques concretes i que es realitza dintre d'un entorn laboral real.

- Rebuig zero.

Implica que la gravetat de la discapacitat no ha de constituir un criteri de selecció de les persones amb discapacitat que sol·licitin incorporar-se al mercat de treball.

- Necessitat i flexibilitat del suport

No existeix una resposta única per a cada problema o situació. Treballadors amb necessitats similars d'entrenament laboral respondran de manera diferent i requeriran

estratègies diferents d'intervenció. El suport com element clau s'ha d'oferir de la manera més normalitzada possible i amb el mínim grau d'intrusisme.

- La planificació centrada en la persona.

S'ha de partir sempre dels interessos i preferències dels propis treballadors amb necessitat de suport, centrant-se amb les seves capacitats i en les seves necessitats de suport, orientant els seus esforços cap a la inclusió i la participació en la comunitat (igualtat d'oportunitats) i, potenciant l'existència dels cercles de suport (membres compromesos al voltant del treballador).

- Obtenir i mantenir un lloc de treball remunerat.

Un dels objectius del TAS és procurar que els treballadors amb discapacitat no percebin un sou inferior al que correspondria a un altre treballador sense discapacitat segons la seva categoria laboral/conveni. Això no vol dir que no es puguin establir contractes específics segons la productivitat del treballador (en aquest aspecte és determinant la normativa laboral de cada país, fet que no implica que el preparador laboral no vetlli perquè les condicions laborals siguin les més normalitzades possibles).

- Promoció en la seva carrera professional i personal.

El fet d'aconseguir un lloc de treball no implica la consecució última del procés d'inclusió laboral, sinó que aquesta està en funció dels desitjos expressats per part del treballador amb discapacitat, d'unes inquietuds no exemptes de canvis i millores en la seva feina que li permetran satisfer les seves opcions de desenvolupament tant social com individual.

- Continuitat i seguiment del suport

Les persones amb discapacitats significatives necessiten rebre un suport continuat al llarg de la seva vida, necessitat que es fa extensiva també a l'àmbit laboral. Els serveis de TAS han d'oferir un suport continuat que permeti al treballador mantenir la seva ocupació i que possibiliti nous entrenaments en relació a les possibles contingències que es puguin donar dins l'empresa (canvis de tasques, nova maquinària, nous instruments, etc.)

- Extensió dels suports.

Implica l'aparició de les xarxes o cercles de suport. El treballador no sols interactua dintre de l'entorn de l'empresa sinó pràcticament en la totalitat de la comunitat, emprant els

recursos comunitaris que té a l'abast i que li permeten relacionar-se amb els altres membres del seu entorn global. El preparador laboral és el catalitzador dels suports (Leach, 2002), possibilitant l'establiment d'aquests cercles de suport, o si més no la identificació dels possibles suports naturals.

2.1.1. FASES DEL TREBALL AMB SUPORT

El *Treball Amb Suport* constitueix un procés d'inclusió sociolaboral que inclou des del punt de vista metodològic, diferents fases en les quals es duen a terme accions aplicant procediments d'aprenentatge i estratègies d'intervencions emprant els instruments de registre apropiats a cada situació i que condueixen a l'anàlisi i a la valoració la més objectiva possible. Així doncs, les fases de la metodologia del *Treball Amb Suport* amb llurs estratègies són (veure *Taula 8*).

L'aplicació d'aquesta metodologia ha suposat que un nombre elevat de treballadors amb discapacitats significatives hagin estat contractats a empreses del mercat ordinari en els quals se'ls hi ha ofert tot el suport necessari per a mantenir la seva ocupació al màxim temps possible (Verdugo i Jordán de Urríes, 2001), i a la vegada ha suposat du a terme la realització del seguiment d'un *pla individualitzat* segons les necessitats dels treballadors que contempla a més del seu àmbit laboral, altres aspectes, com pugui ser la vida independent i la participació en la comunitat, àmbits de gran importància per a la inclusió d'aquestes persones en l'entorn dins el qual viuen i conviuen

Taula 8 Fases del Treball Amb Suport (Adaptat de Bellver, Moll, Rosselló i Serra (1993).

FASE	ESTRATÈGIES METODOLÒGIQUES
<i>Recerca d'ocupació</i>	Partir dels interessos dels candidats Marketing sector públic i privat Assessorament i atenció a l'empresa Full informatiu per els empresaris Mètodes de recerca con referències i cerca generalitzada Incentius a la contractació: subvenciones, incentius fiscals, etc.
<i>Valoració de candidats</i>	Acord de col·laboració familiar Disseny del pla individualitzat (<i>Planificació Centrada en la Persona</i>) Avaluació inicial del candidat Observació conductual-situacional Observacions informals Recollida d'informació
<i>Anàlisi del lloc de treball</i>	Anàlisi de les tasques i habilitats necessàries Anàlisi de las condicions laborals Anàlisi ambiental de l'empresa Accessibilitat del lloc de treball
<i>Entrenament i adaptació</i>	Orientació en l'empresa Aprentatge de les tasques i de les habilitats requerides Estabilització de la productivitat Captació dels suports naturals (estratègies) Disminució del temps d'intervenció del preparador laboral ('fading')
<i>Seguiment i valoració</i>	Avaluació i millora contínua de la qualitat (<i>Inclusió Continuous Quality Improvement, ICQI</i>) Manteniment del suport intermitent Observació a distància del procés d'inclusió sociolaboral

➤ *Recerca d'ocupació.*

Per a la recerca d'ocupació cal una exploració/prospecció del mercat laboral de la comunitat. Això suposa analitzar les empreses de la comunitat per tal de trobar possibles treballs apropiats pels treballadors amb discapacitats. Aquesta fase engloba totes aquelles activitats que el programa du a terme, perquè els seus participants trobin una feina en el mercat competitiu ordinari. Una *prospecció* general realitzada *pel PL* o *pel recercador de feina* ens indicarà a quins empresaris podem dirigir-nos per l'obtenció d'una ocupació i a la vegada ens determinarà com està el mercat de treball a la comunitat, per després poder realitzar una recerca més específica (Moon, Goodall, Barcus i Brooke, 1986). Anotar la importància que els PL estiguin implicats en la recerca d'ocupació ja que ells són els que millors coneixen als possibles candidats i els qui millor poden fer l'acompanyament en el procés d'inclusió sociolaboral.

Per altre part és important presentar el programa de *Treball Amb Suport* a les entitats o organitzacions empresarials i sindicals per aconseguir la seva col·laboració mitjançant fórmules de difusió: l'envio de cartes, anuncis als diaris, edició de fulls informatius, etc. Amb la prospecció del mercat laboral es confecciona un llistat d'empreses potencials amb les quals es pot contactar telefònicament amb la finalitat d'aconseguir una entrevista amb la persona més adequada (l'empresari, el gerent o cap de recursos humans) i poder presentar-li el programa de manera atractiva i positiva. També es pot optar com a mètode a la '*recerca amb referències*' en lloc de la '*recerca en fred*' ('*cold-call*') a on ja es té una situació i un coneixement determinat de l'empresa. Òbviament, el factor determinat és la contractació i la necessitat de mà d'obra per part de l'empresari, per la qual cosa és important assenyalar de forma clara els següents aspectes:

- La seva participació en un programa atractiu i ben estructurat.
- El suport que dóna en tot moment el PL.
- L'oportunitat d'ocupació per primera vegada a una persona amb discapacitat.
- La consecució dels *estàndards* de producció.
- La incentivació, bonificacions econòmiques i deduccions fiscals.
- La possibilitat de demostrar ser una empresa col·laboradora i innovadora.
- Poder augmentar la seva imatge en la comunitat (motivació i reconeixement públic de l'empresariat).

➤ *Estudi i valoració dels possibles treballadors amb discapacitats significatives*

Al mateix temps que es fa la recerca de possibles llocs d'ocupació es va estudiant i valorant a un col·lectiu ample de joves treballadors amb necessitat de suport que volen accedir al mercat laboral ordinari. Des del primer moment cal dissenyar un *Pla Individualitzat* en el qual es prioritzin els objectius aconseguir en relació als desitjos i interessos de cada candidat.

És important repetir que els candidats són treballadors que necessiten suport, per tant la valoració ha de ser el procés d'avaluar les habilitats i les capacitats actuals, així com les presumibles necessitats de suport del candidat, amb la finalitat de realitzar la possible adaptació laboral. La valoració del candidat hauria de proporcionar la identificació de les necessitats d'entrenament de l'individu no sols la medicació de l'aprenentatge previ; cal també, observar al candidat en diferents ambients i situacions per determinar el grau

d'adaptabilitat i la manera com interactua dins un entorn concret. Per la qual cosa és important realitzar entrevistes amb el treballador i amb altres persones importants dintre del seu cercle de relació a fi de determinar:

- El suport de la família.
- Les conseqüències de l'ocupació.
- El grau de motivació.
- Les possibilitats de transport / desplaçament
- Clarificació de la informació
- Requisits de l'ocupació (horaris, salari, ubicació)

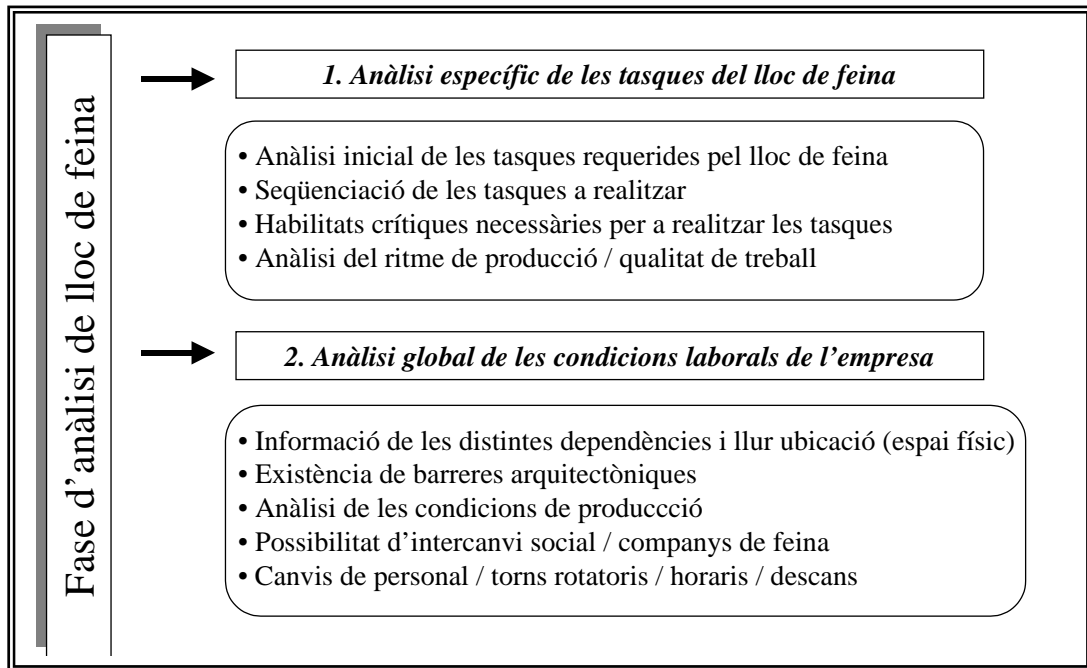
➤ *Anàlisi del lloc de treball.*

L'anàlisi del lloc de feina, és entès com el procediment a través del qual el PL pot obtenir un coneixement global de l'empresa, de les seves característiques i del seu entorn, així com del lloc i zones de treball, de les tasques a realitzar-hi i habilitats que aquestes requereixen per a dur-se a terme.

Aquesta anàlisi del lloc de feina se considera una competència necessària del PL, ja que és ell l'encarregat d'estimular, de donar suport i d'instruir al treballador amb necessitat de suport. Per tant, com més conegui l'empresa i les característiques del lloc de feina millor podrà ajudar al seu client. És primordial que el PL quan troba un lloc de treball no faci una anàlisi del lloc de feina en abstracte, sinó que tingui present a un candidat en concret, la qual cosa possibilitarà una selecció òptima del treballador, una bona adaptació d'aquest i una integració sociolaboral amb èxit.

Tota anàlisi d'un possible lloc de feina ha de considerar dos tipus de valoració (veure *Esquema 1*).

Esquema 1. Anàlisi del lloc de treball



(elaboració pròpia)

Per una part, una anàlisi específica de les tasques del lloc de feina o anàlisi ambiental, que inclou la valoració detallada de totes les variables que incideixen de forma directa en l'adaptació del treballador amb necessitat de suport al lloc de feina en concret. Aquí valorem:

- *L'anàlisi inicial de les tasques a realitzar* per àrees o zones de treball i la seva seqüenciació en l'horari diari i setmanal (si les tasques varien dia a dia). Convé que aquesta anàlisi es faci en diferents moments de la jornada laboral, per tal d'obtenir una idea exacta dels diferents ritmes de producció existents.
- *Les habilitats crítiques* que requereix cada una de les tasques a dur a terme, com poden ser: habilitats de coordinació bimanual o visomanual, de discriminació visual fina, força, resistència, habilitats de comunicació, etc.
- *El ritme estàndard de producció* de l'empresa, per tal que el treballador s'hi adapti plenament i sigui rendible a l'empresa (quantitat).

Per altre part, *una anàlisi global de les condicions laborals de l'empresa i les seves característiques*, que inclou la valoració de totes aquelles altres variables que també incideixen en l'adaptació del treballador a l'entorn laboral. Ens referim, per exemple a la ubicació del lloc de treball dins l'empresa, a les condicions de producció, a l'existència intercanvi social, a la ubicació de l'empresa dins la comunitat, al nombre de treballadors, al percentatge de canvis del personal, als vestuaris, menjador, etc.

Ambdós tipus d'informació s'extreuen a partir de diverses fonts, a les que el PL pot accedir fàcilment:

- Entrevistes amb l'empresari i l'encarregat.
- Observació de les àrees laborals i no laborals.
- Consultes als companys de treball.
- Observar als companys realitzant les tasques.
- Realització de les tasques per part del PL.

I per a valorar el més objectivament possible els indicadors d'inclusió sociolaboral d'un lloc concret de feina, el PL fa ús d'unes fitxes de registre que li permeten anar sistematitzant tota la informació recollida fins aleshores.

➤ *Selecció i col·locació del treballador amb necessitat de suport*

L'elecció d'un treballador cap a l'accés a un lloc de treball real i competitiu no s'ha de basar en dèficits d'habilitat, sinó amb,

- les dades de l'inventari laboral,
- la disponibilitat d'ocupació,
- la possibilitat de suport per part de la família i del seu cercle de relació,
- el nivell de motivació per part del treballador,
- el comportament i les habilitats per a la vida diària,
- la disponibilitat de transport i/o desplaçament i
- les consideracions econòmiques.

➤ *Adaptació i entrenament al lloc de treball.*

En aquesta fase, d'adaptació i entrenament en el lloc de feina, el preparador laboral s'esdevé en la peça 'clau' (Wehman i Kregel, 1989) ja que sistematitzant la seva tasca possibilita l'adaptació del treballador al lloc de feina pel qual ha estat contractat, el manteniment de l'ocupació i, a més, assegurar un rendiment i una qualitat de producció la més òptima possible.

De manera general, podem descriure quines són les *principals funcions* (sobretot en les dues darreres fases de la metodologia del TAS) que realitza el PL en aquest procés d'inclusió laboral dins l'empresa ordinària:

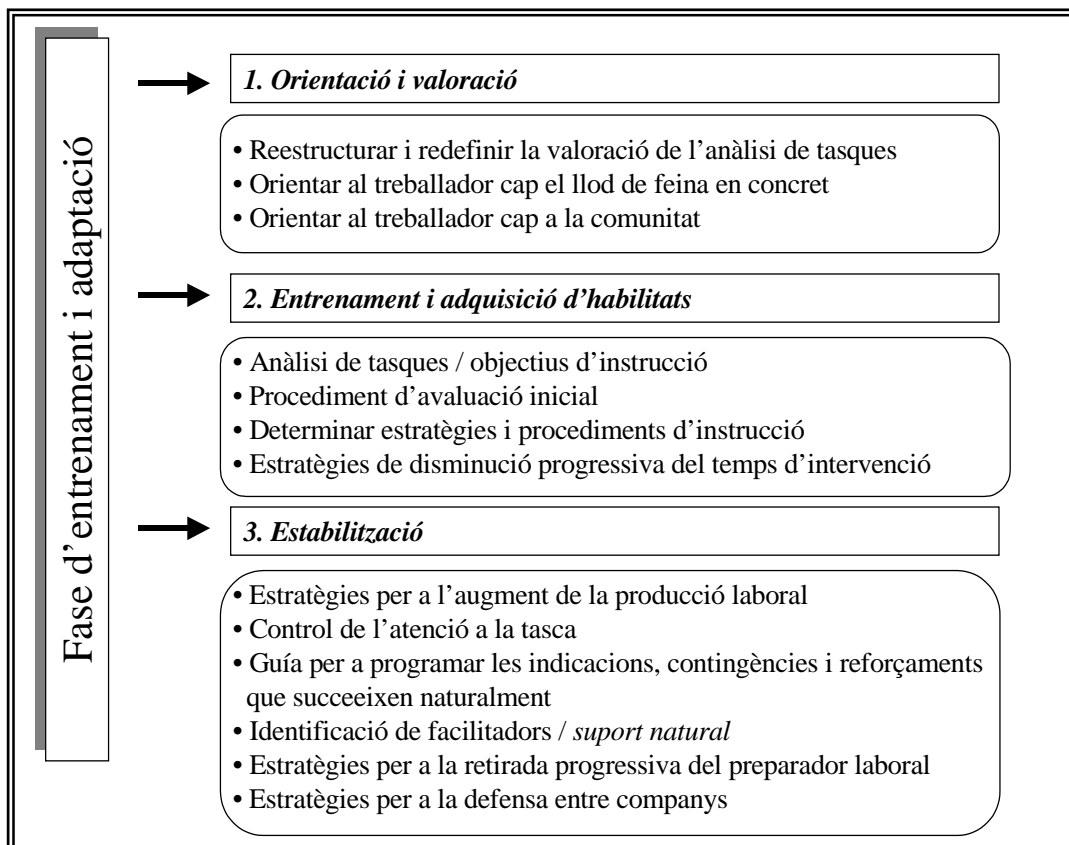
- ***Desenvolupament d'estratègies d'aprenentatge*** per facilitar l'adquisició de les habilitats pròpies i les requerides pel seu lloc de feina: aprenentatge per imitació, tècniques d'autoinstrucció, modelat, etc.
- ***Un entrenament 'in situ' de les habilitats complementàries*** sobretot de tipus social, que contribuiran al manteniment del seu lloc de treball: desplaçament a l'empresa, control del seu horari i puntualitat, fitxar, habilitats per a la vida independent i per una major autonomia personal (vestimenta i higiene, menjar, telefonar, utilització de caixers i altres màquines, etc.)
- ***Potenciar la interacció social del treballador integrat a l'empresa amb els altres treballadors***. Això, avarca les hores de treball i descans, i fa referència, principalment, a l'adquisició d'habilitats que produiran un millor aprofitament del seu temps lliure i una multiplicació de les seves oportunitats d'experiència social.
- ***Retirada gradual i progressiva del temps d'intervenció*** del PL dins l'empresa a mesura que la inclusió sociolaboral es fa efectiva i el treballador amb discapacitat pot realitzar les seves tasques plenament, a més d'adaptar-se a la dinàmica de la feina per a obtenir el rendiment de producció que l'empresa li exigeix. Cal, també, que el PL hagi identificat indicadors, recursos i companys - *suports naturals*- que poden ajudar en gran manera a possibilitar una major adaptació i integració dins l'empresa al jove treballador, així com una ajuda per

a guiar la direcció de les seves pròpies decisions en el sentit més ampli (Kregel, 1994).

- **Col·laborar amb la família i informar-li puntualment del procés d'inclusió** del seu fill/a dins l'empresa, a més de seguir treballant cap a la consecució dels objectius marcats pel '*Projecte de Planificació Individual*' amb la finalitat d'incrementar la seva relació i participació en la comunitat, de fomentar la presa de decisions i mantenir una actitud positiva del seu estatus, així com ésser una part activa en tot aquest procés de '*Life-Style Planning*' (Mount i Zwernik, 1988)
- **Planificar el procés del seguiment sistemàtic** que es durà a terme (a curt i llarg termini) així, com la valoració global del procés d'inclusió.

Per tal d'operativitzar aquesta fase i donar consistència de com es pot dur a terme el procés d'inclusió sociolaboral, establim tres escalons seqüencials que ens permeten estructurar d'una manera més detallada i senzilla la nostra tasca (veure *Esquema 2*):

Esquema 2. *Etapas de la fase d'adaptació i entrenament* (Moon, Goodall, Barcus i Brooke, 1986).



(adaptació pròpia)

1. Orientació i valoració.

Hem de tenir present, i no podem oblidar que dins aquesta etapa inicial de l'entrenament, el que significa pel nostre jove treballador trobar-se amb una experiència de treball tant innovadora i a la vegada competitiva, o el que suposa integrar-se dins un context ambiental estrany -en el sentit més ample de la paraula-, amb unes pautes i normes, horaris i de relacions amb altres treballadors que, a hores d'ara, mai havia vist. Així, doncs, és important que el PL pugui realitzar les següents tasques:

a. Reestructurar i redefinir la valoració de l'anàlisi de tasques.

Implica utilitzar l'anàlisi de tasques ja realitzat per tal d'identificar i seqüenciar la feina que ens permeti establir una línia de treball dissenyant mètodes apropiats d'entrenament. També, aquesta anàlisi s'ha de tornar avaluar, ja que alguns aspectes poden haver canviat a causa de contingències pròpies de l'empresa o de les necessitats del moment (sistema de producció, nous treballadors, nova maquinària en el moment de començar el nou treballador amb discapacitat).

b. Orientar al treballador cap al lloc de feina en concret.

Implica senyalar una o més tasques específiques que el jove treballador haurà d'aprendre a realitzar. Hem de tenir present per una part, que les dues primeres setmanes són les més dures i exigeix un esforç addicional al treballador per adaptar-se al nou lloc de feina en concret, i, per l'altre, hem d'anotar que el PL normalment realitza entre el 30% - 50% de la tasca, augmentant gradualment la responsabilitat cap al treballador amb discapacitat a mesura que va adquirint les habilitats necessàries per a realitzar la feina.

c. Orientar al treballador cap a la comunitat.

El PL ha de possibilitar que el treballador amb necessitats de suport interactui amb els altres treballadors de l'empresa i, aquests a la vegada amb el jove integrat (feedback / relacions bidireccionals). El treball suposa una interacció contínua amb el medi, una interacció entesa dintre d'un context ampli que inclou l'espai físic i humà. Per tant, el PL ha d'orientar i ajudar al treballador cap al coneixement del medi físic que l'envolta -espais de l'empresa, seccions, llocs

de descans, menjador, vestuaris, etc.- i fomentar les relacions socials amb els companys encaminades a aconseguir una millor integració sociolaboral.

2. Entrenament inicial i adquisició d'habilitats.

Una vegada realitzada l'anàlisi de tasques per part del preparador laboral i superada la pressió psicològica que suposa començar una feina real i competitiva dins una empresa ordinària per part del treballador amb discapacitat, és quan comença pròpiament l'etapa d'entrenament inicial i l'adquisició de les habilitats necessàries que s'exigeix per a la tasca en si. Aquest segon graó presenta una sèrie de components que són propis dels programes d'entrenament sistemàtic (Inge, Barcus i Everson, 1988, 153-155):

- Anàlisi de Tasques / Objectius d'Instrucció.
- Procediment d'avaluació inicial
- Determinar estratègies i procediments d'instrucció:
 - . Aprenentatge discriminatiu i entrenament de moviments.
 - . Programar indicacions que succeeixen naturalment.
 - . Programar contingències que succeeixen naturalment.
 - . Determinar els reforçadors efectius.
 - . Identificació de la presència del suport natural.
 - . Entrenar tècniques d'autocontrol / autoaprenentatge.
 - . Ajudes d'intensitat intermitent (verbal / gestual / física).
- Estratègies de disminució progressiva del temps d'intervenció del preparador laboral.

3. Estabilització.

El manteniment i l'estabilització fa referència al grau en què el treballador amb necessitat de suport continua desenvolupant la seva tasca apresada quan la supervisió i el temps d'intervenció per part del PL comença a disminuir. És important, però, considerar una sèrie de factors els quals s'han de treballar i que poden incidir en el rendiment i en la qualitat de la feina que realitza el treballador.

- Estratègies per augmentar la producció laboral fins a estàndard de l'empresa.
- Control de l'atenció i del rendiment a la tasca.

- Guia per a programar les indicacions, contingències i reforçaments que ocorren naturalment.
- Estratègies per la retirada progressiva del preparador laboral dins l'empresa.
- Estratègies per a la identificació de comportaments reforçants per part dels companys (*suport natural*).
- Estratègies per la defensa entre companys.

➤ *Seguiment i valoració global del procés.*

És important establir els mecanismes necessaris per a realitzar un seguiment sistemàtic i una valoració global del procés d'inclusió. Per la qual cosa el preparador laboral ha de realitzar les passes adequades perquè aquest procés d'inclusió del sistema regular de treball continuï al llarg del temps, i per això cal concretar les passes següents:

- Avaluació del rendiment del treballador i qualitat de la seva feina. És a dir, fa referència explícita a la taxa de producció, a la regularitat en el treball, a l'avaluació del supervisor, i als informes, si cal, del progrés que periòdicament realitzi el PL.
- Reducció progressiva de la quantitat i del temps d'intervenció o de suport, un cop que s'hagi realitzat l'adaptació real i efectiva dintre del medi laboral.
- Implicació de la família: informació sobre el procés d'integració del seu fill, sobre la seva evolució, a més d'altres aspectes puntuals, com als referents als contractes, possibles incidents. També, és important establir una col·laboració amb la família, involucrar-la activa i adequadament en el procés d'inclusió laboral del seu fill (*PCP*), sobretot en aspectes de potenciació, a nivell domèstic, de la seva autonomia, en el sosteniment de la motivació cap a la feina per nivell de vida que això suposa i, en el foment d'activitats d'oci i extralaborals, així com la utilització i administració del seu salari, etc.
- Establir un seguiment a llarg termini per a corregir possibles desajustaments, o per mantenir un contacte setmanal amb l'empresa, o per possibilitar nous aprenentatges i noves habilitats cada vegada que l'empresa o la situació ho requereixi.

2.2. L'EXTENSIÓ DEL MODEL DE 'SUPPORTED EMPLOYMENT' A L'ESTAT ESPANYOL

L'aparició i el desenvolupament del TAS a Espanya ha estat possible en part gràcies als condicionaments socials i polítics que han anat succeint de manera gradual al llarg d'aquests quasi quinze anys de desenvolupament legal dels drets laborals de les persones amb discapacitat, de l'equiparació d'oportunitats, així com també, a un creixement de la sensibilitat envers aquest àmbit per part de la societat en general⁴¹.

El TAS ha tingut una evolució molt positiva al llarg d'aquests darrers anys donat la seva probada eficàcia com a model per a la inclusió de TANS en el mercat ordinari. En el nostre país es va donar a conèixer públicament en el *I Simposium Internacional sobre Empleo con Apoyo* (Consell Insular de Mallorca, 1991)⁴² on varen participar autors de reconegut prestigi com Paul Wehman (impulsor del model i director del RRTC⁴³), Christy Lynch (pioner en l'aplicació del model a Europa, mitjançant el programa *Open Road* de Dublín, posat en marxa a Irlanda a començament de l'any 1987), a més d'altres autors i investigadors de distintes universitats del país.

Considero important destacar, a més de les experiències nord-americana i irlandesa d'inclusió laboral, els resultats de dues experiències espanyoles com foren el *Projecte AURA* (Canals i Domènech, 1991) i el *Programa de Treball Amb Suport* (Consell Insular de Mallorca, 1991) que posaren de manifest que la metodologia de *Supported Employment* era aplicable no sols a l'estranger, sinó també al nostre país i de manera exitosa, tal com s'ha pogut comprovar en posterioritat. La celebració del *simposium* amb l'exposició d'experiències sobre inclusió laboral mitjançant el model de TAS va tenir un gran ressò i un efecte multiplicador a altres zones del país com a fou a Marbella (Màlaga), Menorca, Oviedo (Astúries), Vic (Barcelona), Tenerife (Illes Canàries), a més d'altres indrets (Bellver, 1998).

⁴¹ Per altra banda no hem d'oblidar la importància que juga la psicologia experimental i la modificació de conducta en la metodologia de Supported Employment (Wehman, 1981; Snell, 1983).

⁴² Organitzat pel Consell Insular de Mallorca i la Universitat de les Illes Balears (UIB) a Palma de Mallorca, del 2 al 4 de desembre de 1991.

⁴³ Rehabilitation Research and Training Center at Virginia Commonwealth University, Richmond, VA., USA.

Avui per avui, des d'aquell *I Symposium* s'han dut a terme una successió de celebracions i esdeveniments arran del TAS posant de manifest cada vegada més la validés d'aquestes experiències d'inclusió laboral en l'intent de donar resposta a les demandes d'ocupació dels treballadors amb discapacitat. El fruit de tot aquest esforç i de l'aparició de noves experiències del model de TAS arreu de l'estat espanyol, es possa de manifest en la menció en els plans de reactivació de l'ocupació de les persones amb discapacitat (Consejo Económico y Social, 1995) i dels programes generals d'atenció a les persones amb discapacitat (IMSERSO, 1995).

Malgrat tot, el que sí seria molt interessant, i que de fet és una tasca que s'està duent a terme des de l'AESE⁴⁴ (*Asociación Española de Supported Employment*), intentar convèncer al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) per a què elaboràs una normativa estatal de regulació del TAS⁴⁵ que malgrat l'acord subscrit en el seu dia entre el MTAS-CERMI (1997)⁴⁶, on es menciona el TAS (en el Cap. IV sobre Contractació i Inserció Laboral), no tingué un compromís seriós quedant pendent la seva aplicació tant a nivell normatiu com pràctic⁴⁷. Per altra banda, tal com senyala Lejarreta (2000) el panorama a nivell normatiu no és tant pessimista perquè des del punt de vista autonòmic ja s'han efectuat diverses aproximacions al TAS mitjançant algunes normatives d'incentivació de l'esmentat mecanisme d'inserció⁴⁸ (veure *Annex 11. Volum II*).

A nivell d'aplicació pràctica, les experiències i entitats que duen a terme processos d'inclusió mitjançant el model de TAS és cada cop major (Verdugo i Jordán de Urríes, 2001), i serveixi aquesta investigació com a prova del que s'ha dit. A més, una altra

⁴⁴ Associació constituïda l'any 1993 en la primera assemblea fundacional celebrada a Palma de Mallorca, uns mesos després sorgí la EUSE (*European Union of Supported Employment*).

⁴⁵ Esborrany d'avantprojecte de regulació que es va presentar en el seu dia al MTAS però que per manca de sensibilitat i d'interès sols va quedar en una presentació que no va tenir el ressò que s'esperava, sobretot per els qui dia a dia treballaven a l'àmbit de la inclusió laboral en l'empresa ordinària.

⁴⁶ Acord entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales i el CERMI, firmat el 15 d'octubre de 1997, com el *Plan De Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad*.

⁴⁷ Al menys, el que s'ha arribat a regular mitjançant el R.D. 290/2004, de 20 de febrer, són els *enclaus laborals* com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat, sense que aquestes perdin el vincle contractual amb els centres especials de treball, malgrat que la finalitat última sigui l'accés al mercat laboral ordinari.

⁴⁸ Segueix especificant l'autor que: "*Los programas gozan de mayor o menor regulación y su contenido tiene un notable interés en algunos de sus extremos. Por lo demás, debe tenerse en cuenta que si las normas autonómicas no han ido muy lejos lo es a causa de las estrictas limitaciones competenciales en materia de legislación laboral. Es decir, pueden regular el empleo con apoyo desde la perspectiva de su incentivación o fomento, pero sin entrar en materia que pudiese considerarse 'legislación laboral'*" (p. 5).

evidència de la importància del TAS la trobam clarament en els distints Plans Estratègics⁴⁹ elaborats per cada govern autonòmic, ja sigui per les pròpies conselleries de serveis socials o per altres òrgans competents, on inclouen entre els seus objectius la inclusió laboral de les persones amb discapacitat en el mercat ordinari mitjançant aquest model.

Considero important mencionar la particularitat de la importància de la implantació del TAS a les Illes Balears. Acollint-se en el seu moment a les Iniciatives Comunitàries de Recursos Humans, primer amb el Programa *Horizon* i posteriorment amb *Inclusió* (amb finalització en el desembre de 1997), les entitats públiques i ONGs formaren un front comú per dur endavant processos d'inclusió laboral de forma coordinada i amb eficàcia (Calafat, 2001). Gràcies a aquest treball coparticipatiu s'ha constituït de manera formal la *Taula de programes d'inserció laboral de persones discapacitades amb necessitat de suport a Mallorca*⁵⁰ amb l'intent d'aglutinar esforços entre les administracions i les entitats per millorar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a les empreses de les illes.

Els reptes que tenim per endavant en quant a possibilitar i generar canvis en la millora de la inclusió laboral de les persones amb discapacitat poden donar lloc a una certa incertesa, però el que no hem de deixar de fer és assumir aquesta tasca. Tal com enumera esquemàticament Calafat (2001) aquests reptes s'encaminarien cap a:

1. *“Una estabilització dels diferents serveis i programes.*
2. *Un major suport financer i/o fiscal als empresaris.*
3. *La promoció i millora laboral de les persones amb discapacitat.*
4. *El reconeixement professional explícit dels preparadors laborals.*
5. *L'elaboració de plans personalitzats d'inserció sociolaboral.*
6. *La flexibilització de l'accés de les persones amb discapacitat a la funció pública.*
7. *Una bona atenció i reconeixement dels empresaris i dels agents socials.*
8. *La implantació de sistemes de qualitat i millora continua en els programes.*
9. *La consolidació de [...] coordinació de programes d'inserció laboral.*

⁴⁹ Serveixin d'exemple els següents plans que fan referència explícita al TAS: *Plan Regional de Acción Integral Para Personas con Discapacidad 2002-2004* de la Consejería de Trabajo y Política Social de Murcia; *II Plan Integral de Personas con Discapacidad 2002-2005* de la Consejería de Salud y Servicios Sociales del Gobierno de La Rioja; *Plan Integral de Acción para Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha 1999-2003* de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; *Pla Estratègic de Persones amb Discapacitat* de la Conselleria de Benestar Social del Govern de les Illes Balears.

⁵⁰ Constituïda formalment el juliol de 2001, entre els seus membres/entitats hi figuren la Conselleria de Treball i Formació, Consell de Mallorca, Ajuntament de Palma, Ajuntament de Calvià, AMADIP, ASPAS, Coordinadora de Minusvàlids, INTRESS, afegint-se més tard el Consell de Menorca i el Consell d'Eivissa i Formentera (i amb l'expectativa d'ampliar el nombre d'entitats que treballen per a millorar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat).

10. *Una planificació integral de l'atenció sociolaboral a les persones amb discapacitat.*” (pp. 39-41)

2.3. EL SUPORT NATURAL

En el marc de la inclusió laboral hi ha hagut molts intents per mesurar el nivell d'inclusió social i la qualitat de vida en el treball, però existeix una gran dificultat per analitzar i obtenir dades sobre el seguiment i la naturalesa de les relacions socials entre els TANS i els seus companys de feina (DiLeo, Luecking i Hathaway, 1995). Cada cop més en els programes de TAS se'ls hi exigeix als PL un canvi de rol en les seves funcions on l'aspecte essencial ja no és únicament l'entrenament en les habilitats necessàries per desenvolupar la feina en qüestió per part del TANS sinó que darrera d'aquest entrenament i supervisió existeix la necessitat d'incrementar les relacions i interaccions socials en l'entorn laboral (Moon et al., 1990). Tal com expressen DiLeo, Luecking i Hathaway (1995, 4-6) hi ha moltes raons per les quals és necessari reavaluar com el *supported employment* pot ser un model molt més efectiu, en tant que consideri aspectes que pràctics de la seva aplicació, com per exemple, tenir present l'ajuda dels empresaris en la recerca de nous llocs de treball, que els recercadors actuïn conjuntament amb els TANS, etc. De manera general, entre aquestes argumentacions s'inclouen la necessitat de revisar entre d'altres, les següents variables:

- Les funcions del PL cada vegada s'incrementen més i poden conduir a dificultar la continuïtat de la seva feina així com l'especialització en tant que ha de proporcionar suport al TANS en el marc laboral.
- Una sobredependència dels PL a l'hora d'oferir entrenament i supervisió sobredimensionant la capacitat i competència dels serveis a l'hora que infravalorant les capacitats dels empresaris.
- En el *supported employment* existeix el “fading dilemma” (Wehman, 1981)⁵¹, situacions on el PL en freqüència troba dificultats per disminuir la seva presència en el lloc de treball, deixant que continuï la dependència del PL cap als TANS.
- Estudiar els esforços que han de dirigir els PL en els diferents models dels *supported employment* per evitar situacions on els treballadors amb discapacitat han estat un

⁵¹ Wehman, P. (1981): *Competitive employment*. Baltimore, Ed. Paul H. Brookes.

- reflex d'elements estereotipats, treballadors-robots-repetitius, objectes de beneficència, o d'altres on es deixa de lloc tot el que envolta a l'ambient social del lloc de treball.
- Estratègies proactives per facilitar les interaccions i la pertinença a una cultura laboral, considerades d'una gran importància per a l'èxit de l'aprenentatge de les tasques i que rarament forma part de l'aspecte d'entrenament i material d'instrucció del PL.
 - En la majoria de vegades la consecució d'una ocupació, objecte de suport, sempre ha estat a través dels serveis de marketing del TAS, és a dir, mai s'ha desenvolupat a partir de la implicació de la xarxa social comunitària.
 - La presència prolongada del PL ofereix en moltes ocasions resultats o avaluacions tècniques pròpies del serveis de rehabilitació o socials imposant-les a l'entorn laboral quan en certes ocasions no és necessari donat que no s'ha analitzat la funcionalitat del propi context laboral.
 - Els PL entrenen i utilitzen un llenguatge especialitzat i tècniques no familiars pel món empresarial, fet que dificulta el procés natural d'orientació i/o assessorament per part dels empleats del TANS.

Tots aquests aspectes no signifiquen disminuir el rol dels PL o que, per el contrari, hagin d'aconseguir superar tots els reptes i entrebancs de forma imperativa. La qualitat de les tasques que han anat i segueixen desenvolupant els PL fan que tinguin present totes aquestes consideracions i que amb el temps, la seva pràctica diària evolucioni recollint els aspectes positius un cop sortejades les dificultats inherents en el procés d'inclusió. Uns d'aquests aspectes positius és la tendència a incorporar en el model de TAS la pràctica del suport natural que proporciona opcions vàlides i plenes de coherència als empresaris que accepten que el treballador amb discapacitat formi part del seu equip de treball i, ofereix als TANS la possibilitat d'integrar-se realment com a part d'aquest equip.

Alguns autors afirmen que la consideració dels suports naturals va sorgir per dues raons fonamentals: (1) l'evidència que els suports 'externs' a l'ambient de treball obstaculitzaven la plena integració de la persona amb discapacitat (Kregel, 1994; Bellver, 1997) i (2) el descobriment d'un cúmul de possibilitats de suport (humanes i materials) que existien de manera 'natural' i que sols requerien ser aprofitades. Així, uns dels principals objectius d'aquesta corrent ha estat i és habilitar als companys de treball perquè proporcionin de manera natural els suports que pugui requerir la persona amb discapacitat. Des d'aquesta perspectiva, no és estrany considerar que l'èxit del suport s'ha assolit quan les solucions

són generades per les persones inherents al lloc de treball i no per una persona de suport extern (Butterworth, Whitney-Thomas i Shaw, 1997; Serra i Rosselló, 2000).

Tal com manifesten alguns autors (Wehman i Bricout, 1999; Kiernan, 2001) hi ha hagut molts intents de conceptualitzar el suport natural des que per primera vegada Nisbet i Hagner (1988) el definiren simplement com aquells suports que són interns del lloc de treball. Nisbet (1992, 5) ja suggeria en relació al suport natural que *“la confiança en el personal i en l'entorn reforça el potencial per a una inclusió més eficaç que la confiança en el personal i serveis especialitzats.”*

Aleshores, el concepte de suport natural s'ha anat ampliant, ha anat considerant noves variables com són els suports disponibles pels treballadors (Callahan, 1992)⁵², o la provisió de suports relacionats amb entorns comunitaris i no sols del lloc de treball. Posteriorment s'han anat incorporant nous aspectes com la informació, els recursos i les relacions, a més de la provisió de formació en el lloc de treball (Rogan, Hagner i Murphy, 1993). De totes maneres, cal dir que no existeix una definició unificada del terme.

⁵² L'autor suggereix que els entrenaments laborals adequats han de mantenir un equilibri entre la validesa natural i la capacitat instructiva i d'aprenentatge duita a terme pels preparadors laborals.

Tabla 1 - Definicions i consideracions sobre el Suport Natural

Fabian, i Leucking, (1991, 32)	<i>El suport natural en el lloc de treball inclou tans exemples com companys de feina o preparadors laborals disponibles per el treballador amb necessitat de suport, promovent les interaccions i les relacions d'assessorament entre el treballador de suport i els demés empleats, a més de facilitar la comprensió de les característiques del context com a variables substancials de nous comportaments.</i>
Callahan (1992)	Tota ajuda típicament disponible per part de l'empresari i altres companys de treball que pot ser utilitzada per aprendre les habilitats de treball i mantenir-se en ell.
Rogan, Hagner, i Murphy (1993, 275)	<i>El terme suport natural ha evolucionat per significar la implicació del personal del lloc de treball i d'altres a l'hora de propiciar suport als empleats amb discapacitat. El suport natural ha de ser definit com qualsevol assistència, relacions socials, o interaccions que permetin a una persona assegurar, mantenir i avançar en un treball de la comunitat elegit per ell o ella el qual es correspongui amb les rutines típiques de feina i accions socials dels altres empleats, augmentant les relacions socials del individu.</i>
Fabian, Edelman, i Leedy (1993, 30-31)	<i>L'enfocament del suport natural es refereix a l'augment de la interacció dels individus amb els suports socials existents en l'ambient de treball els quals estan disponibles ja sigui de forma informal (els companys de feina i supervisors) com formal (els supervisors dels serveis dels programes d'ocupació). Facilitar el suport natural en el lloc de treball implica l'esforç d'acomodar el treballador als suports disponibles per tal que aquest no depengui de la presència contínua del preparador laboral</i>
DiLeo, Luecking, i Hathaway (1995, 8)	<i>El suport natural és més que incrementar la competència tècnica dels empleats. També existeix un fort component social. L'ús del suport natural implica ajudar al treballador a desenvolupar cap el seu entorn laboral un sentiment social de pertinença, de dignitat i d'autoestima.</i>
Butterworth, Hagner, Kiernan, i Schalock (1996, 106):	<i>Assistència proporcionada per persones, procediments o equipament d'un determinat lloc o grup de treball que (a) condueixen cap a resultats desitjats en el camp del treball i en el personal, (b) estan típicament disponibles o són culturalment adequats en el lloc de treball i (c) estan recolzats pels recursos propis del lloc de feina, facilitats segons el grau de necessitat pel servei de recursos humans.</i>
HELIOS II, equip de treball de Sousa (1996, 102) ⁵³	<i>(1) Suport natural és el suport que les persones de la comunitat poden donar a les persones amb deficiència, en el context de la pròpia comunitat i en les activitats de la vida diària (treball, temps lliure, transport públic, a casa seva, etc.) (2) Entenem per suport natural qualsevol recurs existent en el lloc de treball, en la comunitat o dintre de la mateixa llar, que hagi estat identificat pel preparador laboral (o per altres), elegit pel treballador amb discapacitats significatives, i fet accessible (programat per ser eficaç) pel preparador laboral</i>
Storey, i Certo (1996, 63)	<i>Els suports naturals son persones que no pertanyen al servei d'atenció al discapacitat però que ofereixen l'assistència, feedback, el contacte o les relacions entre companys per permetre a les persones amb discapacitat participar independentment, o de forma parcial, en el lloc de treball integrat o a altres àmbits comunitaris. Les persones que ofereixen suport natural són de fet, endèmiques al treball, a un medi comunitari, o a una activitat comunitària.</i>

⁵³ Dues definicions elaborades pel GRUPO 10 del programa europeu HELIOS II (anotar que la primera definició fou elaborada per Augusto Sousa (coordinador de PROISET) i el seu grup de treball). A F. Bellver (1996): "Empleo con Apoyo en Europa. Programa Europeo HELIOS II". *Minusval*, Ed. MTAS, Madrid, pp. 102-103.

TABLA 1 - Definicions i consideracions sobre el Suport Natural (continuació)

Lee, Storey, Anderson, Goetz, i Zivolich (1997, 152)	<i>El suport natural fa referència a la utilització dels companys de treball en el començament de la col·locació per entrenar i donar suport als treballadors amb discapacitat durant el seu període de feina. Bàsicament, aquest enfocament utilitza suports i estratègies que són inherents a un determinat ambient de treball tal com poden ser els companys, els supervisors i els empresaris. El suport ha d'implicar un entrenament continuat d'habilitats socials, una intervenció en moments de crisi, una defensa, un entrenament d'habilitats comunitàries, una validació d'estratègies instructives, un recull d'avaluacions subjectives, d'informació comparada a nivell social, una modificació de la tasca, i adaptacions.</i>
Mank, Cioffi, i Yovanoff, (1997a, 185)	<i>L'enfocament del suport natural emfatitza la participació dels supervisors i dels companys de treball en la contractació, entrenament i supervisió dels treballadors amb necessitat de suport. El concepte de suport natural implica una comprensió cultural del lloc de feina que, de fet, dictamina el què és 'natural' o 'típic' per a una situació particular.</i>
West, Kregel, Hernandez, i Hock (1997, 175)	<i>El concepte de suports naturals fa referència als recursos inherents dels ambients comunitaris que poden ser utilitzats amb una intenció de rehabilitació i de suport.</i>
Butterworth, Whitney-Thomas, i Shaw (1997)	<i>Es podem considerar suports naturals tant els que es troben habitualment disponibles dintre del lloc de treball com els que són percebuts com a normatius dintre d'ell, així com els aportats espontàniament pels medis propis del lloc de treball (per exemple un company) i els subministrats per aquests medis, però facilitats per un preparador laboral.</i>
Grup de preparadors laborals (1998)	<i>Podem definir el suport natural dintre de l'empresa ordinària com tota/es persona/es identificada pel preparador laboral que afavoreix l'ajuda/es de manera constant i necessària (no intensiva) amb els mitjans més normalitzats possibles per possibilitar el manteniment del lloc de treball i una millora del procés d'adaptació del treballador amb discapacitats significatives dintre de l'entorn laboral'.</i>

És evident que alguns suports es poden considerar més 'naturals' que altres. Així, el suport que rep el TANS dels companys de treball és més natural que el rebut per part dels professionals especialitzats. Per tant, a l'hora d'emprar suports, especialment quan aquests són menys normalitzats o típics, és important trobar un equilibri òptim entre suport i resultats, donat que una elevada intensitat de suports poc normalitzats es pot relacionar amb inferiors resultats (Mank, Cioffi, Yovanoff, 1997b). A més, els suports naturals recalquen una comprensió de la cultura laboral de l'entorn, que a la vegada dicta el que es considera «natural» o «típic» en aquesta situació particular (Mank, 2003, 170). La lògica i la documentació dels suports naturals mostren que les persones amb discapacitat que reben suport natural, mitjançant els recursos existents interns i de formació, són més capaços d'integrar-se més i de forma molt més estable.

Taula 9. *Avantatges del suport natural en els programes de TAS*
 Avantatges que proporciona el suport natural per a la feina

Perspectiva de l'empleat	Perspectiva de l'empresari
Expansió de les oportunitats d'ocupació laboral	Resoldre les necessitats laborals
Menys dependència dels serveis laborals	Menys dependència dels serveis externs
Millor accés a les oportunitats per a les relacions socials en el treball	Entrenar en el coneixement de les necessitats i procediments de l'empresa
Status de "empleat" més que de "client"	Més inversió en l'èxit de l'adaptació de l'empleat

(DiLeo, Luecking i Hathaway, 1995, 12)

Amb tot aquest ventall de definicions i consideracions envers al suport natural, no voldria acabar sense una definició clara del terme, que a més de sintetitzar el que s'ha exposat anteriorment està en consonància en la línia proposada per Verdugo i Jordán de Urríes (2003, 162):

“Entendemos que Apoyo Natural es cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la Calidad de Vida de la persona”.

2.4. DEL PREPARADOR LABORAL AL SUPORT NATURAL. EL ROL DEL PREPARADOR LABORAL COM A FACILITADOR DELS SUPORTS

En els seus inicis, el rol del PL es veia únicament en funcions de suport directe al treballador amb necessitat de suport. Es definia l'objectiu del PL, per disseny o per defecte, com la construcció de la independència del treballador. El PL sempre ha estat considerat l'element clau del *Treball Amb Suport* ja que és el professional que ha de tenir present tots els factors i aspectes que, directa o indirectament, incideixen en el procés d'inclusió sociolaboral. En conseqüència, el PL és el professional que analitza i controla totes aquelles variables que contribueixen a l'adaptació del treballador amb discapacitat al lloc de treball, així com al manteniment del mateix, assegurant en tot moment un rendiment i una qualitat òptima (Kregel i Sale, 1988; Wehman i Kregel, 1989).

A mesura que s'ha anat introduint el concepte dels suports naturals, els PL es converteixen en un recurs inherent dels entorns de treball, incrementant els seus esforços cap a la introducció de nous rols als companys de treball concretant-se en tasques de suport als treballadors amb discapacitats significatives. Com a resultat, el rol dels PL s'adreça en proporcionar suport a l'entorn en general i als companys de treball més que en oferir suport única i exclusivament al treballador amb discapacitat (Mank, 1998; Grossi, Banks i Pinney, 2001).

Observant la *Taula 10*, Kregel (1994), contestava als interrogants que aleshores feien demanar-se quin sentit tenia en el model de *Supported Employment* parlar del PL com a única variable o 'peça clau' que possibilita la èxit d'aquest procés laboral:

Taula 10. Principals interrogants sobre el suport natural (Kregel, 1994)

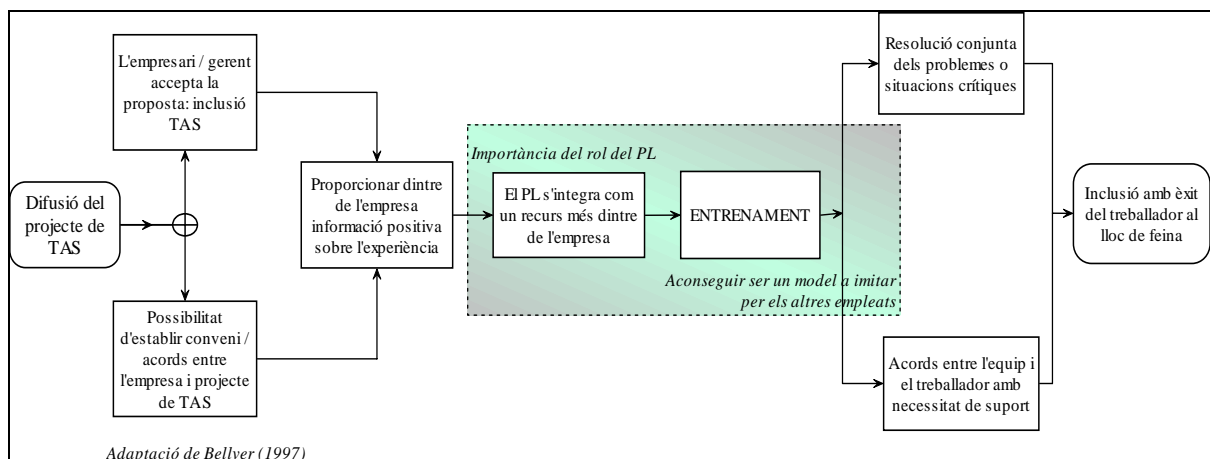
1. HA CANVIAT EL SUPORT NATURAL EL CONCEPTE DE <i>SUPPORTED EMPLOYMENT</i> ?	NO. Les premisses bàsiques sobre les quals es sustenta el model de <i>supported employment</i> no han canviat, encara que aquest s'ha estès per a incloure nous serveis tècnics. Persones amb discapacitats volen fer feina en llocs laborals reals, i el model ofereix el marc per aconseguir aquest objectiu. Sense estratègies de suport o sense metodologies, indiferent cap a la predisposició, hauria de comprometre els valors sobre els quals es basen els models vocacionals.
2. L'ÚS DEL SUPORT LABORAL I COMUNITARI POT FACILITAR A L'USUARI L'ELECCIÓ ?	SI. L'evolució del <i>supported employment</i> des de l'enfocament centrat en la persona, amb la selecció d'oportunitats i de suport opcional és el pròxim graó lògic per procurar una modalitat de serveis estables i amb èxit. Emprar el suport laboral i comunitari permet als usuaris conduir les seves pròpies carreres i elegir els tipus i classe d'assistència que ells volen rebre.
3. POT EL SUPORT NATURAL ELIMINAR LA NECESSITAT DEL PL ?	NO. Així com el <i>supported employment</i> es desenvolupa per incorporar als usuaris iniciatives d'elecció i una varietat de nous suports tècnics, el paper del PL comença a ser cada vegada més crític. És evident que el suport comunitari i laboral no troba automàticament els recursos pels individus amb discapacitats severes. El PL és la única persona que té les habilitats per identificar i desenvolupar les recerques de suport, d'assistència amb l'accessibilitat de serveis, que avalua l'eficàcia i disposa d'alternatives per a cada necessitat que sorgeix.
4. DIFERIRAN LES NECESSITATS DELS USUARIS AMB EL SUPORT NATURAL I COMUNITARI ?	SI. Cada usuari necessita un tipus determinat d'assistència al temps que un determinat nivell de suport en cada procés diferent del <i>supported employment</i> . Per exemple, un individu amb necessitats d'un entrenament intensiu en un lloc de treball pot optar a: un company de feina que li ensenyi la tasca; el mateix PL que li ensenyi una altre; la família que s'encarregui del transport; (...) un amic que li ajudi amb les nòmines; un treballador de la cafeteria que l'ajudi durant les hores del dinar ... Les directrius d'aquesta quantitat de recursos està en funció de qui recauen de forma natural els paràmetres que defineixen el paper del PL.

Taula 10. Principals interrogants sobre el suport natural (continuació)

<p>5. NO PODEN ELS USUARIS ACCEDIR AL SUPORT NATURAL I COMUNITARI PER ELLS MATEIXOS ?</p>	<p>NO. Aquests recursos de suport que són possibles dintre del marc laboral ordinari no succeeixen de forma natural amb les persones amb discapacitats severes. De fet, si un suport existeix no significa que el usuari pot beneficiar-se del mateix. No és estrany per a un individu ignorar el potencial que implica cada suport, com elegir entre distintes alternatives, o com accedir a un suport desitjat. Un factor important amb l'ús d'una varietat d'opcions és el paper del PL, el qual ajuda a l'usuari a identificar, elegir i accedir als suports necessaris per a qualsevol nivell d'assistència</p>
---	---

Tal com s'observa en la Figura 7, el procés d'inclusió no sols afecta al TANS sinó també al PL, ja que aquest també desenvolupa la seva tasca dintre d'un context laboral el qual influeix en la manera de dissenyar les estratègies per dur a terme les seves intervencions, ja siguin les adreçades directament al TANS o als demés empleats de l'empresa.

Figura 7. El rol del PL com a facilitador del suports naturals



Podem dir, que el PL actua damunt factors contextuals concrets com són els empleats que directament treballen junt al TANS, amb l'objectiu que passin a ser un element qualificat de 'facilitador', és a dir, entès tal com ho expressa la CIF (OMS, 2001)⁵⁴ citat per Pantano (2003, 39-40):

“Facilitadores: son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad [...] Los facilitadores pueden prevenir que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación, puesto que contribuyen a mejorar el rendimiento real al

⁵⁴ OMS (2001): *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y Minusvalías*. Madrid: OMS. IMSERSO.

llevar a cabo una acción, con independencia del problema que tenga la persona respecto a la capacidad de llevar a cabo dicha acción”.

2.5. FASES DEL SUPORT NATURAL

El model de Treball Amb Suport ha madurat des de la seva especificació original d'un model quasi seqüencial per fases (Moon et alt., 1986) fins a un procés en el que ara s'inclou: realitzar un perfil de la persona per determinar els seus interessos laborals, les seves motivacions, punts forts i necessitats; dur a terme una recerca individualitzada del lloc de treball i un marketing per crear oportunitats d'ocupació; realitzar una anàlisi del lloc de treball i aconseguir un aparellament laboral; proporcionar una formació eficaç i un control i desenvolupament professional per part del TANS (Beyer, Kilsby i Felce, 2003).

Tal com hem vist anteriorment, en el model del TAS es poden distingir metodològicament diferents fases⁵⁵, que així com hem anat establint el nostre discurs aquestes estan subjectes a la flexibilitat i seqüència, sempre en funció de les necessitats de suport i capacitats que presenti cada treballador, a més dels recursos socials i laborals que estiguin disponibles.

El model de TAS s'ha anat consolidant amb el temps i ampliant a molts indrets, alhora que ha anat millorant la seva pràctica repercutint en la seva qualitat interna, és a dir, s'ha centrat cada cop més en el procés d'inclusió i en incidir en els components que el configuren. Per això, el TAS no implica tant una seqüència lineal de fases sinó un model centrat en possibilitar que un treballador amb discapacitats significatives accedeixi a un lloc de treball i com aquest treballador pot millorar la seva qualitat de vida examinant les seves potencialitats i necessitats de suport, els seus desitjos i eleccions de futur: incrementant les seves relacions socials, augmentant la seva presència en la comunitat, implicant i ampliant el nombre de persones compromeses i aconseguint que sigui cada cop més, el protagonista i constructor del seu futur personal.

Una mostra clara de tot això la teníem en el fet de seleccionar i col·locar un TANS en un lloc de treball concret després de valorar diferents perfils. Era el que anomenàvem 'Anàlisi de la Compatibilitat Treball/Treballador' (*Job Assessment*) feia referència al procés per

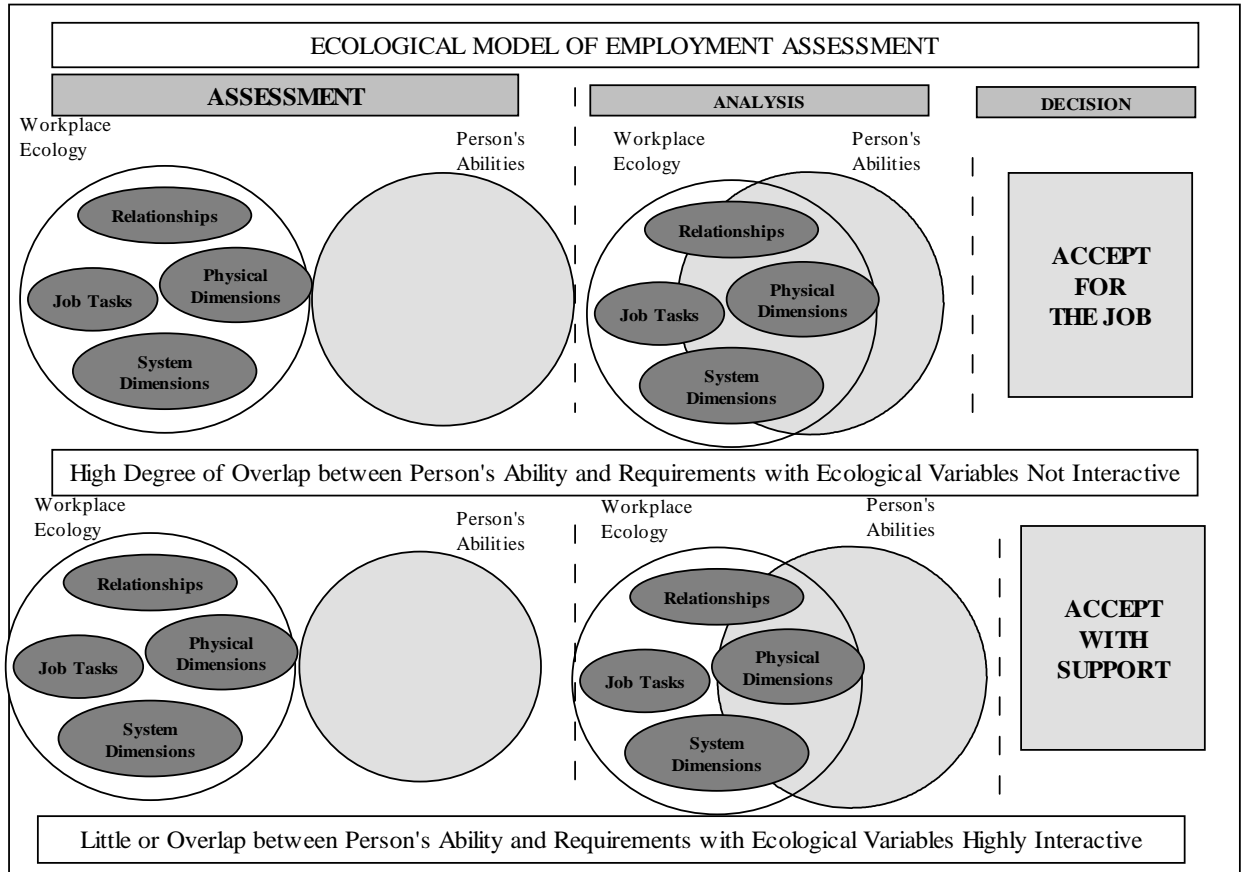
⁵⁵ Cal fer especial referència a la publicació en el seu dia d'un manual de bones pràctiques (IMSERSO, 1998) on distintes experiències sobre TAS exposaven les línies metodològiques de cada una anotant la seqüència de les fases. A més, en alguna d'aquestes experiències es constatava la importància dels suports naturals així com la necessitat d'iniciar tot procés d'inclusió des de la planificació centrada en la persona.

determinar quins possibles treballadors es consideraven millors per col·locar-se i/o adaptar-se en un determinat lloc de treball, i en funció dels requeriments, elegir el candidat amb les habilitats més adequades (Moon et al., 1986). Això es determinava comparant les dades de l'avaluació del tres candidats més idonis amb els corresponents factors enregistrats a l'anàlisi de tasques i considerats més significatius per a l'empresa (veure del volum II l'Annex 10.Fitxa d'Anàlisi de la Compatibilitat Treball/Treballador).

És important anotar tal com afirmaven en el seu dia Menchetti i Rusch (1988) que la valoració dels candidats s'ha d'orientar a mesurar aquelles variables que aportin informació sobre les necessitats específiques d'entrenament de les persones amb discapacitat, de tal manera que permeti elaborar un pla individual de preparació per a l'ocupació, en el que s'enregistrin tots aquells aspectes i habilitats que l'individu ha de millorar i aprendre, per poder adaptar-se amb èxit al món laboral, i en general a la societat adulta.

Un esquema clar del canvi del procés inicial de selecció del candidat i un esquema del model adequat de valoració es veu a la *Figura 8 (Model ecològic d'anàlisi de valoració de la feina)* on s'aposta per una valoració ecològica del lloc de treball, en la que es poden donar dues implicacions diferents: (a) acceptar al treballador amb discapacitat en funció de les seves aptituds i habilitats ja que es dona una superposició entre les seves habilitats i els requeriments del lloc de treball; i (b) acceptar al treballador amb discapacitat adequant les seves necessitats als requeriments del treball mitjançant el suport directe.

Figura 8. Model ecològic d'anàlisi de valoració de la feina (Mank, Phillips i Stiles, 1998, 89)



Un dels aspectes claus per a un enfocament ecològic de la valoració és que una part significativa d'aquest model parteix de la necessitat d'adequar les variables del lloc de treball a les necessitats del treballador⁵⁶. Dit d'una altra manera, el que cal especificar amb aquest model és la identificació de les discrepàncies entre la feina i/o tasques que es requereixen i les capacitats del treballador: (1) la identificació de les necessitats d'entrenament, (2) el tipus d'assistència requerida i (3) la determinació de les pertinents adaptacions de l'entorn laboral. El que no es pot permetre és negar als TANS que necessiten més assistència i suport les oportunitats de ser contractats en un entorn empresarial normalitzat ja que d'aquesta manera restringim el seu desenvolupament com a

⁵⁶ Chadsey-Rusch i Rusch (1988) ja ressenyaven que mitjançant l'avaluació adequada del clima social o de l'ecologia del lloc de treball, els avaluadors – en la majoria dels casos aquesta funció la realitzen els PL – poden facilitar un bon ajustament entre els empleats i la seva feina. No s'ha d'oblidar que la funció més important de l'avaluació en el TAS és la d'incrementar l'adaptació o ajustament entre un individu amb discapacitats significatives i la seva comunitat.

A més, les dimensions del clima social o de l'ecologia del lloc de treball són interactives i cada element pot variar com a resultat d'aquesta interacció. I donat que les dimensions ecològiques interactuen i canvien és essencial que s'avaluin totes elles. Aquesta avaluació del clima social d'un lloc de treball dóna lloc al que es denomina *quotient d'adaptabilitat*, que pot definir-se com la “capacitat de l'entorn de canviar per satisfer les necessitats d'un subjecte” (Menchetti i Flynn, 1993, 14)

persones i els impedim l'accés a una millora de la seva qualitat de vida mitjançant el procés d'inclusió sociolaboral.

En tot aquest procés d'inclusió, i segons com es va consolidant, existeix en moltes ocasions una *tensió creativa* entre proporcionar suport per part de l'especialista o del PL, que pot garantir que la persona pugui aprendre el treball però que senyala a la persona amb discapacitat com a diferent i, treballar mitjançant els processos normals de l'empresa per a què la persona sigui vista com un treballador més, amb el potencial de formació que s'ha de polir, ineficaç inicialment i inductiu. *“Trabajar a través de los empresarios es potencialmente más difícil para el personal del servicio que dar ayuda directa a las personas discapacitadas, y pueden éstos precisar de más formación o experiencia para hacerlo con éxito”* (Beyer, Kilsby i Felce, 2003, 158).

Aconseguir aquest objectiu és evitar caure en l'enfocament dels serveis tradicionals (veure *Taula 11*). L'enfocament serà eficaç si consideram i fem que els demés empleats, elements potencials de suport, vegin al treballador amb discapacitat com un subjecte amb unes necessitats de suport que un cop satisfetes li permetran realitzar unes tasques concretes, i amb unes potencialitats evidents que segons l'entorn on interactui farà necessari la disponibilitat d'ajustaments i/o acomodacions per possibilitar una adaptació laboral i social plena.

Taula 11 *Diferències d'enfocaments en relació a la fase de col·locació, job placement* (Kregel, 1992)

<i>Enfocament "Tradicional" dels Serveis</i>		<i>Enfocament Centrat en l'Usuari</i>
Manca d'habilitats laborals o de motivació	<i>Quin és el problema?</i>	Discriminació, manca de suports
En l'individu o en la seva família	<i>On resideix el problema?</i>	En el context (empleats, els serveis, etc.)
Avaluar, diagnosticar, preparar serveis específics	<i>Quina és la solució?</i>	Obtenir suports en funció de les necessitats per facilitar la promoció personal
Els professionals dels distints serveis	<i>Qui ho realitzarà?</i>	Els individus amb l'ajuda dels proveïdors de suport

Hi ha algunes condicions i circumstàncies que afavoreixen la implicació dels companys de treball amb el TANS. Algunes d'aquestes poden ser la proximitat física i social, la voluntat d'assumir un rol de lideratge i d'assessor en qüestions relatives a l'empresa, el desenvolupar els mateixos treballs o realitzar tasques similars, o la tendència a contribuir a

crear una dinàmica social intangible. Autors com Storey i Certo (1996) consideraven que la utilització de persones que es troben de manera típica en el lloc de treball augmenta la integració de manera més efectiva que si s'utilitza a personal especialitzat⁵⁷. Aquests autors plantegen com estratègies de desenvolupament dels suports naturals (a) la *disponibilitat indirecta* (la persona amb discapacitat accedeix directament als suports disponibles per a tots els treballadors), (b) la *facilitació directa* (on s'ensenyen les habilitats directament a les persones amb discapacitat per tal de reduir el suport directe, directament proporcionat pels PL, i augmentar el suport natural), i (c) els *suports naturals indirectes* (on s'informa i orienta als companys dels treballadors amb discapacitat per eliminar suports directes i augmentar els suports naturals).

Serveixi la següent *Taula 12 (Fases de suport natural)* per comprendre les característiques que identifiquen el procés d'intervenció del PL en les distintes fases on es proporcionen i faciliten els suports naturals al treballador amb discapacitat, que no es diferencia molt del model que altres projectes de TAS puguin anar aplicant.

⁵⁷ Evidentment, el que manifesten aquests autors està en la mateixa línia de Nisbet (1992) tal com es pot deduir del que s'ha expressat en els paràgrafs anteriors.

Taula 12. Fases del suport natural (Bellver, 1997)

	SUPORT DIRECTE	SUPORT INDIRECTE	SUPORT NATURAL <i>Inclusió social</i>
Característiques	<ul style="list-style-type: none"> • Presència intensiva del PL. • Instruccions tècniques. • La presència i acompanyament del PL es des de l'inici del contracte una condició absolutament indispensable. • El treballador té dret a rebre un suport individual per aprendre i desenvolupar les seves tasques adequadament. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar estratègies • El PL comença a distanciar-se del treballador possibilitant que aquest estigui en el seu entorn laboral normalitzat i interactui sense la seva presència (<i>fading</i>). • La presència del PL dintre de l'entorn laboral disminueix progressivament. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguiment a llarg termini. • El PL aconsegueix integrar-se dintre de l'activitat de l'empresa com un 'recurs natural' més. • El PL apareix amb menys freqüència donat que el treballador amb necessitat de suport està plenament integrat en el sistema de producció de l'equip, i rep el suport natural en consonància a les seves necessitats particulars. • La situació ideal és quan els empleats són capaços de resoldre problemes i actuar de manera independent sense haver de recórrer al PL. • El PL limita els seus contactes de forma ocasional i majoritàriament fora de l'entorn laboral amb el treballador o amb els seus companys.
Activitats del PL	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de les tasques a realitzar. • Anàlisi de l'entorn laboral. • Comprovar les necessitats de suport del treballador amb discapacitat en el seu entorn laboral. • Estudi de les normes, particularitats y cultura de l'empresa. • Recerca i identificació de la possible existència de suport natural. • Aconseguir la confiança (col·laboració) dels companys i dels supervisors. • Programar i desenvolupar un pla d'instrucció (individual). • Aconseguir fer palès el seu <i>rol</i> o status per ser acceptat com un membre més del personal. • Dur a terme una metodologia de treball per aconseguir l'estàndard de producció adequat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir present i respectar els interessos i les eleccions del treballador amb discapacitat. • Determinar els recursos naturals existents a l'empresa i avaluar el seu grau d'eficàcia. • Aconseguir estratègies per desenvolupar el potencial de suport natural. • Mantenir a tots els membres de l'equip informats (sobretot de les àrees de col·laboració). • Actuar com assessor/orientador per a la resolució de problemes. • Contribuir en el desenvolupament de les relacions socials entre l'empleat i els seus companys. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presència del PL dintre de la empresa com un factor d'absorció per part d'aquesta. • El seu comportament té una influència decisiva sobre la resposta dels companys de treball del treballador amb necessitat de suport.

(Adaptació pròpia)

Per últim considero important anotar les deu conclusions que els autors Murphy i Rogan (1996, 85-92) puntualitzen sobre els suports naturals:

- ↪ Cada lloc de treball és únic.
- ↪ Es poden aconseguir una diversitat de suports naturals independentment del tipus o grau de severitat de la persona amb discapacitat o tipus de lloc de treball.
- ↪ El suport natural ha de reflectir les característiques específiques de la situació laboral.
- ↪ Sempre que sigui possible s'ha d'evitar donar la sensació que les accions de suport puguin considerar-se dintre d'un únic context.
- ↪ Els treballadors de suport s'han d'implicar al màxim possible en tots els aspectes de planificació i provisió del suports.
- ↪ No hi ha una única manera per aconseguir el suport dels altres.
- ↪ El rol dels preparadors laborals com a facilitadors del suports ha d'estar clarament entès per totes les parts implicades⁵⁸.
- ↪ La consecució del suport natural hauria de començar amb l'inici del procés d'ocupació laboral.
- ↪ Els suports naturals amb freqüència necessiten el seu temps per desenvolupar-se / consolidar-se.
- ↪ Els suport naturals no suposa un enfocament del 'tot o res'.

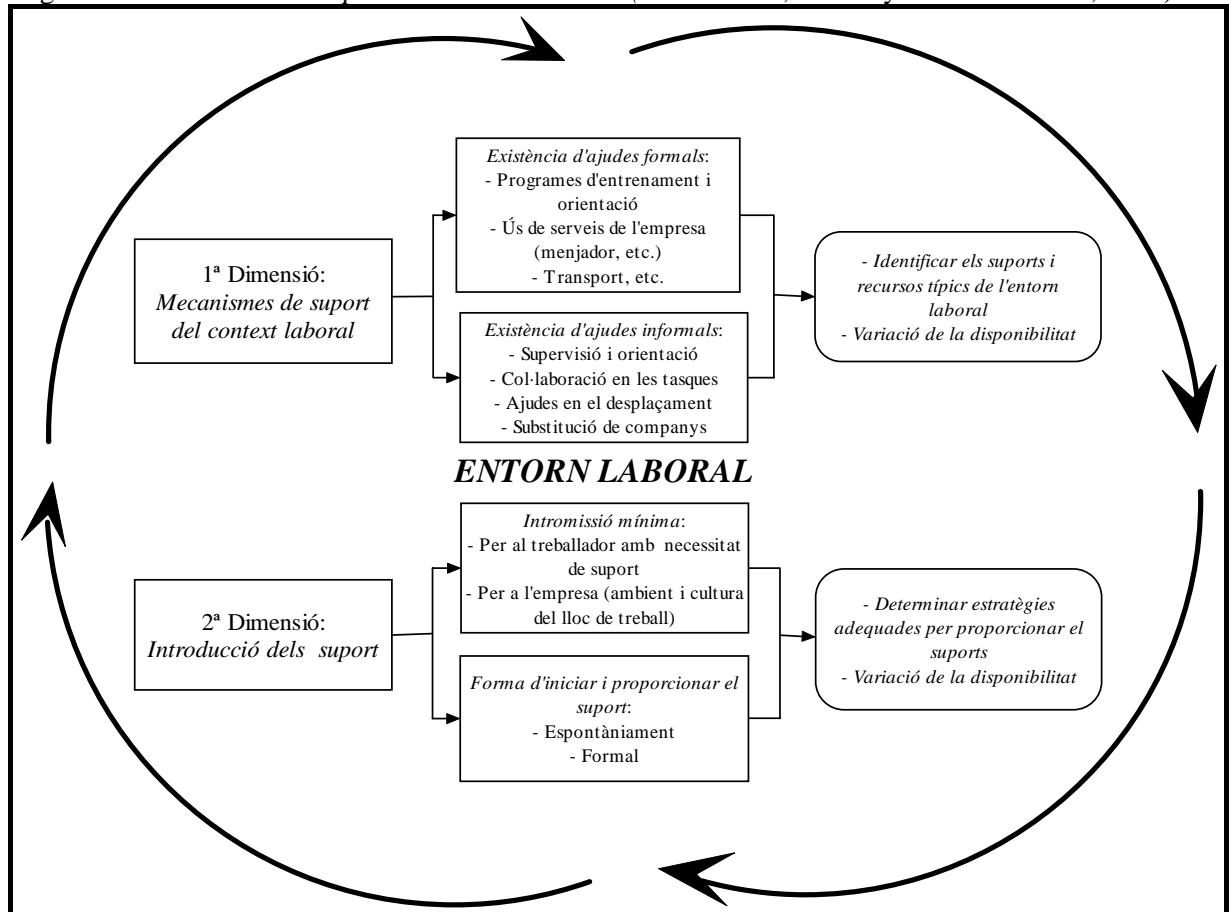
2.6. ESTRATÈGIES DE RECERCA DEL SUPORT NATURAL

Una preocupació evident i que cada cop més es fa ressò davant la importància dels suports naturals, és la dificultat que existeix per descriure o operativitzar estratègies específiques que impliquin un apropament cap a l'assessorament i/o orientació i la seva facilitació per a la intervenció efectiva del PL. Hem de tenir present que els suports es troben disponibles contínuament i de forma rutinària en els distints entorns laborals, i bé poden ser controls i procediments formals, o bé intercanvis informals entre els mateixos companys de treball. (Butterworth, Whitney-Thomas i Shaw, 1997). Tal com podem observar a la *Figura 98 (Dimensions del suport en l'entorn laboral)*, tant els mecanismes de suport que es troben en el context laboral com la introducció dels elements que condicionen el procés d'inclusió, configuren dues dimensions que els PL han de tenir present a l'hora de definir les

⁵⁸ Els autors mencionen en aquest punt la figura de *employment consultants*, és a dir, la figura d'un professional que realitzi funcions d'assessor, i que en el nostre cas recau de forma genèrica sobre el preparador laboral.

intervencions en funció de les necessitats de l'empresa en general i del TANS en particular.

Figura 9. *Dimensions del suport en l'entorn laboral* (Butterworth, Whitney-Thomas i Shaw, 1997)



(Adaptació pròpia)

Des d'aquesta perspectiva és important ressenyar que el fet de facilitar o planificar els suports en el lloc de treball per part del PL, es pot considerar des de la perspectiva de les instruccions basades en la comunitat:

“El hecho de facilitar apoyos naturales a empleados con discapacidades es un proceso completo que incluye elementos del ambiente laboral, de integración social y de las ayudas relativas al trabajo. Es decir, para construir los apoyos naturales alrededor de los empleados con discapacidades, los especialistas en entrenamiento de empleo, los jefes y los compañeros de trabajo, necesitan tener en cuenta las expectativas implícitas a ese trabajo, relativas tanto a la ejecución como a las interacciones sociales, y que por otra parte conforman la cultura característica de su lugar de trabajo” (Butterworth, Whitney-Thomas i Shaw, 1997, 18).

El que és evident, i sobretot, així ho manifesten els professionals que treballen amb el model de TAS, és la importància que cada vegada més es dóna al fet d'identificar els suports disponibles a l'entorn laboral i, al desenvolupament d'estratègies de suport per aconseguir la posada en marxa de tots aquests recursos. La finalitat no és més que possibilitar al treballador amb discapacitats significatives un increment de les ajudes centrades en dirigir la seva carrera personal, mantenir una ocupació competitiva i, en definitiva, en incrementar tant la seva inclusió social a la comunitat com la seva qualitat de vida.

La *Taula 13*, detalla algunes de les estratègies que duen a terme els PL dintre de l'entorn laboral per facilitar els suports naturals que s'encaminen bàsicament cap a la consecució de dos objectius: (a) aquelles intervencions dirigides a aconseguir ajudes pel treballador amb necessitat de suport de cara a la realització de la tasca, i (b) les intervencions dirigides a aconseguir ajudes per potenciar la inclusió social del treballador.

Taula 13. *Estratègies del PL per facilitar suports naturals en el lloc de treball* (Bellver i Serra, 2002, 11)

<i>Intervencions dirigides a la realització del treball</i>	<i>Intervencions dirigides a la inclusió sociolaboral</i>
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Recalcar l'efectiva realització del treball: competència, precisió i rapidesa. ☞ Disposar o mantenir els recursos del lloc de treball per ajudar al treballador a realitzar millor la seva tasca. ☞ Treballar conjuntament amb els companys i supervisors aportant informació del treballador, el seu ritme d'aprenentatge i estil, impulsant o demanant la seva assistència i assessorament., etc. ☞ Proporcionar suports o instruccions específiques en funció de les necessitats i característiques del treballador amb discapacitat. ☞ Fomentar les interaccions d'assessorament. ☞ Facilitar la resolució dels possibles problemes per part dels companys de treball, etc. ☞ Entrenar <i>in situ</i> altres habilitats d'adaptació en relació a les característiques de l'empresa i la seva cultura laboral: activitats rutinàries, puntualitat, seguiment de l'horari i normes. ☞ Donar especial importància a l'adquisició de les habilitats socials i d'autonomia personal: autocura, habilitats necessàries per compartir espais diferenciats (menjador, bar), per fitxar, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Solucionar possibles temors i incerteses per part d'alguns empleats. ☞ Consolidar les relacions incloent tant la interacció dels seus companys directes com dels demés. ☞ Aprofitar la mínima oportunitat per realitzar treballs de col·laboració. ☞ Identificar moments que fomenten i propicien la interacció: abans de començar la feina, descansos, etc. ☞ Proposar canvis de tasques si això augmenta la interacció social. ☞ Incloure tòpics de conversació si no afecten al ritme de treball. ☞ Reforçar positivament les intervencions de suport per part dels companys de treball. ☞ Comentar aspectes sobre l'oportunitat d'ocupació i la incidència en la seva qualitat de vida. ☞ Destacar aspectes positius o activitats que hagi realitzat el treballador amb necessitat de suport ja sigui dintre o fora de l'entorn laboral. ☞ Instruir als companys perquè actuïn de reforçadors positius del treball de la persona con discapacitat.

Així doncs, el que implica generar tot aquest esforç no és més que l'intent per part del PL de modificar el rol dels companys de treball els quals segons la seva disponibilitat, podran desenvolupar algunes de les funcions encaminades a millorar el procés d'inclusió laboral del TANS (Howton Ford, 1995), tal com es pot apreciar seguidament.

Taula 14. *Els companys de treball com a suport natural*
(Adaptat d'Howton Ford, 1995, 244)

Funcions	Activitats
Proporcionar un model per a l'actuació professional i social	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Demostrar les tècniques i estratègies per completar les tasques adequant-se a les expectatives. ◆ Animar al treballador a observar i a actuar de la mateixa manera.
Ajudar a completar les tasques	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Proporcionar suport/assistència per completar les tasques durant les jornades punta o per la dificultat de la tasca.
Ensenyar tasques i habilitats	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Semblants al que es fa a la majoria dels llocs de treball – els treballadors amb més experiència ajuden als nous a aprendre la feina.
Avaluar el treball i proporcionar feedback sobre la feina i les habilitats socials	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Supervisar la feina de manera periòdica. ◆ Sistemàticament proporcionar feedback i reforç. ◆ Ser un referent pel treballador amb necessitat de suport davant possibles problemes que es puguin presentar.
Proporcionar suport social	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Presentar al treballador als demés companys. ◆ Explicar mínimament les expectatives o el que es pretén. ◆ Aconseguir ser un company més.
Actuar com un assessor	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Minimitzar o evitar confrontacions ◆ Controlar l'assignació de les tasques menys desitjables.

Actualment existeixen una sèrie de preocupacions sobre l'impacte pràctic dels suports naturals, així com sobre la disponibilitat de dades sobre aquestes variables. Alguns autors consideren que el debat sobre el treball amb suport i els suports naturals és una dicotomia innecessària (Kregel, 1994) i que malgrat no s'hagi demostrat l'efectivitat dels suports naturals, és una estratègia fonamental, inherent a la posada en funcionament de qualsevol

intent de TAS. D'altres no consideren demostrada l'eficàcia dels suports naturals quan s'han de proporcionar a treballadors amb discapacitats greus.

Darrerament, i gràcies a investigacions realitzades per autors com Mank, Cioffi i Yonanoff (1997a; 1997b; 1998; 1999; 2000), Rogan, Banks i Howard (2000) i, Jenaro, et alt. (2002), podem contrastar resultats sobre la qualitat i les característiques de l'ocupació, dels suports naturals i del grau d'implicació dels companys i supervisors en el procés d'inclusió laboral, etc. D'aquestes investigacions s'extreu la importància de determinar l'aparellament laboral entre el TANS i els companys de feina per una part, i el valor d'encaixar l'element de *tipicitat* en l'entorn de treball, per l'altra.

“La lógica y la documentación de los apoyos naturales muestran que las personas discapacitadas que reciben apoyo natural, mediante los recursos existentes internos y de formación, y mediante el apoyo recibido de sus compañeros no discapacitados, son más capaces de integrarse más y de forma más estable” (Mank, 2003, 170).

2.7. LA PLANIFICACIÓ CENTRADA EN LA PERSONA I L'AUTODETERMINACIÓ EN ELS PROGRAMES DE TREBALL AMB SUPORT

L'enfocament actual dels suports es relaciona directament amb la incorporació de la perspectiva de la *Planificació Centrada en la Persona* (PCP)⁵⁹; amb la consideració dels resultats envers a la persona; del disseny d'estratègies d'aprenentatge per augmentar la competència, la capacitació i fomentar el control de les vides de cada una de les persones amb discapacitat; i amb l'impuls de línies que tracin les coordenades de l'autodeterminació de les persones per aconseguir una pertinença comunitària major. I això s'aconseguirà en la mesura que emfatitzem el desenvolupament dels enfocaments centrats en la persona per planificar i reorientar conjuntament amb el TANS els nostres programes d'intervenció (DiLeo, 1994; Garner i Dietz, 1996; Rogan, Banks i Howard, 1999; Mank, 1996; Jenaro, 1999; O'Brien i O'Brien, 2000).

⁵⁹ Malgrat tot no podem oblidar, tal com descriuen els autors O'Brien i O'Brien (2000) que les actuals propostes i models centrats en la persona ja tingueren el seu primer antecedent amb els programa dissenyat per Wolfensberger i Glenn (1972), el PASS (*Program Analysis of Service Systems*): un intent per sistematitzar i operativitzar els serveis i pautes d'intervenció fonamentades en el principi de la *normalització*.

Tal com podem veure a la *Taula 15*, existeixen diferents models de PCP que tindran la seva aplicabilitat en funció de les necessitats que la persona amb discapacitat presenti i del grau d'implicació dels seus membres.

Taula 15. *Diferents models de Plans Centrats en la Persona* (Sanderson, 2000)⁶⁰

Model	Aplicabilitat	Consideracions
ELP - <i>Essential Lifestyle Planning</i> (Burke-Harrison i Smull 1992)	Quan hi ha necessitat d'especificar com s'ha de proporcionar el suport de forma quotidiana (dia a dia). Quan hi ha necessitat de concretar un pla. Quan no es coneix molt bé a la persona.	Es pot proporcionar el suport acordant el servei entre diferents entitats. Ajuda al procés de familiarització amb els demés. No va directament a la consecució del desig de la persona.
MAPS - <i>McGill Action Planning System o Making Action Plans</i> (Forest i Lusthaus, 1990)	Quan hi ha aspectes importants per aprendre de la persona Quan la persona es sent còmoda amb el seu desig i ja té alguns suports. Quan vol construir senyes d'identitat que impliquin per a la persona formar part de la comunitat.	Pot conduir-se en una reunió o separatament en distints grups que treballin per parts. És menys detallat que el model ELP. Identifica els conflictes de les persones, així com també, els seus somnis i/o desitjos.
PATH - <i>Planning Alternative Tomorrows With Hope</i> (Pearpoint, O'Brien i Forest, 1993).	Quan es necessita clarificar quin és el desig de futur. Quan cal centrar les accions que s'han de planificar. Quan cal replantejar l'existència de l'equip.	Realment no hi ha una informació única pel model. La persona necessita ser capaç de poder reconduir el seu desig o que els demés li ajudin a reconduir-lo. Sols pot succeir en les reunions d'equip per la confiança que es genera.
PFPP (Personal Futures Planning)	Quan es vol fer una descripció de les àrees que cal prioritzar. Quan es vol construir un futur desitjat sobre aspectes positius de la persona. Quan cal saber més sobre la situació present de la persona.	No proporciona de forma detallada el que la persona necessita dia a dia però ajuda a crear una visió, unes expectatives d'un futur desitjable.

Tal com descriu Leach (2002, 14), de manera simple i senzilla, la planificació centrada en la persona és:

- *“Un proceso que incluye a un individuo y quienes se preocupan por él.*
- *Explora las experiencias personales.*
- *Comprende las creencias internas de una persona.*
- *Descubre los dones y capacidades de una persona*
- *Facilita escuchar y valorar los sueños y aspiraciones futuras de las personas.*
- *Resultados en un plan de acción para hacer realidad esos sueños.”*

⁶⁰ També s'hagués pogut incloure el model GAP - *Group Action Planning* (Turnbull i Turnbull, 1992) però amb l'esquema d'Helen Sanderson ja queden il·lustrats els objectius que pretén tota PCP.

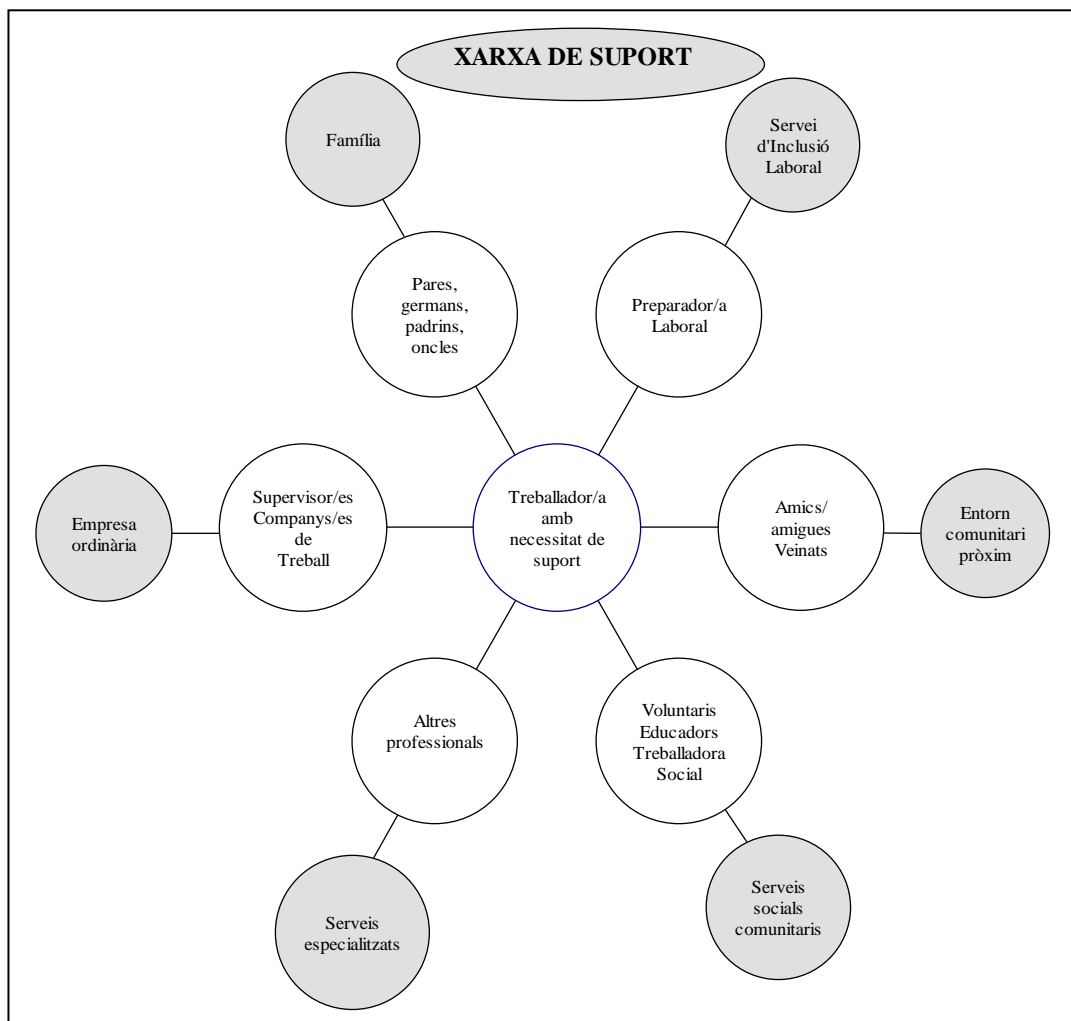
No hi ha dubte que pels TANS⁶¹ l'obtenció i manteniment d'una ocupació requereix de suports els qual s'ajustaran al treballador en la mesura en què donin resposta a la seva adaptació tant des de la perspectiva individual com social. En paraules de Sánchez (1996, 29) *“el modelo de Supported Employment da especial importancia a la planificación individual puesto que constituye un conjunto de acciones centradas en la persona y son las características, potencialidades, y circunstancias personales lo que determina y centra la actividad no sólo del preparador laboral sino también de todos los agentes implicados haciendo que la persona progrese en su inclusión sociolaboral”*.

El suport, i en concret el suport social, consisteix en informació verbal i no verbal o consells, ajuda tangible, o accions proporcionades per persones íntimes, o inferides de la seva presència, i que tenen un benefici emocional o efectes en el comportament de la persona que el rep (Gottlieb, 1983). L'objectiu és (a) que la persona determini el procés de planificació i formuli plans; (b) que s'incrementin el agents implicats en el procés d'inclusió social, laboral, etc., com poden ser la família, els amics, veïnats, companys de treball..., donant consistència al procés com a conjunt d'accions i al grup com a realitat compromesa (c) que s'incideixin i recalquin les capacitats i altres factors positius de la persona en detriment de les limitacions i deficiències, (d) que s'emfatitzin els processos d'inclusió en contextos, serveis, suports i xarxes de la comunitat, (e) que es tolerin els canvis i les incerteses davant el futur ple d'expectatives i (f) que es doni prioritat a les accions relacionades amb els desitjos expressats, manifestats per la persona i també amb les necessitats encobertes o amagades, és a dir, les necessitats no valorades ni considerades dintre de la seva gradent d'eleccions. En definitiva, el procés de planificació centrat en la persona ha de donar en tot moment sensació de comunitat i a més, ha d'intentar aconseguir que el TANS estigui integrat en l'entorn perquè això ha de suposar cercar la manera d'estar nosaltres integrats (Mount i Zwernik, 1988).

⁶¹ És una realitat que totes les persones que en un moment o altre aconseguim formar part del món laboral per excel·lència (en el sistema laboral ordinari) necessitem d'ajuts i de suports per poder desenvolupar la nostra tasca. El fet està en què la necessitat de suport i d'ajuts no és un requisit que es dona únicament als treballadors que presentin una discapacitat significativa, aquesta necessitat es comú a tots, donat que si no fos així ens estancaríem i no milloraríem ni desenvoluparíem les nostres capacitats. La diferència resideix principalment en la intensitat i la continuïtat d'aquests suports necessaris per a l'adaptació a un entorn determinat.

Tal com podem observar a la següent *Figura 10*, les xarxa de suport o *xarxa social*, noció introduïda en el seu dia per Barnes (1954)⁶² i que configura tot l'entramat dels recursos que envolten al TANS, pot ésser molt ampli sempre i quan el grau d'implicació i les estratègies d'intervenció i de coordinació estiguin ben definides i centrades amb les necessitats i preferències de l'usuari. El que és important és indicar i senyalar totes aquelles interaccions d'interès, és a dir, totes aquelles susceptibles de generar suport social.

Figura 10. *Línies de suport centrades en el TANS*



(Elaboració pròpia)

Per altra banda, no hem d'oblidar que el fet d'encaminar els esforços cap a l'increment de la presència del TANS en la seva comunitat implica partir d'una avaluació ecològica

⁶² Noció introduïda per l'autor que emprà el concepte en l'estudi de les interaccions i les associacions que s'establien entre diferents grups que formen part d'un mateix context. Barnes, J. A. (1954): "Class and committees in a Norwegian fishing parish". *Humans Relations*, 7, pp.39-58

centrada en part en una avaluació basada en la comunitat i, que segueix els següents principis (Pancsofar i Steere, 1997):

- L'avaluació emfatitza les competències, no les deficiències.
- L'èmfasi per el procés d'avaluació està en identificar suports en lloc de rebutjar prematurament a les persones.
- L'art de l'avaluació és el procés de proporcionar orientació a la persona sobre el seu propi curs d'acció, en lloc d'estendre davant ell un detallat mapa del que no pugui desviar-se.
- Proporcionar als familiars i a la persona amb discapacitat, objecte de l'avaluació, diferents possibilitats sobre com desenvolupar aquesta avaluació.
- L'informe de las diferents avaluacions hauria de ser escrit i analitzat de forma participativa entre els membres de la família i el PL o assessor.
- El procés d'avaluació duu com a criteri important una perspectiva ecològica, en la que l'èmfasi no està en recopilar respostes a qüestions predeterminades, sinó en comprendre les relacions entre les diverses influències en l'estil de vida actual i futur de la persona amb discapacitat.
- Avaluar la cultura de treball i la receptivitat d'una ubicació laboral es tan important com avaluar a la persona.
- Les avaluacions estandarditzades tenen poca validesa de predicció per determinar el possible èxit d'un futur treballador en un context laboral determinat.
- Els resultats en qualitat de vida són tan importants com la mesura de les habilitats.

Amb el doble èmfasi que es dóna a la vida comunitària i als suports centrats sempre en les necessitats de la persona amb discapacitat, hi ha hagut també un augment de l'atenció en la importància de l'autodeterminació com a factor clau per aconseguir de manera efectiva i real la inclusió en la comunitat d'aquesta en la mesura de les seves possibilitats. És evident que la base per proporcionar suports de qualitat està en la identificació de les preferències personals, els desitjos individuals i les habilitats pròpies, és a dir, en la facilitació de l'autodeterminació (Wehmeyer i Bolding, 2000), que segons el propòsit de l'acció de la persona *“es el principal agente causal de su propia vida y de las elecciones y toma de decisiones sobre la calidad de su vida, libre de influencias externas o interferencias”* (Wehmeyer, 2001, 121).

La conducta autodeterminada és una característica disposicional de la persona. En termes operatius, les accions autodeterminades reflecteixen quatre característiques principals: *autonomia*, *autorregulació*, *capacitació psicològica* (“*empowerment*”) i *autorealització*. Aquestes característiques principals es manifesten a mesura que les persones adquireixen els elements propis de l'autodeterminació: aptituds per realitzar eleccions, per prendre decisions, per resoldre problemes, aptituds de fixació i consecució d'objectius, d'autoobservació, autoavaluació i autoreforç, d'autoeducació, de liderat i defensa, per el *locus* de control intern, d'atribució d'autoeficàcia i expectativa de resultats, autoconsciència i autoconeixement (Wehmeyer, 2001).

Una definició breu però molt il·lustrativa del que és l'autodeterminació la trobam en Jenaro (2003) citant a Kennedy (1996)⁶³, el qual afirma que l'autodeterminació és del que tracta la vida. Sense ella, podem estar vius però no estarem vivint, sinó tant sols existint. O dit d'una altra manera, l'autodeterminació es relaciona amb la satisfacció amb la pròpia vida.

Per tant, és important concentrar-se amb aquest aspecte perquè (1) les persones amb discapacitat segueixen recalcant de manera evident la necessitat de disposar de més control i possibilitats d'eleger en les seves vides per millorar la seva qualitat de vida; (2) les persones amb discapacitat experimenten una autodeterminació limitada i oportunitats restringides per realitzar eleccions i prendre decisions; i (3) existeixen cada vegada més evidències que les habilitats d'autodeterminació són importants per uns millors resultats en educació i vida adulta de les persones amb discapacitat (Schalock, 2001).

“La autodeterminación nos permite reflexionar sobre las incongruencias entre los valores por los que apostamos en nuestra sociedad, y los que transmitimos en nuestras acciones.” (Jenaro, 2003, 398)

L'autodeterminació significa demanar a les persones amb discapacitat què és el que desitgen fer com adults. D'aquesta manera i des de la vessant del treball podem, trobar tal com exposen Howard, Rogan i Jenaro (1998), que: (1) una majoria de persones amb discapacitat volen accedir a una ocupació en la comunitat, existint una correlació significativa entre els desitjos d'obtenir una ocupació i l'obtenció del mateix; (2) quant més barreres per a l'obtenció i manteniment d'una ocupació laboral, menors desitjos de

⁶³ Kennedy, M. (1996): “Self-Determination and trust: my experiences and thoughts”. De D. J. Sands i M. L. Wehmeyer. *Self-Determination across the life span*.

participar en activitats de la comunitat. I per altra part, (3) quant major sigui el salari, major desig de participar en activitats de la comunitat.

Els professionals implicats en el desenvolupament de les persones amb discapacitat, podem promoure l'autodeterminació d'aquestes, programant i dissenyant noves formes d'intervenció per intentar donar resposta a les necessitats tant implícites com explícites i potenciar les capacitats relacionades amb l'autodeterminació; però no podem *autodeterminar* a la persona. Qualsevol persona duu a terme conductes determinades quan és l'agent causal de la seva vida. Per tant, el que és valuós és intentar oferir situacions on realment la persona decideixi aspectes importants de la seva vida i posi en pràctica el comportament autodeterminat.

Des del nostre plantejament, i de qualsevol que presumeixi de fomentar i esforçar-se per potenciar la inclusió laboral, educativa, o social de les persones amb discapacitats és evident que s'haurà d'apostar per una PCP, més que per una planificació tradicional, orientada al dèficit i en la intervenció experta i exclusiva del professional, tal i com moltes vegades es practica en els programes d'intervenció individual, sigui en l'àmbit que sigui. Ben il·lustratiu del que s'ha exposat és la següent *Taula 16 (Diferències entre els plans tradicionals i els cercles de suport)* on es veu la diferència d'ambdós plantejaments:

Taula 16. Diferències entre els plans tradicionals i els cercles de suport (Sánchez, 1996)

PLANS TRADICIONALS	»»	CERCLES DE SUPORT
▶ Centrat en els defectes i carències de la persona amb discapacitat		▶▶ Centrat en les capacitats de la persona amb discapacitat
▶ La solució es centra en el propi sistema de serveis socials		▶▶ Centrat en el desig, la elecció de la pròpia persona
▶ El poder està en controlar a les persones, els individus		▶▶ El poder està en les persones implicades
▶ Centralitzat en els serveis		▶▶ Centralitzat en la persona
▶ Importància de la titulació, de la posició		▶▶ Tots els membres del grup són iguals
▶ La importància es com controlar al grup		▶▶ Dependència mútua
▶ Rígid i estructurat, estàtic		▶▶ Flexible, interactiu i dinàmic
▶ Depèn tot el procés de la documentació (informes, diagnòstic)		▶▶ Depèn de las relacions i del compromís
▶ Actitud professionals: 'qui sap, ja veurem'		▶▶ Actitud professionals: junts 'aconseguiem' el futur

Així, és clara la línia estratègica que determina el procés d'inclusió laboral mitjançant la pràctica del model de *Supported Employment*: aconseguir l'autodeterminació del TANS mitjançant la consecució d'una ocupació real i competitiva en el mercat laboral deixant (a) de considerar a la persona amb discapacitat a partir de les seves limitacions que li impedeixen participar plenament en la vida, sinó considerar-la com un ciutadà valuós amb moltes potencialitats, capacitats i habilitats per contribuir a la seva comunitat; (b) de considerar a la persona amb discapacitat com a receptor de serveis i començar a veure-la d'una vegada per totes com un individu amb drets i responsabilitats; (c) de proporcionar serveis a la persona amb discapacitat amb l'únic objectiu de fomentar l'increment del propi servei i de la seva capacitat de control per potenciar un control i unes exigències per part de la persona amb discapacitat; i, (d) passar en definitiva d'un control ferma del professional a la capacitat individual de la persona amb discapacitat.

2.8. EL PROCÉS DE MILLORA CONTINUA DE LA QUALITAT EN EL TREBALL AMB SUPORT

Darrerament hem avançat en la nostre manera de pensar sobre l'excel·lència del TAS. Aquesta millora inclou utilitzar i analitzar els mètodes més freqüents amb els quals les persones amb discapacitat aconsegueixen i mantenen una ocupació real (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997a, 1998, 1999), els serveis proporcionen assessorament i suport als companys de treball i, solucionen els problemes del treballador i de l'empresari comptant amb els suports naturals (Butterworth, Hagner, Kiernan i Schalock, 1996). Aquests nous avanços també impliquen avaluar de forma continua el model mitjançant el qual les persones amb discapacitat condueixen la seva experiència laboral i el seu desenvolupament professional.

Prova de tot això va ser la iniciativa comunitària EMPLOYMENT-HORIZON la qual va apostar per l'enfocament de *INCLUSION Continuous Quality Improvement*, ICQI ©⁶⁴, (Bellver, Bornàs, Sans i Massanet, 1998; Beyer et al., 1997⁶⁵). L'avaluació de qualitat considera important tenir present l'impacte del Treball Amb Suport en els TANS i no sols mesurar el procés de la prestació del servei. Intenta analitzar el desenvolupament professional i no únicament el simple fet d'aconseguir un treball; recalca la plena inclusió del treballador en el seu lloc de treball i en les activitats socials relacionades amb el mateix; emfatitza especialment en la millora general de la qualitat de vida –la vida d'una persona millora i continua amb aquest procés en part perquè el treball que realitza és adequat (O'Bryan, 2002).

Uns dels aspectes que recalca l'ICQI sobre el projecte INCLUSIO 'es que (a) fomentava la PCP des de l'inici (especificant que el pla individual pertany a l'usuari i no al professional, i on es donava importància al fet de confeccionar un llistat de persones

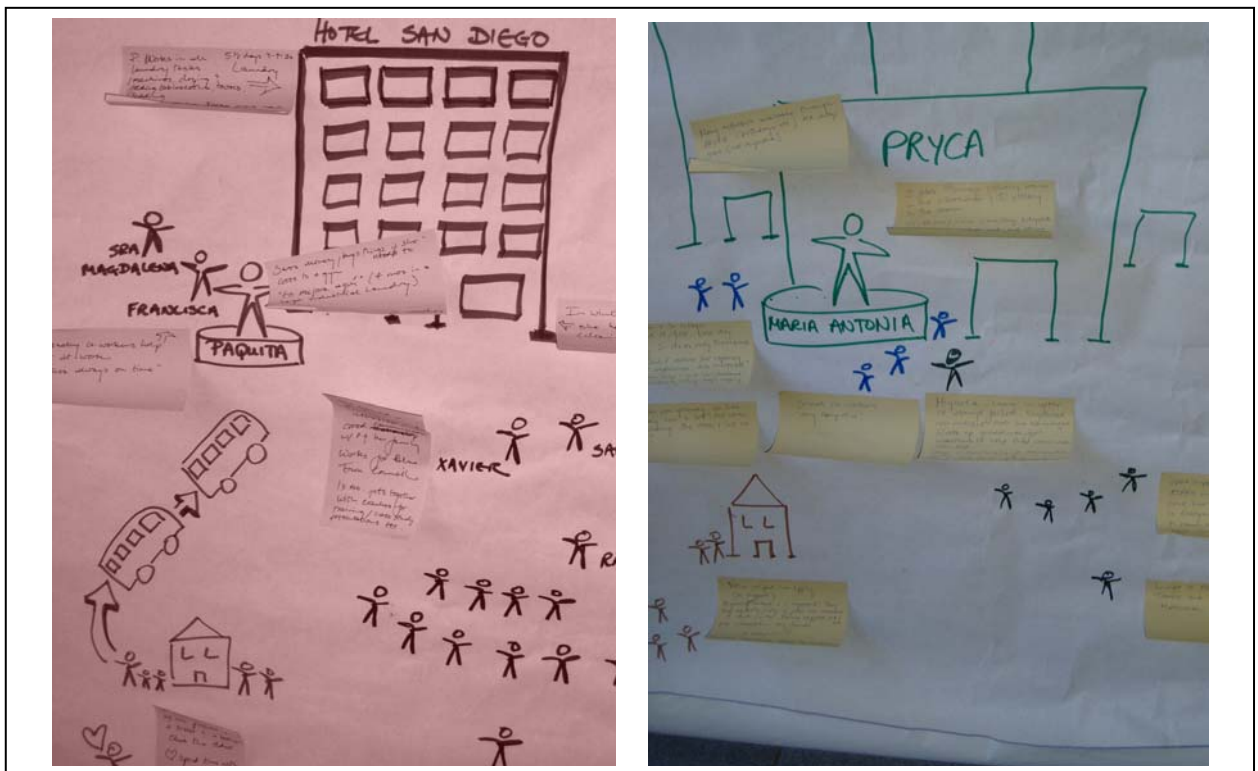
⁶⁴ El grup de *parteneriat*, The INCLUSIO group, finançat pel Fons Social Europeu, estava format per les següents institucions: (1) London Borough of Waltham Forest (UK); (2) ENABLE, Scotland (UK); (3) Community Integrated Care, Liverpool (UK); (4) STEP Enterprises, Dublin (Ireland); (5) KARE, Kildare (Ireland); (6) FVO-Start (The Netherlands); (7) Projecte AURA, Barcelona (Spain); (8) Consell Insular de Mallorca (Spain).

⁶⁵ Uns dels aspectes claus que recalca l'informe final (*INCLUSIO Continuous Quality Improvement for Supported Employment*) realitzat per la NDT sobre el projecte INCLUSIO-Mallorca foren:

- *“Person centred planning*
- *Joint participation of organisations*
- *Self-advocacy*

significatives per dissenyar el futur desitjat de l'usuari); (b) s'aplicava l'estratègia de la fórmula recerca personalitzada del lloc de feina (*personalized job searching*); (c) s'iniciava el moviment d'autodefensa i autodirecció dels usuaris o dels treballadors amb necessitat de suport⁶⁶ (*movement of self-advocacy*); (d) fomentava el suport natural, ja que malgrat era i és necessari i essencial el suport del PL durant l'inici del procés d'inclusió, es considerava que aquest no havia de ser indefinit (Bellver, Bornàs, Sans i Massanet, 1998, 201).

Figura 11. Exemples de mapes personalitzats implicant a les persones més significatives⁶⁷



Tal com reflexa la *Figura 11*, és essencial la realització d'un mapa de suport per conèixer quines són les persones més significatives del TANS, i poder determinar l'amplitud del seu cercle de suport. L'objectiu és possibilitar en tot moment un sentiment de comunitat partint dels interessos i capacitats del treballador, i que es manifesti la seva presència activa dintre del seu entorn on treballa, viu i conviu.

- *Quality assurance*" (pp. 25)

⁶⁶ Considero molt important destacar la creació de l'Associació VOX NOSTRA (gràcies a l'esforç del Projecte AURA) on els treballadors, protagonistes del TAS, són els que condueixen l'associació i discuteixen sobre aspectes que afecten el desenvolupament de les seves vides.

⁶⁷ Pertanyen a dos exemples reals de mapes de suport per determinar les persones significatives d'aquests treballadors. Realitzat en el marc d'avaluació de resultats per la NDT sobre el projecte *INCLUSIO Continuous Quality Improvement for Supported Employment*). Consell de Mallorca. No publ.

Així el model de TAS es configura com l'eina més eficaç i adequada per proporcionar suports en el treball que fomentin l'autodeterminació, la satisfacció, el manteniment de la feina i la qualitat de vida de totes les persones amb discapacitat que accedeixen a una ocupació real i competitiva. Poder afirmar això implica que el TAS compte amb instruments vàlids que assegurin una intervenció de qualitat. La majoria d'aquests instruments s'han centrat en el procés del treball amb suport definint tot un seguit de bones pràctiques en distintes àrees com són el perfil professional, la recerca d'ocupació, l'ajustament laboral, el suport i la formació sistemàtica, la disminució del temps de intervenció (*fading*), o els criteris de gestió, coordinació i control; processos que ens demostren que s'avança no sols des dels aspectes quantitius (número de contractacions, número de treballadors/treballadores que han accedit a una ocupació, o que la mantenen, modalitats contractuals...) sinó també des del punt de vista qualitatiu, fent referència als valors i eleccions del treballador i la seva inclusió global dintre d'un context ecològic.

Les bones pràctiques en el TAS suposen incrementar les oportunitats de participació activa del treballador com un més de l'empresa; suposa considerar en tot moment que la preparació i competència professional ha de ser proporcionada no sols pel PL sinó també pels altres empleats de l'empresa (*suport natural*); suposa tenir en compte que el treball del PL no és indefinit dintre de l'entorn laboral, donat que l'existència d'altres agents implicats poden continuar, si el treballador ho requereix, amb les funcions del professional d'ocupació; i suposa valorar el treball com un medi mitjançant el qual el TANS pot millorar el seu procés d'inclusió social; és a dir, el seu desenvolupament com a individu i com a ciutadà.

La millora contínua dels processos de qualitat en el TAS es centra en la seva influència sobre els individus i les seves vides i reconeix la importància del context local en el qual es produeix el procés d'inclusió (O'Bryan, A. 2002). Això suposa per a les entitats que duen a terme programes de TAS (a) treballar amb les empreses per tal d'aconseguir el seu compromís de manera plena, encaminat a l'obtenció de treballs normalitzats, remunerats i no segregats; (b) consolidar l'enfocament basat en la planificació centrada en la persona i la coordinació amb altres persones i serveis rellevants per al treballador; (c) fomentar la formació i el suport continuat prioritzant accions que impliquin a agents externs als serveis, és a dir, el preparador laboral no té l'exclusivitat en quant a facilitar i proporcionar els ajustos i les acomodacions necessaris; (d) estendre la inclusió a altres contextos i espais

vitals del treballador fomentant la interacció, la comunicació amb altres membres; (e) tenir present que l'èxit dels programes de TAS ve condicionat per aconseguir la millora de la qualitat de vida dels treballadors amb discapacitat; i, (f) pensar que assegurar la qualitat es tenir present que aquesta constantment es pot millorar.

Tal com afirma Fernández (1996), la cultura de qualitat institucional, referint-se als serveis socials, es troba suficientment arrelada com per a què cada agència o centre de formació, rehabilitació i/o integració, pugui i hagi de tenir constància dels seus èxits i de l'eficiència dels seus projectes i, en pugui deixar constància. No obstant, tal com clarifica Fernández “se ha podido apreciar que cualquier iniciativa de implantar un modelo o fórmula de análisis en el ámbito de la rehabilitación sociolaboral se enfrenta con el problema de que a los usuarios les resultan extrañas dichas fórmulas en relación a sus modelos cotidianos de actuación” (p. 28). Per aquest motiu, i dintre de l'apartat de la millora de la qualitat, cal mencionar l'esforç de configuració d'uns instruments que resultessin útils per al compliment dels principis bàsics que el sustenten –concepte de qualitat de vida– com foren la *Guía de Integración Laboral para Personas con Discapacidad. Estándares de Calidad*⁶⁸ (Fernández, 1997).

Cada cop més, per tant, es manifesta la presència d'un creixent interès dels responsables i gestors que treballen en el món de la inclusió laboral per avaluar l'eficàcia i eficiència de les seves actuacions, fet que repercuteix, amb caràcter previ, en el coneixement de les tècniques d'avaluació, tant per comprovar el grau de consecució dels objectius, com per mesurar l'adequació de les despeses i ús dels recursos en relació als resultats aconseguits. Vull evidenciar, que dintre d'aquests paràmetres de millora continua de la qualitat, moltes de les entitats i serveis que duen a terme programes de TAS vénen aplicant els models de gestió dels processos de qualitat des de fa un parell d'anys⁶⁹.

⁶⁸ Per a una major informació considero important anotar quins eren els objectius específics d'aquesta Guia de Estándares de Integración Laboral:

1. Establir i donar estructura a una sèrie de definicions i normes basades en el coneixement i l'experiència dels experts i professionals en el tema de la integració laboral de les persones amb discapacitat.
2. Proporcionar una font de guies i interpretacions per a la planificació i organització de nous programes i, d'orientació per a l'equip tècnic i directiu.
3. Proporcionar recursos formatius per al personal de suport laboral.
4. Proporcionar una mesura d'autoavaluació i millora dels programes.
5. Proporcionar una font autoritzada de materials per emprar com instrument d'estudi i acreditació d'un determinat programa.

⁶⁹ Com exemple tenim: Consell de Mallorca (2001). Projecte: CN-01-221/224-B1. *Avaluació externa de les accions del programa d'inserció laboral de discapacitat psíquica ERGON*. Comptant entre les entitats

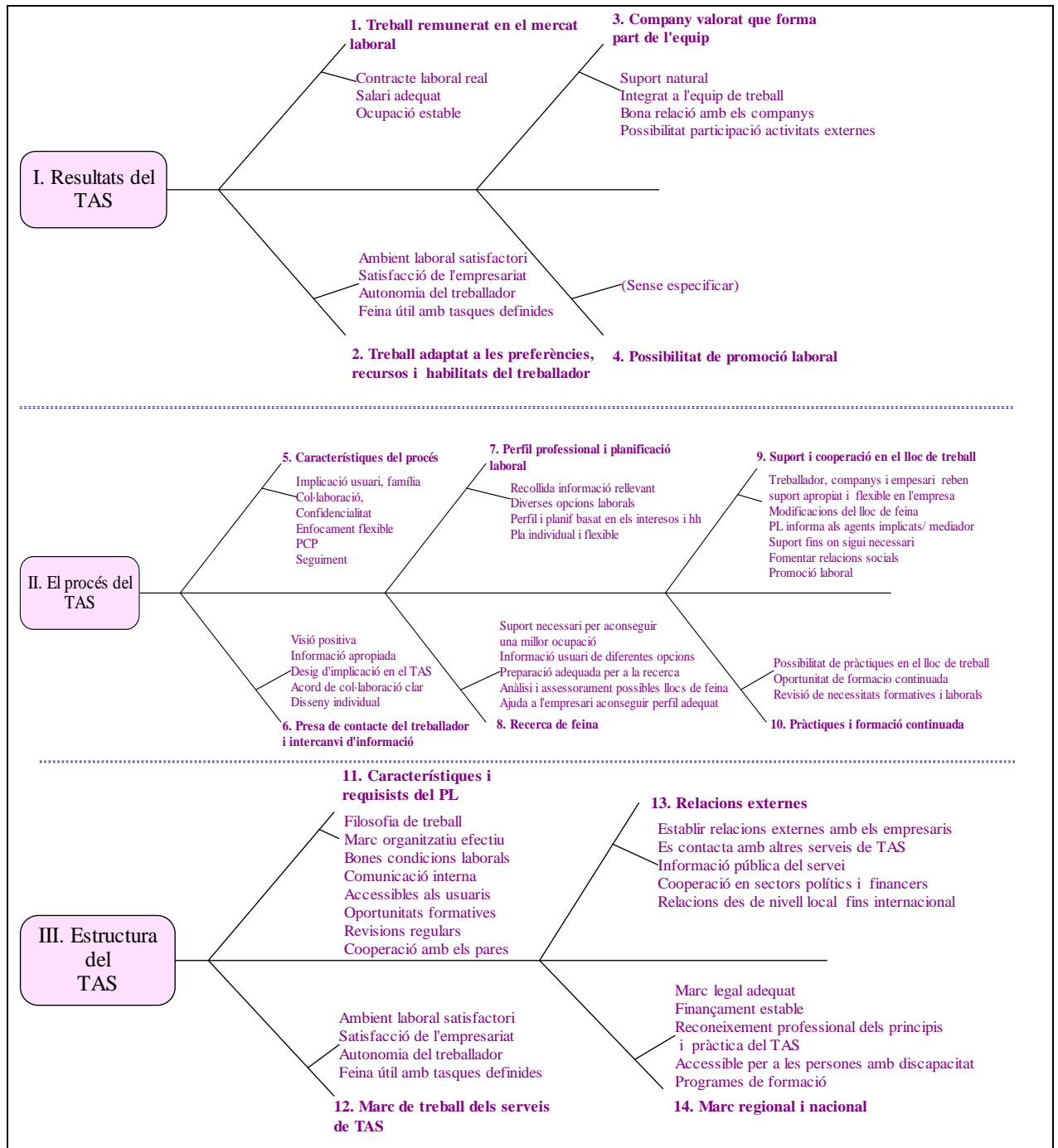
Dintre d'aquest marc de millora continua de la qualitat és important ressenyar la investigació 'QuIP' (*Quality in Practice*) duta a terme en el context europeu dintre del Programa Leonardo da Vinci⁷⁰. Aquesta investigació, tal com afirma Bellver (2001), vol esbrinar la qualitat a partir de l'opinió dels actors principals del *Treball amb Suport*: els treballadors amb discapacitat, el personal de les empreses, els professionals de suport i els directors de projectes o serveis. A més, uns dels objectius a aconseguir és definir els indicadors de qualitat del TAS, perquè cada actor participant conegui la manera més adient d'exercir el seu paper i així modificar actituds i pràctiques, de tal manera que el resultat final sigui el millor per a les persones amb discapacitat que participen plenament de la seva inclusió en el món laboral.

Entre els seus principals resultats podem destacar, de manera esquemàtica, tres aspectes diferenciats en funció dels objectius d'avaluació de qualitat, tal com reflexa la figura següent:

participats a la Universitat d'Oviedo i les entitats integrants del programa (Consell de Mallorca, ASPAS; Federació Coordinadora de Minusvàlids, INTRESS). Projecte que en posterioritat a la seva avaluació es va iniciar en la configuració de la seva gestió de qualitat mitjançant el mapa de processos amb la finalitat d'aconseguir una major eficàcia, un major control de les metes aconseguir, uns indicadors reals d'avaluació i una operativització coherent de l'aplicació dels processos implicats. No publ.

⁷⁰ El projecte QuIP es va iniciar en desembre de 2000 i va finalitzar el novembre de 2002. Compta amb la participació de quinze entitats i/o associacions de diferents països, entre ells, Espanya (AESE, ASPANDEM, Projecte AURA), Àustria, Hongria, Noruega, Regne Unit i la República Txeca; totes elles dedicades al Treball amb Suport i compromeses en la millora continua de la qualitat amb l'objectiu últim de potenciar la qualitat de vida dels treballadors amb discapacitats significatives.

Figura 12. *Perspectiva de qualitat en el Treball amb Suport* (Giedenbacher, Stadler-Vida i Strümpel, 2003)



(Adaptació pròpia)

El que s'està posant de manifest al llarg de tots aquests anys de desenvolupament dels programes de TAS és que l'anàlisi de la qualitat posa l'èmfasi en els resultats que aconseguixen en funció de les expectatives que els mateixos participants dipositen per tal de dur a terme els seus somnis de futur, minimitzant les seves dificultats per adaptar-se a cada situació mitjançant la disponibilitat i manteniment dels suports en funció de les

necessitats. En definitiva, proposar l'avaluació de la millora continua de la qualitat per part de les entitats prestadores de serveis de TAS ja és un primer indicador que possibilitarà un anàlisi òptim dels projectes que aquestes entitats puguin desenvolupar, per reconsiderar en posterioritat la globalitat del model de TAS des de la perspectiva dels resultats personals, i no tant dels quantitius, en tant que es tractarà de determinar en quin sentit les accions dutes a terme responen per una part, al nivell d'èxit desitjat pels treballadors amb discapacitat (productes valorats) i per l'altra, a un grau d'eficàcia en tant que s'han assolits els objectius establerts pels mateixos serveis.

SEGONA PART. DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ

3. ANTECEDENTS A LA PERSPECTIVA DE LA INVESTIGACIÓ

L'aparició de la metodologia de *Supported Employment* ha propiciat tot un seguit de canvis i innovacions en l'àmbit de la inclusió sociolaboral per a persones amb discapacitats significatives, implicant noves formes d'intervenció per part dels professionals que, dia a dia, realitzen la seva tasca per a la consecució d'un lloc de treball per a les persones amb discapacitat que sigui el més normalitzat possible.

La implantació de nous programes de *Treball Amb Suport* ha anat configurant i donant consistència a un professional o agent d'intervenció, el PL, el qual dóna coherència als principis fonamentals del *Supported Employment* mitjançant l'aplicació sistemàtica de la seva metodologia. I ha estat aquesta tasca continuada i eficaç envers a la seva aplicació la que ha propiciat nous enfocaments, així com el replantejament de noves estratègies de suport en el sentit de desenvolupar i fer extensius aquests.

Ara per ara, es replanteja (a) la tasca de nous agents de suport com puguin ser els suports naturals, sigui en la seva identificació, en l'adquisició directe o indirecte del rol de suport i en el manteniment a llarg termini d'aquest paper actiu dintre del procés d'inclusió laboral; (b) es replanteja també, la configuració i a l'hora, el creixement dels *cercles de suport* pels TANS dissenyats des de les seves necessitats i potenciant el desenvolupament dels plans individuals centrats en el model de PCP; i (c) fins i tot es comença a redefinir un nou agent dintre de la metodologia del TAS com pugui ser el *preparador social*⁷¹ donat la importància de proporcionar el suport o suports no sols dintre de l'entorn laboral, sinó també fora d'aquest marc. Es tracta doncs, de comptabilitzar tots aquests elements, de donar resposta a les necessitats que cada persona amb discapacitat pugui presentar a cada entorn des d'una vessant globalitzadora, inclusiva, activa i continuada pel que fa a la qualitat dels suports.

⁷¹ Figura professional aquesta que, encara que no existeix com a categoria professional concreta, ja és comença a plantejar el seu rol, donat que el PL no pot per si sol abarcar ni atendre en tota la globalitat les necessitats de suport que cada treballador pugui presentar en els diferents àmbits de la seva vida (personal i familiar, social i comunitari, formatiu i laboral, etc.) És més, aquesta nova figura, el *preparador social*, ja queda reflectida –malgrat respongui a una tipologia de funcions que ha de desenvolupar– en el sistema de processos mitjançant el model de Gestió de Qualitat, duts a terme en algunes de les entitats participants en la investigació, com pugui ser la Secció de TAS del Dept. de Benestar Social del Consell de Mallorca (actualment ISSEM, Institut de Serveis Socials i Esportius de Mallorca). Figura i rol professional, que en el meu entendre intenta respondre a la complexitat que cada treballador pugui presentar, actuant conjuntament amb els altres agents de suport (PL, treballadores socials, famílies, etc.) per tal de fer possible l'eficàcia dels processos d'inclusió.

El fet de realitzar un treball d'investigació sobre el TAS, i en concret damunt els *suports naturals*, respon a la necessitat d'emfatitzar la importància dels suports dintre del procés d'inclusió laboral, suports que no són proporcionats únicament pels PL sinó també, per altres agents que es troben implicats en l'entorn on interactua el TANS. En la majoria dels processos d'inclusió, sense aquest recolzament i ajuda seria inviable la consolidació del procés d'adaptació a l'empresa. Per altra part, el que també s'intenta posar en evidència en aquest treball és la tasca del PL, en tant que no intervé dintre d'uns paràmetres concrets, sinó que el seu esforç sovint és dilueix entre els distints àmbits on viu i conviu el treballador, cercant i identificant possibles suports naturals potencials.

Això implica dur a terme estratègies de la recerca dels suports, establir els mecanismes de sensibilització i reforç per tal que la implicació d'aquests agents sigui efectiva; és a dir, eficaç i valorada tant pels TANS com per ells mateixos. Implica moltes vegades reconduir *situacions crítiques*⁷² (Serra i Rosselló, 2000), replantejar qüestions laborals, personals, etc., on sovint el PL ha de contemplar el seu treball conjugant diferents posicionaments, els dels empleats⁷³ i el del TANS. És un vertader biaix en el centre del qual hi resideix l'objectiu de proporcionar un adequat procés d'inclusió (laboral, social, etc.) tenint present les necessitats de suport del TANS.

Per altra part, també com a professional que he estat – i som – dintre de la tasca de la inclusió laboral, sempre he considerat important valorar les aportacions dels companys de treball, i he intentat –al igual que la resta dels meus companys de feina– que la meva tasca sigui en tot moment valorada per ells, ja que és determinant la percepció que puguin tenir els empleats sobre el rol del PL dintre de l'empresa on treballen diàriament. És a dir, valoren la meva tasca dintre de l'empresa com un esforç d'adaptació⁷⁴? Consideren que el

⁷² “Entenem per *situacions crítiques*, les contingències produïdes, ja sigui directa o indirectament, per multitud de variables, dintre o fora de l'entorn socio-laboral ordinari i, que dificulten o posen en perill, tant l'adaptació del comportament del treballador al lloc de treball, així com el manteniment del mateix, incidint d'una o d'altra forma, en una baixa qualitat de tot el procés d'integració en general, així com en un baix rendiment i disminució de la productivitat laboral, en particular” (p. 5)

⁷³ I això no implica que els empleats tinguin la mateixa òptica que l'empresari.

⁷⁴ Anotar aquí, que sempre he considerat que el procés d'inclusió, quan es comença en un entorn totalment novedós, com pugui ser una empresa normalitzada, és dona moltes vegades per partida doble. La tasca del PL no s'encamina únicament a què acceptin al TANS, sinó també, que l'acceptin a ell mateix com a professional; i que, s'ha d'adaptar, que ha de seguir el ritme –o al menys no dificultar el ritme de producció–, que ha d'entendre la cultura laboral d'aquesta empresa. Del seu esforç i de la seva tasca se'n derivarà la qualitat del servei de TAS i de la metodologia del *supported employment*.

PL és un element d'intrusió? Són interrogants que amb aquest treball voldria aclarir, és a dir, intentar conèixer quina percepció manifesten els empleats que diàriament treballen amb el TANS sobre el procés d'inclusió i sobre els subjectes implicats.

4. METODOLOGIA. DISSENY D'INVESTIGACIÓ

Aquest apartat és, en part, el resultat de la meva experiència en el camp, objecte de la investigació. Considero oportú ressenyar-ho perquè és el que m'ha fet reflexionar i profunditzar sobre el què i com he anat desenvolupant la meva tasca com a PL i professional durant aquests darrers dotze anys, portant a terme *projectes personals d'ocupació*, aplicant la metodologia de *Supported Employment*, per a treballadors amb discapacitats significatives –encara que, com he dit abans, prefereixo referir-me a aquest col·lectiu com a treballadors amb necessitat de suport (TANS) –.

Del transcurs d'aquesta etapa i de les experiències viscudes treballant en el marc de la inclusió sociolaboral considero que he anat consolidant una formació, acumulant un bagatge tècnic i pràctic, gràcies als professionals i companys de feina amb els quals he anat treballant, i que al llarg de tots aquests anys m'han reforçat i ens hem motivat uns als altres, per dur endavant tota aquesta tasca que genera l'expectativa dels processos personals d'inclusió.

Plantejar una proposta metodològica que permeti conèixer la presència de suports naturals dintre de l'entorn laboral podria haver estat una tasca en certa manera senzilla si sols hagués considerat les valoracions aportades per cadascun dels PL, simplement formulant qüestions tan elementals com:

“Es manifesta dintre de l'empresa la presència de suport natural, que ajudi al TANS a realitzar la seva feina i adaptar-se a l'empresa?”
Sí - No

O fins i tot si m'hagués limitat a realitzar un qüestionari sobre el suport natural únicament adreçat als PL. Però, el que realment considerava pertinent a tenir present era, primordialment, la valoració realitzada pel mateix TANS, i per això, el qüestionari i la seva interpretació permeten que aquest hagi expressat d'una manera o d'altra, si havia

identificat als possibles companys de treball (presents o futurs suports naturals), que pogués dir a la mesura de les seves possibilitats, quin tipus de feina realitza, quines eren les seves tasques (inicials i actuals), conèixer el grau de satisfacció laboral que la seva tasca li reportava, o que valorés dintre del conjunt de les seves necessitats de suport si el temps d'intervenció proporcionat pel PL era adequat o no.

El que vull demostrar amb tot això, és el meu interès en dur a terme una *investigació amb persones* i no una *investigació damunt persones* (Kiernan, 2000). Això implicava evitar caure en el model tradicional, on l'investigador és l'*expert* que tradicionalment té el poder de controlar la investigació⁷⁵. La pretensió de tota investigació és *conèixer*, i tota exploració serà més enriquidora com més implicació es doni per part dels subjectes a investigar: més experiències directes, més situacions reals i, a l'hora, més variables analitzades, més contrastacions, etc.

“El hecho de que la influencia de la persona que brinda apoyo no pueda ser separada del proceso de investigación, cuestiona seriamente la validez de dicha investigación en el sentido de reflejar las opiniones de la personas con problemas de aprendizaje [que perfectament ho podem substituir per persones amb discapacitat]. A primera vista, esto podría parecer una advertencia metodológica trivial, sin embargo, sugiere que la influencia del “investigador/persona que apoya” puede ser tan evidente en el nuevo paradigma de la investigación como en el modelo tradicional” (Kiernan, 2000, 15)

En certa manera pretenia evitar una sèrie d'errors que durant el transcurs de la meva tasca professional m'havia anat trobant. És a dir, havia vist, com des de la meva posició –com a PL– havia hagut de contestar diversos qüestionaris sobre aspectes relatius a la metodologia del TAS, i en la majoria d'aquests havia de valorar una sèrie de variables que, o anaven adreçades al mateix treballador amb discapacitats significatives, o suposaven valoracions sobre tercers⁷⁶.

⁷⁵ Tal com sustenta l'autor (Kiernan, 2000,12) “[...] esta relación de poder coloca barreras entre el investigador y el investigado, particularmente en el caso de los grupos en desventaja, lo cual distorsiona la expresión de sus opiniones y puntos de vista acerca de lo que sienten que se les pregunta o solicita”. L'èmfasi que en fa Kiernan en el seu article és el repte d'assumir el nou paradigma de la investigació, centrant-se en dos enfocaments, la *investigació participativa* i la *investigació emancipativa*, on el paper de l'investigador canvia totalment. Mentre que la primera recalca els estudis on col·laborin les pròpies persones amb discapacitat, ja que són aquestes qui poden identificar, a través de la seva experiència, les barreres que accentuen la seva minusvalidesa, l'emancipativa sosté que la funció de la investigació és permetre que les persones amb discapacitat s'emancipin, i al mateix temps els investigadors adoptin un paper *actiu* ajudant a les persones amb discapacitat i a les seves organitzacions a aconseguir el canvi (Oliver, 1992).

⁷⁶ Des d'aquesta perspectiva, considero poc normalitzador i reduccionista la realització de formularis que prioritzin la valoració de terceres persones les quals emeten judicis de valor sobre elements que repercuteixen directament als implicats com puguin ser: si la tasca del treballador amb discapacitat és adequada o no, o si el

Des d'aquesta vessant pretenc posicionar-me dintre del discurs de la investigació–acció que, si bé no existeixi unanimitat sobre el concepte, autors com Elliott (2000) –malgrat que el seu enfocament parteixi del marc escolar–, consideren essencial, i que es pot fer extensible en altres àmbits no exempts del procés educatiu. Tal com afirma aquest autor sobre les característiques d'aquest tipus d'investigació:

“Al explicar “*lo que sucede*”, [la cursiva i l'entrecomillat és de l'original] la investigación-acción construye un “*guión*” sobre el hecho en cuestión, relacionándolo con un contexto de contingencias mutuamente interdependientes, o sea, hechos que se agrupan porque la ocurrencia de uno depende de la aparición de los demás.

...

La investigación-acción interpreta “*lo que ocurre*”⁷⁷ desde el punto de vista de quienes actúan e interactúan en la situación problema...” (p. 25)

Ara bé, autors com en Kemmis (1988)⁷⁸ citat per Rodríguez, Gil i García (1996), consideren que la investigació–acció és una forma d'investigació duta a terme per part dels pràctics sobre les seves pròpies pràctiques. Dit d'aquesta manera, no se si el meu rol és de fet d'investigador o de pràctic, entès que la meva pràctica diària es situa en el context on es desenvolupa la investigació–acció (en entorns laborals on es duen a terme processos d'inclusió laboral aplicant el model de TAS).

Els autors Rodríguez, Gil i Garcia anoten que hi ha diferents modalitats a l'hora de realitzar la investigació–acció; i una d'elles és la *investigació–acció participativa*⁷⁹: “se caracteriza por un conjunto de principios, normas y procedimientos metodológicos que permite obtener conocimientos colectivos sobre una determinada realidad social” (De Miguel, 1989, 73)

treballador presenta un rendiment òptim a la feina, o quin salari rep per la seva feina, etc. Crec important començar a reflexionar sobre aquests tipus de qüestionaris, senzillament a cap de nosaltres ens agradaria que els nostres companys valoressin si la nostra tasca diària és satisfactòria o no, o que parlessin de quina és la nostra nòmina, etc.

El que intento ressaltar no és tan que no és formulin aquestes qüestions, més bé és que les persones que les hagin de contestar siguin les implicades, i que les contestin si ho consideren pertinent, no mitjançant tercers, cosa que succeeix molt sovint –i així ho he pogut constatar– amb persones amb discapacitat.

⁷⁷ El que *succeeix* es fa intel·ligible quant es relaciona amb els significats subjectius que els participats li prescriuen.

⁷⁸ Kemmis, S. (1988): El currículum. Más allá de la teoría de la reproducción. Madrid Morata.

⁷⁹ Les dues restants que descriu són la investigació–acció del professor i la cooperativa.

En un sentit més ample, Hall i Kassam (1988, 150-151) descriuen la investigació participativa com una activitat integral que combina la investigació social, el treball educatiu i l'acció. I com a característiques fonamentals del procés assenyalen entre d'altres que:

- El problema que es va a estudiar s'origina en la pròpia comunitat o lloc de treball.
- L'objectiu últim de la investigació és la transformació estructural i la millora de les vides dels subjectes implicats.
- Implica a la gent en el lloc de treball o a la comunitat que controla tot el procés global de la investigació.
- L'enfocament d'atenció de la investigació participativa es situa en el treball amb un ample rang de grups (immigrants, dones, discapacitats, etc.)
- És central el paper que s'assigna a enfortir la presa de consciència en la gent (sobre les seves habilitats i recursos, així com el seu suport per mobilitzar-se i organitzar-se).

És evident que el present treball no respon plenament al conjunt de les característiques de la investigació participativa, atès que a pesar de la implicació directa dels participants, aquests no controlen el procés de la investigació. Sense la seva participació no hi hauria investigació, però el que sí s'ha intentat és gaudir al màxim possible, i a la mesura de les seves possibilitats, de la col·laboració dels agents implicats, cosa que per les seves característiques no deixa de ser una tasca complicada. El problema que s'estudia, o els interrogants als quals volem donar resposta, parteixen de la realitat, en concret del marc laboral configurat per les empreses ordinàries. El centre d'atenció es situa dintre d'un grup de treballadors que, per les seves característiques, fan que sigui necessari proporcionar els suports adients, per tal de facilitar el procés d'adaptació. El mateix fet de participar en la investigació, suposa un mínim de presa de consciència sobre com transcorre i evoluciona cada procés d'inclusió, sobre el paper que juga o assumeix cada agent, i a més, obliga a valorar aspectes importants d'aquestes experiències.

5. METODOLOGIA MIXTE: QUALITATIVA I DISSENY QUASI-EXPERIMENTAL

Un dels aspectes que considerava important per a la present investigació, residia en l'opció d'una postura funcional i pragmàtica envers a la metodologia que havia d'aplicar. No es tractava de considerar una metodologia quantitativa enfront a la qualitativa, sinó de combinar-les en tant que aportin validesa i fiabilitat en el disseny de la investigació. Autors com Ruíz Olabuénaga (1999) es fa ressó d'aquestes postures mixtes o funcionals adoptats per altres investigadors resumint-los en dos postulats bàsics.

- “a) La metodología cualitativa es tan válida como la cuantitativa y su diferencia estriba en la diferente utilidad y capacidad heurística que poseen, lo que les hace recomendables en casos y situaciones distintas. El acierto del investigador depende no de la metodología que utiliza sino del acierto en aplicarla en aquellos casos específicos para los que está más adaptada.
 b) La metodología cualitativa no es incompatible con la cuantitativa, lo que obliga a una reconciliación entre ambas y recomienda su combinación en aquellos casos y para aquellos aspectos metodológicos que la reclamen.” (p. 17)

Autors com Sherman i Webb (1988) afirmaven que és ressenyable que la pròpia investigació qualitativa es preocupi pels contextos naturals, tal i com es troben, més que reconstruïts o modificats per l'investigador. Segons De Ketele (1980) els mètodes més objectius guanyen en precisió ja que és possible quantificar les dades obtingudes, però poden perdre en riquesa i validés ecològica. Per altre part, els mètodes més subjectius tendeixen a fer una explicació/comprensió de la diversitat de variables que s'interrelacionen, proporcionant una amplitud de camp dintre d'un procés actiu, obtenint-se dades més qualitatives amb una riquesa de matisos, però subjecte a possibles errades.

En un altre sentit, Cook i Reichardt (1986) afirmaven envers al paradigma qualitatiu, que alhora que suposa estar compost de diversos dissenys, atreu a qui assumeix que la realitat es troba en moviment constant, que el mateix coneixement és comprensió i que la finalitat d'una investigació ha de referir-se a l'anàlisi de processos tal com es manifesta dins aquesta realitat.

La complexitat d'un estudi qualitatiu fa difícil preveure de manera precisa el que va a succeir, per tot això, la característica fonamental del disseny qualitatiu és la seva *flexibilitat*, la seva capacitat d'adaptar-se en cada moment i circumstància en funció del

canvi que es produeixi en la realitat que s'està investigant. Des de la investigació qualitativa i, en paraules d'Erlanson *et al.* (1993)⁸⁰ citades per Rodríguez, Gil i García (1996, 91), “es preciso planificar siendo flexible”, sense perdre de vista els trets particulars del disseny qualitatiu assenyalats per Janesick (1994, 212):

- 1) És holíctic. S'observa amb una visió àmplia, i es comença una recerca per comprendre el que és complex.
- 2) Es centra en les relacions dintre d'un sistema o cultura.
- 3) Fa referència al que és immediat.
- 4) S'interessa per la comprensió d'un escenari social concret, no necessàriament en realitzar prediccions sobre el mateix.
- 5) Exigeix que l'investigador compregui el lloc d'estudi (la temporalitat del procés).
- 6) Exigeix temps, tant per a l'anàlisi com per l'estada en el camp concret.
- 7) Suposa que l'investigador desenvolupi un model del que succeeix en l'escenari social.
- 8) Requereix que l'investigador es constitueixi en l'instrument d'investigació (observació, comprensió de la globalitat de l'entorn).
- 9) Incorpora el consentiment i la responsabilitat ètica.
- 10) Descriu possibles desviacions pròpies de l'investigador i les seves preferències ideològiques.
- 11) Requereix de l'anàlisi conjunt de les dades.

A més, els dissenys qualitatius no estan exempts del rigor científic que necessita qualsevol investigació per ésser considerada com a tal, en tant que han d'aportar el valor de *credibilitat*. És a dir, que tenguí present als quatre criteris anunciats per Guba i Lincoln i del que autors com Angulo Rasco (1990) se'n fa ressó:

- *Valor de validesa*: confiança que pot ser dipositada en els resultats d'una investigació i procediments emprats.
- *Aplicabilitat*: rellevància i possibilitats d'aplicació de les explicacions/interpretacions resultat d'una investigació per altres subjectes, contextos, ...

⁸⁰ Erlanson, D. A., *et al.* (1993): *Doing naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA; Sage Publications.

- *Consistència*: grau de relació entre les conclusions i els procediments de recollida i anàlisi de la informació.
- *Neutralitat*: els resultats de la investigació estan en funció del problema estudiat.

A més d'aquests criteris, la *credibilitat* en la investigació vendrà també determinada per dos grans aspectes:

- Un treball perllongat, d'observació persistent i judici crític de companys.
- La *triangulació* (de fonts de les dades, d'investigadors, de metodologies...)

En definitiva, com afirma Pérez Gómez (1992, 131): '*la credibilitat de la investigació no pot procedir de la replicabilitat i mimetisme de processos confluents sinó del contrast permanent de les indagacions, les inferències provisionals i les hipòtesis de treball que es van decantant com a fruit de la reflexió, del debat, del contrast*'.

A més, tal com deia Ammerman (1997), la qualitat de la investigació –que en la present investigació s'implica en l'àmbit de les persones amb discapacitat- dependrà en gran mesura del coneixement i de la utilització del model ecològic en els nostres estudis científics. Així doncs, intentant trobar una coherència entre la naturalesa de l'objecte d'estudi i el posicionament epistemològic, la investigació qualitativa com a tal se m'ofereix com una alternativa molt viable a l'hora d'investigar una realitat no exempta de complexitat; una realitat que analitzada des d'una perspectiva mixte pot enriquir i el producte de la investigació. Per aquesta raó, i considerant el context experimental s'ha optat per compatibilitzar el *disseny qualitatiu* amb el *disseny quasiexperimental*.

Així, tal com defineixen Hernández, et alt. (1998, 171) “*en los diseños cuasi experimentales [la cursiva és de l'original] los sujetos no son asignados al azar a los grupos ni emparejados; sino que dichos grupos ya estaban formados antes del experimento, son grupos intactos (la razón por la que surgen y la manera como se formaron fueron independientes o aparte del experimento)*”. L'absència d'assignació a l'atzar fa que es posi especial atenció a l'hora d'interpretar els resultats i es tingui cura de no caure en interpretacions errònies. D'aquí que, com bé senyalen Hernández et alt.(1998), citant a Wiersma (1986), les limitacions han de ser identificades amb claredat, l'equivalència dels

grups determinar-se i consensuar-se i, la possibilitat de generalitzar els resultats així com la representativitat, han d'argumentar-se sota una base lògica.

Ballester (2001) exposa clarament les característiques principals que presenten aquests tipus de dissenys:

- (a) Estudi en contextos naturals; la variable independent no és manipulada, sols s'observa si es manifesta la seva presència o absència i, per lo tant, la intervenció de l'experimentador és mínima.
- (b) Carència d'un control experimental complet, que permeti atribuir els canvis observats en la variable dependent, de manera unívoca, a la variable independent.
- (c) Realització d'observacions múltiples, com a substitut del control experimental, per minimitzar els efectes de tantes fonts d'invalidesa interna com sigui possible.
- (d) S'utilitzen sobre tot en contextos socials i educatius.

5.1. CARACTERÍSTIQUES I CRITERIS DETERMINANTS

Els dissenys experimentals i quasi-experimentals difereixen en el grau de control de les amenaces de la validesa interna i externa. Tal com afirmen Buendía, Colás i Hernández (1998, 101) “mientras que los diseños experimentales controlan mejor las amenazas que afectan a la validez interna (relación causa-efecto), los diseños cuasi experimentales controlan la validez externa (la generalización)”.

A causa dels problemes potencials de la *validesa interna*, tal com senyalen els autors Hernández, et al. (1998), citant a Wiersma (1986) en aquest tipus de dissenys quasi-experimentals l'investigador ha d'intentar establir la semblança entre els grups, i això requereix considerar les característiques o variables que puguin estar relacionades amb les variables estudiades. D'aquesta manera, com més informació s'obtingui sobre els grups, majors bases es tindran per establir la seva semblança. Precisament perquè hi ha manca de control experimental total, és imprescindible que l'investigador conegui a fons quines són les variables particulars que el seu disseny específic no controla. Així, estarà més pendent de la seva possible influència i tindrà majors elements per avaluar-la (Campbell i Stanley, 1966, 70).

Des d'aquesta premissa anterior, en relació a la validés del disseny quasi-experimental, en és evident que la població a la qual va adreçada la nostra intervenció respon a un criteris ben definits (veure l'apartat sobre *consideracions sobre el procediment*), si bé no deixen d'existir factors que sempre en un moment determinat poden afectar a la investigació. Per evitar tota disparitat, ha estat important començar a construir un bon disseny d'investigació que respongués a les característiques essencials, que tal com assenyala Wiersma (1991) són:

- Evitar l'excessiva artificialitat (semblança en la major mesura possible a la realitat).
- Un control experimental adequat.
- El grup de control (en el nostre cas determinar les característiques de la població sobre la qual hem de realitzar la investigació).
- Dades i anàlisis coherents amb les hipòtesis d'investigació plantejades.
- Puresa de les dades (definició de les variables relacionades).
- Representativitat (en relació a la configuració dels subjectes de la població implicada).
- Simplificació del disseny, si la complexitat indueix a similars resultats.

Per tot això, podem afirmar que un dels aspectes importants a tenir present dintre d'aquest procés d'investigació és l'anàlisi de contingut.

5.1.1. ANÀLISI DE CONTINGUT

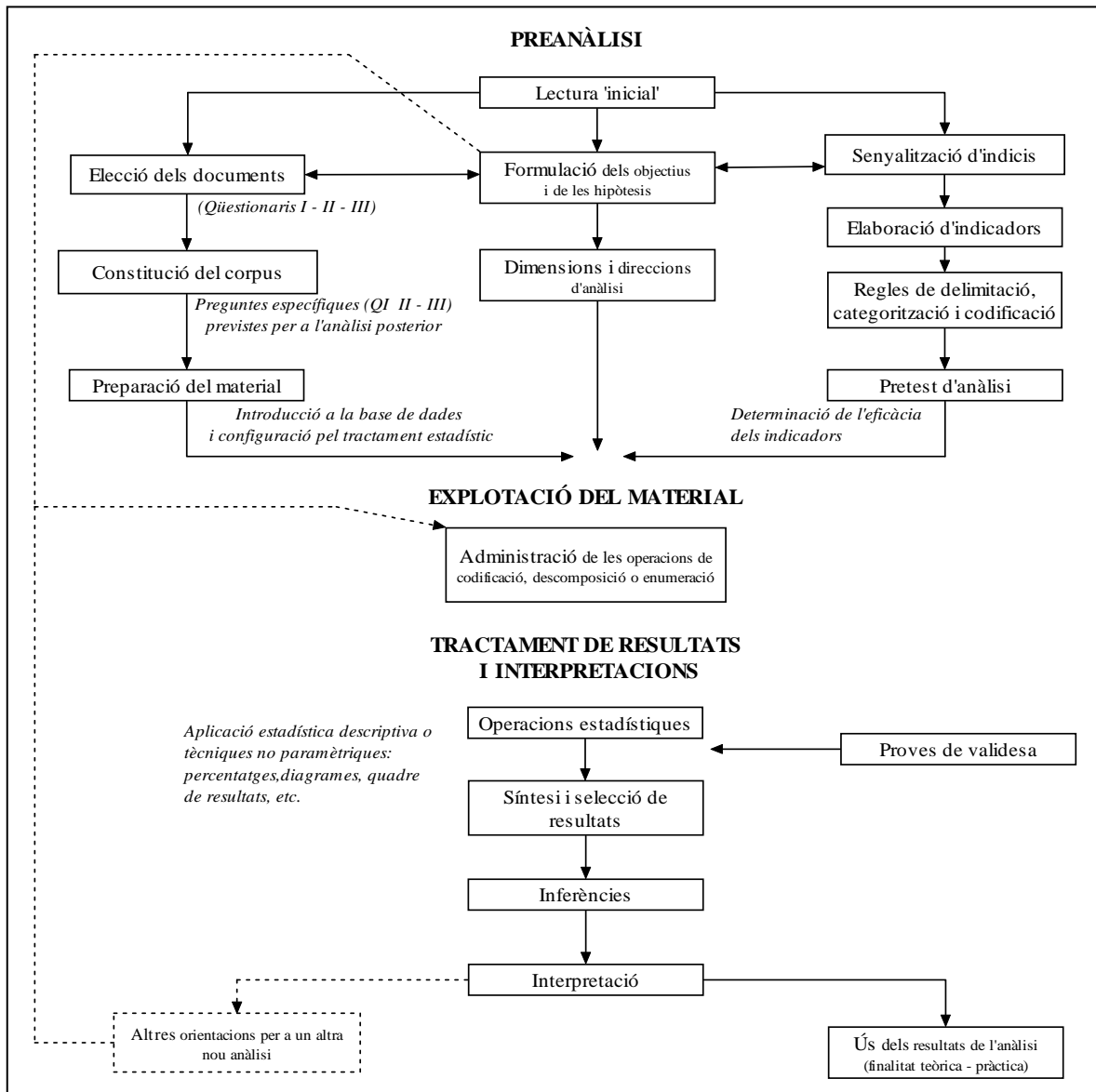
L'anàlisi de contingut tal com ens exposa Bardín (1986, 29) “aparece como un conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes”. El propòsit de l'anàlisi de contingut, segueix l'autor, “es la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción (o eventualmente de recepción), con ayuda de indicadores (cuantitativos o no)⁸¹.”

⁸¹ Tal com anota a peu de pàgina Bardín (1986, 29): “Inferencia, operación lógica por la que se admite una proposición en virtud de su relación con otras proposiciones admitidas ya como verdaderas”.

Per a l'anàlisi de contingut s'han acceptat els documents (qüestionaris) tal com han arribat, però donat que no venien preparats per l'estudi científic –entre altres raons per no crear confusió als participants– ha estat necessari transformar-los mitjançant un procés de manipulació, que en el cas de l'anàlisi quantitatiu equival a la seva codificació sistemàtica i, en el de l'anàlisi qualitatiu, ha exigít de pràctiques més complexes que, com afirma Ruíz Olabuénaga (1999, 197), duu a tractar i comprendre el text original com un *escenari d'observació* del que s'ha extret la informació per tenir-la present en un ulterior anàlisi i interpretació, és a dir, que el text –les respostes efectuades–, s'ha tractat com un *camp* del que s'ha extret la informació a través del seu anàlisi acurat.

Seguint l'esquema proposat per Bardín (1986, 77) es poden organitzar les fases de l'anàlisi de contingut, que en la present investigació he intentat adaptar, tal com es veu en l'esquema següent:

Esquema 3. Desenvolupament de l'anàlisi de contingut (Bardín, 1986, 77)



(Adaptat de l'original)

Tenim per tant, tres eixos cronològics:

(1) El *preanàlisi*, on es fa referència a la fase d'organització, a més de l'adopció de decisions respecte als objectius, la identificació i selecció dels textos –qüestionaris–, el contacte inicial amb les respostes emeses, etc.; on és necessari tenir present una sèrie de *regles* que segons en Bardín (1986, 72-73) han d'obeir les *categories* de la descomposició de la comunicació, per a què l'anàlisi tingui validesa:

- *Exhaustivitat*: un cop establert per part de l'investigador el criteri de selecció –els protocols de l'enquesta, les respostes emeses–, s'han de tenir present tots els elements. En la nostra investigació fa referència a tots els participants que han respost els seus respectius qüestionaris.
- *Representativitat*: la mostra seleccionada cal que sigui representativa de la població a estudiar i per això cal localitzar la distribució de les característiques dels elements de la mostra. La finalitat és que permeti una correcta interpretació de l'objecte a estudiar.
- *Homogeneïtat*: la documentació escollida ha de ser homogènia, és a dir, ha d'obeir a criteris de selecció precisos i no presentar una excessiva singularitat respecte als criteris d'elecció.
- *Pertinença*: cal que hi hagi una adequació respecte a l'objectiu que presenta el seu anàlisi

(2) *Aprofitament del material*: consisteix essencialment en realitzar les operacions de codificació⁸², descomposició (elecció de les unitats de registre), enumeració (elecció de regles de recompte) i, classificació i agregació (elecció de categories), en funció de les consignes efectuades prèviament, emprant criteris de diferents tipus: presència o absència de text de les unitats de registre, la seva freqüència, sentit positiu o negatiu, etc. (Cabero *et al.*, 2002, 5).

(3) *Tractament dels resultats, la inferència i la interpretació*: les proves estadístiques aplicades (descriptives, no paramètriques, en el nostre cas) reporten resultats significatius i fiables, d'on s'han proposades algunes inferències, possibilitant interpretacions en funció dels objectius prevists (anàlisi de contingència que ve definida per les hipòtesis, etc.)

⁸² “La codificación es el proceso por el que los datos brutos son transformados sistemáticamente y agregados en unidades que permiten una descripción precisa de las características pertinentes del contenido.” (Bardín, 1986, 78)

6. OBJECTIUS I HIPÒTESIS DE LA INVESTIGACIÓ

En la present investigació sobre el *suport natural*, els objectius que es pretenen estudiar són múltiples, i intenten facilitar un millor coneixement del procés d'inclusió laboral mitjançant la metodologia de *Treball amb Suport*. Els objectius generals, per tant, que emmarquen aquest estudi, responen a un intent de *conèixer en profunditat el procés d'adaptació a l'empresa des de tres enfocaments diferents els quals afecten als principals protagonistes d'aquest procés: el TANS, el PL i el company de treball/supervisor*.

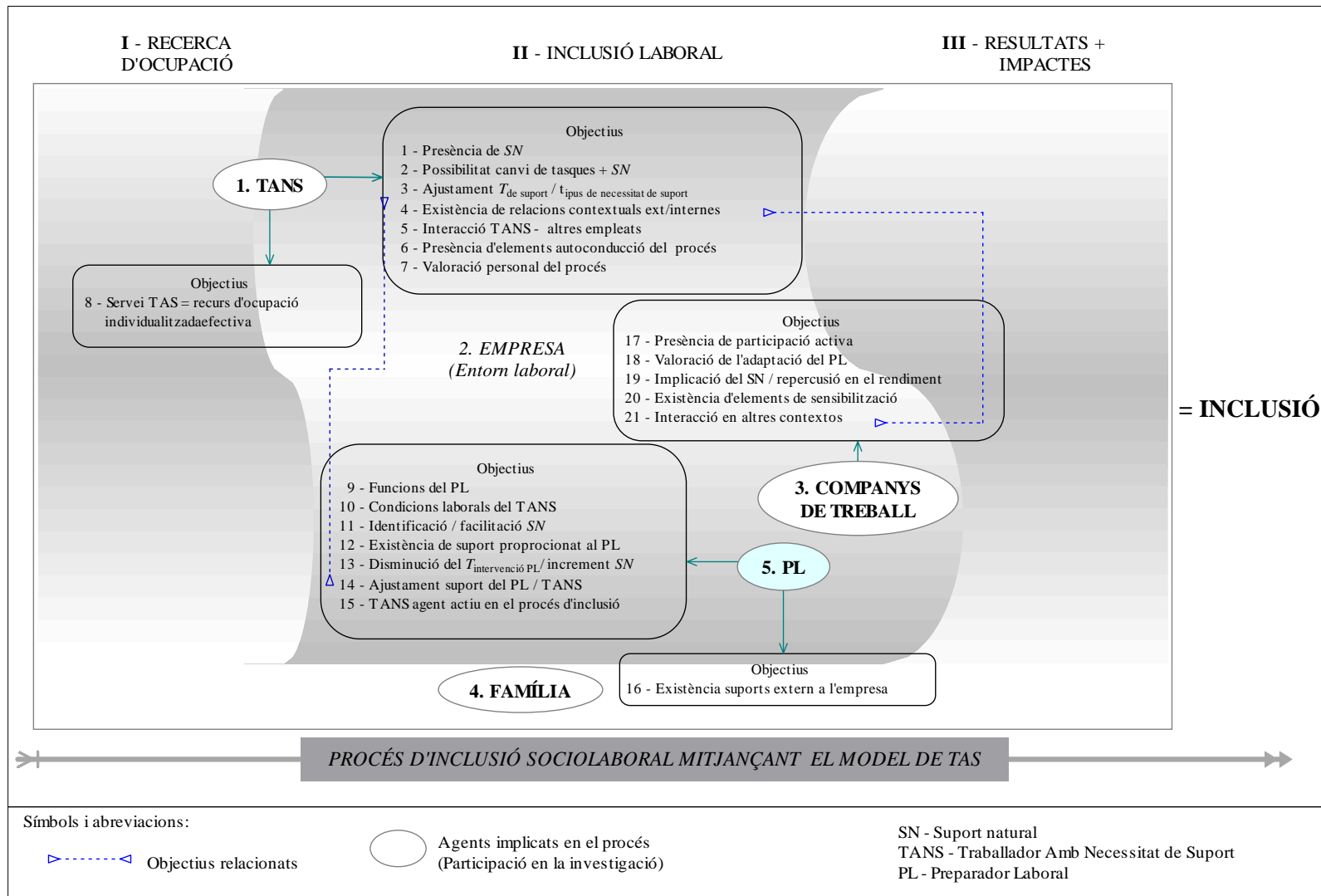
- Conèixer quins són els suports presents a dins l'entorn laboral que donen resposta a les necessitats del TANS per tal de facilitar la seva adaptació a l'empresa.
- Determinar la variabilitat de les tasques que el TANS realitza dintre d'aquest procés d'inclusió laboral i els mecanismes de suport implicats.
- Determinar si en els processos d'inclusió es donen múltiples relacions contextuais ja sigui dintre de l'entorn laboral o externes a ell.
- Conèixer el grau d'interacció que els TANS estableixen amb els empleats per qüestions relatives o no amb la tasca.
- Conèixer el nivell de protagonisme del TANS en ser el conductor del seu procés d'inclusió laboral.
- Conèixer el nivell de satisfacció que presenten els TANS en relació a la seva ocupació laboral.
- Determinar quines són realment les funcions que vénen realitzant els PL en les experiències de *Treball amb Suport*.
- Determinar quins són les condicions laborals que configuren l'entorn laboral.
- Determinar si es donen diferències significatives entre la necessitat de suport que considera adequada el TANS i el temps de suport que considera suficient el PL.
- Conèixer si en els processos d'inclusió els PL reben altres suports externs a l'empresa.
- Conèixer quina és la implicació de la família en el procés d'inclusió laboral i la seva relació amb els companys de treball.
- Determinar si els companys de treball consideren que el PL és un element d'intromissió a l'entorn laboral o pel contrari s'integra perfectament a l'empresa.
- Determinar si el temps de suport proporcionat pel company de treball al TANS suposa una dificultat en el rendiment de la seva pròpia feina.

- Determinar la presència d'elements de sensibilització en relació a l'esforç que suposa dur endavant aquest procés d'inclusió.

Tal com es pot veure de manera il·lustrativa a la Figura 13. *Esquema del plantejament dels objectius...*, en el procés d'inclusió sociolaboral mitjançant el model de TAS, la seqüenciació i evolució d'aquest no respon a un model lineal i únic, sinó que més bé respon a una opció de treball flexible que es desenvolupa en un entorn laboral ordinari per excel·lència, en el qual el TANS aconseguix una ocupació real i un manteniment en el temps d'aquest treball gràcies al suport proporcionat per diferents agents implicats: inicialment el PL i en posterioritat els empleats (els companys de treball i el supervisor).

Des d'aquesta òptica envers al procés d'inclusió laboral, podem establir tres eixos principals: (a) la recerca d'ocupació, (b) la inclusió laboral pròpiament dita i, (c) els resultats i impactes. Eixos on les variables que incideixen vénen determinades per la dinàmica del model de TAS que conjuga les necessitat de suport del TANS i les expectatives que l'empresa té dipositada en aquest treballador. Així doncs, és evident la importància que juguen el TANS –i del qual fluctua tota la intervenció d'aquest procés –, el PL, els companys de treball i la família.

Figura 13. Esquema del plantejament dels objectius dintre del procés d'inclusió sociolaboral



Ens interessa doncs, conèixer com valoren cadascun d'aquests protagonistes el procés d'inclusió en el qual estan immersos, quins mecanismes de suport interactuen i quines són les variables que el sustenten per tal de fer efectiu el procés d'inclusió global.

Per donar resposta a tots aquests objectius, el que hem fet és establir hipòtesis amb la finalitat de proposar tentativament les respostes a les preguntes d'investigació (León i Montero, 1999), és a dir, les hipòtesis substitueixen als objectius i a les preguntes d'investigació a l'hora de conduir l'estudi.

Hernández et al. (1998, 74) senyalen molt bé que *“las hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones”*. Per la qual cosa és important la concreció d'una sèrie de premisses que, aplicades a la present investigació, ens ajudaran i guiaran en la seva realització, tal com s'observa al quadre següent:

Quadre 2. Característiques de les hipòtesis i la seva aplicació en la investigació

Característiques de les hipòtesis	Investigació
(a) <i>Les hipòtesis s'han de referir a una situació social real</i> ⁸³	Les situacions socials reals que defineixen les hipòtesis s'emmarquen dintre de l'empresa ordinària en la qual es duen a terme processos d'inclusió laboral mitjançant la metodologia del Treball amb Suport o <i>Supported Employment</i> . ⁸⁴
(b) <i>Els termes (variables) de la hipòtesi han de ser comprensibles, precisos i el més concrets possibles.</i>	Les variables que defineixen les hipòtesis i que donen resposta als objectius plantejats són de fet comprensibles, precises i extretes de les respostes efectuades pels subjectes implicats en els respectius qüestionaris (QI, QII, QIII) ⁸⁵
(c) <i>La relació entre variables proposta per una hipòtesi ha de ser clara i versemblant (lògica).</i>	La relació entre les variables que configuren les hipòtesis plantejades presenta una coherència ja que fonamenta les premisses de les hipòtesis a analitzar, dintre dels processos d'inclusió sociolaboral.
(d) <i>Els termes de la hipòtesi i la relació plantejada entre elles, han de ser observables i mesurables, o sigui, tenir referents en la realitat.</i>	Les relacions entre les variables són observables i mesurables donat que són producte de la interacció que es manifesta dintre i fora dels diferents contextos laborals analitzats i de l'anàlisi acurat de les respostes efectuades per part dels participants ⁸⁶ .
(e) <i>Les hipòtesis han d'estar relacionades amb tècniques disponibles per provar-les.</i>	Les tècniques disponibles per a la seva verificació, comença en l'elaboració del <i>Qüestionari del Suport Natural</i> , en la seva validació, reelaboració i aplicació posterior, i en l'anàlisi de les dades no paramètriques de la investigació.

(Adaptat a partir d'Hernández et al., 1998)

⁸³ Com molt bé apunta Rojas (1981), les hipòtesis sols poden sotmetre's a prova en un univers i context ben definits. En molts de casos el que intentam, provant la nostra hipòtesi contextualitzada, és aportar evidència en favor de la hipòtesi més general.

⁸⁴ Per clarificar aquest aspecte serveixin d'exemple algunes de les hipòtesis que més endavant es formularan per la present investigació:

-*En els processos d'inclusió laboral, existeix una relació directe entre el temps de contractació del TANS i el temps d'intervenció directe del PL*' (Hipòtesi 3.1.)

-*En els programes de TAS la majoria dels companys de treball que consideren que el PL s'ha integrat de manera significativa dintre de l'entorn laboral manifesten que no és un factor d'intromissió*' (Hipòtesi 18.1)

⁸⁵ Així com a *variables independents* tenim entre d'altres: sexe dels participants, any de contractació del TANS, tipus de necessitat de suport, tasca del TANS, funcions del PL, ajudes que proporcionen els companys de treball, característiques del lloc de treball, etc.; i com a *variables dependents* poden considerar, per exemple: grau d'implicació dels diferents agents, nivell de satisfacció laboral del TANS, nivell del rendiment laboral, continuïtat dels programes centrats en la persona, nivell d'interacció entre els companys i el TANS, etc.

És evident que no hi ha regles per determinar quantes variables independents i dependents s'han d'incloure en una investigació, més bé depèn de com hagi estat plantejat el problema de la investigació i de les limitacions que hi hagi. Està clar que a mesura que augmenta el nombre de variables independents, s'incrementen les manipulacions que es poden fer

⁸⁶ El que és evident és que ha de respondre a paràmetres objectius. Paràmetres per altra banda, que s'extrauran de les respostes efectuades pels participants en els seus respectius qüestionaris (*Qüestionari del Suport Natural*: QI, QII i QIII).

Pel present treball s'han elaborat tota una diversitat d'hipòtesis que intenten donar resposta als objectius plantejats (veure [Esquema 5.Relació dels objectius i de les hipòtesis d'investigació](#)). És evident que aquesta gran varietat d'hipòtesis respon a la complexitat de la investigació on es relacionen una multitud de variables implicades en el procés d'inclusió i que, a la vegada, suposa formular tota una tipologia d'hipòtesis ja que així ho requereix la investigació.

D'aquesta manera formulam tota una sèrie d'*hipòtesis descriptives* on és important el valor donat a les variables que s'han d'observar en un context o en la manifestació d'una variable, com puguin ser per exemple la Hipòtesi 1.1⁸⁷; Hipòtesi 4.a1⁸⁸; Hipòtesi 9.2⁸⁹; *hipòtesis de correlació*⁹⁰ que intenten especificar no sols les relacions entre dues o més variables sinó també, establir que dues o més variables es troben associades i com estan aquestes associades, és a dir, arribar a un nivell predictiu i parcialment explicatiu (Hernández et alt., 1998). Dintre d'aquest tipus tenim per exemple la Hipòtesi 3.1⁹¹; Hipòtesi 6.5⁹²; Hipòtesi 21.3⁹³.

Per altra part, també per a la formulació de les hipòtesis ha estat imprescindible la definició de les *variables*⁹⁴, tant des d'un punt de vista *conceptual* (la definició del terme) com *operacional* (especificar quines activitats o operacions s'han de realitzar per mesurar una variable⁹⁵) que estan incloses en les mateixes, assegurant que:

⁸⁷ Hipòtesi 1.1. *En els processos d'inclusió, si bé el PL es configurat pel TANS com el principal recurs de suport durant l'inici de l'ocupació -informant-li de la feina i de les condicions laborals-, s'observa a posteriori la presència d'altres agents implicats que també es configuren com elements importants de suport.*

⁸⁸ Hipòtesi 4.a1. *En la majoria dels processos d'inclusió laboral s'observa que el TANS disposa dels suports o ajudes relacionades amb la feina proporcionats per altres empleats que treballen en diferents entorns de l'empresa.*

⁸⁹ Hipòtesi 9.2. *En els programes de TAS, com més temps de dedicació presenta el PL desenvolupant la seva activitat professional, més funcions realitza dintre dels processos d'inclusió.*

⁹⁰ Tal com ressenyen Hernández et alt. (1998, 80) "*en una hipòtesis de correlación, el orden en que coloquemos las variables no es importante (ninguna variable antecede a la otra; no hay relación de causalidad)*".

⁹¹ Hipòtesi 3.1. *En els processos d'inclusió laboral existeix una relació directe entre el temps de contractació del TANS i el temps d'intervenció directe del PL.*

⁹² Hipòtesi 6.5. *La majoria dels TANS que reben informació sobre aspectes relatius a les condicions de feina són els que utilitzen els recursos formatius que l'empresa proporciona als empleats per millorar el treball diari.*

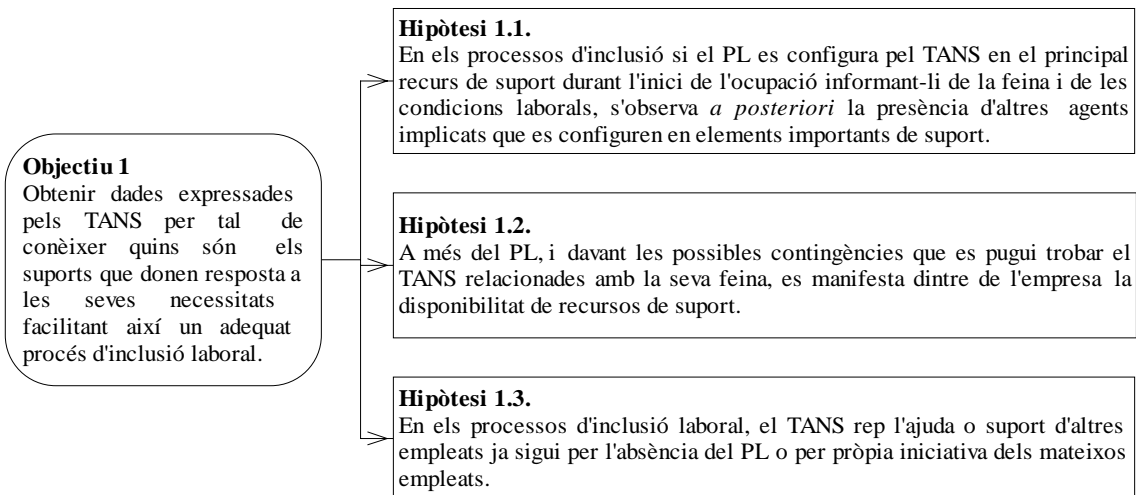
⁹³ Hipòtesi 21.3. *En els processos d'inclusió es dona una relació significativa entre el temps de treball conjunt entre el TANS i els empleats i la participació en activitats d'oci i lleure fora de l'àmbit laboral.*

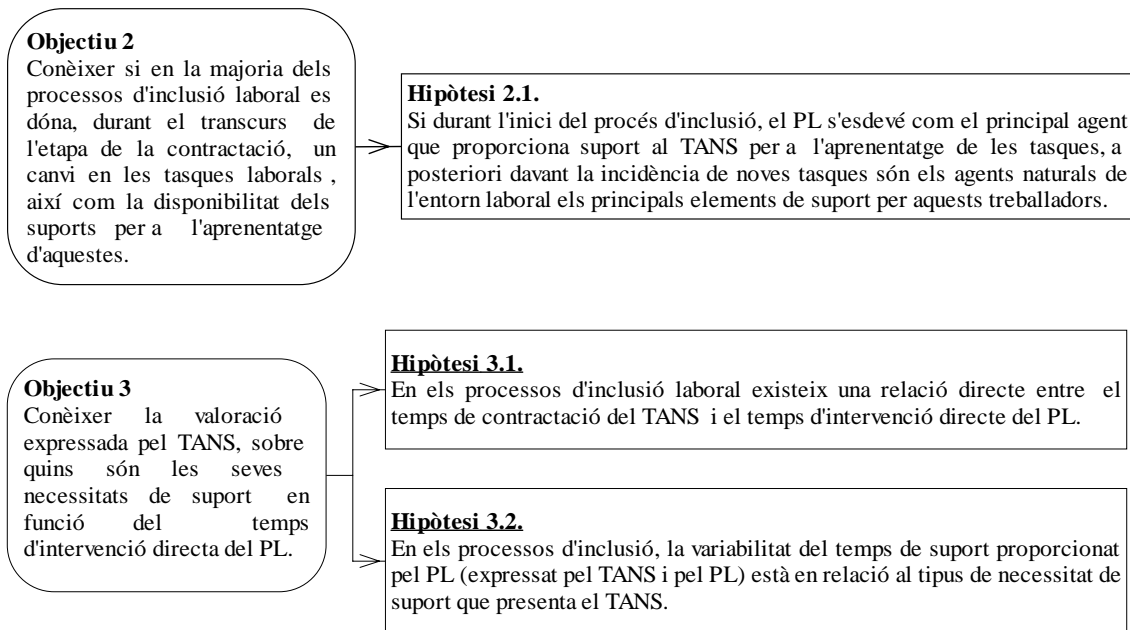
⁹⁴ Hem d'entendre que una variable és una propietat que pot variar i aquesta variació és susceptible de mesurar-se (Hernández et alt., 1998).

⁹⁵ Seguint amb el discurs anterior dir que els criteris per avaluar una definició operacional responen a l'adequació al context, la confiabilitat i la validesa.

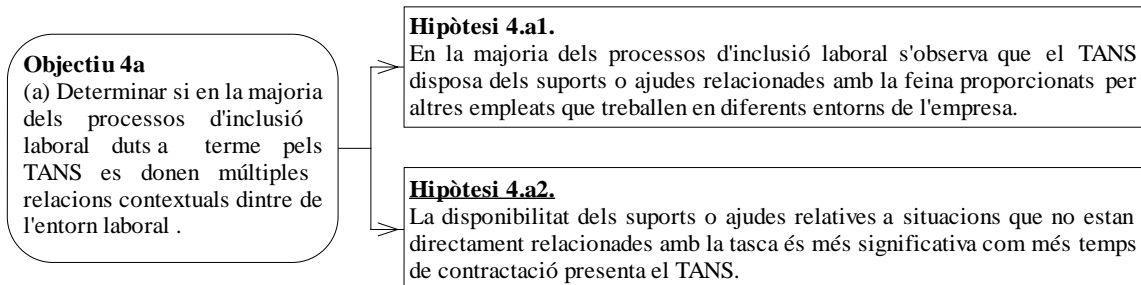
- És indispensable que les persones implicades en l'estudi, els usuaris que contesten els diferents qüestionaris, els entenguin i, que el valor que donem *a posteriori* a les variables, expressi el mateix significat. En aquest cas, és evident la dificultat a l'hora de contestar els qüestionaris que presenten els TANS, i que s'ha de contemplar la tasca del PL a l'hora de facilitar la comprensió de les preguntes formulades en el *Q I* i possibilitar en gran mesura la coherència de les respostes.
- Les variables puguin ser avaluades en la realitat a través dels sentits (i possibilitat de ser tractades en altres investigacions).
- Es pugui confrontar i establir comparacions amb altres estudis (tal com es veurà més endavant).
- Ens proporcioni una avaluació més adequada als resultats de l'estudi, perquè les variables, i no sols les hipòtesis, han estat contextualitzades.

Des d'aquesta òptica s'exposen a continuació els objectius que es pretenen aconseguir amb les hipòtesis corresponents, així com determinats estudis realitzats, que si bé, en alguns casos no responen exactament a les actuals formulacions considero rellevant tenir-los present.





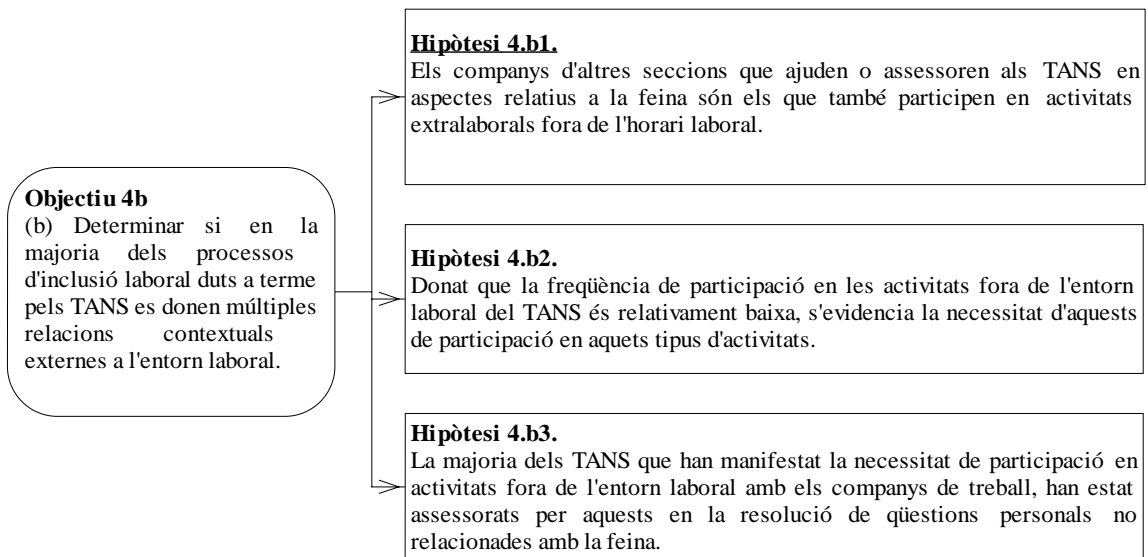
Tal com afirmen Pallisera, Valls *et. al.* (2002) en el seu estudi, el fet de proporcionar el suport necessari, i que aquest es determini i realitzi en funció de les necessitats de la persona i del lloc de treball, independentment de la discapacitat que presenti el treballador afavoreix les millores d'inserció.



Chadsey i Shelden (1998) en un estudi que realitzaren sobre el foment de les interaccions socials en programes de supported employment, ja anotaven que, no tant el quocient intel·lectual sinó el tipus de tasca i de treball, la informació que comparteixen els empleats amb el treballador de suport i, el nombre de companys sense discapacitat, són els elements que determinen el tipus i la freqüència de les interaccions socials.

Kiernan (2001), comentant els aspectes del suport en el treball integrat, ressenya l'estudi qualitatiu realitzat per Butterworth *et al.* (2000) en el qual s'analitza la cultura laboral, la naturalesa del lloc de treball que proporciona suport als treballadors amb discapacitat. L'anàlisi de les dades revelà quatre característiques dels entorns laborals que s'associen a

una interacció i suport en el lloc de treball: (a) múltiples relacions contextuais, (b) accés a la interacció social, (c) estil de gestió personal⁹⁶, i (d) disseny laboral interdependent.⁹⁷



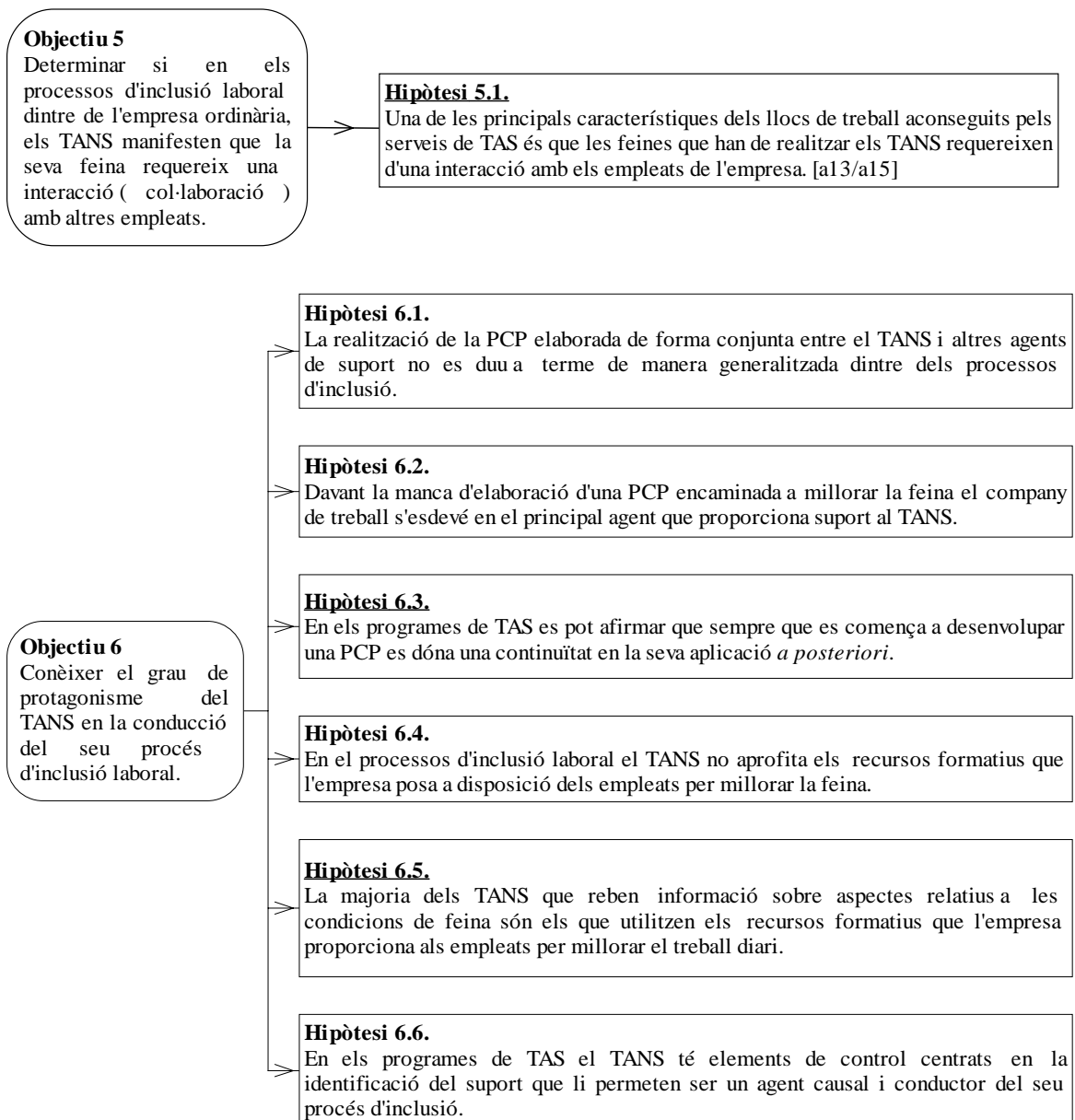
Ohtake i Chadsey (1999) realitzaren un estudi amb dos grups de treballadors (amb discapacitat i sense) per determinar aspectes relatius al nivell d'implicació. El grup de treballadors sense discapacitat estava assabentat d'aspectes de la feina, dels companys directes i d'altres companys considerats amics dintre de l'entorn laboral; mentre que el grup de treballadors amb discapacitat, malgrat que amb el suport estava assabentat de qüestions pròpies de la feina que havien de fer, i identificaven als companys, no consideraren a aquets com amics socials. Els autors suggereixen que els resultats evidenciaren la necessitat de desenvolupar estratègies adreçades a fomentar les interaccions socials (aprofitar les oportunitats pel desenvolupament de les amistats, participar conjuntament en situacions de descans o d'agrupament laboral o, potenciar estratègies per adquirir habilitats comunicatives, etc.)

En un estudi realitzat per Jenaro (2002)⁹⁸ en tres països (Regne Unit, Austràlia i Alemanya), d'una mostra de 448 treballadors de diferents programes de TAS, es va arribar a la conclusió envers als aspectes socials i a les interaccions dintre i fora de l'empresa (interacció i integració) que aquestes vénen predeterminades per un desenvolupament

⁹⁶ Referència a la sensibilitat i atenció per part de l'empresari envers als empleats pels aspectes relatius tant dintre com fora de la feina.

⁹⁷ Importància de la interacció entre els companys de treball, subratllant les responsabilitats compartides.

laboral típic i per l'absència de problemes de comportament. Continua l'autora afirmant que, si bé aquest resultat és comprensible, “se deben hacer más esfuerzos para incrementar las interacciones entre empleados sin etiqueta de discapacidad y aquellos empleados que pese a presentar limitaciones importantes, pueden trabajar y también desarrollar relaciones de amistad” (p. 83).

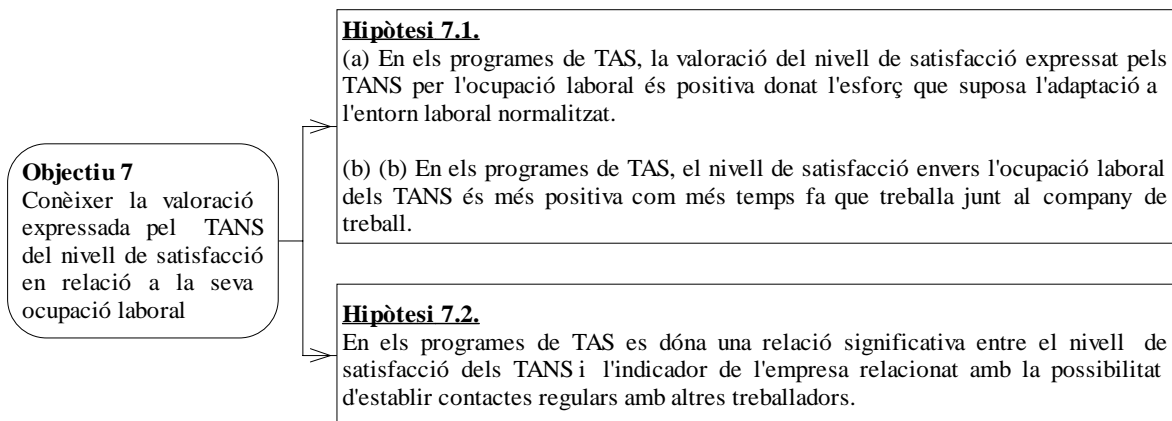


Pallisera (1995) va analitzar una diversitat de projectes d'integració laboral en el sistema de treball ordinari i va trobar com a característica comú a la majoria d'ells l'elaboració i

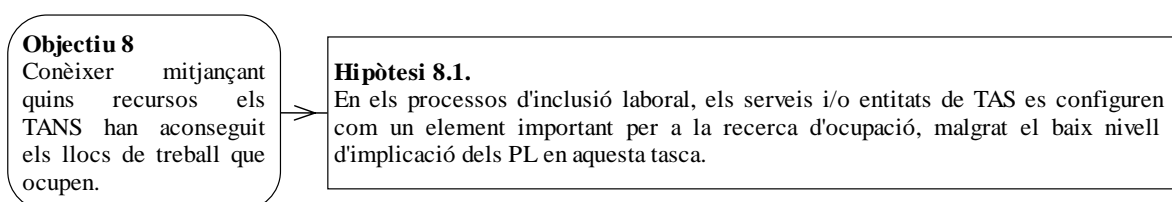
⁹⁸ Estudi que resumeix els principals resultats de l'article publicat per Jenaro, C., Mank, D., Doose, S., Bottonly, J. i Tuckerman, P. (2002): “Supported employment in the international context: an analysis of processes and outcomes”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(1), pp. 5-21.

aplicació de projectes individualitzats, adequats a les característiques, necessitats i capacitats de cada un dels beneficiaris dels diferents projectes.

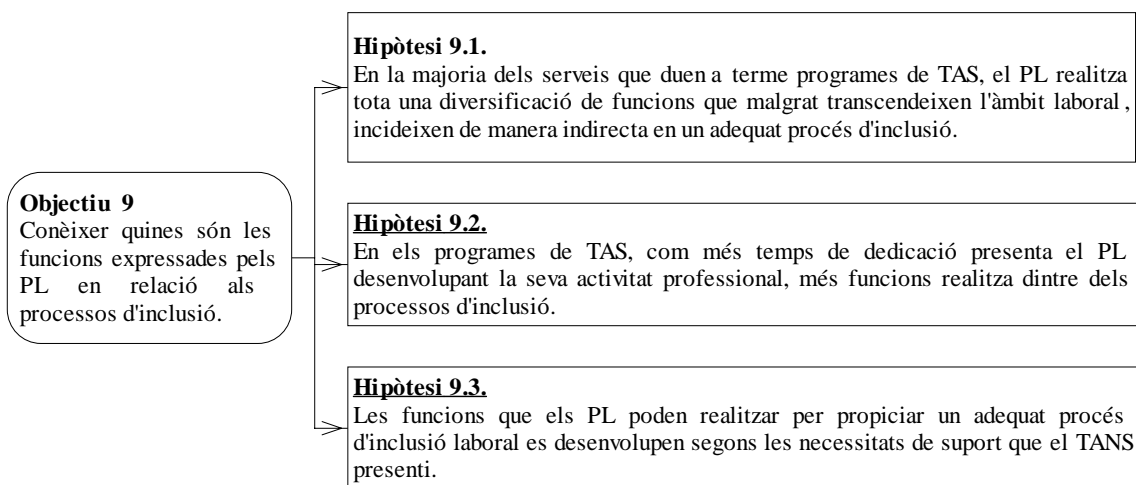
Existeix tot un conjunt d'habilitats i destreses genèriques que han estat identificades com a comuns a un gran espectre de treballs i sobre les quals es poden establir objectius a prioritzar en qualsevol PCP, sobretot si desitjam que l'adaptació a l'entorn laboral sigui la més adequada possible. Exemples clars d'aquests tipus de destreses inclouen: higiene i presentació personal, habilitat de seqüenciar una tasca amb una altra sense interrupció, assistència i puntualitat, acceptar instruccions i retroalimentació per part de supervisors, interactuar i socialitzar amb companys de treball, i habilitat d'emprar recursos col·lectius pel desplaçament al lloc de treball (Rusch i Mithaug, 1980; Wehman, 1981).



Banks *et al.* (2001) observaren la importància que té la implicació dels companys de treball a l'hora de col·laborar en les tasques que han de desenvolupar els treballadors amb discapacitat, aconseguint resultats més típics en el cas dels treballadors amb retràs mental i amb malaltia mental. Afirmaven que les pautes de relació o d'interacció d'aquests treballadors amb els seus companys es manifestaven amb freqüència i, que les característiques del lloc de treball eren similars en relació a la resta d'empleats.



Les dades de la investigació realitzada l'any 1999 per Jordán de Urrés i Verdugo (2001) en relació al nivell d'ocupació de les persones amb discapacitat en situació activa, permeten estimar el percentatge de treballadors amb discapacitat que treballen en empreses normalitzades gràcies al TAS, el qual es situava en un 1,92%. Tal com indiquen aquests autors “estos porcentajes, aunque bajos, son un reflejo importante de la incidencia del empleo con apoyo para el colectivo, ya que estamos hablando de personas que tradicionalmente han tenido especial dificultad para conseguir y mantener un empleo...” (p. 63)



Com ja afirmaven anys enrera Rhodes *et al.* (1991) el fet que el PL proporcioni informació sobre les necessitats de suport i les característiques dels treballadors amb discapacitat als companys de treball i als supervisors per tal de millorar l'entrenament, no sols reporta confiança en aquests sinó també als mateixos empresaris. Les conclusions de l'estudi evidencien la necessitat d'establir mecanismes per canviar les estratègies i les pràctiques de suport, amb la finalitat de possibilitar noves interaccions que impliquin la participació activa de les empreses, tenint present els següents punts:

1. Continuar amb les estratègies d'implicació en l'ocupació, en referència explícita al suport natural.
2. Iniciar el més prest possible la implicació dels empleats.⁹⁹

⁹⁹ Recalquen els autors, la dificultat d'implicar inicialment als companys de treball a l'hora de dur a terme l'aplicació de la metodologia de *Supported Employment*, ja que les pròpies estratègies de marketing que es venien aplicant accentuaven la tasca del PL que en tot moment assegurarà el fet de proporcionar els suports necessaris per aconseguir l'adaptació del treballador amb discapacitat.

3. Tenir present els recursos de les mateixes empreses per incrementar les oportunitats de suport.
4. Els empresaris i la resta dels empleats poden beneficiar-se del desenvolupament d'habilitats proporcionades pels serveis de suport.¹⁰⁰
5. Desenvolupar noves estructures de suport.¹⁰¹

Per altra part, Butterworth *et al.* (1997) descriuen les principals estratègies que apliquen els PL per facilitar el suport natural i la integració social al lloc de feina, com ara el fet de disposar que els companys de treball proporcionin la instrucció directa, facilitant d'aquesta manera la resolució de problemes i, tenir present les consultes i assessoraments dels empleats i supervisors.

Assumir nous rols en el lloc de treball: el més apropiat pels PL era assumir el paper d'assessor, confiant d'aquesta manera amb l'ocurrència dels suports en el lloc de treball de manera natural (Chadsey, Linneman, Rusch i Cimera, 1997, 290)

Howlin i Mahood (2000) en un estudi que dugueren a terme amb treballadors amb autisme, especifiquen algunes de les tasques que els PL realitzaven. Cal esmentar que els PL eren els responsables de la recerca dels llocs de treball i de la preparació que implicava aquesta tasca. A més, s'asseguraven que els usuaris reunissin tots els requeriments de tipus social i laboral propis del seu lloc de feina i, també dedicaven part del temps “a educar e informar a los empleadores potenciales como a los que ya lo eran, así como asesorar a los colegas y supervisoras de cómo manejar los problemas para evitarlos” (p. 102).

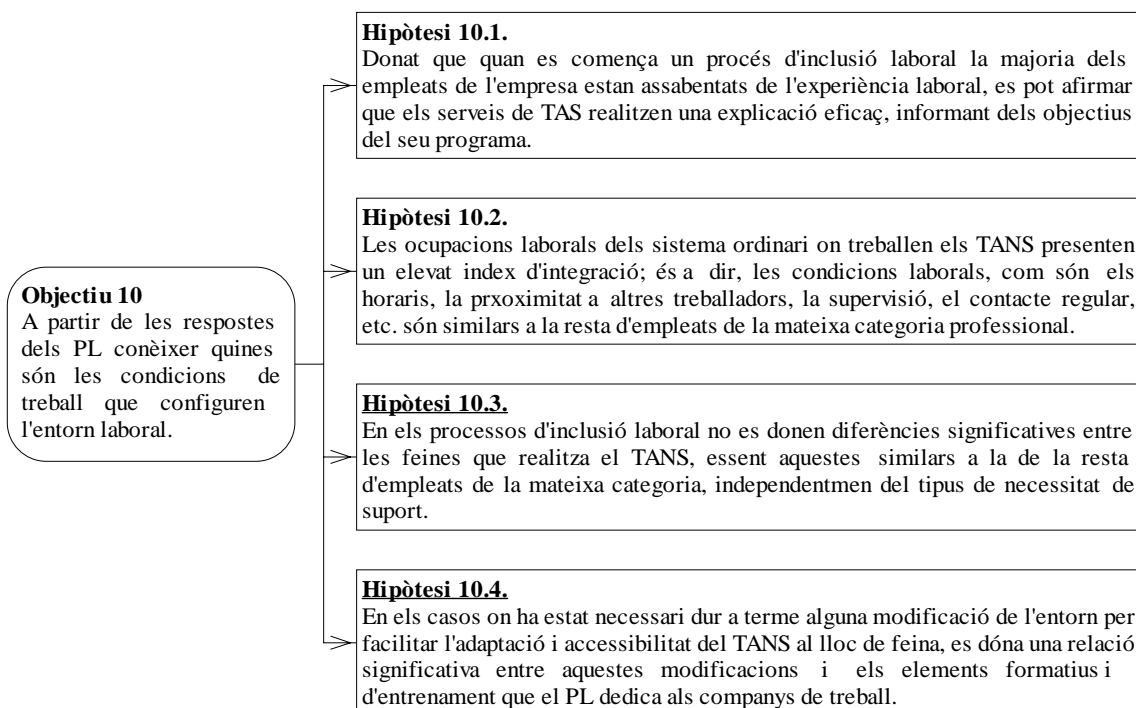
Brooke, et al. (1997) estableixen les funcions del PL enquadrades dintre de les fases del *supported employment*, destacant que l'especialista d'ocupació ha d'estar preparat per proporcionar tota una diversitat de capacitats efectives dirigides a les necessitats de suport que requereixen els treballadors amb discapacitat¹⁰².

¹⁰⁰ Així com també, implicar-se en les altres accions com puguin ser millorar l'anàlisi de tasques i ambiental de l'empresa, reestructurar les tasques, aconsellar noves fórmules per a l'entrenament, etc.

¹⁰¹ En referència a: estendre les noves tècniques de suport als empleats, oferir suport i ajuda a les empreses on existeixin personal o departaments de formació, utilitzar els programes i recursos de l'empresa, aprofitar la capacitat sindical de cada companyia, potenciar un sistema de resposta adreçat als empleats de suport (acomodacions, reajustaments, etc.)

Unger et al. (2000, 14) en un estudi realitzat a petita escala i basant-se en una mostra de 36 individus que treballaven en empreses competitives mitjançant el TAS, determinaren tot un seguit de funcions que el PL venia realitzant com eren, per ordre de rellevància, (1) identificar les opcions de suport, (2) proporcionar suport addicional si cal, (3) compartir la informació i els recursos, (4) defensa i assessorament, (5) Orientar al treballador amb l'elecció del tipus de suport més idoni, (6) ajudar al treballador a accedir al suport, (7) contactar amb el recurs o suport natural, (8) treballar amb l'usuari a fer disponible el suport, (9) seguiment i control del suport, (10) proporcionar els suport, (11) controlar els ajustaments, (12) entrenar als suports o persones de suport, (13) avaluar els suports, (14) disminuir la implicació, i (15) realitzar alternatives de seguiment i control.

Per altra part, en un estudi realitzat per FEAPS Andalusia (2001) sobre les competències socials i la inclusió en el mercat laboral, els mateixos PL puntualitzaven que tenien una càrrega excessiva de treball a causa de la diversitat de funcions que es solapaven en el temps, i a més, possaven de manifest els escassos recursos humans amb els que comptava el projecte.



¹⁰² Afegixen els autors que el PL ha de treballar no sols amb l'usuari, sino amb els companys de treball, amb els supervisors, amb les famílies així com amb altres individus que poden satisfer les necessitats de suport.

Butterworth, Hagner, Kiernan i Schalock (1996) han identificat tres elements fonamentals en els suports naturals: recursos, procés i cultura. Pel que respecte a la cultura laboral defineixen els contextos com (1) típics, és a dir, els que normalment s'espera d'un entorn laboral, (2) modificats, quan existeixen alguns canvis en l'entorn laboral –en el cas de proporcionar guies visuals per a persones que presenten dificultats per a realitzar tasques seqüenciades- i, (3) anòmals, quan el suport proporcionat és completament diferent al que normalment es produeix en un entorn laboral -com pugui ésser el seguiment intensiu a un TANS amb un entrenador laboral o PL per a la formació en determinades tasques.

Els treballadors amb discapacitat intel·lectual que es trobin en programes de TAS, desenvolupant ocupacions individuals integrades a la comunitat, gaudiran de major qualitat de vida, major integració i millors resultats en ocupació quant més tipicitat¹⁰³ presenti la seva ocupació (Verdugo i Jordán de Urríes, 2002).

De totes maneres, s'ha de puntualitzar que el que es pretén determinar amb les hipòtesis és conèixer les condicions laborals que configuren l'entorn laboral, no tant des d'altres criteris de *tipicitat* (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997a; 1997b; 2000) ja que resultava inviable incrementar el nombre de preguntes dels *Questionaris I – II – III* afegint els indicadors per a determinar aquest aspecte. L'alternativa més adient va ser introduir els indicadors de l'escala *Índex d'Integració Laboral* (Parent, Kregel i Wehman, 1991)¹⁰⁴ que havíem aplicat des del Servei de Treball amb Suport del Consell de Mallorca, durant els primers anys de la posada en marxa dels processos d'inclusió laboral amb el model de *supported employment*, i que donava resposta als indicadors que es volien obtenir: *determinar el nivell d'integració del lloc de treball/usuari* (Serra, 2001).

Malgrat tot, és important ressenyar que les dades de l'estudi de Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a) que suggerien que els ajustaments en les característiques típiques del treball estan associats a les conseqüències d'un menor salari i integració¹⁰⁵. Un major salari per hora i mensualitat es correspon a un major nivells d'interacció.

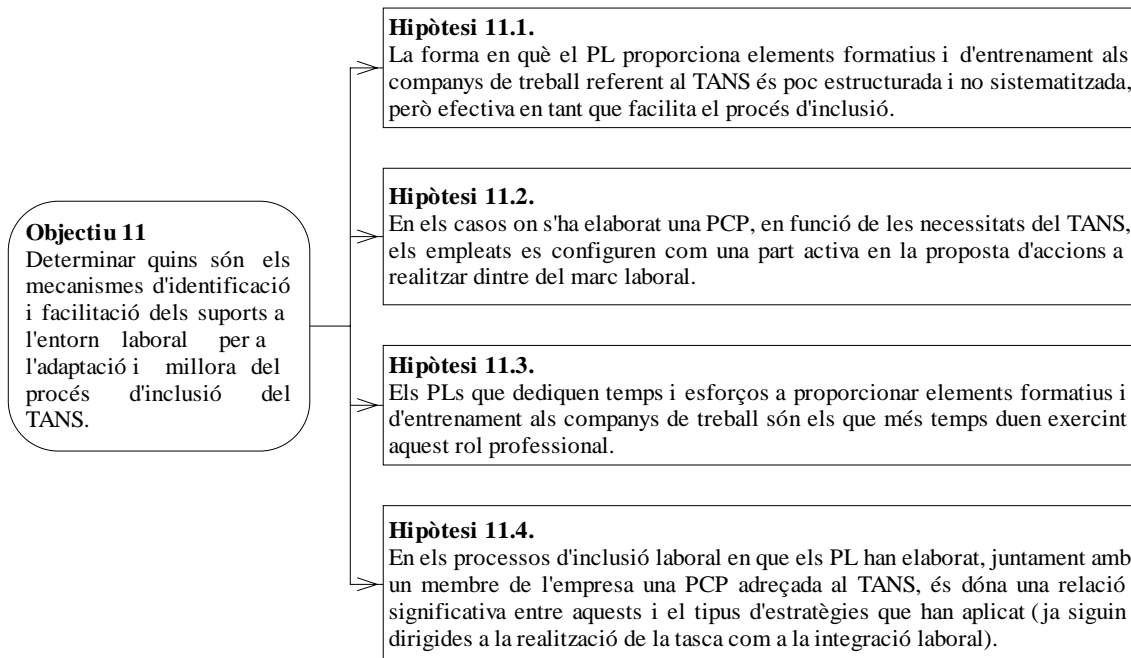
¹⁰³ Grau en què les característiques de l'ocupació son similars a la dels seus companys de treball sense discapacitat,

¹⁰⁴ Adaptació de l'escala *The Vocational Integration Index* (© RRTC) elaborada per la Rehabilitation Research and Training Center Virginia Commonwealth University.

¹⁰⁵ Aquesta resultat es fa difícil d'aplicar al nostre país a causa de què la normativa laboral no permet flexibilitzar el salari tipificat per categoria laboral. No existeixen els contractes laborals on els treballadors

L'adaptació de l'entorn laboral (*job accomodation*) pot implicar diferents ajustaments: entre d'altres, convertir les instal·lacions en llocs fàcilment accessibles i utilitzable, reestructurar els treballs, oferir treballs a temps parcial o jornades de treball adaptades, adquirir o modificar equipament o dispositius (Schalock, 2001) o potenciar l'ús de la tecnologia assistida (Strobel i Todd McDonough (2001) pe tal d'aconseguir la independència i l'eficiència dintre de l'entorn laboral.

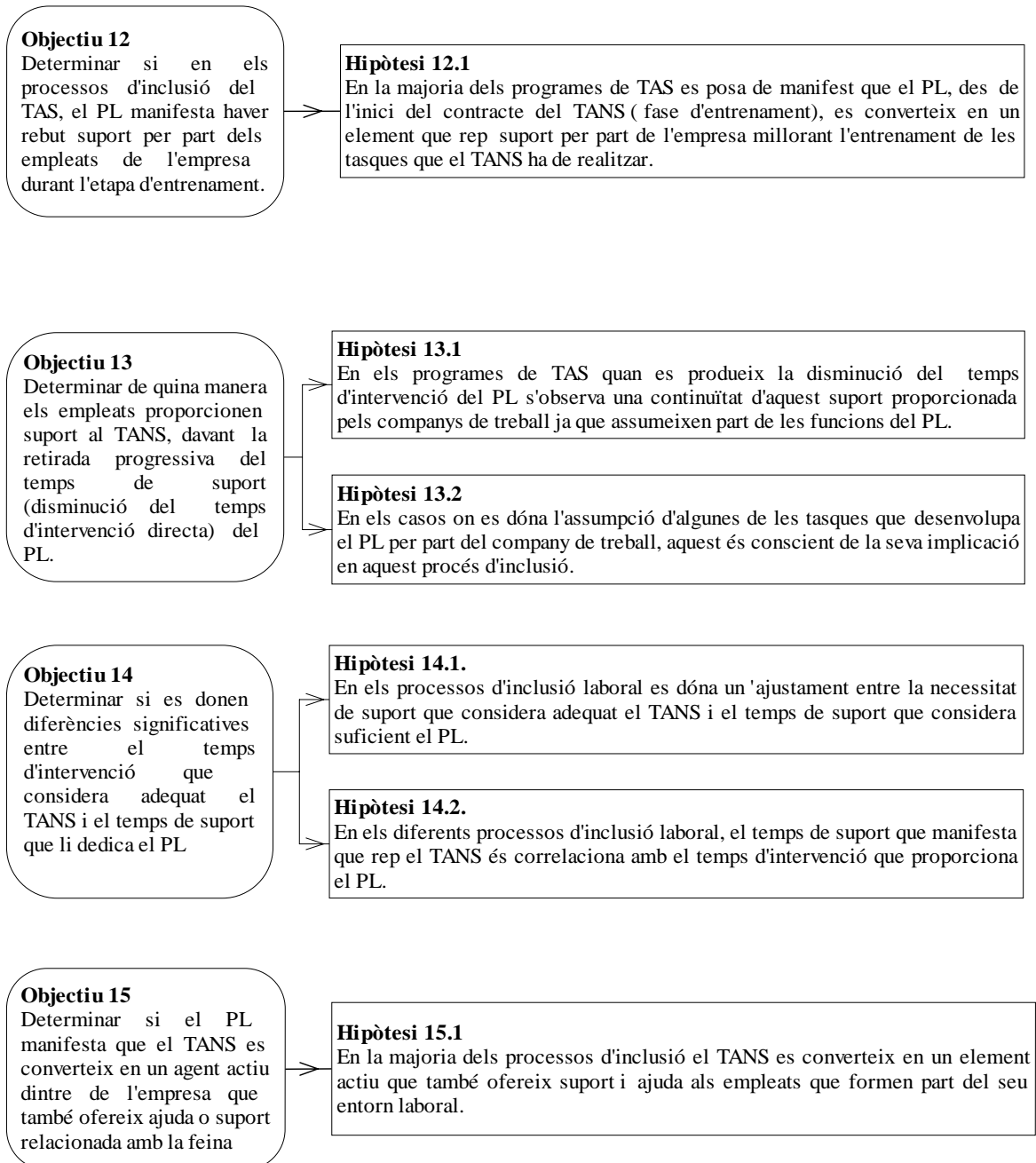
Estudis suggereixen que els efectes de les adaptacions en el lloc de treball semblen reduir la similitud del treball així com les oportunitats de desenvolupament laboral (Jenaro, 2002; Beyer, Kilsby i Felce, 2003). El que sí es considera fonamental, és la tasca del PL encaminada a realitzar esforços durant la fase inicial de la negociació del contracte així com durant les fases següents del procés, amb l'objectiu de garantir que els suports no vagin en detriment d'una resultats òptims i tinguin un impacte negatiu (Mank, Cioffi, i Yovanoff, 1997).

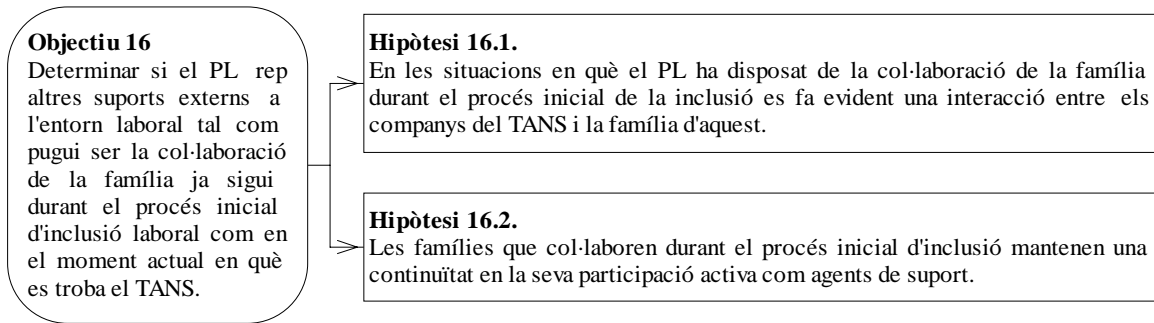


Autors com Storey i Certo (1996), West et al. (1997) ressalten la importància de la tasca del PL en quant a què s'ha adreçat a facilitar els suports naturals. Altres autors consideren

sols reben segons el seu rendiment. Recordem que els TANS accedeixen a un treball competitiu amb un contracte laboral que té predeterminat el salari en relació a la categoria laboral.

a aquests suports en termes de què són 'inherents', 'típics' o 'endèmics' del mateix lloc de treball (Lee et al., 1997; Mank, 1997). I un altre aspecte a considerar és la forma en què els suports naturals és poden donar dintre de l'entorn laboral ja sigui de manera espontània com facilitada (Hagner et al, 1995)

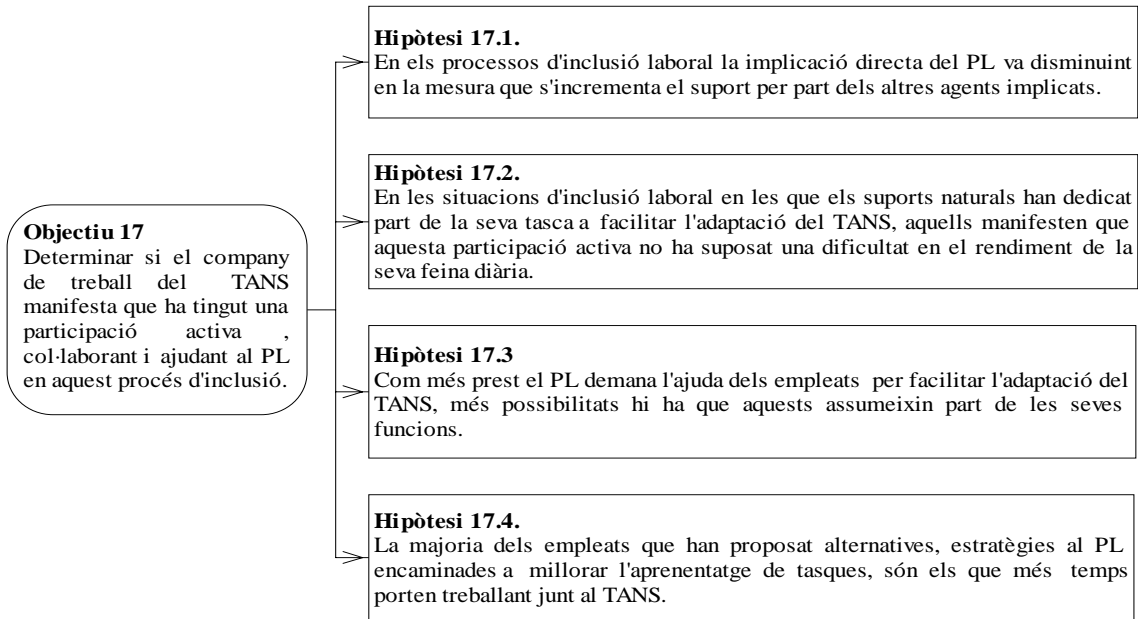




Beyer, Kilsby i Felce (2003) en un estudi que realitzaren per determinar les variables que intervenen en la millora de resultats dels processos de *supported employment*, anotaren les diferències que existien en el temps d'intervenció i en algunes de les funcions dels PL de diferents entitats, anotant la importància de la dificultat que hi ha a l'hora de treballar amb el personal de l'empresa, envers la facilitat de fer-ho amb el treballador de suport.

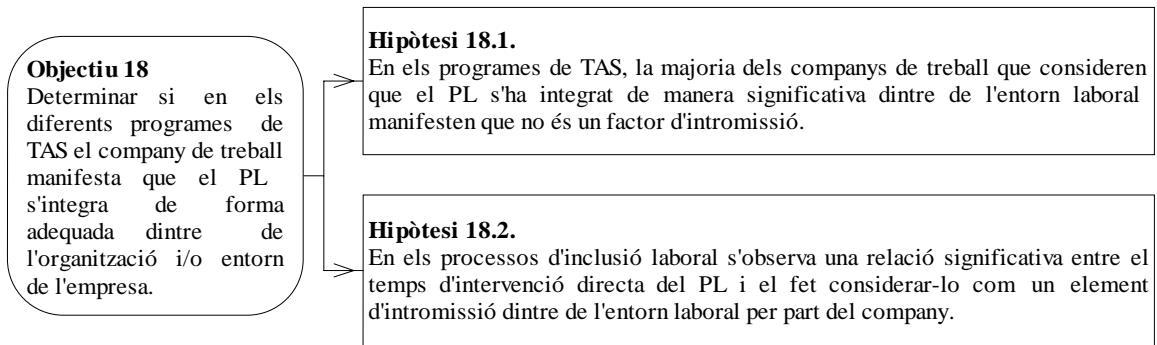
Per altra banda, no hi ha dubte que el rol de la família és important en tant que juga un paper crític en aquest procés d'inclusió social i, gràcies a la seva participació es pot millorar el resultat del mateix i, que per tant s'ha de tenir en consideració la seva implicació (Freedman i Fesko, 1996). Cal anotar que en moltes ocasions de la implicació o no de la família en el procés d'inclusió i de reforçar el seu compromís en aquest objectiu, pot dependre en moltes ocasions l'èxit del procés; i per contra, tant la negativa a assumir aquesta participació, com les baixes expectatives manifestades pels familiars poden fer fracassar l'èxit del procés, tal com afirma els autors mencionats citant a Kerosky (1984)¹⁰⁶. Com exemples de les accions que normalment realitzen els familiars dels TANS podem destacar les de transport/desplaçament i de motivació cap a la feina i valoració de l'esforç que tot això genera.

¹⁰⁶ KEROSKY, M. (1984). "Family counseling in the rehabilitation process". *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 15(1), pp. 50-52.

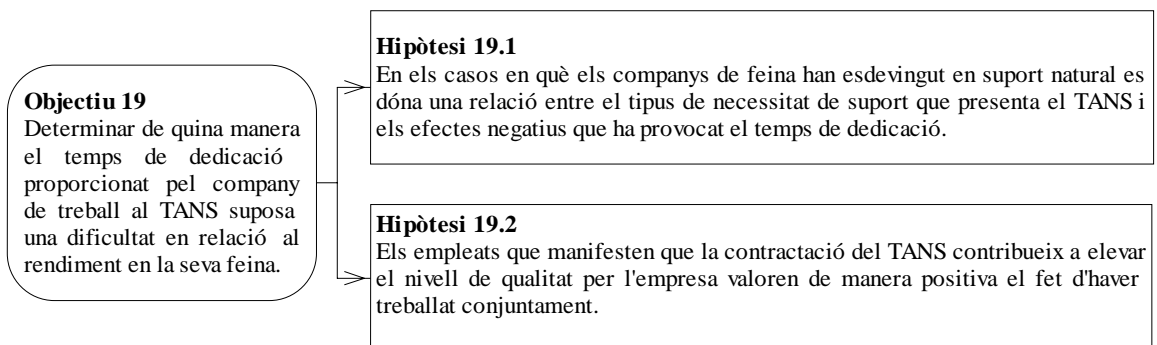


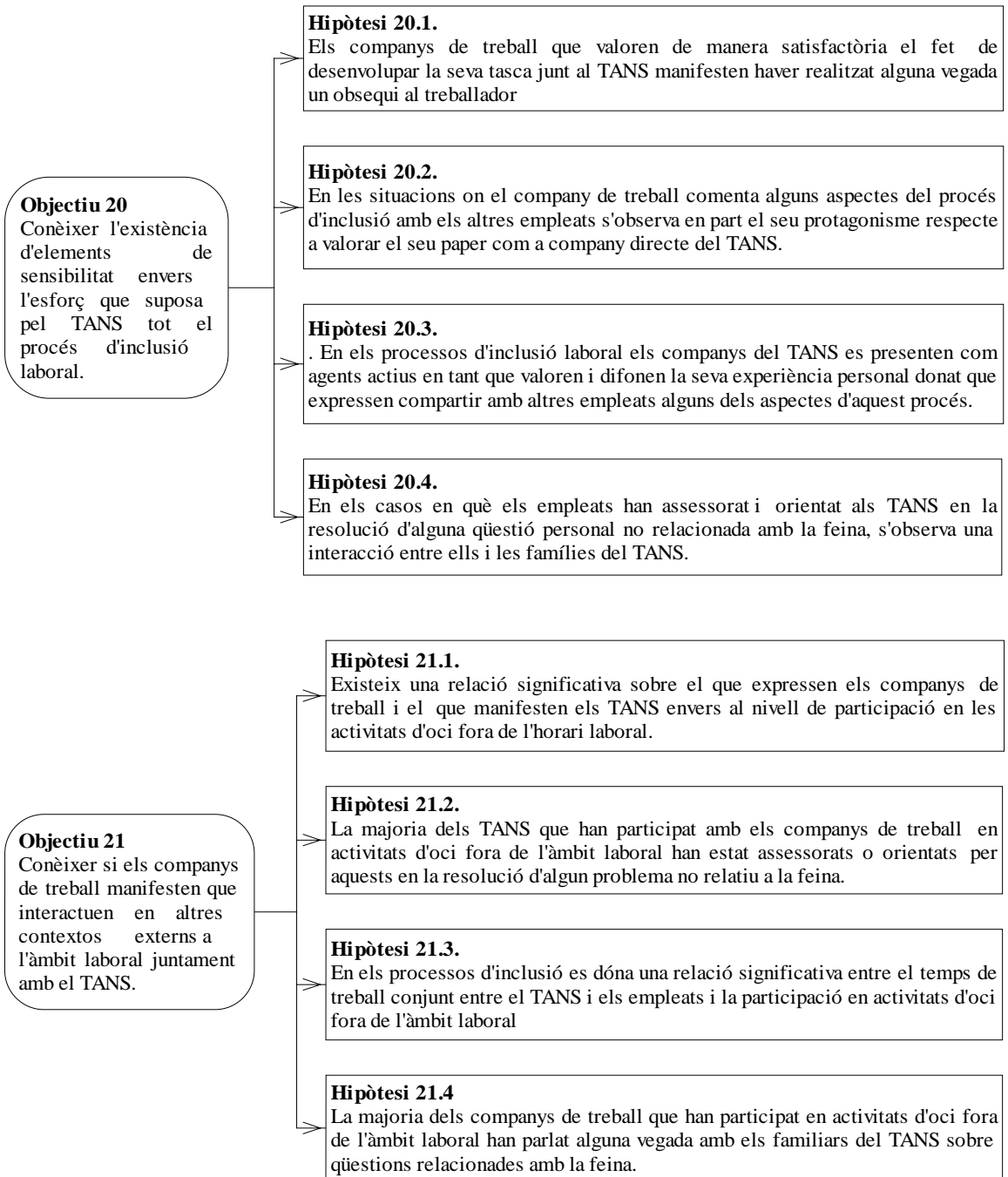
Callahan (1992) suggeria que els entrenaments adequats havien de mantenir un equilibri entre els de validesa natural i els basats purament en la instrucció¹⁰⁷. És important la doble dimensió que en treuen els autors de la implicació dels suports naturals en l'entorn laboral; si l'ús dels suports naturals és la única estratègia a tenir present podem caure en l'errada d'excloure a persones amb discapacitats més significatives (Wehman, 1993); i si el suport sols és proporcionat pel PL podem provocar que molts de treballadors amb discapacitat presentin una dependència cap el seu PL sense aconseguir integrar-se plenament en l'entorn laboral (Inge i Tilson, 1997).

¹⁰⁷ En aquest sentit, els entrenaments i suports caracteritzats per la seva validesa natural són els que estan disponibles en qualsevol entorn; els entrenaments basats en la instrucció es refereix a la quantitat d'assistència i creativitat que són necessaris per ensenyar-li al treballador amb discapacitat com participar en el seu entorn laboral.



Alguns autors consideren que durant el transcurs del procés d'inclusió, la presència del PL pot dificultar l'adaptació del TANS en tant que aquest professional arriba a ser un element intrusiu dintre de l'empresa. Aquest fet pot provocar l'aïllament del TANS de la resta d'empleats o impedir les interaccions entre aquest i els seus companys (Hughes, Rusch i Curl, 190; Sylvestre i Gottlieb, 1992). Un dels aspectes que recalquen aquests autors són els esforços que han de realitzar els PL a l'hora d'identificar i implicar als companys de treball en el procés, i de redefinir el seu paper com a proveïdor de suports al TANS.





7. L'ANÀLISI NO PARAMÈTRICA

L'anàlisi que fonamenta la investigació és l'anàlisi no paramètrica, donat que una de les consideracions de les quals parteix es que no requereix de pressuposts damunt la forma de la distribució poblacional (és a dir, acceptem distribucions no normals). Per altra part, les variables implicades no necessàriament han d'estar mesurades a un nivell ja sigui, d'interval o de raó i, poden per tant, analitzar dades de tipus nominals o ordinals.

Per tant les proves no paramètriques que s'han utilitzat en aquesta investigació són :

- Chi-Square Tests (txi quadrat)- χ^2
- Contingency Coefficient (coeficient de contingència) - C

Tal com afirmen Hernandez *et al.* (1998) la prova de χ^2 o *txi quadrat* és una prova estadística que s'emplea per avaluar hipòtesis damunt la relació entre dues variables categòriques. Per tant, les variables involucrades són dues i no considera la prova que aquestes tiguin implícitament una relació causal. El nivell de mesura de les variables és nominal o ordinal (o considera interval o raó reduïdes a ordinals).

La prova *txi quadrat* es calcula per mitjà d'una *taula contingència*, que és una taula de dues dimensions on cada dimensió fa referència a una variable. A la vegada cada variable es subdivideix en dues o més categories. A la *taula de contingència* s'anoten les freqüències observades en la mostra de la investigació tal com succeeix a les *Taules de contingència* que figuren en un capítol del present estudi (veure [TAULES DE CONTINGÈNCIES](#)). És evident que hi ha tantes taules de contingència com proves estadístiques analitzades mitjançant el χ^2 .

Tal com afirmen Hernández *et al* (1998, 402) citant a Wright (1979)¹⁰⁸, “en essència, la *ji cuadrada* es una comparación entre la *tabla de frecuencias observadas* y [la cursiva és de l'autor] la denominada *tabla de frecuencias esperadas*, la cual constituye la tabla que esperaríamos encontrar si las variables fueran estadísticamente independientes o no

¹⁰⁸ Wright, S.R. (1979): *Quantitative methods and statistics: A guide to social research*. Beverly Hills, California. Sage Publications, Inc.

estuvieran relacionadas”. La prova estadística *txi quadrat* és una prova que parteix del supòsit de ‘no relació entre variables’ i l’investigador avalua si en el seu cas això és o no cert, analitzant si les freqüències observades són diferents del que podria esperar-se en cas d’absència de correlació.

Hem de tenir present que la *txi quadrat* prové d’una distribució de la mostra, denominada distribució χ^2 , i que els resultats obtinguts en la mostra estan identificats pels graus de llibertat¹⁰⁹. En el nostre cas, aquests graus de llibertat queden determinats un cop extrets els resultats, mitjançant l’aplicació estadística amb la comprovació a les *Taules de distribució de txi quadrat* existents en els manuals d’estadística.

Cal anotar que a l’hora de calcular la prova de χ^2 s’ha utilitzat un programa estadístic informatitzat¹¹⁰, i que el resultat es proporciona juntament amb el seu grau de significació ($p = \leq 0,05$), acceptant-se la hipòtesi d’investigació, si aquesta és inferior a .05 o a .01.

A més de la *txi quadrat* s’ha aplicat al mateix temps un altre coeficient per avaluar si les variables incloses en la *Taula de contingència* es troben correlacionades. Aquest ha estat el *Coefficient de contingència (C)*, adequat per a qualsevol tamany de la taula on el nivell de mesura de les variables és nominal. El valor mínim és 0 (absència de correlació), i el valor màxim depèn del tamany de la taula de contingència (Hernández et al., 1998).

Una de les investigacions que m’han ajudat a comprendre tot aquest entramat relatiu a *objectius – hipòtesis – variables* així com les seves interpretacions fou la realitzada per Verdugo *et al.* (1993) en relació al maltracte infantil i discapacitat on s’aplicaven les proves no paramètriques descrites en les corresponents hipòtesis.

8. FASES I ESTRUCTURACIÓ

Normalment el desenvolupament de tot plantejament d’una investigació sol transcorre més o menys en un període de temps determinat, però no és la meua intenció establir una

¹⁰⁹ Això implica que per determinar si un valor de χ^2 és o no significatiu, hem de calcular els graus de llibertat.

¹¹⁰ S’ha utilitzat en aquest cas el programa estadístic SPSS 11.0.

concreció temporal molt específica, ja que tant la recerca teòrica com l'elecció de l'àmbit de la meva investigació són producte –com ja he dit anteriorment– de la pròpia experiència, de les reflexions i de l'anàlisi de la feina diària, ja que això és el que ha propiciat la realització d'aquest estudi.

Per tant, l'intent de definir un inici i un final és en certa manera una tasca complexa ja que el llinard de cadascun és tan ample que fins i tot pareix que es toquin, és a dir, és difícil poder determinar totes les passes seguides, una darrera l'altra, quant moltes vegades aquestes no segueixen una línia recta, sinó que algunes vegades és un tornar enrera, un voltejar aquí i enllà damunt un problema, per clarificar-lo encara més, és un seguit de circumstàncies que es donen simultàniament, o fins i tot, és un tornar reflexionar sobre el plantejament de la pròpia investigació malgrat que això pugui semblar una mancança en el seu desenvolupament metodològic.

Des del punt de vista de l'estructuració del procés de la investigació, he diferenciat en quatre grans blocs les fases damunt les que es sustenta tota la tasca, tal com s'observa a la Taula 17.:

Taula 17. Estructuració del procés d'investigació

Fases	Característiques
1. Preparatòria. Conceptualització teòrica	- Determinada pels antecedents i la proposta de la investigació que fonamenten inicialment la investigació.
	- Recerca documental i consulta.
	- Definició del marc teòric i conceptual.
	- Concreció del problema. Definició d'objectius i hipòtesis.
2. Elaboració metodològica.	- Mostratge. Recerca d'entitats participants amb programes de TAS.
	- Elaboració i disseny dels Qüestionaris d'aplicació (<i>Suport Natural QI – Del Treballador/Treballadora amb Necessitat de Suport Suport Natural QII – Del Preparador/Preparadora Laboral. Suport Natural QIII – Del Company/Companya de Treball</i>)
	- Validació dels <i>Qüestionaris</i>
	- Elaboració Base de Dades
	- Contacte amb Entitats TAS. Proposta de la investigació (1).
	- Realització del <i>pretest</i> o prova pilot d'aplicació dels <i>Qüestionaris (QI – QII – QIII)</i>
	- Obtenció de les dades de la prova pilot.
	- Reelaboració final dels <i>Qüestionaris</i> .
3. Treball de Camp	- Enviament dels <i>Qüestionaris</i> a les Entitats participants (1)
	- Contacte de noves Entitats participants (2).
	- Re/enviament dels <i>Qüestionaris</i> . Confirmació de la recepció.
	- Implementació dels <i>Qüestionaris</i> i seguiment.
	- Retorn dels <i>Qüestionaris</i>
	- Reenviament dels <i>Qüestionaris</i> (ajustament de les respostes).
	- Retorn dels <i>Qüestionaris</i> . Obtenció de les dades.
4. Anàlisi de les dades	- Introducció de les dades al paquet informàtic (Access 2000, Excel 2000, SPSS 11.0)
	- Transformació de les variables. (Recodificació i categorització)
	- Codificació i buidatge.
	- Tractament de les dades. Interpretació de les dades qualitatives.
	- Anàlisi dels resultats.
	- Elaboració documental dels resultats.
	- Conclusions i propostes.

8. CONSIDERACIONS SOBRE EL PROCEDIMENT

8.1. POBLACIÓ / MOSTRA. SELECCIÓ DELS PARTICIPANTS

La mostra que hem aplicada per a la realització de la investigació, no és una mostra estructurada, sinó que respon a una *mostra no probabilística*, atès que no implica un criteri d'aleatorietat i probabilitat en la selecció de les unitats d'aquesta (García Ferrando, 1985). De totes maneres, hem d'afegir que, en el present cas, aquest tipus de mostra no probabilística, no recorre per a la seva elaboració a la tècnica accidental¹¹¹, ni de caire intencionat, ja que aquesta no ha estat seleccionada de manera arbitrària; més bé, respon a una mostra no probabilística *sistemàtica*.

El tipus de població sobre la qual s'ha dut a terme aquesta investigació és caracteritzat per treballar en un entorn laboral ordinari en el qual es desenvolupen processos d'inclusió mitjançant la metodologia de *Treball amb Suport*.

Els criteris d'inclusió que defineixen als participants en la investigació responen als següents:

(a) *El treballador/a amb necessitat de suport (TANS)*, protagonista del procés d'inclusió, que es caracteritza per presentar *una* discapacitat psíquica, sensorial, física o plurideficiència -amb el corresponent certificat de minusvalidesa- que està treballant en l'empresa ordinària gràcies als serveis o entitats que vénen aplicant la metodologia de Treball amb Suport.

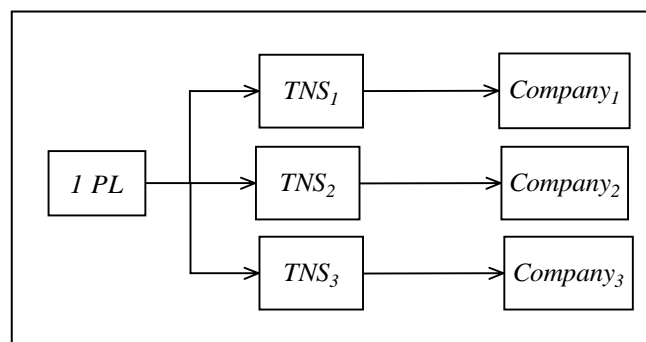
(b) *El preparador/a laboral (PL)*, és el professional especialista en ocupació que facilita i possibilita que el procés d'inclusió laboral en tota la seva extensió sigui el més satisfactori possible, no sols per el TANS, sinó també per l'empresa.

¹¹¹ Que tal com ho explica García Ferrando, entre les tècniques no probabilístiques hi destaquen les *mostres accidentals* (agafant en aquest mostreig els subjectes en funció de l'oportunitat d'aparició en un moment donat); les *mostres de quotes* (on s'especifiquen les característiques desitjades dels subjectes que es desitja analitzar, donant llibertat al investigador/entrevistador per a que trobi i entrevisti una quota de persones que reponguin a les característiques de referència); les *mostres intencionades* (agafar casos que es consideren com a típics de la població, suposant que les errades de judici en la selecció tendeixen a compensar-se entre si mateixos); i les *mostres sistemàtiques* (s'aconsegueix extraient d'una llista cada enèsim cas).

(c) *El company/a de treball*, fa referència a qualsevol empleat de l'empresa que treballa junt al TANS i que generalment s'esdevé en el suport natural d'aquest treballador.

Tenint present el marc principal on es desenvolupa la investigació, en l'entorn laboral ordinari, es va considerar que per no alterar la dinàmica de treball de les empreses afectades, així com també, dels serveis de TAS, que el nombre idoni de participants vendria determinat *a priori* amb una ratio de 1/3/3, és a dir, 1 PL, 3 TANS i 3 companys de treball (un per cada treballador), tal com s'observa a l'*Esquema 4*. En alguns casos aquesta ratio va ser superior a la proposta i, en altres no es va arribar a causa d'algunes dificultats, com ara manca de TANS, no voler causar problemes a l'empresa, falta de temps de dedicació dels PL.

Esquema 4. *Ratio de participants per entitats de TAS*



Per a la selecció dels TANS participants, es va informar als PL que sempre que fos viable s'havien d'elegir a l'atzar. És evident que algunes entitats optaren simplement per què el PL seleccionés als TANS en funció de la disponibilitat que presentava l'empresa (nivell de col·laboració alt,) a l'hora de complimentar el *Qüestionari III-Del Company de Treball*. De totes maneres, en els criteris de selecció de la mostra es va donar un marge de maniobra a les entitats per tal que poguessin ajustar-se a la seva realitat, vistes les dificultats que presentaven les condicions en les quals s'havia de realitzar la complimentació dels qüestionaris.

Per altra part, en quant a la selecció dels companys de treball es va insistir en què sempre que fos possible el TANS *identificaria* a aquest participant per a la realització del *Qüestionari III*.

Entre els criteris d'exclusió, s'ha d'anotar que no es varen acceptar treballadors que no tinguessin el certificat de minusvalidesa, així com també, que no estiguessin treballant dintre de l'empresa ordinària mitjançant la metodologia del TAS.

8.2. RECERCA I CONTACTE AMB LES ENTITATS

Per la realització d'aquesta investigació i obtenir les dades pertinents va ser necessari realitzar una recerca dels principals programes i serveis de TAS que aleshores estaven funcionant al nostre país. Així doncs, per a la recerca i l'inici del contacte amb les entitats pertinents es va recórrer a:

- La pàgina web de l'AESE (*Asociación Española de Supported Employment*)¹¹².
- La llista de discussió d'internet d'EcA (*Empleo con Apoyo*)¹¹³.
- L'estudi a nivell nacional realitzat per Jordán de Urríes i Verdugo (2001) on es ressenya el llistat de 43 entitats de TAS participants en el mateix, malgrat que en el moment actual algunes d'elles havien deixat de realitzar programes de TAS.¹¹⁴
- La informació aportada pels preparadors laborals de diferents serveis sobre el coneixement d'entitats que a nivell estatal duguessin a terme programes de TAS.

Es va contactar inicialment amb 42 entitats que proporcionaven serveis de TAS i més tard s'afegiren 5 entitats més. A partir de les propostes de col·laboració en la investigació es va poder comptar amb la participació de 40 entitats; de les quals 5, malgrat varen rebre el material, per motius diversos no varen poder arribar a participar en la investigació (a causa de: la finalització de l'execució dels projectes d'inserció laboral, la substitució de la persona de contacte inicial, la mateixa dinàmica de feina dificultava la realització dels qüestionaris, manca de resposta en el retorn dels qüestionaris). Així, el llistat d'*entitats col·laboradores*¹¹⁵ quedava configurat de la següent manera:

¹¹² Adreça electrònica: <http://www3.usal.es/~inico/Aese/index.htm>

¹¹³ Adreça electrònica. <http://www.rediris.es/list/info/eca.html>

¹¹⁴ Estudi on també hi participaven les entitats de les Illes Balears entre les que es trobava evidentment el Consell de Mallorca.

¹¹⁵ Del Volum II veure l'*Annex VI* corresponent al Llistat d'Entitats Participants, on s'especifiquen les adreces i direccions de correu electrònic, entre d'altres.

- Entitats col·laboradores:

1. ACISJF (Associació Catòlica Internacional de Serveis a la Joventut Femenina) - Centre de Formació Aurora Garriga. Projecto Sociolaboral. (Barcelona)
2. AMADIP - Servei de TAS (Palma de Mallorca)
3. APRODISCA (Associació Pro Persones amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberà) - Inserció a la Conca de Barberà. (Tarragona)
4. APROSCOM – Centre Joan Mesquida. Taller Ocupacional Tallma. (Manacor, Illes Balears)
5. APSCO - EINA Servei de Treball amb Suport. (Barcelona)
6. Associació Pro-Disminuïts Psíquics de Sabadell - Servei d' Integració Laboral TAINA, (Sabadell, Barcelona)
7. Asociación Nuevo Horizonte. Empleo con Apoyo para Personas con Autismo. (Madrid)
8. Asociación Promotora del Proyecto Aura. (Barcelona)
9. Asociación Síndrome de Down de Cádiz y Bahía "Lejeune" - Proyecto Intercom de Integración Laboral (Cádiz)
10. ASPANDEM – Servicio de Empleo con Apoyo. (San Pedro de Alcántara, Málaga)
11. ASPAS (Associació de Pares i Amics del Sord) - Servei de Treball amb Suport. (Palma de Mallorca)
12. ASPROMANIS – Servicio de Integración Laboral. (Málaga)
13. ASPRONA - Itinerario de Inserción Laboral Empleo Protegido y Empleo con Apoyo. (Albacete)
14. Consell de Mallorca – Secció de Treball amb Suport i Inclusió Social. (Palma de Mallorca)
15. Coordinadora de Minusválidos de Menorca -Projecte de Inserció Laboral. PIL Menorca
16. Ajuntament de Palma / Federació Balear de Persones amb Discapacitat - Palma Segle XXI. (Palma de Mallorca)
17. Fundación ASINDOWN - Programa de Integración Sociolaboral. (València)
18. FUNCASOR (Fundación Canaria para el Sordo) - (CEREDIS) Servicio de Acompañamiento a la Inserción Profesional. (Tenerife)
19. Fundación Síndrome de Down de Cantabria – Avance. (Santander)
20. Fundación Síndrome de Down País Vasco – Programa LAN. (Bilbao)
21. FUNDOWN – Servicio de Empleo con Apoyo. (Murcia)
22. Centre de Rehabilitació Serralta,– Unitat de Rehabilitació Comunitària, Servei d'Inserció. (Palma de Mallorca)
23. Ajuntament de Calvià IFOC – Servei de Suport a la Integració de Persones amb Discapacitat. (Calvià, Illes Balears)
24. Institut Municipal de Persones amb Disminució – (EAL) Equip D' Assessorament Laboral. (Barcelona)
25. INTRESS – C.F.O. Jaume Cuspinera. (Barcelona)
26. INTRESS – Centre de Formació Ocupacional Migjorn (Llucmajor, Illes Balears)
27. Lantegi Batuak – Tránsito al Empleo / Lanerako Ibilbidea (Etxebarri, Bizkaia)
28. Mancomunitat de Municipis de la Vall D'Albaida – Projecte Trèvol. (València)
29. Patronat Flor de Maig. Diputació de Barcelona – Centre de Formació i Treball Flor de Maig. (Cerdanyola del Vallés, Barcelona)
30. Patronat Municipal de Serveis a les Persones amb Disminució – Servei de Treball amb Suport. (Sant Feliu de Llobregat, Barcelona)
31. Patronato Municipal 'Francisco Esteve' – Proyecto Turia, Empleo con Apoyo. (Paterna, València)
32. SINPROMI S.L. – Servicio de Empleo con Apoyo. (Santa Cruz de Tenerife)
33. TRESA – Associació Servei de Suport al Treball per a Persones amb Discapacitat. (Girona)
34. UNAC – Servei d'Integració Laboral. (Palma de Mallorca)
35. ZEHARO – Grupo Gureak

8.3. ELABORACIÓ DELS QÜESTIONARIS

Plantejar la configuració i el disseny dels qüestionaris va suposar abordar els problemes des d'una òptica exploratòria i incidir en la concreció de la seva formulació. El qüestionari és una tècnica de recollida d'informació que suposa un interrogatori en el que les preguntes establertes prèviament es plantegen sempre en el mateix ordre i es formulen en els mateixos termes- Tal com expressen Rodríguez, Gil i Garcia (1996, 186) “la forma que adopta un cuestionario debe entenderse como una traducción o concreción de los supuestos, creencias o modelos de partida utilizados para explicar una determinada realidad. Es decir, las preguntas que figuran en este tipo de técnicas reflejan lo que se piensa acerca del problema que se está investigando, su esquema o su marco conceptual”.

Des de l'inici del plantejament de l'ús d'aquest instrument havia considerat la necessitat de dividir el *Qüestionari del Suport Natural* en tres subformularis adreçats respectivament al TANS, al PL i al company de treball. El marc conceptual de partida suposava elaborar un esquema o mapa de conceptes que clarifiqués la posició sobre el problema que es pretenia estudiar des de la vessant dels participants¹¹⁶. Així, en funció, tant del tipus de preguntes, com dels subjectes o participants podiem modificar la forma i contingut en què es presentarien aquestes: obertes, tancades, d'opció múltiple i d'elecció múltiple, tal com reflexa la Taula 18.

Taula 18. Algunes consideracions sobre el disseny del qüestionari en funció dels subjectes de referència.

<i>Treballador amb Necessitat de Suport</i>	<i>Preparador Laboral</i>	<i>Company de treball / Supervisor</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Dificultat de comprensió de les preguntes. - Importància del PL en tant que ha d'orientar al TANS sobre la comprensió de les qüestions i facilitar la resposta coherent - La presència del PL pot condicionar les respostes dels TANS. - Reticència o rebuig de contestar preguntes obertes (i si n'hi ha que sigui en tendència a les respostes breus). - Facilitat per les preguntes tancades i d'elecció múltiple. - Necessitat de formular preguntes senzilles i concretes - Evitar caure en un qüestionari llarg i extens. Assegurar un 90% de les respostes efectuades. - Evitar paraules tècniques (<i>índex d'integració, fase d'estabilització, etc.</i>) - Que la seva realització inciti a valorar positivament l'esforç de la seva adaptació laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Concreció de les preguntes - Recalcar la importància de la seva tasca en quant a facilitar la implementació al TANS. - Possibilitat d'aplicar qualsevol tipus de preguntes. - Incidir en la realitat o context on treballa (dels processos d'inclusió laboral) - Que la seva realització permeti valorar positivament la seva tasca o si més no, la importància dels suports. 	<ul style="list-style-type: none"> - Concreció de les preguntes - Donar una visió positiva del procés d'inclusió. - Ajustar les preguntes a la realitat de les experiències laborals. - Importància de les preguntes obertes sense abusar de les mateixes. - Que la contestació a les preguntes evidencii la importància de la implicació i l'esforç del suport natural.
<ul style="list-style-type: none"> - Que les preguntes tinguin sentit pels participants - Donar importància a l'ordre de les preguntes: generar fluïdesa. - Evitar valoracions sobre tercers de tipus negatiu o despectiu. - Fomentar una visió positiva del procés d'inclusió laboral - Tenir present el sistema de referència dels participants. - Recalcar l'anonimat dels participants i el tractament confidencial de les dades. - Que la seva realització generi una reflexió personal sobre el procés en general 		

(elaboració pròpia)

Un cop realitzat el *Qüestionari del Suport Natural* aquest va quedar dividit en tres subqüestionaris cadascun dels quals s'adreçava als subjectes de referència:

- (1) Qüestionari I – Del Treballador/Treballadora amb Necessitat de Suport
- (2) Qüestionari II – Del Preparador/Preparadora Laboral
- (3) Qüestionari III – Del Company/Companya de Treball

¹¹⁶ Aquest aspecte és el que Rodríguez, Gil i Garcia (1996) interpreten com l'intent d'especificar els conceptes utilitzats per explicar un problema, així com les relacions de juxtaposició, jerarquia, causació..., que poden establir-se entre aquests conceptes.

Al mateix temps es van elaborar unes normes d'aplicació que acompanyaven a cada qüestionari, amb la finalitat de facilitar la seva realització i establir una sèrie de consideracions rellevants (veure *Annex 3. Normes per a una Correcta Aplicació del Qüestionari 'Del Suport Natural'*).

8.3.1. VALIDACIÓ DEL QÜESTIONARI

Per a l'elaboració del Qüestionari va ser necessari considerar la seva validació, ja que, perquè un qüestionari o una prova determinada tingui vàlida, és a dir, sigui fiable cal considerar la seva **validació**. Una prova serà vàlida si compleix de manera adequada els fins per als que ha estat dissenyada i construïda, aspecte que ens determinarà la seva *validesa funcional* (Álvaro, 1997)¹¹⁷.

Per altra part, cal remarcar que en el procés de validació del qüestionari es va tenir en consideració *la validesa de contingut*, on es té present la rellevància del contingut del test, a la representativitat dels ítems que el componen, respecte a la totalitat del camp o tret objecte d'avaluació. És a dir, el *Qüestionari del Suport Natural* tindrà vàlida de contingut si el conjunt de preguntes que inclou constitueix una mostra suficientment extensa i representativa de la característica a la que es vol fer referència. A més, tal com puntualitza Álvaro,

“No existe un índice de validez de contenido, pues éste viene avalado por la forma o procedimiento utilizado para construir el test y por las personas que lo construyen, por su grado de conocimiento del área o rasgo evaluado” (p.190)

Per tant el *Qüestionari* en la seva totalitat va ser sotmès a validació per diferents professionals i experts en el camp. Es va dur a terme, doncs, l'opció de *validació interjutges*, comptant amb el suport i assessorament de:

- Ferran Bellver (President honorari de l'AESE¹¹⁸)
- Salvador Martínez (membre de l'AESE i director d'ASPANDEM)
- Josep Lluís Oliver (Professor del Departament de Ciències de l'Educació – UIB¹¹⁹)
- Francesca Salvà (Professora del Departament de Ciències de l'Educació – UIB)

¹¹⁷ Aquest mateix autor també ens parla de vàlida ontològica, segons la qual “un test es válido si evalúa adecuadamente el rasgo que pretende evaluar” (p. 189).

¹¹⁸ Asociación Española de *Supported Employment*.

¹¹⁹ Universitat de les Illes Balears.

- Antònia Malagrava (Tècnica de l'IFOC¹²⁰ – Ajuntament de Calvià)
- Aina Grimalt (Gerent Coordinadora d'ASPAS¹²¹)
- Bartomeu Rigo (Coordinador del Centre Migjorn – INTRESS)
- Joana Fuster (Cap de la Secció de Treball amb Suport¹²² – Consell de Mallorca)

Una vegada efectuada la validació es va incorporar al *Qüestionari* les apreciacions i aportacions realitzades pels diferents professionals amb la finalitat de donar consistència i fiabilitat a l'instrument de registre.

I, posteriorment es va dur a terme una *validació experimental*, que tal com ho expressa Álvaro (1997, 190) citant a Cronbach (1971)¹²³ implica l'ajustament entre les preguntes que contitueixen el test i l'univers al qual pertanyen, “y consiste en repetir el proceso de escribir y revisar las preguntas representativas con dos grupos de trabajo”. Que, si bé, en la investigació no es va constituir de manera formal dos grups de treball, si es va realitzar les sessions individualitzades amb els diferents professionals per tal d'ajustar i definir el qüestionari a la població al qual anava adreçat: TANS, PL i compays de treball/supervisors.

8.4. REALITZACIÓ DE LA PROVA PILOT

Per determinar el grau d'eficàcia dels qüestionaris va ser necessari realitzar una *prova pilot* amb la finalitat d'analitzar la existència d'ambigüitats detectar la idoneïtat de les preguntes i poder establir les primeres pautes per l'anàlisi *a posteriori*. Tal com afirmen Buendía, Colás, i Hernández (1998, 35) referint-se a la prova pilot “ésta consiste en el estudio a pequeña escala de lo que el autor tiene que realizar en el apartado de procedimiento. Su objetivo es detectar cualquier fallo o error en los instrumentos de recogida de datos, si han sido elaborados por el propio investigador, o en el procedimiento de la investigación”.

Així doncs, es va contactar amb quatre entitats de TAS i prèvia carta de presentació es va sol·licitar la seva col·laboració en el procés d'execució pilot dels qüestionaris. Les entitats que aplicaren per primer cop l'instrument de registre foren:

¹²⁰ Institut de Formació i Ocupació de l'Ajuntament de Calvià.

¹²¹ Associació de Pares i Amics del Nin Sord.

¹²² Del Departament de Serveis Socials.

- INTRESS – Centre de Formació Ocupacional Migjorn
- Coordinadora Minusvàlids de Menorca – Programa d'Inserció Laboral (PIL Menorca)
- Secció de Formació i Inserció Laboral del Consell de Mallorca
- Servei de Suport a la Integració de Persones amb Discapacitat (IFOC – Ajuntament de Calvià)

Els qüestionaris es varen aplicar a 5 TANS amb els respectius PL i companys de treball. El resultat va donar lloc la millorara d'alguns aspectes relatius al format del qüestionari, i no tant al contingut del mateix.

Finalment, el *Qüestionari: Del Suport Natural* va ser enviat prèvia carta de petició de col·laboració¹²⁴ a les entitats que comptaven amb el servei de TAS. El qüestionari, en la majoria de casos va ser enviat per correu electrònic (a una entitat li va ser remés per fax, mentre que a altres més propers a l'investigador va ser remés personalment). En posterioritat hi va haver un altra enviament, donat que algunes entitats assabentades de la realització d'aquesta investigació volgueren aportar la seva experiència d'inclusió laboral.

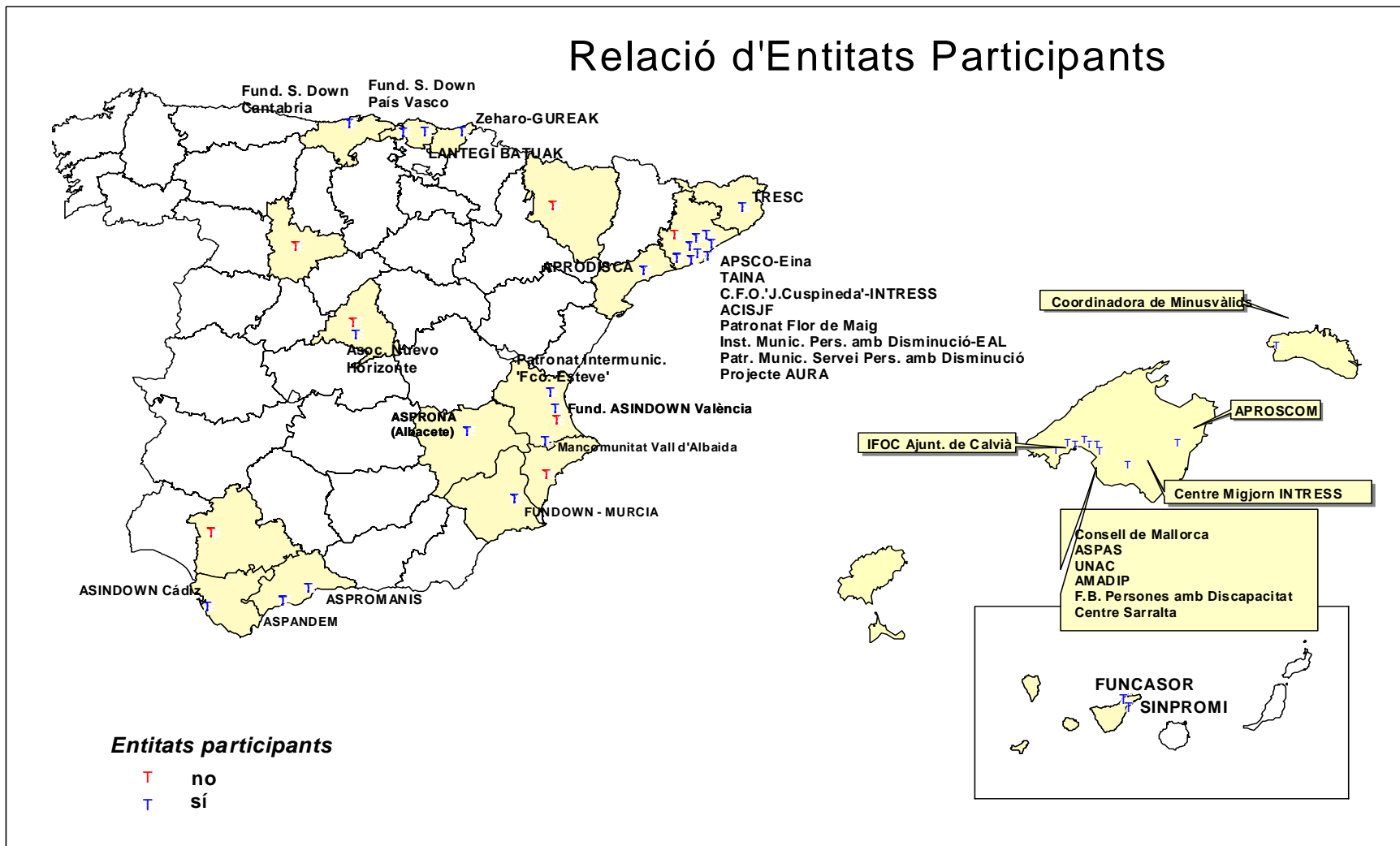
Anotar que en la recepció dels qüestionaris alguns varen haver de ser retornats prèvia consulta amb la persona de referència (PL que havia contestat al qüestionari) per tal d'aportar una informació més acurada i vàlida, o enregistrant algun camp considerat rellevant per a la investigació (com pugui ser 'tipus de discapacitat'; 'tipus de necessitat de suport; sexe del TANS'), que abans no s'havia completat. ‘

La relació de les entitats en quant a la seva distribució geogràfica queda configurada al Mapa 1. *Relació d'entitats participants*. Igualment en el Mapa 2. es pot veure la distribució de preparadors laborals i de TANS participants en la investigació.

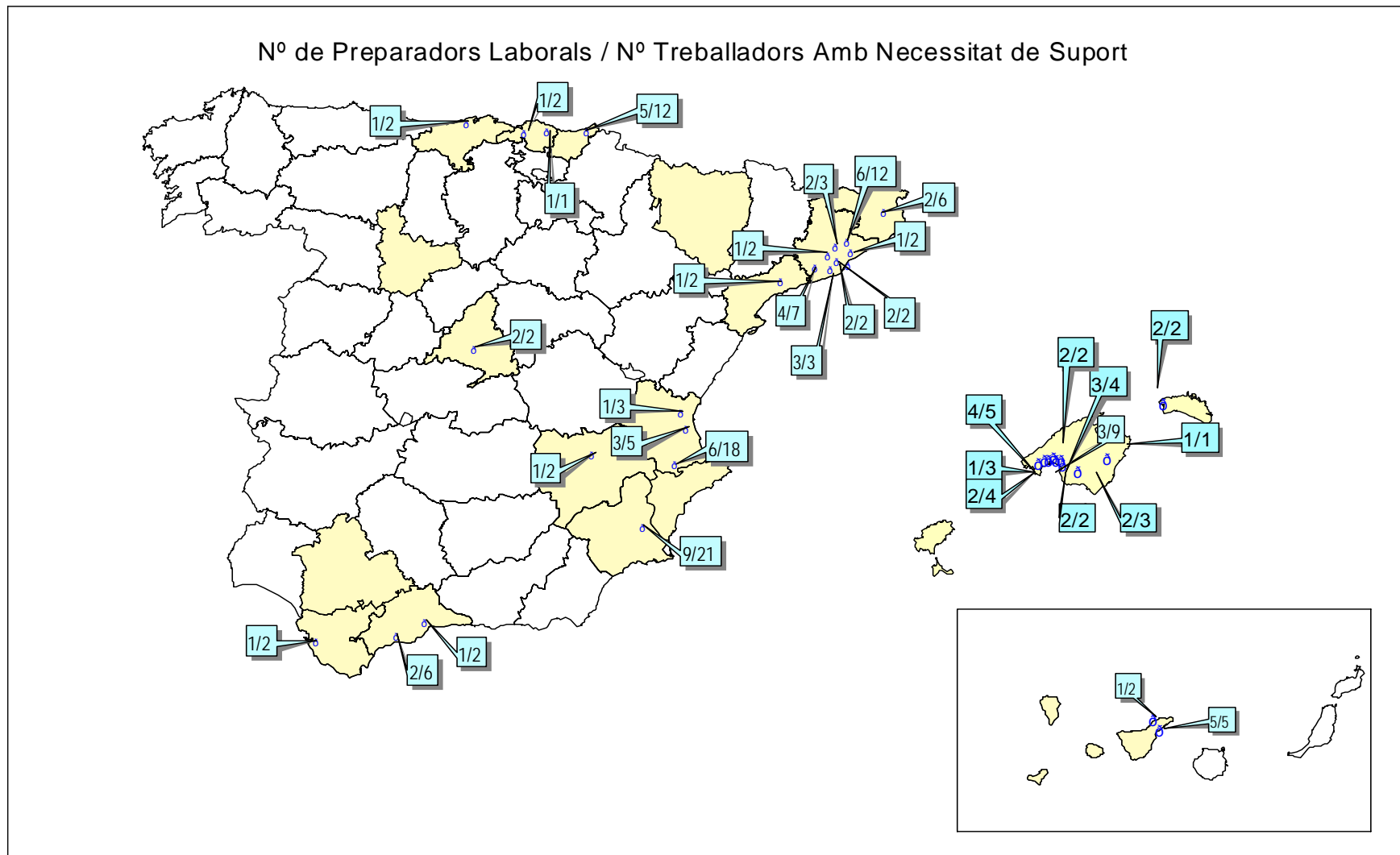
¹²³ CRONBACH, L.J. (1971): "Test validation". A R. L. Thorndike (Dir.) *Educational measurement*. Washington, D.C. American Council on Education.

¹²⁴ En la qual, entre altres coses, es recalca el compromís un cop acabada la investigació, d'enviar els resultats de mateixa.

Mapa 1. Relació d'entitats participants



Mapa 2. Distribució del nombre de PL / TANS



8.5. TRACTAMENT DE LES DADES.

Els qüestionaris (*QI – QII – QIII*) retornats varen ser introduïts en una base de dades (*Access 2000*) configurada amb el mateix disseny que aquests, per tal de poder obtenir les sortides informatitzades (relatiu als informes que es generen) en format similar al que s'havia enviat a cada entitat. Al mateix temps que es duia a terme aquest procés es varen introduir les dades (analitzades i categoritzades) a un full de càlcul (*Excel 2000*) pel seu posterior traspass al paquet estadístic SPSS 11.0, que va permetre l'aplicació de les corresponents proves estadístiques per correlacionar les dades.

Posteriorment, es va dur a terme la comprovació dels resultats obtinguts en funció de les hipòtesis d'investigació plantejades i es va determinar si aquestes donaven resposta als objectius establerts. Això va donar lloc a la interpretació dels resultats i a la seva elaboració documental, amb les valoracions oportunes i amb les conclusions de treball d'investigació.

8.6. CRONOGRAMA DEL DESENVOLUPAMENT DE LA INVESTIGACIÓ

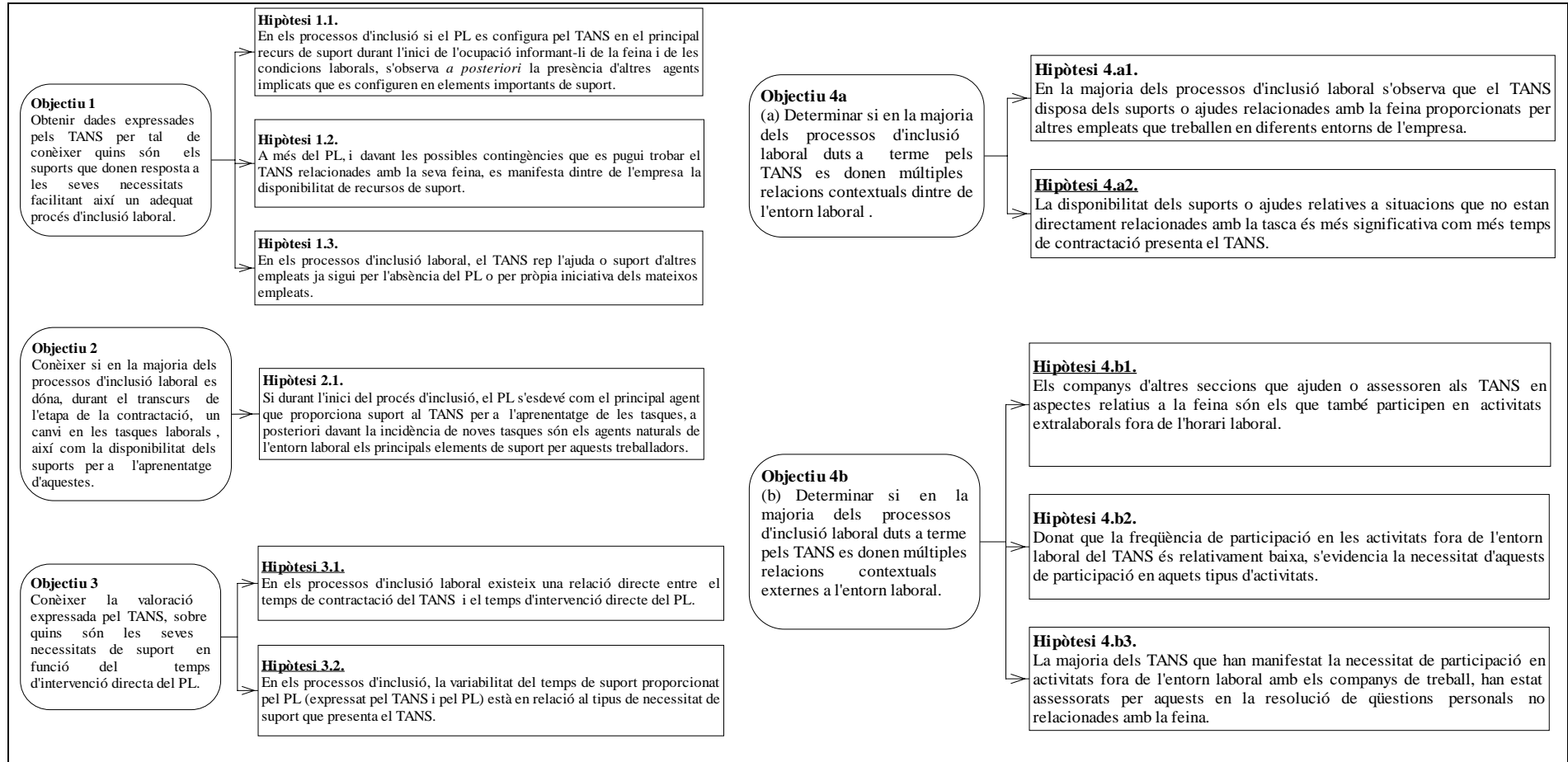
Per últim, i amb la intenció de facilitar una millor visió de la globalitat i planificació de la investigació, així com del procés que s'ha dut a terme serveixi el següent esquema.

TERCERA PART. ANÀLISI DE LA REALITAT I
INTERPRETACIÓ DELS RESULTATS

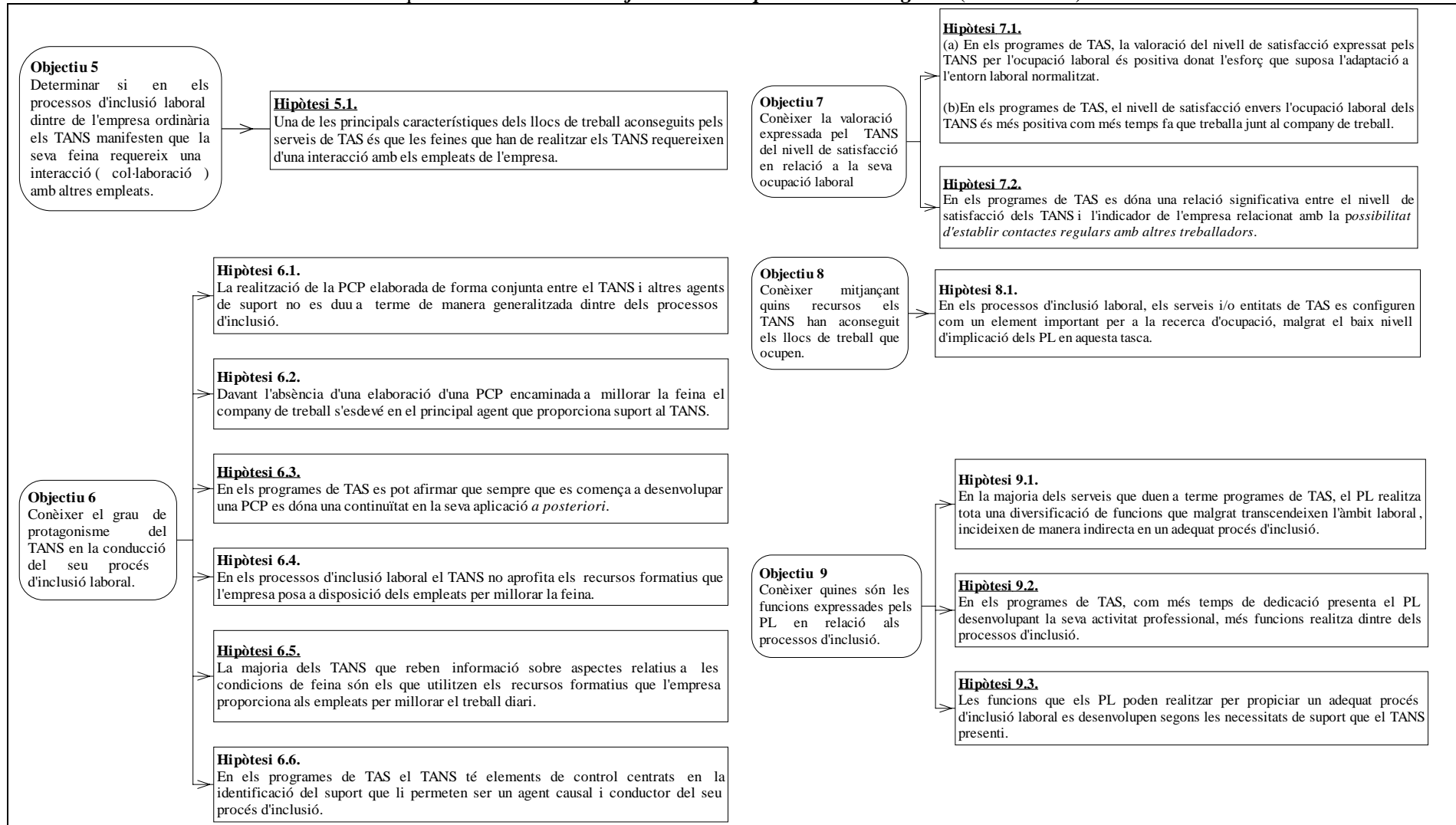
OBJECTIUS I HIPÒTESIS D'INVESTIGACIÓ

Esquema 6. *Relació dels objectius i les hipòtesis d'investigació*

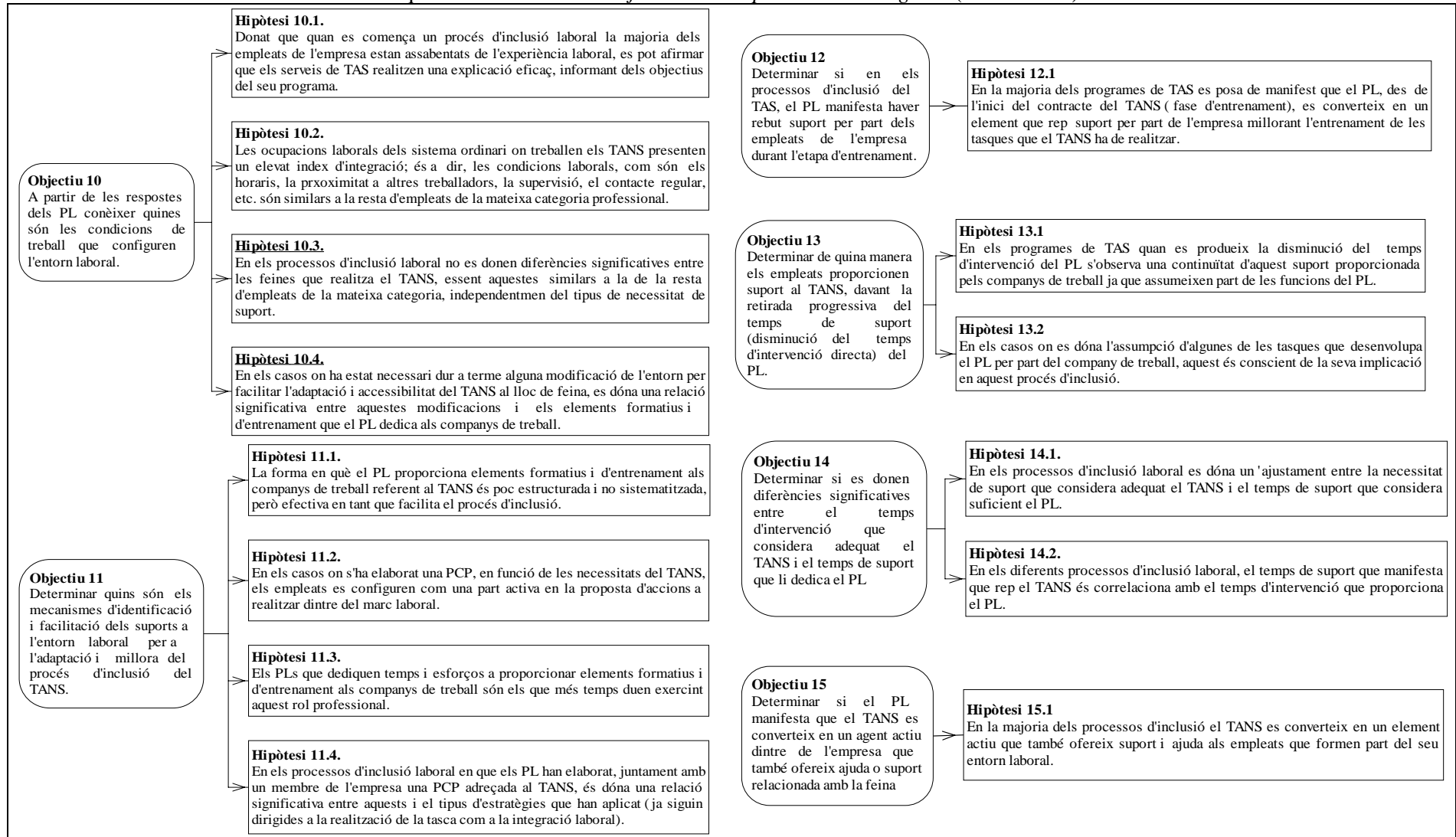
Esquema 6. Relació dels objectius i les hipòtesis d'investigació



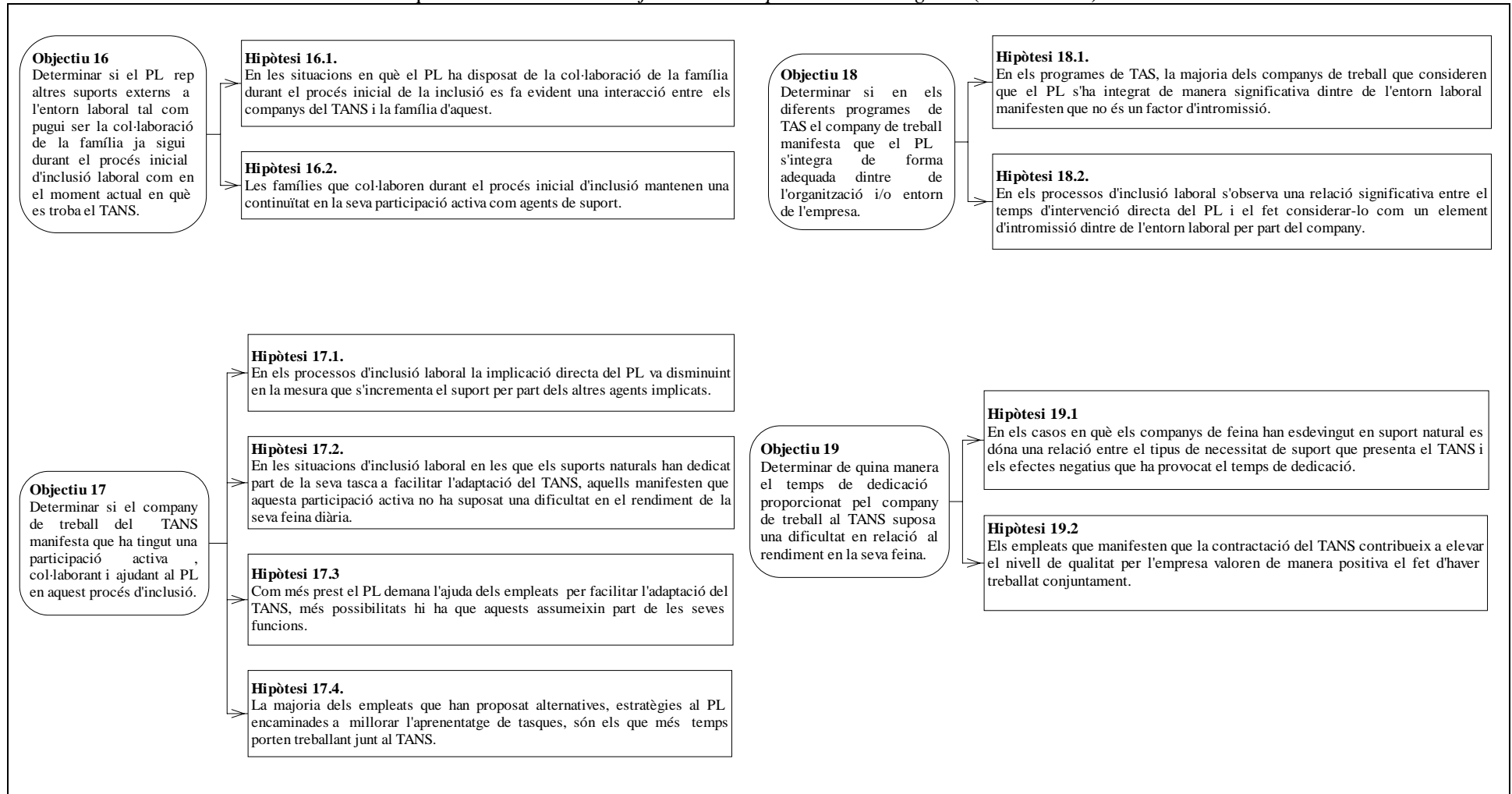
Esquema 6. *Relació dels objectius i les hipòtesis d'investigació* (Continuació)



Esquema 6. Relació dels objectius i les hipòtesis d'investigació (Continuació)



Esquema 6. Relació dels objectius i les hipòtesis d'investigació (Continuació)



Esquema 6. *Relació dels objectius i les hipòtesis d'investigació* (Continuació)

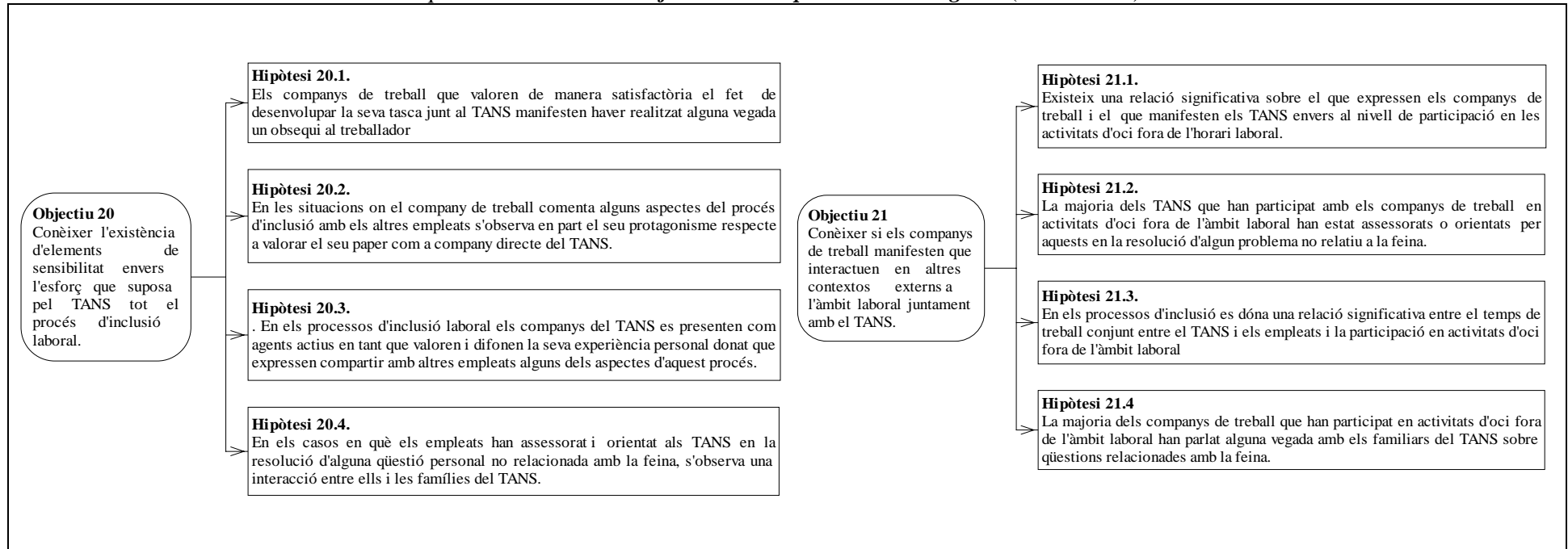
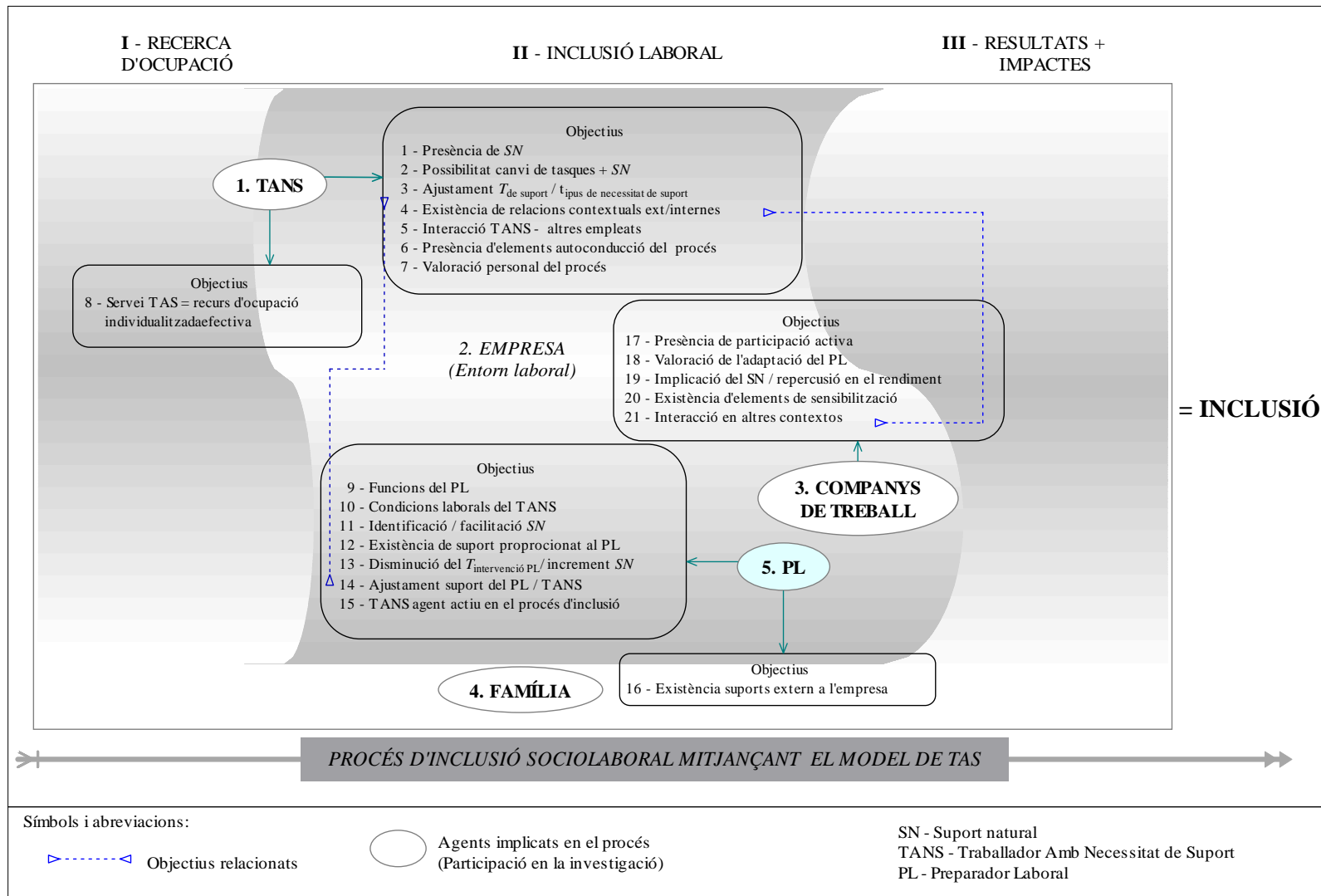


Figura 14. Plantejament dels objectius dintre del procés d'inclusió sociolaboral



9. DESCRIPCIÓ DE LES DADES RECOLLIDES

Analizant les dades recollides i des d'una òptica descriptiva, a la *Taula 3* podem veure la relació d'entitats col·laboradores en la investigació amb el nombre de TANS i PL per sexe (veure [Gràfica 67](#).*Relació d'entitats de TAS i TANS per sexe*)

Taula 19. Relació de TANS i PL per entitats i sexe

Nom de l'entitat / Servei del TAS	◇ ¹²⁵	TANS Home	TANS Dona	Total	PL Dona	PL Home	Total PL
AMADIP		4	1	5	2	2	4
APROSCOM		1		1		1	1
APSCO (Eina)		7	5	12	4	2	6
Nuevo Horizonte		2		2	2		2
As. S. Down de Cádiz y Bahía "Lejeune"			2	2		1	1
ASPANDEM		3	3	6	2		2
ASPROMANIS		1	1	2	1		1
ASPRONA		1	1	2	1		1
ACISJF			2	2		1	1
ASPAS		2	2	4	3		3
APRODISCA			2	2	1		1
Projecte Aura		1	2	3	1	2	3
C.F.O. Jaume Cuspidada-INTRESS			2	2		1	1
Centre Serralta		4		4	1	1	2
F. Coord. Minusvalids Balears		2		2	1	1	2
Coord Menorca		1	1	2	2		2
Fund. ASINDOWN (València)		3	2	5	3		3
FUNCASOR			2	2	1		1
Fund. S Down Cantabria		1	1	2	1		1
Fund. S. Down Murcia		15	6	21	8	1	9
Fund. S. Down País Vasco (Programa LAN)			2	2	1		1
Inst.Municipal Persones Amb Disminució (EAL)		1	2	3	1	1	2
INTRESS - C. F. O. Migjorn		1	2	3	2		2
Lanerako (Lantegi Batuak)		1		1		1	1
Manc Municipis Vall d'Albaida-Projecte Trèvol		11	7	18	3	3	6
Patronat Flor de Maig. Diputació de Barcelona		1	1	2		2	2
Patr.Munic.Serv. Pers.amb Disminució-Aj.St. Feliu Llobregat		3	4	7	2	2	4
Patr. Intermunicipal Francisco Esteve (Valencia)		2	1	3		1	1
Secció TAS-Consell de Mallorca		7	2	9	1	2	3
ILOC-Ajuntament de Calvià		3		3	1		1
Servei d'Integració Laboral (TAINA)		2		2		1	1
SINPROMI S.L.	2	1	2	5	5		5
TRESC		2	4	6	2		2
UNAC		1	2	3	2		2
ZEHARO - GUREAK		9	3	12	5	1	6
<i>Total</i>	2	45	11	162	14	1	86

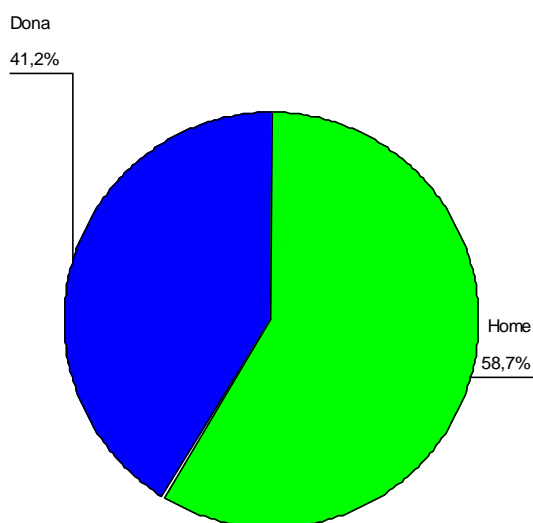
¹²⁵ No especificat.

9.1. DEL TREBALLADOR/TREBALLADORA AMB NECESSITAT DE SUPORT

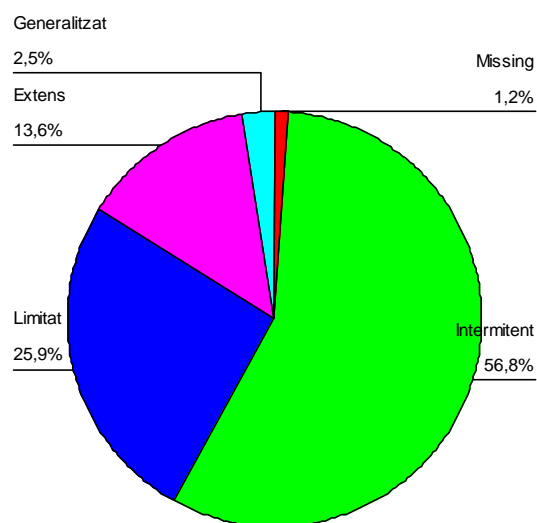
Pel que respecte a les característiques dels TANS observam que el percentatge més alt en relació a la variable *sexe* correspon als treballadors amb discapacitat (homes), amb un 58,7%, que representa a 94 dels 160 participants.

Per altra part, es de ressenyar en quant al tipus de *necessitat de suport* dels treballadors, que el percentatge més elevat s'observa en el de tipus de suport intermitent amb un 56,8%, seguit d'un 25,9% corresponent a la necessitat de suport *limitat*. Anotar que, el 13,65% dels treballadors presenten una necessitat de suport de tipus *extens*.

Gràfic 4. Percentatge de TANS per sexe

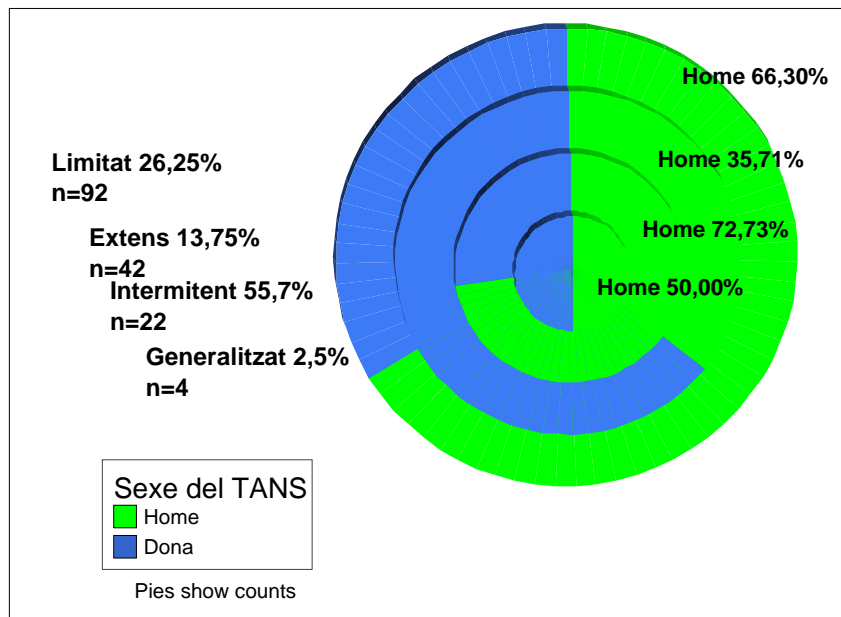


Gràfic 5. Percentatge del tipus de necessitat de suport dels TANS

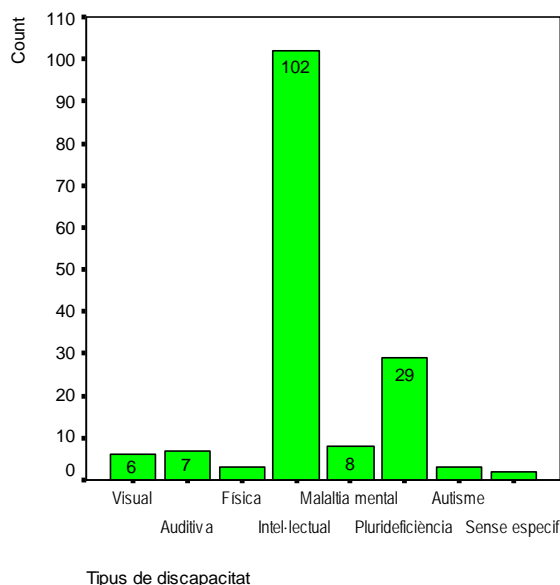


Per tipus de discapacitat, el percentatge més significatiu s'observa en els treballadors amb discapacitat psíquica, amb un 63,7% sobre el total. És realment, una xifra estimable, molt per damunt de la resta de discapacitats, ja que el segueix els treballadors amb plurideficiència que ha representat un 18,1%. Podem veure aquests dos gràfics correlacionats al *Gràfic 3*, on és destaca que el percentatge més elevat en quant al tipus de necessitat de suport de les treballadores correspon a l'*extens* (amb un 64,29%).

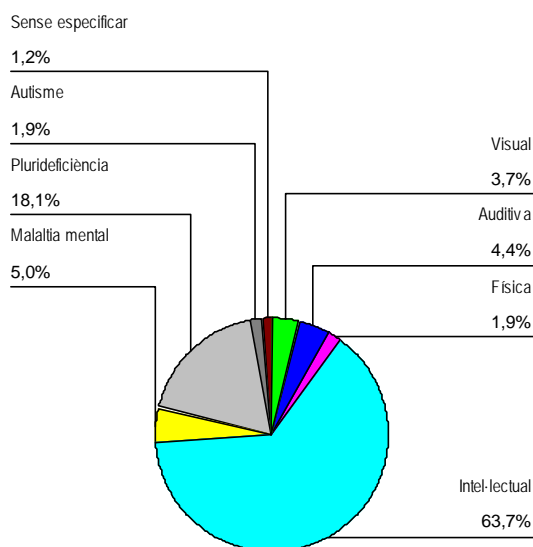
Gràfic 6. Relació de tipus de necessitat de suport del TANS per sexe



Gràfic 7. Nombre de TANS per tipus discapacitat



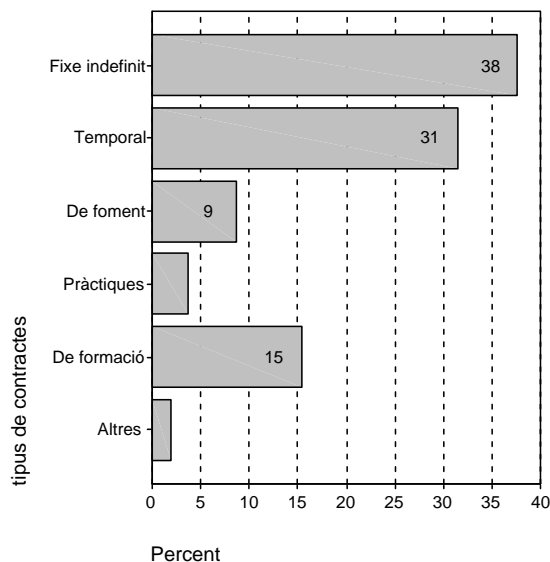
Gràfic 8. Percentatge de TANS per tipus discapacitat



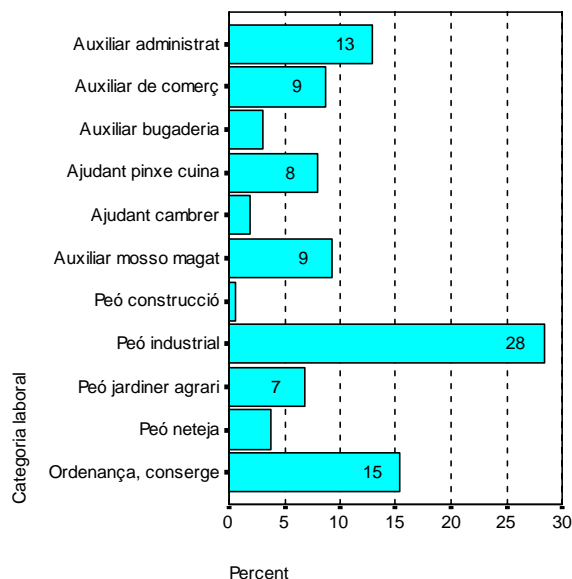
Pel que fa a les modalitats de contractes efectuades dintre de l'empresa ordinària, és significatiu, tal com s'observa al Gràfic 9, com el 38% dels contractes formalitzats són indefinits, seguits dels temporals, que han suposat un 31% sobre el total, seguits dels de formació, amb un 15%. Per altra part, en relació a la categoria laboral és remarcable que les predominants són contractacions on els TANS realitzen funcions de peonatge dintre de les

activitats empresarials d'indústria, jardineria, (amb un 28%), així com d'auxiliar de serveis i administratius (amb un 15% i 13% respectivament).

Gràfic 9. Percentatge de modalitat de contracte

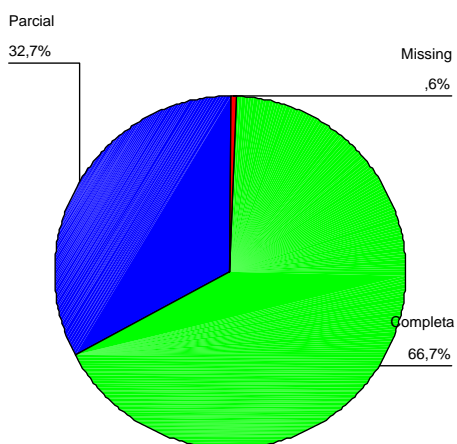


Gràfic 10. Percentatge de categoria laboral

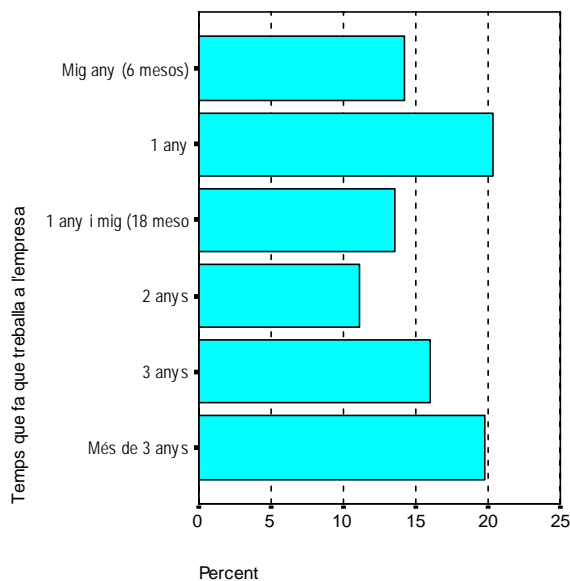


En quant al tipus de jornada laboral, predomina les contractacions a jornada completa (amb un 66,7% tal com s'observa al Gràfic 11. Per altra part, pel que fa al grup d'edat de TANS més significatiu dels que han participat en la investigació, si observam el Gràfic 13, es situa entre els 19 i 25 anys, el qual representa el 46,9% (76 treballadors), seguit del grup comprès entre 26 i 35 anys, amb un 37,7% (61 treballadors). A més, el temps més representatiu de l'antiguitat dels TANS està bastant equilibrat entre els treballadors que porten 1 any feina (21%) en l'empresa i els que duen més de 3 anys (19%).

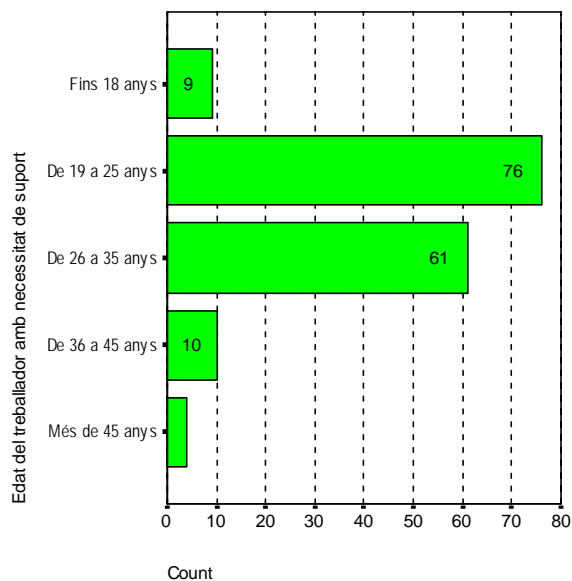
Gràfic 11. Percentatge del tipus de jornada



Gràfic 12. Relació del temps d'antiguitat del TANS

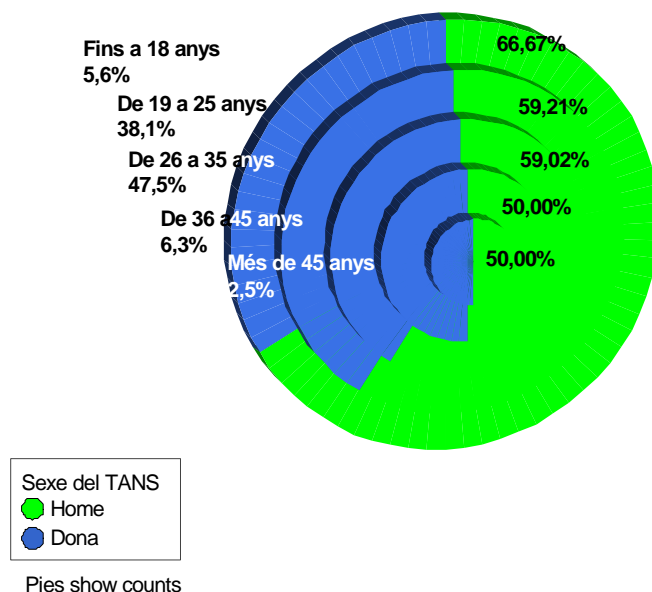


Gràfic 13. Nombre de TANS per edat



En el següent gràfic de components (Gràfic 14) podem observar en primer lloc que el percentatge de treballadors és més elevat – com ja hem indicat anteriorment – que el de treballadores. La distribució del temps d'antiguitat és més significatiu en els grups de 19 a 25 / 26 a 35 anys, d'on aproximadament un 59% són homes.

Gràfic 14. Relació dels temps d'antiguitat i sexe
Temps d'antiguitat dels TANS / Sexe

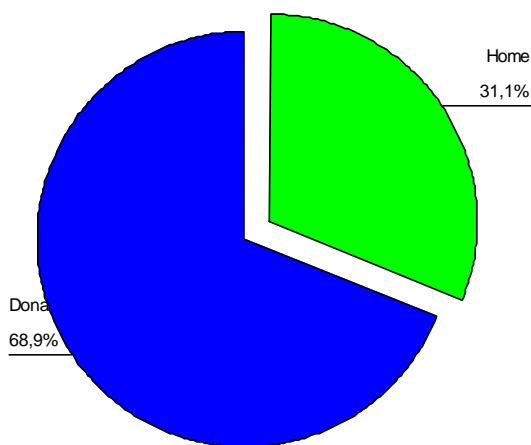


9.2. DEL PREPARADOR/ PREPARADORA LABORAL

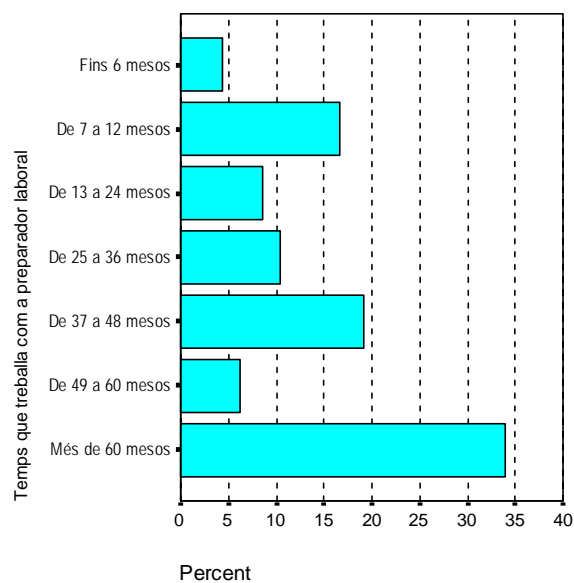
Sens dubte, les preparadores laborals són les professionals que més representen el tipus de professionals que duen a terme experiències d'inclusió laboral mitjançant la metodologia del TAS. El 68,9% sobre el total dels professionals que han participat en la investigació han estat preparadores, davant al 31,1% dels preparadors.

A nivell general, és important destacar que el grup més representatiu de professionals que exerceixen d'especialistes en l'ocupació laboral venen exercint la professió des de fa més de 5 anys (34%); a aquest grup el segueix els de professionals amb una antiguitat d'entre 3 i 4 anys (19%).

Gràfic 15. Percentatge de PL per sexe



Gràfic 16. Percentatge de temps que treballen de PL

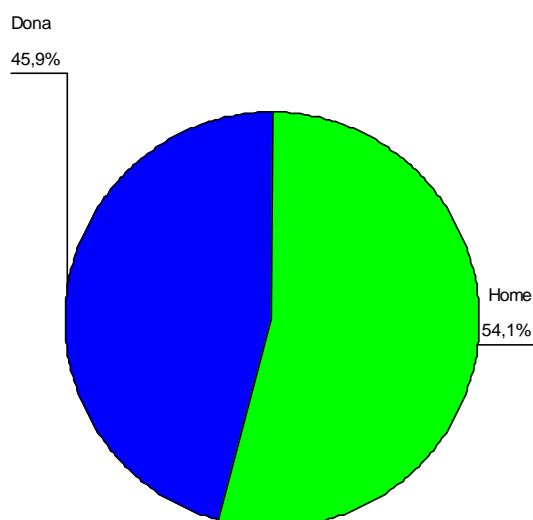


9.3. DEL COMPANYY/COMPANYA DE TREBALL

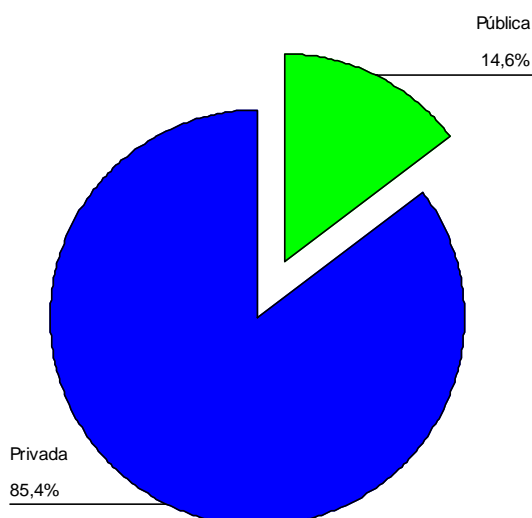
No s'observa una diferència significativa pel que fa al gènere dels companys de treball que han participat en el present estudi: un 45,9% són dones i un 54,1% homes (veure Gràfic 17).

Allà on s'observen grans diferències és en el tipus d'empresa, que l'àmbit públic és més de 6 vegades inferior al privat. Així, podem observar en el gràfic següent com l'empresa privada aglutina al 85,4% de les empreses participants en la investigació.

Gràfic 17. Percentatge dels companys de treball per sexe



Gràfic 18. Percentatge de tipus d'empresa



Pel que fa a l'àmbit d'*activitats empresarials* de les empreses participants, si observem el Gràfic 18, veiem que hi ha un predomini de les activitats de comerç (27%) i serveis de tipus administratius (26%), seguit d'indústria (16%), jardineria (14%) i restauració i hosteleria (8%).

Per altra part, la categoria laboral majoritàriament representativa que presenten els participants es correspon al d'encarregats¹²⁶ en un 41%, d'auxiliars¹²⁷ (12%) i personal d'oficina¹²⁸, personal operari¹²⁹ (10%) i serveis¹³⁰ (7%).

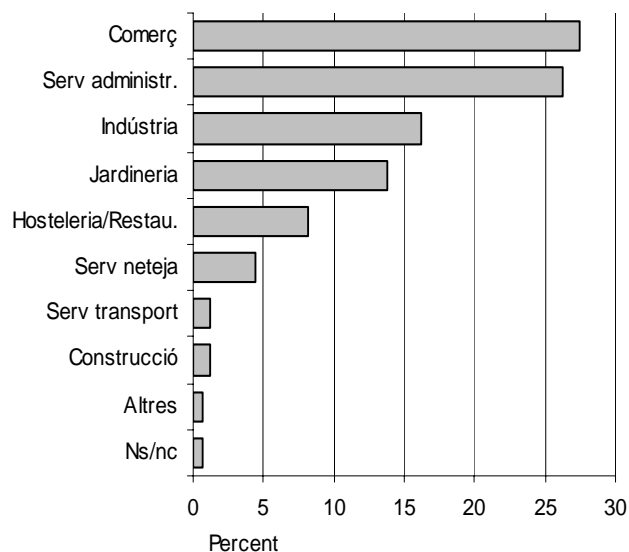
¹²⁶ Supervisors, caps de secció o departament (malgrat tinguin una titulació superior).

¹²⁷ Auxiliars de neteja, rentaduria.

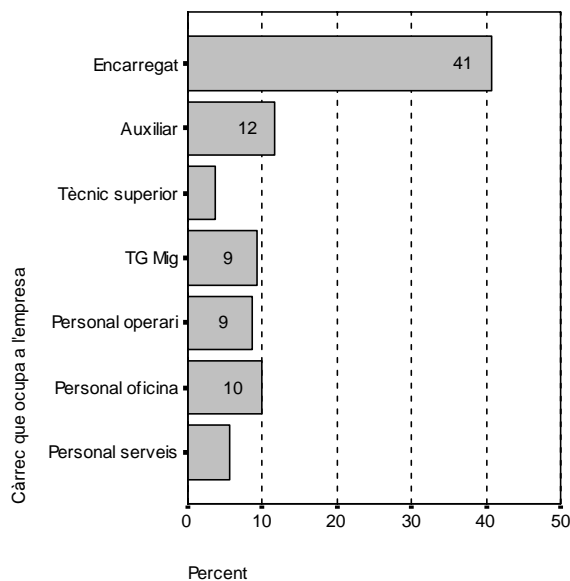
¹²⁸ D'ordenança, conserge, fotocopista, servei de correu intern, etc.

¹²⁹ Personal que realitza funcions de peó a la construcció, indústria o en el camp.

Gràfic 19. Relació d'activitats empresarials

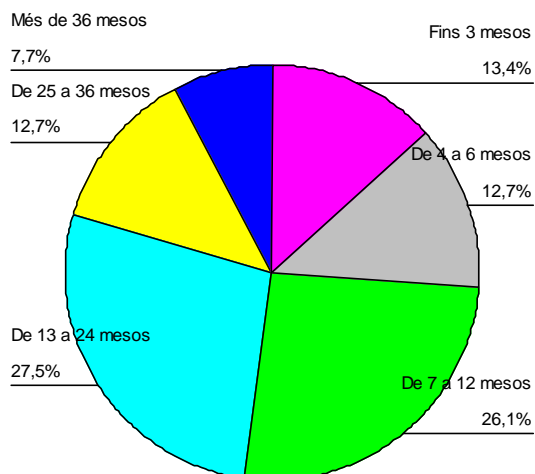


Gràfic 20. Relació de la categoria laboral del company de treball



Per últim, en quant al temps que fa que el company treballa junt al PL, s'observa que els intervals de 13 a 24 mesos (que suposa al 27,5%) i el de 7 a 12 mesos són els que presenten els percentatges més significatius.


Gràfic 21. Percentatge de la distribució de temps que fa que el companys treballa junt el TANS



¹³⁰ Comerços, tendes.

10. ANÀLISI DELS RESULTATS

Observació:¹³¹

Objectiu 1		Enunciat
		1. Obtenir dades expressades pels TANS per tal de conèixer quins són els suports que donen resposta a les seves necessitats facilitant així un adequat procés d'inclusió laboral.
		Hipòtesis
		1.1. En els processos d'inclusió, si bé el PL es configurat pel TANS com el principal recurs de suport durant l'inici de l'ocupació -informant-li de la feina i de les condicions laborals-, s'observa a posteriori la presència d'altres agents implicats que també es configuren com elements importants de suport. 1.2. A més del PL, i davant les possibles contingències que es pugui trobar el TANS relacionades amb la seva feina, es manifesta dintre de l'empresa la disponibilitat de recursos de suport. 1.3. En els processos d'inclusió laboral, el TANS rep l'ajuda o suport d'altres empleats ja sigui per l'absència del PL o per la pròpia iniciativa dels mateixos empleats

OBJECTIU 1

Obtenir dades expressades pels TANS per tal de conèixer quins són els suports que donen resposta a les seves necessitats facilitant així un adequat procés d'inclusió laboral.

- Hipòtesi 1.1

En els processos d'inclusió, si bé el PL es configurat pel TANS com el principal recurs de suport durant l'inici de l'ocupació -informant-li de la feina i de les condicions laborals-, s'observa a posteriori la presència d'altres agents implicats que també es configuren com elements importants de suport.

Gràfica 1. Agents de suport

Agents de suport	SÍ	PL	NO	PL	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Informació cond laborals inici feina	69,4	30,6	SÍ	PL											
Informació canvis a l'empresa	15,3	84,8	SÍ	PL											
Univers= 160															

□ Resultat:

¹³¹ Nota: en aquest apartat d'anàlisi dels resultats i, en la valoració de cada una de les hipòtesis, es fa referència a gràfiques corresponents a l'apartat de GRÀFIQUES (de la Gràfica 69 a la 111), que recull una àmplia descripció d'aquestes i, que aporten el seu pes a la interpretació dels resultats. S'han volgudes

No suposa cap novetat afirmar que el PL a l'inici de l'ocupació és el principal agent que informa de les condicions de feina al TANS, donat que aquesta funció és una de les essencials que aquest professional realitza el PL en el model d'inclusió de TAS i d'aquesta manera ho han manifestat quasi els 70% dels treballadors protagonistes del procés (veure a l'apartat de GRÀFIQUES la corresponent a la [Gràfica 69. Suport al TANS relatiu a la informació del tipus de feina a realitzar i condicions](#)). El que sí és realment significatiu, segons han expressat els TANS i que s'observa a la [Gràfica 1](#), és que a mesura que transcorre la seva experiència laboral són els agents propis de l'empresa, manifestat en el 84,8% dels casos, qui majoritàriament aporten informació relativa sobre els possibles canvis de feina, dels torns, etc. o d'altres contingències que es puguin donar a l'entorn laboral i que afecten al treballador (per a una major concreció veure [Gràfica 70. Suport al TANS relatiu a la informació de les condicions laborals després de l'adaptació inicial](#)).

- Hipòtesi 1.2

A més del PL, i davant les possibles contingències que es pugui trobar el TANS relacionades amb la seva feina, es manifesta dintre de l'empresa la disponibilitat de recursos de suport.

Gràfica 2. Suport del PL davant situacions determinades

PL ofereix suport contingències	SÍ PL	NO PL	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Ajuda quan tens qualque problema	20,2	79,8	SÍ P										
Canvis de torn... a qui demanes	19,7	80,3	SÍ P										
Si has de presentar una queixa	33,5	66,5	SÍ P										
Univers= 160													

□ Resultat:

S'observa en la [Gràfica 2](#) la disponibilitat de suport dintre de l'empresa, ja que en les tres situacions descrites el TANS manifesta la seva confiança amb les ajudes proporcionades pels empleats. Així podem observar que (a) davant un problema relacionat directament amb la tasca un 79,8% de les respostes efectuades pels TANS, aquests manifesten acudir al mateix personal de l'entorn laboral, concretament un 45,5% i un 37,3% demanen suport al supervisors/encarregats i companys de treball respectivament (veure [Gràfica 71. Davant algun problema relacionat amb la feina...](#))

especificar en aquest apartat, i no en cada hipòtesi de referència, amb la finalitat d'alleugerar la quantitat de les dades aportades, incloent només les gràfiques considerades més significatives.

Per altra part, podem observar (b) com davant una exigència o una petició personal com pugui ser un canvi de torn en un dia determinat, també el TANS acudeix majoritàriament al personal de l'empresa en un 80,3% de les respostes registrades, de les quals un 73,8% d'aquestes s'adrecen directament al supervisor/encarregat sense que es produeixi la inferència del PL (veure [Gràfica 72. Necessitat de canviar un torn...](#))

Un altre indicador important que cal destacar (c) és que davant situacions que puguin ser considerades conflictives pel TANS (per exemple, situacions on hagi estat injustament tractat) sols un 33,3% de les respostes expressades indiquen al PL com el recurs de suport a qui acudeixen, mentre que el 47,1% de les respostes impliquen plenament al supervisor/encarregat com l'agent que pot reconduir aquestes situacions de conflicte (veure [Gràfica 73. Davant una queixa important a qui acudeix el TANS](#))

Per tant, en les tres situacions descrites el TANS contempla als empleats com agents de suport als quals pot adreçar-se segons les necessitats que se presentin en cada situació determinada.

- Hipòtesi 1.3

En els processos d'inclusió laboral el TANS rep l'ajuda o suport d'altres empleats ja sigui per l'absència del PL o per pròpia iniciativa dels mateixos empleats.

Gràfica 3. Suport d'altres empleats

Support d'altres empleats	SÍ	NO	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Ajuda companys sense sol·licitar-ho	84	16	SÍ										
Demanda d'ajuda relativa a la feina	83	17	SÍ										
Univers= 160													

□ Resultat:


Tal com han expressat els TANS, l'ajuda i col·laboració dels empleats de l'empresa és pràcticament una qualitat intrínseca de la cultura dels llocs de treballs ocupats. L'ajuda directa relacionada amb la tasca que el TANS rep sense sol·licitar-la expressament, es manifesta en el 84,3 % dels processos, mentre que la demanda d'ajuda als empleats de l'empresa sobre qüestions relacionades amb la feina que realitza el TANS s'ha observat en un 82,7% de les experiències descrites, tal com reflexa la *Gràfica 3*. Aquests percentatges es poden considerar significatius per dues raons determinades:

(a) En primer lloc, és remarcable que dintre de l'empresa ordinària els empleats s'impliquen en la tasca que realitza el TANS ajudant-lo sense que aquest ho sol·liciti expressament, ja sigui a causa de les característiques del lloc de feina o perquè existeix una incidència directa en quant a què afecta al seu rendiment laboral (veure [Gràfica 74. Ajuda dels empleats al TANS sense demanar-ho](#)).

(b) Per altre part, és important anotar que malgrat un 17,3% dels TANS manifesten que no demanen ajuda als empleats, sí la sol·liciten al PL amb una incidència d'un 13,6% (veure [Gràfica 75. Principals agents de suport del TANS davant problemes...](#)) És significatiu i molt positiu l'elevat nombre de TANS que expressen la iniciativa de demanar l'ajuda majoritàriament dels seus companys o supervisors, donat que s'ha observat en el 96,3% de les situacions (s'inclou aquí, també al PL).

□ Valoració Objectiu 1:

En les tres hipòtesis plantejades s'ha observat segons han expressat els TANS, que en els processos d'inclusió laboral es manifesta de manera significativa (a) la presència d'altres agents de suport, al marge de la tasca que ve realitzant el PL; (b) davant la necessitat i demanda d'ajuda expressada pel TANS es manifesta la disponibilitat dels recursos de suport; i (c) la iniciativa dels companys de treball i/o supervisors en la implicació ja sigui per l'absència del PL o per la demanda expressa del TANS.

Objectiu 2		Enunciat
		2. Conèixer si en la majoria dels processos d'inclusió laboral es dóna, durant el transcurs de l'etapa de la contractació, un canvi en les tasques laborals, així com la disponibilitat dels suports per a l'aprenentatge d'aquestes.
		Hipòtesis
		2.1 Si durant l'inici del procés d'inclusió, el PL s'esdevé com el principal agent que proporciona suport al TANS per a l'aprenentatge de les tasques, a posteriori davant la incidència de noves tasques són els agents naturals de l'entorn laboral els principals elements de suport per aquests treballadors.

OBJECTIU 2

Conèixer si en la majoria dels processos d'inclusió laboral es dóna, durant el transcurs de l'etapa de la contractació, un canvi en les tasques laborals, així com la disponibilitat dels suports per a l'aprenentatge d'aquestes.

- Hipòtesi 2.1

Si durant l'inici del procés d'inclusió, el PL s'esdevé com el principal agent que proporciona suport al TANS per a l'aprenentatge de les tasques, a posteriori davant la incidència de noves tasques són els agents naturals de l'entorn laboral els principals elements de suport per aquests treballadors.

Gràfica 4. Suport aprenentatge de tasques (inicials i noves)

Inici procés inclusió	SÍ PL	NO PL	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Suport aprenentatge inicial tasques	57,98	42,02	SÍ P	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Al llarg del procés inclusió													
Suport aprenentatge noves tasques	18,98	81,02	SI P	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Univers= 160													

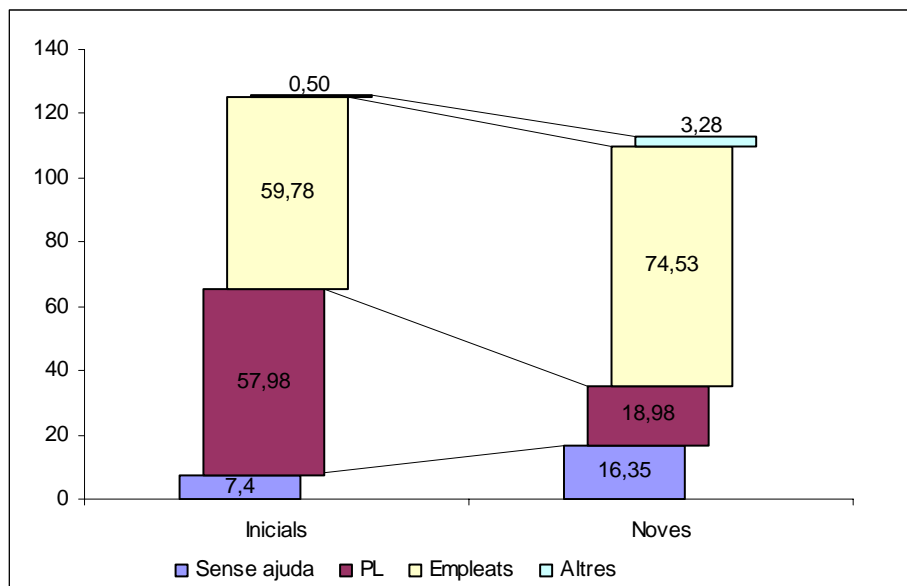
□ Resultat:

Les dades analitzades, fruit de les descripcions de les tasques que els mateixos TANS realitzen dintre de la seva empresa amb els agents de suport implicats en cadascuna, demostren clarament que malgrat el PL sigui el principal agent de suport en quant a proporcionar els aprenentatges inicials que es requereixen per desenvolupar la seva feina, aquest deixa de ser l'agent clau un cop el TANS ha adquirit aquests aprenentatges.

És evident que el TANS, quan és contractat requereix d'un suport directe que faciliti l'adquisició de les habilitats necessàries per desenvolupar les tasques per les quals ha estat contractat inicialment. De fet però, en la majoria dels processos, un cop superada l'etapa d'entrenament o d'estabilització (depèn de cada situació), el TANS requereix de nous suports amb l'objectiu d'adquirir nous aprenentatges bàsics per desenvolupar tasques noves o modificacions a les que anteriorment estava realitzant. És en aquesta situació on és rellevant el suport proporcionat pels empleats, analitzant les respostes manifestades pels TANS a la Gràfica 5. Principals agents de suport en l'aprenentatge de tasques (veure [Taula de continència 1](#)), podem veure que la intervenció directa del PL es desenvolupava en els 19% dels casos, mentre que el suport proporcionat pels empleats (companys de treball i supervisor) es manifestà en el 74,53% dels casos.

Per altra part, cal recalcar el fet que es doni un increment significatiu en el percentatge de tasques on el TANS no requereix del suport de cap agent; això s'ha observat en un 16,35 % dels casos.


Gràfica 5. Principals agents de suport en l'aprenentatge de tasques



□ *Valoració Objectiu 2:*

En els processos d'inclusió laboral al llarg del període de contractació del TANS, es pot afirmar que es dona un canvi en les tasques que inicialment va començar a realitzar, ja sigui per modificacions en les mateixes o per l'aprenentatge de noves tasques que es requereixen per circumstàncies laborals.

De la hipòtesi plantejada es pot afirmar que *durant al transcurs del procés d'inclusió, els empleats de l'empresa es configuren en agents primaris de suport* en tant que proporcionen les ajudes necessàries al TANS per realitzar noves tasques o per facilitar-li l'adequació a les modificacions que es puguin donar a les tasques fins ara desenvolupades.

Objectiu 3		Enunciat
		3. Conèixer la valoració expressada pel TANS, sobre quines són les seves necessitats de suport en funció del temps d'intervenció directa del PL
		Hipòtesis
		3.1. En els processos d'inclusió laboral existeix una relació directe entre el temps de contractació del TANS i el temps d'intervenció directe del PL.
		3.2. En els processos d'inclusió, la variabilitat del temps de suport proporcionat pel PL està en relació al tipus de necessitat de suport que presenta el TANS

OBJECTIU 3

Conèixer la valoració, expressada pel TANS, sobre quines són les seves necessitats de suport en funció del temps d'intervenció directa del PL.

- Hipòtesi 3.1

En els processos d'inclusió laboral existeix una relació directe entre el temps de contractació del TANS i el temps d'intervenció directe del PL.

Temps de contractació del TANS / Temps de suport del PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(9)} = 20,898$ ($p = 0,013$)	$C_{(9)} = 0,338$ ($p = 0,013$)	162

(Veure [Taula de contingència 2](#))

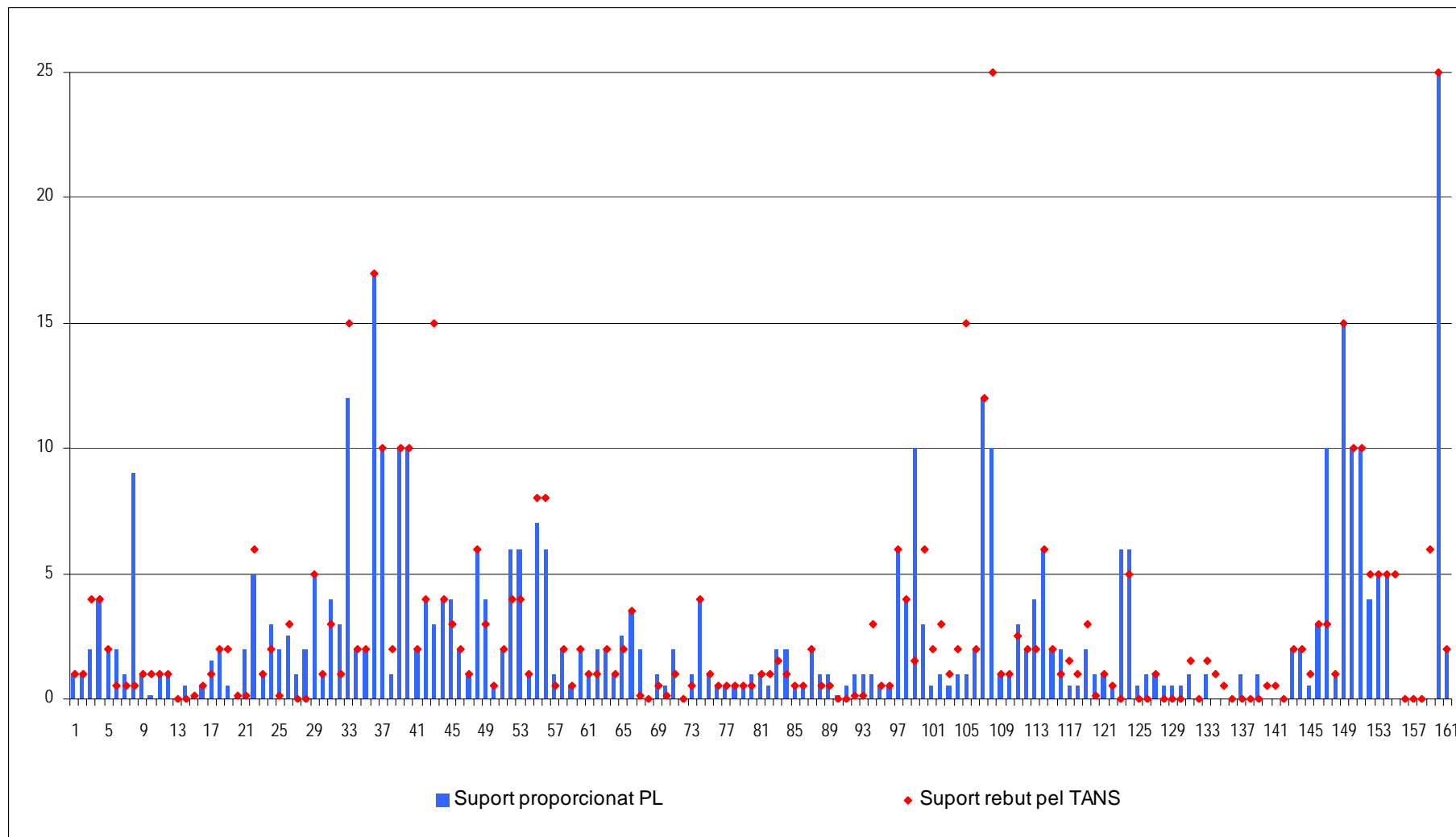
□ Resultat:

Les dades obtingudes ens indiquen que existeix una relació significativa entre el temps de contractació/col·locació del TANS a l'empresa i el temps de suport que el PL dedica al treballador. Un 33% i un 42% dels TANS manifesten que el PL els hi dedica setmanalment una intervenció directe (dintre de l'empresa) de menys d'1 hora i d'1 a 3 hores, respectivament (veure [Gràfica 76](#). Temps de suport del PL expressat pels TANS). A més, el 20,6% i el 51,9% dels treballadors porten contractats entre 12-24 mesos i més de 37 mesos respectivament. *El temps de suport proporcionat pel PL disminueix en funció de la continuació per part del TANS del procés d'inclusió laboral, ja que va adquirint les habilitats necessàries per desenvolupar la feina correctament i adaptar-se plenament a l'empresa.*

De manera descriptiva, observant la *Gràfica 6* es pot veure el resultat de les dades aportades en relació al temps de suport que manifesten que reben els TANS i el temps d'intervenció directa que han expressat que proporcionen els PL. Si observem la gràfica veiem clarament que la majoria dels TANS valoren que el nombre d'hores de dedicació del PL és més elevat que el nombre d'hores que manifesten que proporcionen els PL. Els motius d'aquesta diferència pot ser causada pel fet que els TANS poden comptabilitzar com a suport el fet presencial de PL a l'entorn laboral la presència del PL¹³², mentre que aquest professional pot considerar el temps de suport en funció de les tasques d'ajuda o d'interacció directa entre el TANS i ell, i no considerar altres tasques com puguin ser la consolidació de relacions socials, l'aplicació d'estratègies per aconseguir suport natural, etc.

¹³² Des del punt de vista de la metodologia de TAS en de recordar el sistema de registre del temps d'intervenció (*Fitxa de registre del Temps d'Intervenció*) que es dividia en temps d'intervenció directe i indirecte. El temps d'intervenció directe es relaciona en el temps en què el PL ensenya les habilitats necessàries per a l'adaptació a l'empresa, mentre que el temps d'intervenció indirecte feia referència al temps que el PL és dintre de l'entorn laboral però al marge del TANS (retirada o absència d'aquest per tal de determinar el nivell d'adquisició dels aprenentatges). També, en relació a la presència del PL s'ha de considerar el fet de comptabilitzar dintre d'aquest nombre d'hores les interaccions que tot PL efectua dintre de cada empresa amb els empleats, i que aquest tal vegada no ho comptabilitza com hores de suport directe adreçat al TANS.

Gràfica 6. Temps de suport proporcionat pel PL / Temps de suport rebut pel TANS.



- Hipòtesi 3.2.

En els processos d'inclusió la variabilitat del temps de suport proporcionat pel PL està en relació al tipus de necessitat de suport que presenta el TANS. [a28i/a6]

Tipus de necessitat de suport / Temps intervenció directa PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)} = 29,677$ ($p = 0,000$)	$C_{(6)} = 0,396$ ($p = 0,000$)	160

(Veure [Taula de contingència 3](#))

□ Resultat:


S'ha evidenciat una relació significativa entre el tipus de necessitat de suport que presenten els TANS i el temps d'intervenció directa que proporcionen els PL. Això implica que la intervenció que duu a terme el PL, en la majoria de les situacions és ajustada a les necessitats de suport que presenten els TANS. Hem de tenir present que un 57,5% dels treballadors presentaven necessitats de suport de tipus limitat. Per altra part, és de destacar que el 75,9% dels treballadors reben una dedicació setmanal del PL de menys de 3 hores a la setmana sense que afecti negativament al procés d'inclusió laboral d'aquests.

□ *Valoració Objectiu 3:*

A partir de les dues hipòtesis plantejades referides a les valoracions expressades pels TANS sobre el temps de suport que el PL li proporciona, podem inferir que (a) el temps de suport del PL disminueix en funció del transcurs del temps de contractació (sempre i quant el TANS vagi adquirint les habilitats necessàries per realitzar correctament la seva feina) i (b) es manifesta una relació significativa amb el tipus de necessitat de suport que presenten els TANS.

De totes maneres, és important recalcar les opinions aportades pels mateixos TANS sobre el perquè han considerat suficient el temps de suport que el PL els hi dedicava. Serveixin doncs, les següents valoracions.

Inicials del TANS	Consideres suficient el temps de suport que et dedica el PL a la setmana? Per favor, pots raonar la teva resposta
PSM	<i>Jo ja se realitzar les tasques</i>
JC	<i>Cada vez me siento más seguro de mi trabajo</i>
LS	<i>Ja sé fer la feina correctament i em sento a gust a l'empresa</i>
OMLL	<i>Ja tinc la suficient autonomia en la meva feina</i>
MEVV	<i>Si perquè va durar sis mesos, cada cop menys temps setmanal mentre m'adaptava al lloc de treball però després amb un seguiment mensual ja és suficient</i>
UD	<i>Me encuentro bien en el trabajo, no va a haber más problemas</i>
ER	<i>Pido ayuda a los compañeros o encargado</i>
BFA	<i>Sí, porque yo ya se me lo que tengo de hacer de memoria y no me hace falta mirarme la hoja de dibujos</i>
MAV	<i>Hace tiempo que estoy trabajando y domino las tareas. Si le necesito se lo comunico</i>
GBC	<i>Porque me valgo yo mismo, a veces lo llamo.</i>
JGS	<i>Yo solo puedo hacerlo</i>
PGC	<i>Ara mateix, més que suport és tenir contacte</i>
DMG	<i>Porque yo sé hacer las bolsas bien</i>
VCS	<i>Porque sé hacer bien mi trabajo</i>
PGT	<i>Porque el trabajo lo hago bien, sólo hay que controlar mi producción</i>
TBG	<i>Porque los compañeros me ayudan</i>
LMRA	<i>Porque yo me baso en lo que me dicen mis compañeros o el encargado, que es lo más importante.</i>
MOM	<i>Perquè he après a fer la feina</i>
LNS	<i>Perquè si tinc algun problema ja ho dic a l'encarregat o a algun company.</i>
MNM	<i>Conozco las tareas y es suficiente</i>
NCP	<i>Si tengo necesidad de más apoyo el PL me dedica más tiempo</i>
PCC	<i>Le comento temas de trabajo y si tengo algún problema</i>
NFP	<i>Ya se hacer mi trabajo</i>
AMGM	<i>Si hem passa alguna cosa, telefono (al PL)</i>
JRTA	<i>Para aprender cosas nuevas</i>
IMP	<i>Porque cuando tengo algún problema acudo al responsable</i>
JSE	<i>Perquè de moment no tinc problemes a la feina</i>
MRT	<i>La meva preparadora laboral ve aproximadament una vegada al mes si tot va bé, perquè jo ja me'n desfaig amb la feina</i>
PB	<i>Porque no hace falta más tiempo y porque el PL está disponible si yo le llamo.</i>
JM2	<i>Porque las cosas van bien.</i>
CCH	<i>Sí, porque no tengo ningún problema y si lo tengo puedo llamarle por teléfono</i>

Objectiu 4a		Enunciat
		4a Determinar si en la majoria dels processos d'inclusió laboral duts a terme pels TANS es donen múltiples relacions contextuais dintre de l'entorn laboral.
		Hipòtesis
		4.1a. En la majoria dels processos d'inclusió laboral s'observa que el TANS disposa dels suports o ajudes relacionades amb la feina proporcionats per altres empleats que treballen en diferents entorns de l'empresa
		4.2a. La disponibilitat dels suports o ajudes relatives a situacions que no estan directament relacionades amb la tasca és més significativa com més temps de contractació presenta el TANS.

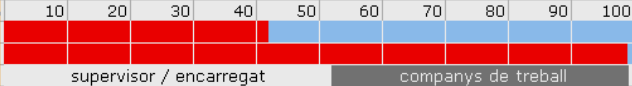
OBJECTIU 4a

(a) Determinar si en la majoria dels processos d'inclusió laboral duts a terme pels TANS es donen múltiples relacions contextuais dintre de l'entorn laboral.

- Hipòtesi 4.1a

En la majoria dels processos d'inclusió laboral s'observa que el TANS disposa dels suports o ajudes relacionades amb la feina proporcionats per altres empleats que treballen en diferents entorns de l'empresa.

Gràfica 7. Generalització dels suport relatius a la tasca

Generalització dels suports relacionats amb la feina	SÍ	NO	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
Companys d'altres seccions proporcionen suport	43	57,2											
Davant un problema i absència del PL demanen ajuda	99	0,6											
Univers=160													

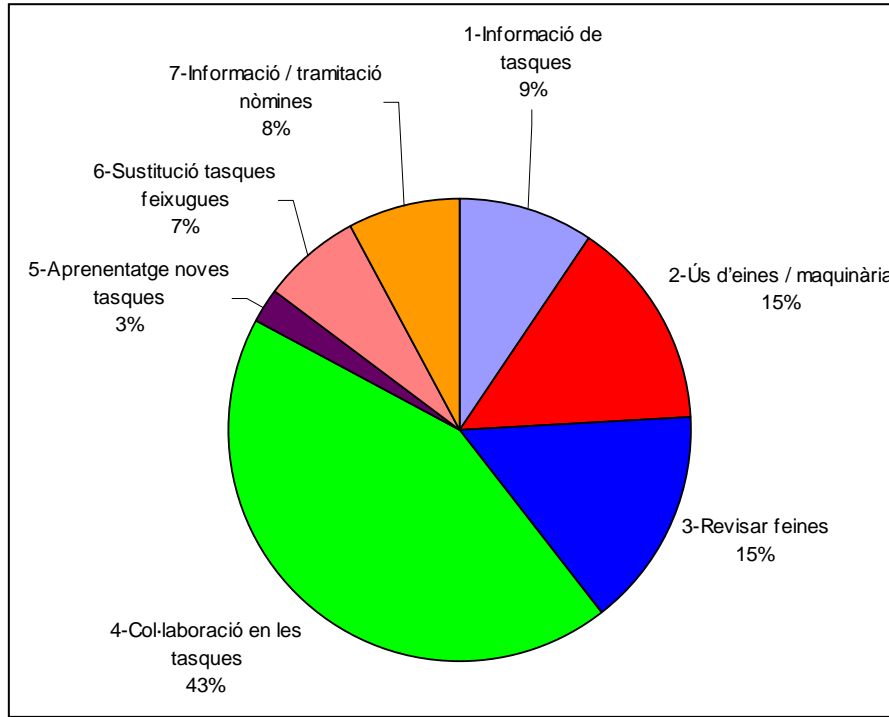
□ Resultat:

La disponibilitat de suports proporcionats per altres empleats que normalment no treballen en el mateix entorn del TANS (dependències o seccions) s'ha constatat en el 43 % de les situacions analitzades. És important recalcar aquest resultat ja que *implica l'existència d'una interacció entre el TANS i altres empleats de l'empresa, amb els quals normalment no hi ha una proximitat física en la realització de la feina diària.*

L'anàlisi de contingut de les respostes expressades pels TANS sobre les ajudes més significatives relacionades amb la feina i que són proporcionades pels empleats no

pròxims¹³³ al treballador, ens permet establir la següent classificació i conèixer la seva incidència tal com es reflexa a la *Gràfica 8*.

Gràfica 8. Tipologia de les ajudes més significatives proporcionades per altres empleats



Per altra part, tal com han expressat els PL, en les situacions on aquest no hi és present i en les quals es manifesta un problema relacionat amb la feina, situacions on és evident la necessitat de proporcionar suport al TANS, s'ha observat que *pràcticament el 99% dels TANS manifesten expressar la demanda d'ajuda als seus companys o als seus respectius supervisors* (veure [Gràfica 77](#). Demanda de suport del TANS davant l'absència del PL).

- Hipòtesi 4.2a

La disponibilitat dels suports o ajudes relatives a situacions que no estan directament relacionades amb la tasca és més significativa com més temps de contractació presenta el TANS.

¹³³ Empleats que normalment no treballen junt al TANS, és a dir, que no es manifesta una proximitat física a l'hora de desenvolupar la tasca diària, i que normalment pertanyen a altres seccions o dependències de l'empresa.

Ajuda no relacionada amb la feina / Temps de contractació - col·locació del TANS		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(3)} = 11,342$ ($p = 0,010$)	$C_{(3)} = 0,257$ ($p = 0,010$)	160

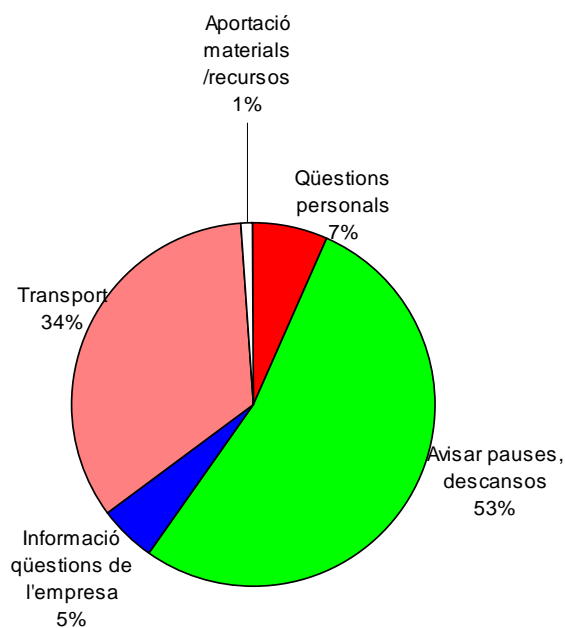
(Veure [Taula de contingència 4](#))

□ Resultat:

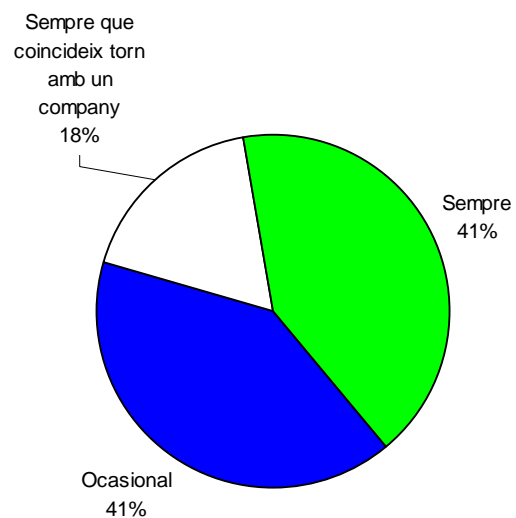
Les dades obtingudes corroboren la relació significativa que es manifesta entre les ajudes que proporcionen els companys de treball en situacions no implicades directament amb la feina (73,1%) i el temps que fa que el TANS treballa a l'empresa. És evident doncs, que *la continuïtat i/o estabilitat del procés d'inclusió dels TANS dintre de l'empresa com un empleat més, possibilita que els companys de treball proporcionin ajudes o suports en tota una diversitat de situacions que no se relacionen directament amb la realització de la tasca, sinó amb el conjunt de l'ambient i la cultura laboral de cada empresa* (desplaçament de l'empresa a casa, pauses de descans, etc.)


I de l'anàlisi de contingut de les respostes efectuades pels TANS sobre quines han estat les ajudes més significatives no relacionades amb la feina proporcionades pels companys de treball, podem configurar la tipologia d'aquestes i conèixer la seva regularitat, tal com s'observa a les següents gràfiques.

Gràfica 9. Tipologia de les ajudes no relacionades directament amb la tasca proporcionades pels companys de treball



Gràfica 10. Regularitat en que es proporcionen les ajudes no relacionades amb la tasca



Objectiu 4b	 <p>4b. Existència d'interaccions contextuals externes</p>	Enunciat
		4b. Determinar si en la majoria dels processos d'inclusió laboral duts a terme pels TANS es donen múltiples relacions contextuals externes a l'entorn laboral.
		Hipòtesis
		4.1b. Els TANS que tenen companys d'altres seccions que l'ajuden o assessoren en aspectes relatius a la feina són els que participen en activitats d'oci, de lleure, o d'esports, etc., amb els companys de l'empresa fora de l'horari laboral
		4.2b. Donat que la freqüència de participació en les activitats fora de l'entorn laboral del TANS és relativament baixa, s'evidencia la necessitat d'aquests de participació en aquets tipus d'activitats.
		4.3b. La majoria dels TANS que han manifestat la necessitat de participació en activitats fora de l'entorn laboral amb els companys de treball han estat assessorats per aquests per la resolució de qüestions personals no relacionades amb la feina

OBJECTIU 4b

(b) Determinar si en la majoria dels processos d'inclusió laboral duts a terme pels TANS es donen múltiples relacions contextuals externes a l'entorn laboral.

- Hipòtesi 4.b1

Els companys d'altres seccions que ajuden o assessoren als TANS en aspectes relatius a la feina són els que també participen en activitats extralaborals fora de l'horari laboral.

Participació del TANS a activitats fora de l'empresa / Suport d'empleats d'altres departaments <i>relacionades</i> amb la feina		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)} = 4,624$ ($p = 0,032$)	$C_{(1)} = 0,169$ ($p = 0,032$)	157

(Veure [Taula de contingència 5](#))

Suport a situacions <i>no relacionades</i> directament amb la tasca / Participació del TANS a activitats fora de l'empresa		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)} = 8,753$ ($p = 0,003$)	$C_{(1)} = 0,229$ ($p = 0,003$)	158

(Veure [Taula de contingència 6](#))

□ Resultat:

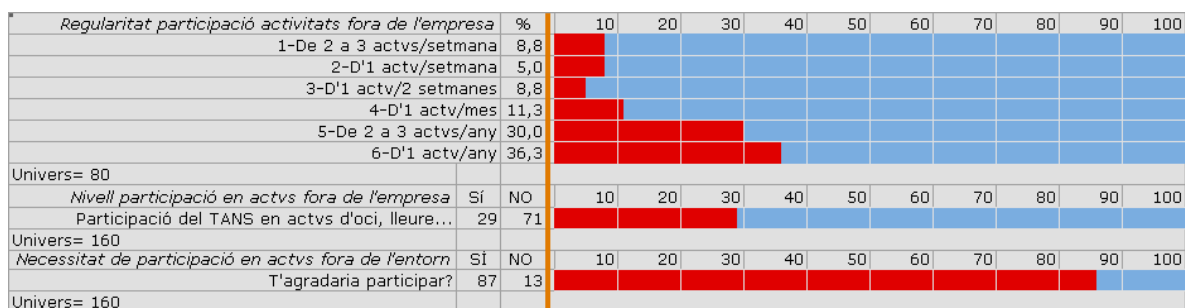
Els resultats obtinguts ens indiquen la validesa de la hipòtesi donat que s'observa relació entre les dues variables analitzades. És a dir, els TANS que participen amb els altres empleats en activitats de lleure fora del marc laboral (29,1%) són els que també reben suport d'altres empleats referent a la feina, malgrat no estiguin dintre del mateix departament i/o entorn físic (veure [Gràfica 79. Participació dels TANS en activitats d'oci fora de l'empresa](#)).

Igualment s'observa una relació molt significativa entre els TANS que reben suport d'altres companys de l'empresa (73,1%) malgrat sigui en qüestions no relacionades directament amb la tasca (transport per a anar a casa, avisar per anar a dinar, etc.) i, els TANS que participen conjuntament amb els companys a les activitats de lleure fora de l'entorn laboral. És de considerar que l'obtenció d'aquest resultat implica l'existència d'una certa consistència i estabilitat en les interaccions entre els companys de treball i els TANS, interaccions socials que es manifesten no únicament dintre de l'entorn laboral, sinó que també es generalitzen fora del marc laboral.

- Hipòtesi 4.b2

Donat que la freqüència de participació en les activitats fora de l'entorn laboral del TANS és relativament baixa, s'evidencia la necessitat d'aquests de participació en aquets tipus d'activitats.

Gràfica 11. Participació en activitats d'oci



□ Resultat:

En els programes de TAS, l'extensió dels suports centrats en accions d'inclusió social externs a l'entorn laboral no és destaca com una prioritat remarcable. El percentatge de

participació dels TANS amb els seus companys de treball en aquest tipus d'activitats externes al marc laboral ha estat d'un 29% dels casos. El que sí és significatiu, segons han manifestat els TANS, és la necessitat de participar en aquestes activitats de lleure junt als empleats de l'empresa, donat que un 87% ho ha corroborat.

Per altra part, observant la *Gràfica 11*, la regularitat de participació dels TANS en aquestes activitats d'oci és majoritàriament entre una i tres activitats a l'any, fet que representa un 36,3% i un 30% respectivament.

- Hipòtesi 4.b3

La majoria dels TANS que han manifestat la necessitat de participar en activitats fora de l'entorn laboral amb els companys de treball, han estat assessorats per aquests en la resolució de qüestions personals no relacionades amb la feina.

Orientar al TANS qüestions personals / Participació activitats fora de l'empresa		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)} = 5,589$ ($p = 0,018$)	$C_{(1)} = 0,188$ ($p = 0,018$)	152

(Veure [Taula de contingència 7](#))

- Resultat:

Es dona una relació significativa entre els companys de treball que manifesten que han assessorat o orientat al TANS en la resolució d'algun problema o qüestió personal (s'ha donat en un 59% de les experiències) i els TANS que han manifestat participar junt als altres empleats en activitats fora de l'empresa. S'entén que els companys de treball, en alguns moments del procés d'inclusió, ajuden al TANS en les qüestions i aspectes de tipus personal, que poc o res tenen a veure amb l'empresa, i que és producte de les interaccions socials que es van consolidant i reafirmant no sols dintre de l'empresa, sinó també a l'hora en què el TANS participa a l'igual que la resta de companys de les activitats de lleure que de mica en mica es van realitzant.


□ *Valoració Objectiu 4*

Podem afirmar que en la majoria dels processos d'inclusió laboral es donen múltiples interaccions socials entre els TANS i els empleats de l'empresa en distints contextos, ja siguin internes o externes a l'entorn laboral. En les situacions analitzades s'ha observat com el TANS disposa dels suports proporcionats per altres empleats encara que no treballin en el mateix entorn físic o proper, per resoldre aspectes relacionats o no amb la feina que està desenvolupant.

Un aspecte important a considerar és la iniciativa que presenten els TANS de demanar ajuda o suport als seus companys davant possibles contingències que es puguin produir dintre de l'entorn laboral. Considero que en aquest aspecte és important la tasca del PL en tant que ensenya al TANS estratègies d'intervenció per:

- (a) Identificar l'aparició d'una contingència determinada (no saber com realitzar una determinada tasca, què fer quan s'ha acabat amb una tasca concreta, com realitzar la feina si es és dona la presència d'un nou company, etc.)
- (b) Generar la recerca d'alternatives de suport davant la identificació d'aquestes contingències (com puguin ser canvis en la realització de les tasques, increment de la seqüenciació de les mateixes, increment en el rendiment en un moment determinat, etc.).

Una altra valoració important a recalcar és la necessitat expressada que han manifestat els TANS referida a la participació en activitats fora del marc laboral amb els seus companys de treball. La participació dels TANS en aquest tipus d'activitats implica un increment de les interaccions socials, suposa un element positiu que afavoreix la inclusió social en tant que fomenta la disponibilitat dels companys de treball per arribar a considerar al TANS com un igual, i el tenir present altres àmbits de la seva vida (externs al món laboral), que també suposen un pilar per al seu desenvolupament com a persona (orientació dels companys de treball al treballador sobre qüestions personals, etc.)

Objectiu 5		Enunciat
		5 Determinar si en los procesos de inclusión laboral dentro de la empresa ordinaria los TANS manifiestan que su trabajo requiere una interacción (colaboración) con los demás empleados.
		Hipòtesis
		5.1. Una de les principals característiques dels llocs de treball aconseguits pels serveis de TAS és que les feines que han de realitzar els TANS requereixen d'una interacció amb els empleats de l'empresa

OBJECTIU 5

Determinar si en els processos d'inclusió laboral dintre de l'empresa ordinària, els TANS manifesten que la seva feina requereix una interacció amb altres empleats.

- Hipòtesi 5.1

Una de les principals característiques dels llocs de treball aconseguits pels serveis de TAS és que les feines que han de realitzar els TANS requereixen d'una interacció amb els empleats de l'empresa.

Realitzar la feina amb col·laboració / Rebre ajuda dels companys sense demanar-la		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(4)} = 45,408$ ($p = 0,000$)	$C_{(4)} = 0,431$ ($p = 0,000$)	159

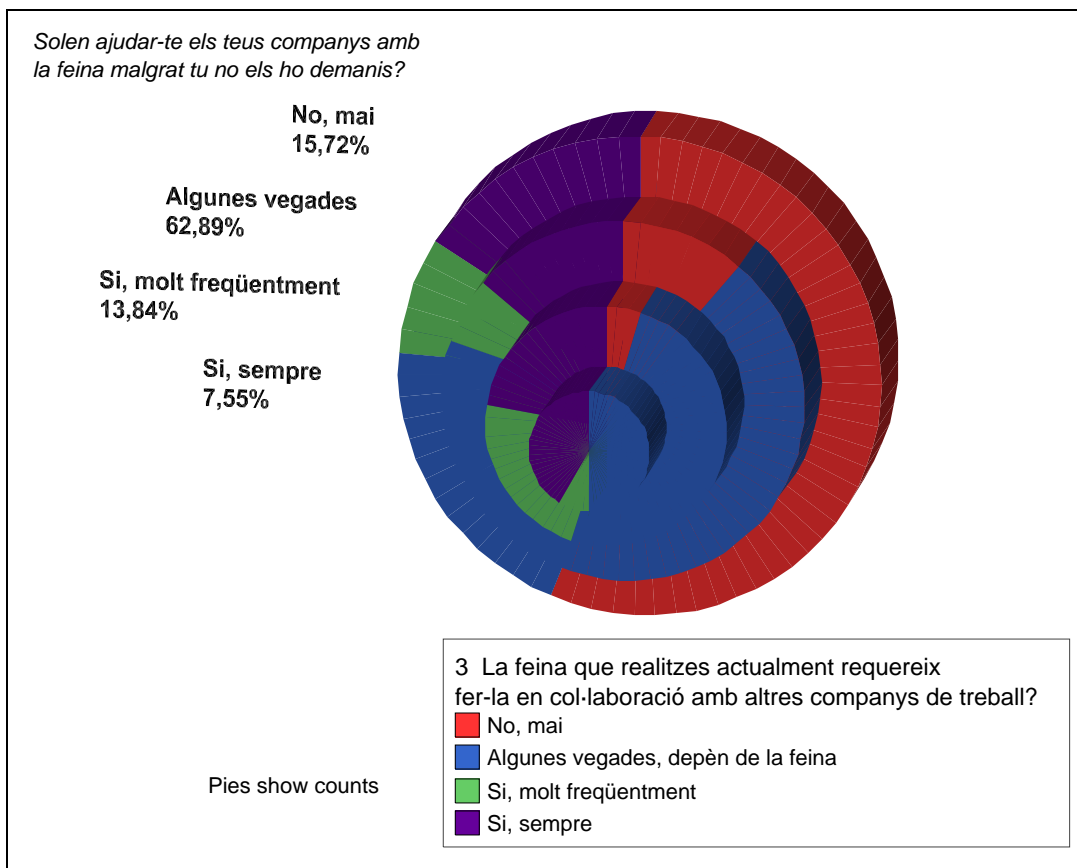
(Veure [Taula de contingència 8](#))

□ Resultat:


Les dades aportades ens indiquen que existeix una relació significativa entre les característiques que presenten els llocs de treball i el tipus de feina que els TANS han de realitzar, que es caracteritzen sobre tot per l'elevat grau de col·laboració que requereixen, i així ho han manifestat un 83,8% dels treballadors (veure [Gràfica 81. Realització de la feina amb col·laboració](#)). Aquest tret de col·laboració a l'hora de realitzar la feina implica la necessitat d'ajudar-se i de proporcionar-se suport mutuament, ja que d'aquesta interacció dependrà en moltes ocasions, no sols la consecució d'un rendiment òptim sinó també, d'una producció de qualitat.

En els processos d'inclusió la col·laboració implica, a més d'una interacció mútua, proporcionar ajudes encaminades a solucionar possibles problemes, és a dir, implica preveure les contingències negatives i oferir les alternatives o ajudes adients sense esperar que el company les demani. Així, analitzant a Gràfica 12, podem observar com aquestes situacions es relacionen entre si tal com ho han expressats els respectius protagonistes.

Gràfica 12. Realització de la feina amb col·laboració / Rebre ajuda dels companys sense demanar-la



Veiem, doncs, que en els casos on els TANS han manifestat que el company de treball no els ajuda mai (15,72%) corresponen a les situacions on es dona un percentatge més elevat de les feines que no requereixen d'una col·laboració entre els companys de treball (56%), mentre que a l'altra extrem s'observa que, en les situacions on el TANS ha manifestat que sempre el company de treball l'ajuda en la feina sense sol·licitar-ho (7,5%), es significatiu el percentatge de les feines que requereixen *sempre* d'una col·laboració.(41,67%).

Objectiu 6		Enunciat
		6. Conèixer el grau de protagonisme del TANS en la conducció del seu procés d'inclusió laboral
		Hipòtesis
		6.1. La realització de la PCP elaborada de forma conjunta entre el TANS i altres agents de suport no es duu a terme de manera generalitzada dintre dels processos d'inclusió
		6.2. En els processos d'inclusió on no s'ha realitzat l'elaboració d'una PCP encaminada a millorar la feina, el company de treball s'esdevé en el principal agent que proporciona suport al TANS
		6.3. En els programes de TAS es pot afirmar que sempre que es comença a desenvolupar una PCP es dona una continuïtat en la seva aplicació.
		6.4. En els processos d'inclusió laboral, el TANS no aprofita els recursos formatius que l'empresa posa a disposició dels empleats per millorar la feina
6.5. La majoria dels TANS, que reben informació per part dels companys sobre aspectes relatius a l'empresa són els que utilitzen els recursos formatius que l'empresa proporciona als empleats per millorar el treball diari.		
6.6. En els programes de TAS, el TANS té elements de control centrats en la identificació del suport que li permeten ser un agent causal i conductor del seu procés d'inclusió.		

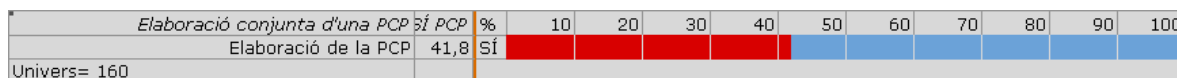
OBJECTIU 6

Conèixer el grau de protagonisme del TANS en la conducció del seu procés d'inclusió laboral.

- Hipòtesi 6.1

La realització de la PCP elaborada de forma conjunta entre el TANS i altres agents de suport no es duu a terme de manera generalitzada dintre dels processos d'inclusió.

Gràfica 13. *Elaboració conjunta PCP*



□ Resultat:

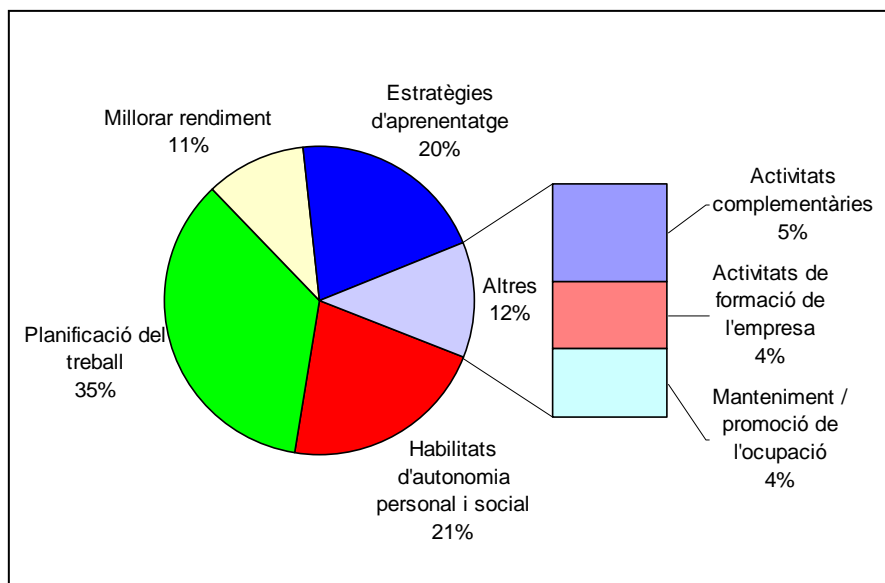
La constatació que un 41,8% dels TANS expressin que participen d'una manera o altra en accions que s'integren en un programa encaminat a millorar la seva adaptació laboral és realment un percentatge a tenir en consideració, donat que a la pràctica diària la realització

d'una PCP on hi participi a més, el company de treball, no està molt generalitzat dintre de l'aplicació de la metodologia del TAS.

És molt positiva la percepció per part del TANS que la seva experiència laboral està emmarcada en un procés o dins d'una experiència on hi col·laboren a més del PL, altres agents que tenen com a finalitat potenciar en la mesura del què sigui possible la seva inclusió laboral.

Per altra part, l'anàlisi de contingut de les distintes accions descrites i que formen part de la PCP, ens permet conèixer quines són les prioritats que han generat unes intervencions determinades i establir una classificació tal com s'observa a la gràfica següent.

Gràfica 14. Tipologia de les principals accions que formen part de la PCP



Podem observar per tant, que les principals accions que han configurat la PCP estan adreçades a millorar la *planificació del treball* que ha de realitzar el TANS (ha suposat un 35% d'aquestes accions), treballar aspectes d'habilitats d'autonomia personal i social i, desenvolupar estratègies d'aprenentatge (en un 21% i 20% respectivament), entre d'altres.

- Hipòtesi 6.2

En els processos d'inclusió on no s'ha elaborat una PCP encaminada a millorar la feina, el company de treball s'esdevé en el principal agent que proporciona suport al TANS.

Gràfica 15. Inexistència de PCP, existència d'agents de suport

Inexistència de PCP si proporcionen suport	Sí	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
PL (indicacions)	28,3	Sí										
Companyes de treball (indicacions)	71,7	Sí										
Univers= 160												

□ Resultat:

El fet que el TANS no tingui elaborada una PCP que l'ajudi a dirigir la seva carrera i futur laboral no implica que no es proporcionin els suports adients, o que el treballador no sàpiga a qui acudir davant algunes contingències que puguin afectar a la seva feina. Pràcticament els 72% dels TANS, que han manifestat que no s'ha realitzat o que desconeixen que es duu a terme alguna PCP, han expressat que és el company de treball qui els hi proporciona suport indicant-li la tasca que ha de realitzar, així com la manera més adequada per desenvolupar-la. Per altra part, també és important el fet de saber que malgrat la manca d'una elaboració d'una PCP el TANS sap que sempre pot recórrer als agents de suport, ja sigui aquest el PL o el company de treball, que l'assessoraran sobre la tasca que ha de fer i la manera com l'ha de fer (veure [Gràfica 82. Elaboració de PCP conjuntament amb el PL o amb el company de treball](#)).

• Hipòtesi 6.3

Les PCP iniciades durant els processos d'inclusió laboral presenten una continuïtat en la seva aplicació *a posteriori*.

Elaboració PCP / Continuïtat en la seva aplicació		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=33,538$ ($p = 0,000$)	$C_{(1)} = 0,469$ ($p = 0,000$)	119

(Veure [Taula de contingència 9](#))

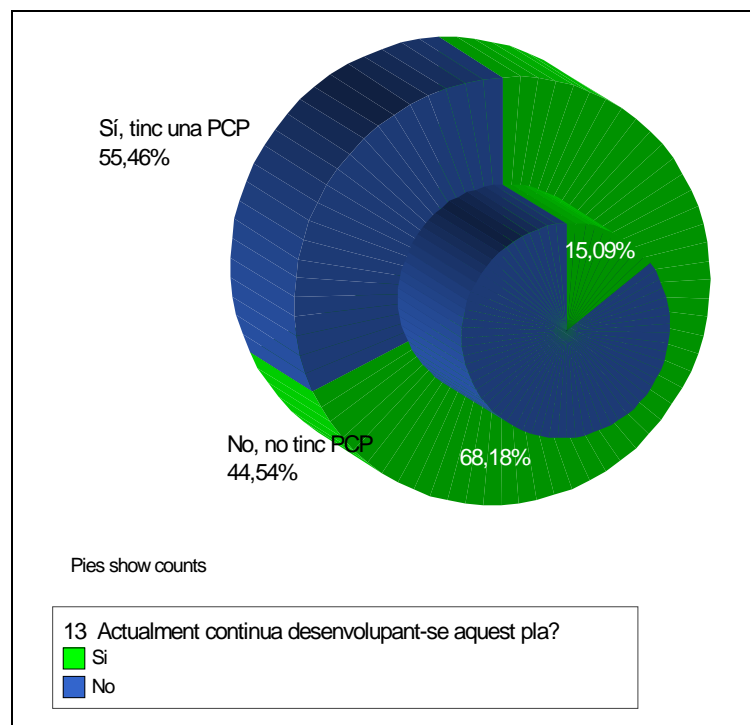
□ Resultat:

Es pot afirmar que existeix una relació significativa entre els TANS que manifesten que han elaborat alguna vegada, conjuntament amb el PL i/o company de feina algun programa per millorar la seva feina i la continuïtat a posteriori de la seva aplicació. És important aquest aspecte ja que demostra en primer lloc, que en els processos d'inclusió laboral es contempla des del punt de vista metodològic, l'elaboració de plans individuals

basats en el model de PCP, en els quals un 56,46% dels TANS han manifestat que d'una manera o l'altra havien col·laborat o, si més no tenien plans semblants (“*un programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina*”).

En segon lloc, si analitzam la *Gràfica 16. Elaboració PCP / Continuïtat en la seva aplicació*, veiem que el percentatge de TANS que manifesten que es duu a terme una PCP i que aquesta presenta una continuïtat (en un 68,18%), perceben que darrera totes aquestes accions concretes, planificades i prioritzades, i de les quals ells són els principals protagonistes, s'hi amaga la finalitat d'aconseguir una millor adaptació a l'empresa, i que no responen a accions aïllades realitzades en un moment concret del procés d'inclusió (veure [Gràfica 83. Nombre de PCP i la seva continuïtat en el temps](#)).

Gràfica 16. *Elaboració PCP / Continuïtat en la seva aplicació*



- Hipòtesi 6.4

En els processos d'inclusió laboral, el TANS no aprofita els recursos formatius que l'empresa posa a disposició dels empleats per millorar la feina.

Gràfica 17. Ús de recursos formatius de l'empresa

Aprofitar els recursos formatius	Sí	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Reps formació proporcionada per l'empresa	42,5	Sí										
Univers= 160												

□ Resultat:

Aprofitar els recursos que l'empresa posa a l'abast del TANS és una tasca que el PL ha de compatibilitzar perfectament per tal d'adequar aquestes opcions a les necessitats del TANS i a les exigències que l'empresa li demana. La possibilitat de formació dintre de l'empresa no és un recurs que es proporcioni sempre de manera sistemàtica. El fet de no considerar l'oferta formativa adreçada als empleats i entre aquests, també als TANS, va en detriment del seu èxit professional. Les respostes dels TANS reflexen que un 42,5% d'aquests han gaudit i han aprofitat els recursos formatius de l'empresa mentre que un 32% ha manifestat que no reben cap tipus de formació i, un 28,6% tan sols no sap si la seva empresa proporciona recursos formatius als empleats.

- Hipòtesi 6.5

La majoria dels TANS que reben informació per part dels companys sobre aspectes relatius a l'empresa són els que utilitzen els recursos formatius que aquesta proporciona als empleats per tal de millorar el treball diari.

Suport a la formació per part de l'empresa / Suport sobre informació de l'empresa		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(4)} = 18,277$ ($p = 0,001$)	$C_{(4)} = 0,320$ ($p = 0,001$)	160

(Veure [Taula de contingència 10](#))

□ Resultat:

És dona una relació significativa entre els TANS que s'informen o són informats sobre els aspectes relatius a l'empresa (com puguin ser els canvis de torns, de tasques, etc.) i els que aprofiten els recursos formatius que l'empresa proporciona als seus empleats. El

42,5% dels TANS manifesten haver rebut alguna vegada formació laboral en la mateixa empresa, mentre que un 96,9 % dels TANS manifesten haver rebut informació diversa sobre qüestions relacionades amb l'empresa, ja sigui informació donada pels companys de feina en un 11,6%, pels supervisors/encarregats o pel PL, en el 73,6% i 10,9%, respectivament (veure [Gràfica 84](#). *Agents de suport sobre aspectes d'informació empresarial - canvis de torn, etc.*).

Per tant, la majoria dels TANS que han aprofitat els recursos formatius que l'empresa ha posat a disposició dels seus empleats són els que han estat informats sobre les qüestions genèriques de l'empresa. El que també és important destacar és la tasca dels PL a l'hora d'informar als TANS sobre la disponibilitat de formació que cada empresa pugui realitzar i, a la vegada, motivar, si es considera adient, al treballador a participar en les propostes formatives que es donin.

- Hipòtesi 6.6

En els programes de TAS, el TANS té elements de control centrats en la identificació del suport que li permeten ser un agent causal i conductor del seu procés d'inclusió.

Gràfica 18. *Identificació elements de suport*

Identificació de recursos de suport	Sí	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Identificació del company de treball (Q III)	59,2											
Davant un problema demana ajuda als empleats	99,4											
Identificació dels companys que el poden ajudar	90,1											
Coincidència agent de suport (identif pel PL/TANS)	88,8											
Univers= 160												

□ Resultat:

En tot procés d'inclusió laboral existeixen una sèrie d'elements de control que permeten que els TANS siguin els autèntics conductors de la seva carrera professional, ja que en definitiva es tracta de la seva vida laboral i de la seva satisfacció com a treballadors. En aquesta hipòtesi s'han analitzat tres indicadors, un dels quals ha suposat tenir present dues variables.

(1) El primer indicador està relacionat directament en la decisió del TANS en *identificar* (o sigui en elegir) quin company de treball desitja que implementi el *QIII*. El resultat obtingut analitzant les dades aportades demostra que un 59,2% els TANS han identificat la persona

que ha emplenat el qüestionari. Considero important la identificació realitzada pel TANS ja que duu implícit un coneixement previ de la persona, fruit de les interaccions socials que es duen a terme dintre de l'entorn laboral.

(2) El segon indicador implica conèixer a quins agents de suport demana ajuda el TANS quan no compta amb la presència del PL i es produeix un problema relatiu a la tasca. El resultat de les respostes efectuades pels PL és molt significatiu ja que indiquen que el 99% dels PL tenen la percepció de què els TANS saben perfectament a qui demanar ajuda davant un problema o dificultat relacionat amb la tasca, i sobre tot quan ells no estan presents.

(3) El tercer indicador fa referència a si el treballador ha identificat al company o supervisor com a un recurs o agent de suport i si es dona una coincidència entre aquest i l'agent identificat pel PL. *Les respostes manifestades pels PL senyalen pràcticament una coincidència plena entre ells i els TANS.* És a dir, un 90% dels PL manifesten que existeix una identificació per part dels TANS de quins són els seus recursos de suport, i d'aquests un 89% consideren que aquests recursos són coincidents amb els que havien identificat prèviament.

□ *Valoració Objectiu 6*

Del resultat de les hipòtesis plantejades, podem afirmar que en els programes de TAS els TANS participen en certa mesura (en un nivell mig) en la conducció del seu procés laboral. En primer lloc, és important destacar l'elaboració d'una PCP en alguns dels processos d'inclusió, malgrat que algunes d'elles no presentin en un sentit estricte totes les característiques per arribar a considerar-se com a tal¹³⁴, però sí que impliquen accions on el TANS sap que ha d'aconseguir uns objectius concrets (aprendre a manejar un instrument determinat o una maquinària, que ha de tenir cura de la seva imatge personal, que ha de presentar un comportament social adequat, etc.) i, que tant el PL com els companys de treball, l'ajuden a assolir aquestes habilitats.


¹³⁴ Planificació Centrada amb la Persona (PCP) on s'especifiquin clarament els objectius prioritaris a aconseguir, les estratègies d'intervenció proposades, les activitats o accions a realitzar, la temporalització de cadascuna i els agents de suport i recursos a emprar.

Per altra part, el fet de no dur a terme cap tipus d'elaboració de PCP no implica que no hi hagi cap tipus de suport ni que aquest es doni de manera esporàdica. Tal com ho han expressat els TANS, és molt positiu el fet de manifestar que davant l'absència d'una planificació (o davant el desconeixement de la possibilitat de realització d'un pla individual que segueixi els criteris de la PCP) saben perfectament a qui recórrer en cas de necessitat i, qui l'ajuda a millorar la feina; és a dir, que manifesten que és el PL i sobre tot, el company de treball (que en la majoria de situacions ha estat el principal agent) qui li indica en tot moment el què ha de fer i com ha de realitzar la tasca.

En tercer lloc, considero molt positiu que malgrat la no generalització de l'ús de les PCP, en els casos en què sí s'utilitza, s'ha tingut en compte e'opinió del TANS a l'hora d'elaborar-les; i, d'altra banda, aquestes han tingut la continuïtat necessària per proporcionar consistència i estabilitat en cada una de les fases del procés d'inclusió laboral.

L'aspecte negatiu que queda evidenciat és la manca de disposició dels TANS per aprofitar els recursos de formació que l'empresa posa a disposició dels empleats i respondre així de manera més adequada a les exigències de l'empresa, ja sigui per desconeixement del recurs com per no valorar positivament la disponibilitat del mateix. El que sí cal considerar, és que els treballadors que reben informació sobre aspectes generals de l'empresa per part dels seus companys, són els que més han gaudit dels recursos de formació. D'aquí es dedueix la importància d'establir canals d'interacció entre el TANS i els empleats que no es redueixin únicament a l'aprenentatge de la tasca, sinó que també, és facin extenssius a altres activitats complementàries (saber anar al departament de recursos humans a recollir la nòmina, demanar o avisar al supervisor quan falti material, aprendre a emprar adequadament els espais compartits, conèixer aspectes o directrius que l'empresa vol potenciar, etc.)

Per últim, una valoració molt positiva pel que fa a la conducció del procés personal i laboral és que en la majoria de les situacions el TANS pren decisions, sobre tot en situacions tan importants com ara '*a qui demanar ajuda davant un problema*' o en la identificació del suport natural que l'ajudarà a resoldre els problemes que es vagin produint i facilitarà la seva adaptació a l'entorn laboral al llarg de tot el procés d'inclusió.

Objectiu 7		Enunciat
		7. Conèixer la valoració expressada pel TANS del nivell de satisfacció en relació a la seva ocupació laboral.
		Hipòtesis
		7.1. (a) En els programes de TAS la valoració del nivell de satisfacció expressat pels TANS per l'ocupació laboral és positiva donat l'esforç que suposa l'adaptació a l'entorn laboral normalitzat.
		(b) En els programes de TAS, el nivell de satisfacció envers l'ocupació laboral dels TANS és més positiva com més temps fa que treballa junt al company de treball.
		7.2. En els programes de TAS es dona una relació significativa entre el nivell de satisfacció dels TANS i l'indicador de l'empresa relacionat amb la possibilitat establir contactes regulars amb altres treballadors.

OBJECTIU 7

Conèixer la valoració expressada pel TANS del nivell de satisfacció¹³⁵ en relació a la seva ocupació laboral.

- Hipòtesi 7.1.

(a) En els programes de TAS la valoració del nivell de satisfacció expressat pels TANS envers l'ocupació laboral és positiva, malgrat l'esforç que suposa l'adaptació a l'entorn laboral normalitzat.

Gràfica 19. Nivell de satisfacció

Nivell de satisfacció	Sí satisfet	No satisfet	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Valorar nivell de satisfacció laboral	98,7	1,3	SÍ										
Univers= 162													

(b) En els programes de TAS, el nivell de satisfacció envers l'ocupació laboral dels TANS és més positiva com més temps fa que treballa junt al company de treball.

¹³⁵ Entès satisfacció laboral tal com la defineix Muñoz Adánez (1990, 76): “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que permite una serie de compensaciones psico-socio-económica acorde con sus expectativas”. I igualment entén com a insatisfacció laboral. “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente que está a disgusto, dentro del

Nivell de satisfacció positiva / Temps que fa que treballa amb el TANS		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(9)} = 8,375$ ($p = 0,497$)	$C_{(9)} = 0,272$ ($p = 0,497$)	105

(Veure [Taula de contingència 11](#))

□ Resultat:

No s'accepta la hipòtesi donat que no s'estableix la relació entre les dues variables. El nivell de satisfacció que presenten els TANS no està relacionat amb el temps que fa que els companys treballen junt al treballador. Presumiblement aquest factor no presenta una rellevància important en el sentit que no incideix en el grau de satisfacció dels treballadors. Més bé, caldria anar a cercar aquesta relació en les variables que configuren les condicions laborals dels treballadors donat que el 98,7% han valorat el seu nivell de satisfacció laboral de manera positiva (veure Gràfica 19. Nivell de satisfacció).

Per altre part, cal recalcar dels processos d'inclusió analitzats, l'elevat nivell de satisfacció laboral que han expressat els TANS. L'anàlisi de contingut ens ha permès establir una tipologia, tal com es pot observar a la següent gràfica, on queda de manifest que una de les principals raons ha estat la motivació que presenten els treballadors cap a l'ocupació (41,3%), seguida de la que fa referència a les interaccions que s'estableix entre ells i els companys de l'empresa (29,3%).

Gràfica 20. Tipologia causa del nivell de satisfacció

Causa del nivell de satisfacció		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Motivació pel treball	41,3%	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Companys de l'empresa	29,3%	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Augment del rol	15,9%	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Condicions laborals	10,3%	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Univers= 145											

- Hipòtesi 7.2.

En els programes de TAS es dona una relació significativa entre el nivell de satisfacció dels TANS i l'indicador de l'empresa relacionat amb la possibilitat d'establir contactes regulars amb altres treballadors.

Nivell de satisfacció / Contactes regulars de l'empresa		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)} = 15,918$ ($p = 0,014$)	$C_{(6)} = 0,300$ ($p = 0,014$)	161

(Veure [Taula de contingència 12](#))

ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas” (p. 76)

□ Resultat:

En aquest cas, és pot afirmar que hi ha una relació significativa entre el nivell de satisfacció que han expressat els TANS i el fet que es presentin dintre de l'entorn laboral contactes regulars amb altres treballadors de l'empresa, variable que es configura com un element que afecta a les condicions laborals dels empleats. De fet, en els processos d'inclusió laboral, una de les característiques principals del lloc de treball és la possibilitat d'interacció entre els empleats (veure *Objectiu 5* analitzat anteriorment). Els TANS no estan exempts d'aquestes relacions socials, que conduïdes adequadament l'ajuden en gran mesura a aconseguir una adaptació correcta en l'empresa.

Pràcticament, un 56,2% i 20,4% dels TANS valora de manera qualitativa, de molt satisfactòria i bastant satisfactòria respectivament, el nivell d'ocupació laboral que han aconseguit (veure [Gràfica 86](#).Nivell de satisfacció del TANS per l'ocupació laboral). Mentre que de l'anàlisi de les característiques dels llocs de treball ocupats un 80,4% presentaven una valoració de l'indicador de la possibilitat d'establir contactes regulars amb els treballadors de l'empresa, per damunt a la puntuació mitja de 7,8 concretament una puntuació de 8,4 (entre puntuació mínima d'1 i màxima de 9) tal com s'observa a la gràfica següent..

Gràfica 21. Anàlisi lloc de treball (Contactes regulars)

Índex d'Integració Mitja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Contactes regulars amb altres empleats	8,4									
Univers= 160										


□ Valoració Objectiu 7

El resultat de les hipòtesis plantejades demostren que la valoració expressada pels TANS sobre el nivell de satisfacció que presenten en relació a la seva ocupació laboral és bastant elevada, malgrat l'esforç que implica pels treballadors adaptar-se a un entorn laboral normalitzat. És important anotar, en relació a l'anàlisi de contingut sobre la tipologia de les causes que fan que el treballador consideri satisfactòria la seva ocupació, per una part, la motivació cap al treball i, per l'altra, la importància que juguen els companys de treball (interacció, acceptació del TANS, proporcionar suport, etc.), variable, aquesta darrera,

rellevant en tant que s'ha observat una relació significativa entre el nivell de satisfacció i la presència d'interaccions socials dintre de l'entorn laboral.

Des d'una vessant qualitativa serveixi per il·lustrar el que s'ha dit fins ara sobre el nivell de satisfacció algunes de les valoracions expressades pels mateixos protagonistes:

Pots explicar el per què (en relació al grau de satisfacció laboral)	Identificador del TANS
<i>M'agrada està allà. Tinc companyes magnífiques, em cuiden molt, m'agrada la feina, ha millorat la meva vida.</i>	LC
<i>Per l'ambient de treball i tenir una responsabilitat</i>	OMLL
<i>Me gusta trabajar, me gastan bromas. Están contentos conmigo y yo con ellos.</i>	UD
<i>Em sento estimada. Tinc treball fix.</i>	LZS
<i>Me gusta tener un sueldo para poder comprar un piso el día de mañana y poder vivir con mi novia</i>	DGT
<i>Gano dinero y me siento más independiente</i>	AGA
<i>Porque me gusta trabajar y no estoy en casa</i>	TBG
<i>Perquè la feina m'agrada, ens ho passem bé, riem... I quan ho necessito m'ajuden.</i>	LNS
<i>He fet tasques que mai hagués pensat que podria fer. L'ambient laboral és excel·lent i el recolzament dels companys és total.</i>	AFO
<i>Se siente a gusto, autónoma, con responsabilidad (...) También por tener un entorno de compañeros agradables.</i>	SE
<i>Mejor salario en relación al CEE, mejor horario, entorno normalizado (trabajadores sin discapacidad).</i>	OSQ
<i>Tengo buenos compañeros, buen sueldo, (...) Porque trabajo con gente sin discapacidad. Porque el trabajo es duro (...)</i>	ESV
<i>Perquè ja he après a fer la feina. Abans m'enfadava perquè no em sortien les coses</i>	GQC
<i>Estoy a gusto, hago un trabajo que me gusta. Estoy en contacto con la naturaleza, en un espacio grande.</i>	GAB
<i>Por el sitio que me he ganado</i>	LAG
<i>Porque después de trabajar tengo mi dinero para mis gastos.</i>	SBA
<i>Porque los compañeros me ayudan mucho</i>	PSB
<i>M'agrada molt l'empresa, els companys, el salari,...</i>	JTS

Objectiu 8		Enunciat
		8. Conèixer mitjançant quins recursos els TANS han aconseguit els llocs de treball que ocupen.
		Hipòtesis
		8.1. En els processos d'inclusió laboral, els serveis i/o entitats de TAS es configuren com un element important per a la recerca d'ocupació, malgrat el baix nivell d'implicació dels PL en aquesta tasca.

OBJECTIU 8

Conèixer mitjançant quins recursos els TANS han aconseguit els llocs de treball que ocupen.

- Hipòtesi 8.1

En els processos d'inclusió laboral, els serveis i/o entitats de TAS es configuren com un element important per a la recerca d'ocupació, malgrat el baix nivell d'implicació dels PL en aquesta tasca.


Funcions PL recerca d'ocupació (present cas) / Com es va aconseguir el lloc de treball		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(3)} = 10,724$ ($p = 0,013$)	$C_{(6)} = 0,251$ ($p = 0,013$)	159

(Veure [Taula de contingència 13](#))

□ Resultat:

L'anàlisi de les dades aporten el resultat esperat donat que s'accepta que el PL sigui el professional que realitza entre d'altres funcions, les de recerca d'ocupació pel TANS. Malgrat existeix la tendència per part dels serveis de TAS d'incrementar la implicació dels recursos, el 36% dels PL han dut a terme en els seus respectius processos d'inclusió les funcions de recerca del lloc de treball, al igual que un alt percentatge d'ocupació, un 85% s'ha aconseguit gràcies a la tasca que els serveis de TAS¹³⁶ van realitzant, intentant ajustar les aptituds, habilitats i preferències dels TANS a les exigències del lloc de treball.

¹³⁶ Alguns dels serveis i/o entitats de TAS contemplem a més de la figura del PL, personal dedicat a la recerca d'ocupació i a iniciar prospeccions genèriques d'empreses potencials per a la participació en el programa d'inclusió.

Objectiu 9		Enunciat
		9. Conèixer quines són les funcions expressades pels PL en relació als processos d'inclusió.
		Hipòtesis
		9.1. En la majoria dels serveis que duen a terme programes de TAS, el PL realitza tota una diversitat de funcions que malgrat transcendeixen l'àmbit laboral, incideixen de manera indirecta en un adequat procés d'inclusió.
		9.2. En els programes de TAS, com més temps de dedicació presenta el PL desenvolupant la seva activitat professional, més funcions realitza dintre dels processos d'inclusió.
		9.3. Les funcions que els PL poden realitzar per propiciar un adequat procés d'inclusió laboral es desenvolupen segons les necessitats de suport que el TANS presenti.

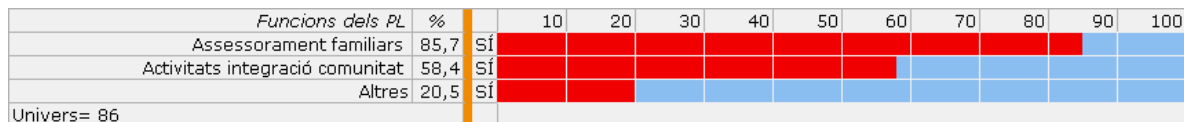
OBJECTIU 9

Conèixer quines són les funcions expressades pels PL en relació als processos d'inclusió.

- Hipòtesi 9.1

En la majoria dels serveis que duen a terme programes de TAS, el PL realitza tota una diversitat de funcions que malgrat transcendeixen l'àmbit laboral, incideixen de manera indirecta en un adequat procés d'inclusió.

Gràfica 22. *Funcions del PL externes a l'àmbit laboral*



□ Resultat:

De les respostes realitzades pels PL sobre les distintes funcions que duen a terme en les seves intervencions encaminades a millorar la inclusió laboral, es constata que la implicació de la seva tasca s'estén fora de l'entorn laboral, donat que hi ha una sèrie de factors externs a l'empresa que incideixen directa o indirectament en el procés. És prou significatiu que un 58% dels PL han manifestat que duen a terme *activitats dirigides a la integració social* del TANS, fomentades cap a la seva comunitat. Una altra de les funcions que duen a terme pràcticament el 86% dels PL és la *d'assessorar i orientar a la família* del TANS (es considera a la família com a recurs de suport que juga un paper rellevant en

aquest procés) sobre quina és la situació en què es troba el treballador, així com d'altres aspectes d'informació puntual sobre la direcció de l'adaptació del TANS a l'empresa.

- Hipòtesi 9.2

En els programes de TAS, com més temps de dedicació presenta el PL desenvolupant la seva activitat professional, més funcions realitza dintre dels processos d'inclusió.

Recerca d'usuaris / Temps treballant de PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)} = 13,695$ ($p = 0,033$)	$C_{(6)} = 0,280$ ($p = 0,019$)	161

(Veure [Taula de contingència 14](#))

Orientació laboral / Temps treballant de PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)} = 15,207$ ($p = 0,019$)	$C_{(6)} = 0,294$ ($p = 0,019$)	161

(Veure [Taula de contingència 15](#))

Prospecció del mercat laboral / Temps treballant de PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)} = 18,120$ ($p = 0,006$)	$C_{(6)} = 0,318$ ($p = 0,006$)	161

(Veure [Taula de contingència 16](#))

Recerca d'ocupació / Temps treballant de PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(4)} = 13,274$ ($p = 0,010$)	$C_{(4)} = 0,334$ ($p = 0,010$)	106

(Veure [Taula de contingència 17](#))

Anàlisi de tasques i del lloc de feina / Temps treballant de PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(4)} = 25,483$ ($p = 0,000$)	$C_{(4)} = 0,440$ ($p = 0,000$)	106

(Veure [Taula de contingència 18](#))

Assessorament als familiars / Temps treballant de PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)} = 20,594$ ($p = 0,002$)	$C_{(6)} = 0,264$ ($p = 0,002$)	161

(Veure [Taula de contingència 19](#))

□ Resultat:

En la present investigació un 59% dels PL manifesten que duen treballant com a professionals de la inclusió laboral, en els seus respectius serveis, més de 36 mesos. Aquest factor de temporalitat presenta una relació significativa en quan a delimitar o no la tipologia de funcions que des de la metodologia TAS poden realitzar els PL. Així, es dona una relació significativa entre el temps que fa que desenvolupa funcions de PL i el fet

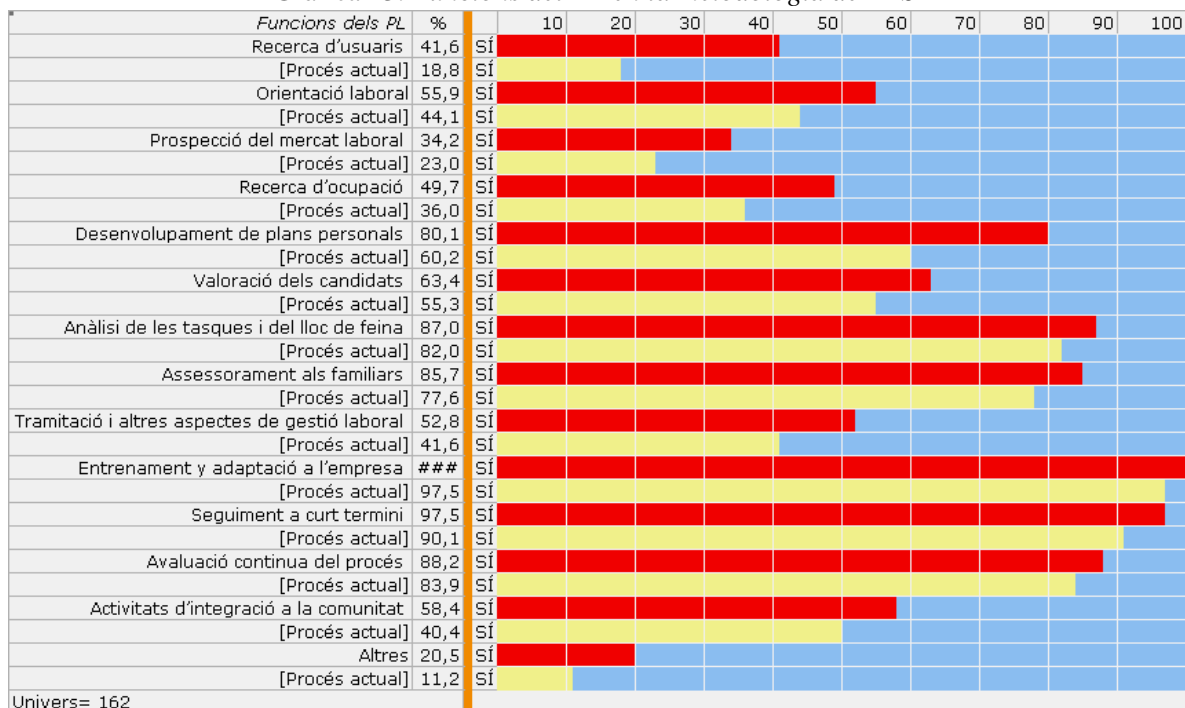
d’assumir les funcions de *recerca d’usuaris* (41,6%), *d’orientació laboral* (55,9%), *de prospecció del mercat laboral* (34%), *de recerca d’ocupació* (49,7%), *d’anàlisi de tasques i del lloc de feina* (87%) i *d’assessoraments i orientació als familiars* (85%).

De l’anàlisi es dedueix que els PL a mesura que s’endinsen en els processos d’inclusió, mitjançant el model del TAS, veuen la necessitat d’implicar-se en desenvolupar o assumir algunes funcions que afecten directament al procés d’inclusió proporcionant a la vegada millores qualitatives. Funcions que per altra banda s’assumeixen ja sigui per la pròpia inèrcia del projecte d’inclusió, pel mateix nivell d’implicació i d’experiència que van adquirint en formació i professionalitat a mesura que apliquen la metodologia de TAS, o senzillament pels mateixos requeriments dels respectius serveis, fent que d’aquesta manera el PL amplii el seu ventall de funcions.

- Hipòtesi 9.3

Les funcions que els PL poden realitzar per propiciar un adequat procés d’inclusió laboral es desenvolupen segons les necessitats de suport que el TANS presenti.

Gràfica 23. *Funcions del PL en la metodologia de TAS*




□ Resultat:

De l'anàlisi de les respostes expressades pels PL és significatiu d'entrada que les principals funcions que generalment duen a terme, a excepció de les centrades directament amb el TANS i de les funcions que han estat fins ara inherents a aquest professional (com puguin ser *d'entrenament*, de *seguiment*, *d'assessorament als familiars* i *d'anàlisi de tasques i del lloc feina*), són les relatives al *desenvolupament de plans personals (PCP)* i a les *activitats d'integració a la comunitat* amb un 80,1% i un 58,4% respectivament. Aquestes dues funcions confirmen que el model de TAS no sols implica que el PL realitza unes intervencions concretes centrades únicament en les necessitats i motivacions que el TANS pugui expressar, sinó que aquestes intervencions sobresurten de l'àmbit estrictament laboral per tal de recollir i possibilitar experiències d'inclusió comunitària.

De les respostes s'observa que la complexitat del rol del PL és una realitat, donat que en algunes ocasions el procés d'inclusió s'inicia perquè aquest professional ha de realitzar *la recerca d'usuaris*, funció que realitza generalment el 41,6% dels PL, *la prospecció del mercat laboral*, duta a terme en el 34,2% dels PL, i *la recerca d'ocupació* que implica al 49,7%.

□ Valoració Objectiu 9

La diversitat de funcions que van realitzant els PL en els seus respectius serveis de TAS és complexa donat que el procés d'inclusió laboral afecta també als diferents àmbits de la vida del TANS. Així, tal com han expressats els PL, és important la quantitat d'accions que estant desenvolupant dintre de la comunitat per potenciar una inclusió social plena. Per altre part, un indicador a tenir present és el temps que porten els PL exercint aquest *rol* professional, donat la relació significativa que s'ha observat entre el temps que fa que fan feina i les funcions que desenvolupen. A més, una altra valoració que s'extreu és que la diversitat de funcions que realitzen els PL determina el paper que juga aquest professional dintre del model de TAS. La complexitat és evident ja que les necessitats que el TANS pot expressar poden incidir en altres àmbits de la seva vida que no sigui l'estrictament laboral. Recordem que, el treball, en definitiva, és un medi no una finalitat, un mitjà per possibilitar una millora en la qualitat de vida del TANS, i en aquesta millora la tasca del PL no deixa de ser rellevant.

Objectiu 10		Enunciat
		10. A partir de les respostes dels PL conèixer quines són les condicions de treball que configuren l'entorn laboral.
		Hipòtesis
		10.1. Donat que quan es comença un procés d'inclusió laboral la majoria dels empleats de l'empresa estan assabentats de l'experiència laboral, es pot afirmar que els serveis de TAS realitzen una explicació eficaç, informant dels objectius del seu programa.
		10.2. Les ocupacions laborals del sistema ordinari on treballen els TANS presenten un elevat índex d'integració; és a dir, les condicions laborals, com són els horaris, la proximitat a altres treballadors, la supervisió, el contacte regular, etc. són similars a la resta d'empleats de la mateixa categoria professional.
		10.3. En els processos d'inclusió laboral no es produeixen diferències significatives entre les feines que realitza el TANS, similars a la dels empleats de la mateixa categoria, i el tipus de necessitat de suport que presenta.
		10.4. En els casos on ha estat necessari dur a terme alguna modificació de l'entorn per facilitar l'adaptació i accessibilitat del TANS al lloc de feina, es dona una relació significativa entre aquestes modificacions i els elements formatius i d'entrenament que el PL dedica als companys de treball.

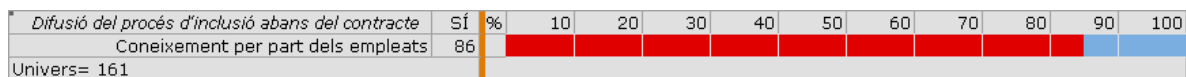
OBJECTIU 10

A partir de les respostes dels PL conèixer quines són les condicions de treball que configuren l'entorn laboral.

- Hipòtesi 10.1

Donat que quan es comença un procés d'inclusió laboral la majoria dels empleats de l'empresa estan assabentats de l'experiència laboral, es pot afirmar que els serveis de TAS realitzen una explicació eficaç, informant dels objectius del seu programa.

Gràfica 24. Difusió del programa TAS



□ Resultat:

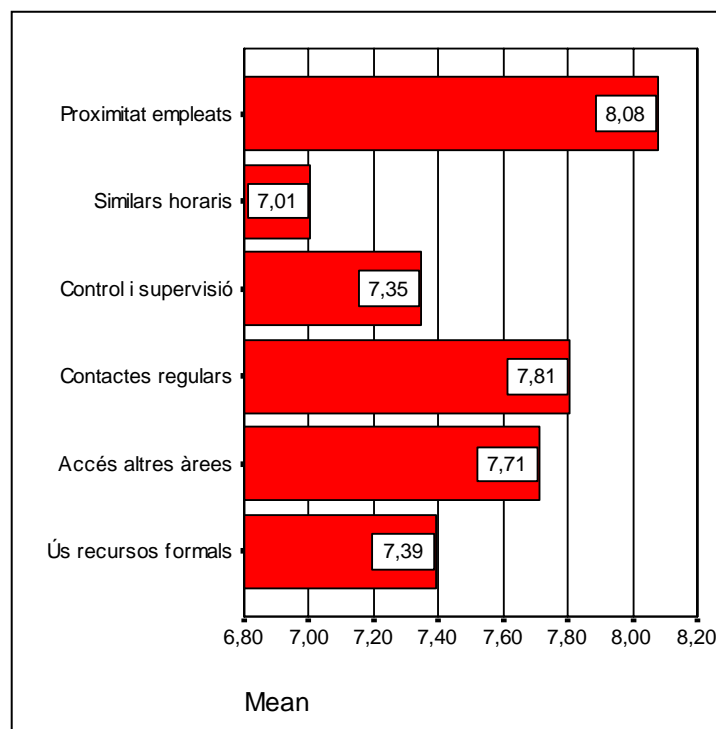
És important que davant la incorporació d'un TANS a una empresa ordinària la resta d'empleats estiguin assabentats de la nova contractació laboral. Aquest element ha estat significatiu ja que s'ha observat en el 86% de les situacions descrites, on més de la meitat dels empleats havien estat informats de la incorporació a la plantilla del TANS (veure

Gràfica 87. *Informació dels empleats del procés d'inclusió prèvia a la contractació*). La difusió del programa de TAS és una activitat important en quant suposa la comprensió per part de l'empresari de quins són els objectius que es pretenen aconseguir, a la vegada, que implica l'intent que aquest participi de forma activa en el procés d'inclusió. De la comprensió adequada dels objectius i de la transmissió d'aquests a la resta de la plantilla dependrà que els empleats *'a priori'* percebin la nova experiència com un repte de treball i que aquest esforç suposi en certa forma un factor de qualitat no sols per l'empresa sinó també pel TANS. Per aquesta raó, considero important que la difusió de la nova contractació s'ha d'estendre a la resta dels empleats donat que aquests seran els propers companys i els futurs suports naturals a tenir present a l'hora de facilitar tot el procés d'adaptació. Tampoc s'ha d'oblidar que la realització de l'anàlisi de tasques i del lloc de feina, per part del PL o del *recercador d'ocupació*, permet fer una difusió del programa i dels seus objectius incorporant elements de sensibilització, si s'escau, entre els empleats.

- Hipòtesi 10.2

Les ocupacions laborals del sistema ordinari on treballen els TANS presenten un elevat *índex d'integració*; és a dir, les condicions laborals, com són els horaris, la proximitat a altres treballadors, la supervisió, el contacte regular, etc. són similars a la resta d'empleats de la mateixa categoria professional.

Gràfica 25. *Índex d'integració*



□ Resultat:

Si un factor rellevant de la metodologia de TAS és la inclusió de TANS dintre del mercat laboral ordinari, més significatiu ho és el fet que les condicions laborals d'aquests treballadors són similars a la resta dels companys de treball de la mateixa categoria. Així poden determinar, gràcies a les dades aportades pels PL, que els indicadors que configuren les condicions laborals dels diferents llocs de treball ocupats pels TANS superen en més de 3 punts la puntuació mitja efectuada de l'*Escala Índex d'Integració*¹³⁷ on el rang de puntuació està comprès entre 1 i 9.

D'aquesta manera, analitzat els resultat (veure [Taula d'indicadors 1.Escala Índex d'Integració](#)) podem dir que en relació a l'indicador de '*proximitat a altres treballadors*' hem obtingut una puntuació mitja de 8,08 amb una desviació típica (d.t.) de 1,64, indicador que demostra la importància que té en quant a què facilita la interacció social del TANS amb els companys, en aspectes relacionats o no directament amb la tasca; per altra part, en relació a l'indicador '*similar horari i descansos*' la mitja ha estat de 7 amb 2,66 de d.t; la mitja en relació a l'existència de '*control o supervisió*' ha estat de 7,3 amb una d.t. de 2,09; pel que fa al indicador de '*contactes regulars amb altres empleats*' la puntuació mitja ha estat de 7,8 amb un d.t. d'1,81; i pel que resta als indicadors de '*possibilitat d'accés i moviment per distintes àrees de l'empresa*' i '*aprofitament de recursos de l'empresa*' la mitja ha estat 7,71 i 7,39 respectivament amb una d.t. de 1,8 en ambdós casos.

En general, els resultats extrets dels distints indicadors demostren que les condicions laborals dels llocs de treball ocupats pels TANS responen a criteris de *tipicitat* en quan que no hi ha diferència amb la resta de companys de similar categoria laboral, és a dir, *no es dona en la majoria de casos condicions laborals específiques que diferenciïn el lloc de treball ocupat pel TANS i els demás empleats*.

¹³⁷ Elaborada per la Rehabilitation Research and Training Center Virginia Commonwealth University (© RRTC).

- Hipòtesi 10.3

En els processos d'inclusió laboral no es donen diferències significatives entre les feines que realitza el TANS, essent aquestes similars a la de la resta d'empleats de la mateixa categoria, independentment del tipus de necessitat de suport.

Tipus de necessitat de suport / Indicador 'feines similars als dels empleats' que realitza el TANS		
Chi-Square Tests		N of Valid Cases
Contingency Coefficient		
$\chi^2_{(6)} = 7,114$ ($p = 0,310$)	$C_{(6)} = 0,207$ ($p = 0,310$)	159

(Veure [Taula de contingència 20](#))

- Resultat:

Analitzant els resultats de l'aplicació de la contingència de correlació (χ^2) es pot afirmar que no es dona una relació significativa entre el tipus de discapacitat que presenta el TANS i el tipus de feines que pugui realitzar aquest treballador (52,8%), sempre similars a la resta dels empleats de la mateixa categoria, per tant s'accepta la hipòtesi. *Aquest fet posa de manifest que els llocs de treball ocupats pels TANS en les empreses ordinàries no es caracteritzen per ser desenvolupats per una tipologia de treballadors específics, en aquest cas de treballadors amb discapacitat, sinó que els llocs de treball el que sí requereixen és estar ocupats per treballadors que puguin realitzar les tasques requerides correctament independentment de les seves limitacions.*

- Hipòtesi 10.4

En els casos on ha estat necessari dur a terme alguna modificació de l'entorn per facilitar l'adaptació i accessibilitat del TANS al lloc de feina, es dona una relació significativa entre aquestes modificacions amb els elements formatius i d'entrenament que el PL dedica als companys de treball.

Modificació – accessibilitat de l'entorn / PL proporciona elements formatius als companys		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(2)} = 7,586$ ($p = 0,023$)	$C_{(2)} = 0,213$ ($p = 0,023$)	160

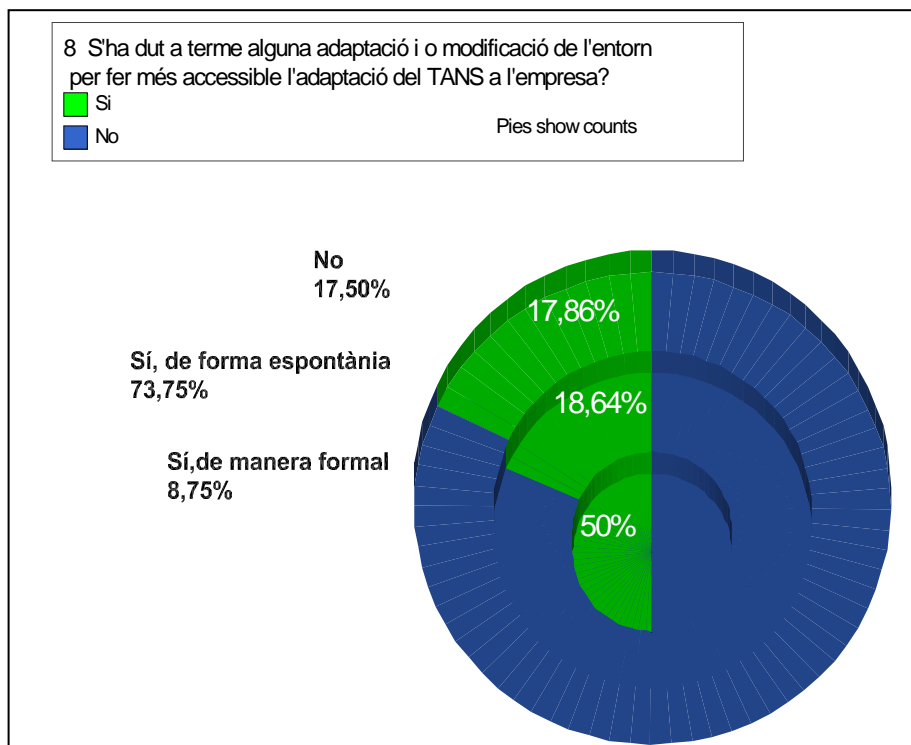
(Veure [Taula de contingència 21](#))

□ Resultat:

Malgrat que sols un 21,3% dels TANS han requerit d'algunes modificacions i/o adaptacions per tal de facilitar l'accessibilitat i adaptació a l'entorn ([Gràfica 88](#).*Realització d'adaptacions i/o modificacions...*) es pot afirmar que hi ha una relació significativa entre aquest fet i l'acció de proporcionar elements formatius i de suport a la resta dels companys de treball. L'activitat que desenvolupa el PL, amb l'objectiu de proporcionar als companys de treball elements que l'ajudin a conèixer al TANS i poder així millorar l'entrenament en l'adquisició de les habilitats necessàries per desenvolupar-les (relatiu a quin és el seu ritme de treball, els reforçadors potencials, etc.), reflexa com s'intenta ajustar les condicions laborals de l'entorn, intentant adaptar els aspectes que dificulten l'accessibilitat o l'organització de l'espai.

Observant la *Gràfica 26* veiem que en les situacions on el PL ha proposat elements formatius i d'entrenament als companys de treball (8,75%) s'han realitzat adaptacions i/o modificacions de l'entorn laboral per tal de fer més accessible l'adaptació del TANS a l'empresa (50%). Per contra, en les situacions on el PL no ha proposat elements formatius s'han realitzat acomodacions en un 17%.

Gràfica 26. Relació entre l'adaptació entorn laboral i proporcionar elements formatius als companys.



De les diverses modificacions i/o adaptacions de l'entorn per fer més accessible la inclusió del TANS s'ha pogut establir una tipologia, després de realitzar el seu anàlisi de contingut, que respon a la següent classificació tal com s'observa a la gràfica:

Gràfica 27. Tipologia de les modificacions i/o adaptacions realitzades


De les modificacions i/o adaptacions	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(1) De l'espai físic	26	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
(2) Del material	38	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
(3) De l'organització	24	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
(4) Altres	12	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Univers= 160											

□ Valoració Objectiu 10

De l'anàlisi dels resultats obtinguts poden afirmar que els llocs de treball ocupats pels TANS es caracteritzen per un elevat índex d'integració tal com es desprèn de l'aplicació a grans trets de les principals variables que formen part de l'*Índex d'Integració Laboral - Escala del Lloc de Treball*¹³⁸. De les situacions analitzades pels PL podem afirmar que no hi ha, en la majoria dels llocs de treball, diferències significatives pel que fa a les condicions laborals d'altres empleats de la mateixa categoria laboral i, que no es manifesta cap tipus de relació entre el tipus de necessitat de suport que presenten els TANS i les feines que desenvolupen diàriament a l'entorn laboral. Per tant *es posa de manifest que els llocs de treball ocupats pels TANS presenten un elevat component de tipicitat en tant que responen a un entorn laboral i cultural determinat i amb unes particularitats concretes similars a la resta dels empleats de la mateixa categoria professional.*

Per altra part, no s'ha de deixar de banda que el procés d'inclusió laboral implica, en algunes situacions, la realització d'adaptacions i/o modificacions de l'entorn laboral, ja sigui per la supressió i/o eliminació de barreres arquitectòniques com per a la modificació de l'organització o planificació de les condicions relatives a tasca del TANS. A més a més, el millor ajustament entre les característiques de la tasca i les potencialitats i necessitats del treballador es dona en la majoria de situacions on el PL ha proporcionat elements de formació i d'entrenament als companys de treball (característiques del treballador, potencialitats, reforçadors, quin és el seu ritme de treball, etc.), ja que d'aquesta manera es pot flexibilitzar l'entorn laboral i realitzar-se les adaptacions o modificacions de (a) l'espai físic, (b) els aspectes materials, i (c) l'organització, entre d'altres.

¹³⁸ (© RRTC) Rehabilitation Research and Training Center Virginia Commonwealth University

Objectiu 11		Enunciat
		11. Determinar quins són els mecanismes d'identificació i facilitació dels suports a l'entorn laboral per a l'adaptació i millora del procés d'inclusió del TANS.
		Hipòtesis
		11.1. La forma en què el PL proporciona elements formatius i d'entrenament als companys de treball referent al TANS, és poc estructurada i no sistematitzada, però efectiva en tant que facilita el procés d'inclusió.
		11.2. En els casos on s'ha elaborat una PCP, en funció de les necessitats del TANS els empleats es configuren com una part activa en la proposta d'accions a realitzar dintre del marc laboral.
		11.3. Els PL que dediquen temps i esforços a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball són els que més temps duen exercint aquest rol professional.
		11.4. En els processos d'inclusió laboral en que els PL han elaborat, juntament amb un membre de l'empresa una PCP adreçada al TANS, és dona una relació significativa entre aquests i el tipus d'estratègies que han aplicat (ja siguin dirigides a la realització de la tasca com a la integració laboral).

OBJECTIU 11

Determinar quins són els mecanismes d'identificació i facilitació dels suports a l'entorn laboral per a l'adaptació i millora del procés d'inclusió del TANS.

- Hipòtesi 11.1

La forma en què el PL proporciona elements formatius i d'entrenament als companys de treball referent al TANS és poc estructurada i no sistematitzada, però efectiva en tant que facilita el procés d'inclusió.

Gràfica 28. Orientació i formació als companys de treball

Formació dels companys de treball	%		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
PL proporciona elements formatius	82,60	Sí										
Poc estructurada i no sistematitzada	89,46	Sí										
Univers= 161												

□ Resultat:

De les dades aportades pels PL es pot afirmar que la seva tasca no sols està centrada única i exclusivament en el TANS en tant que proporciona uns aprenentatges per a l'adquisició d'unes habilitats laborals necessàries per desenvolupar la feina, sinó que també es dona una

intervenció adreçada, ja sigui de manera directa o indirecta, formal o espontània, als companys de treball amb la intenció d'oferir una sèrie d'elements formatius i d'entrenament.

Així, analitzant els resultats obtinguts, és rellevant que en el 82,6% de les experiències els PL manifestin que han dedicat temps i esforços a proporcionar als companys de treball aquests aspectes formatius i d'entrenament (relatius a les pautes adequades per millorar l'aprenentatge del TANS, a alguns trets importants sobre les seves característiques i comportament davant determinades situacions, etc.)

Per altra part, és significatiu que per possibilitar aquesta orientació formativa i d'assessorament sobre el TANS als companys de treball, en la majoria dels casos no hi ha dissenyada o estructurada una intervenció *a priori*. El resultat reflexa que en el 89,5% de les situacions on els PL sí havien proporcionat elements de formació i d'entrenament, es van dur a terme de manera poc estructurada i no sistematitzada, és a dir, en funció de les necessitats del moment, de la variabilitat del clima o ambient de l'entorn laboral i/o de la disponibilitat dels companys (veure [Gràfica 89. Dedicació del PL a proporcionar elements formatius...](#))

- Hipòtesi 11.2

En els casos on s'ha elaborat una PCP, en funció de les necessitats del TANS, els empleats es configuren com una part activa en la proposta d'accions a realitzar dintre del marc laboral.

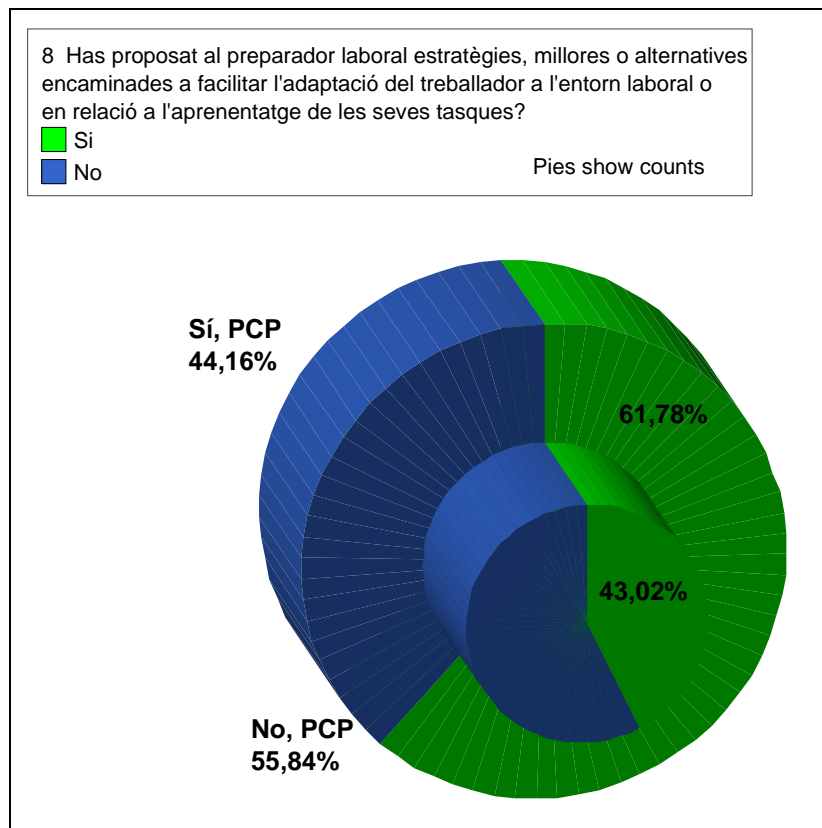
Elaboració PCP / Proposta d'estratègies per part del companys de treball		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=5,339$ ($p = 0,021$)	$C_{(2)} = 0,183$ ($p = 0,021$)	154

(Veure [Taula de contingència 22](#))

- Resultat:

De l'anàlisi del resultat es desprèn que es dona una relació significativa entre la realització d'una PCP que inclogui les propostes d'estratègies, millores o alternatives per part dels companys de treball i el fet que aquests proposin accions encaminades a facilitar l'adaptació del TANS a l'entorn laboral i l'aprenentatge de les seves tasques.

Gràfica 29. Elaboració PCP / Proposta d'estratègies per part del companys de treball



De la *Gràfica 29* extraïem que, els processos d'inclusió on s'ha realitzat alguna PCP són els que presenten un percentatge més elevat de companys de treball que han efectuat propostes o alternatives per millorar l'adaptació del TANS (61,78%). L'elaboració d'una PCP o d'un programa d'inclusió individual que contempli accions concretes a desenvolupar on hi participi algun empleat pròxim al TANS, variable que s'ha observat en el 44,16% dels processos, implica la presència d'un agent actiu que complementa i recolza la tasca de PL. La participació dels companys de treball des d'aquesta vessant contribueix a ajustar els suports a les necessitats del TANS, sobretot a l'hora d'enfocar i proposar les estratègies més adequades per possibilitar els aprenentatges requerits per l'execució de la tasca. En un 51,3% dels processos s'ha observat que el PL ha comptat amb la col·laboració i ajut del company de treball (veure [Gràfica 90](#).*Estratègies o alternatives proposades pel company de treball al PL*).

Per altra part, de les accions descrites que formaven part de la PCP, cal destacar la participació de diferents agents de suport que d'una manera o l'altre es varen implicar en la realització de les mateixes, tal com es pot observar a la següent gràfica.

Gràfica 30. Orientació i formació als companys de treball

Principals suports que col·laboraren (PCP)	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Company de treball	56,00	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Supervisor	66,90	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Director / gerent	20,50	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Altres	14,30	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Univers = 72 / n accions específiques: 113											

A més, de l'anàlisi de contingut efectuat sobre les distintes propostes de les estratègies o alternatives encaminades a facilitar la inclusió del TANS que els empleats han suggerit als PL, s'ha pogut establir la següent tipologia, i determinar la seva incidència en els diferents processos d'inclusió.

Gràfica 31. Tipologia i incidència de les propostes suggerides pels empleats als PL per millorar el procés.

Propostes company de treball	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Millorar productivitat / rendiment	8,3	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Planificació organització de la feina	38,6	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Estratègia d'aprenentatge de tasques	27,1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Increment del temps de suport	4,2	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Habilitats d'autonomia social i laboral	15	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Activitats formatives	4,2	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Activitats indirectes	3,0	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Univers= 67 / n propostes= 96											

D'aquesta manera, tal com s'observa a la Gràfica 31, són les relatives a les estratègies o alternatives que fan referència a l'aprenentatge de les tasques (27,1%) i a la planificació/organització de la feina (38,06%), les propostes que més han suggerit els empleats als PL amb la intenció de millorar l'adaptació del TANS a l'entorn laboral. La implicació dels empleats en aquestes situacions és realment significativa donat que actuen com un suport des de dues vessants:

(a) Per una part, proporciona orientacions o indicacions sobre aspectes que incideixen directament en la tasca del PL facilitant la manera de dur a terme el suport directe damunt el TANS.

(b) Per l'altra, afavoreix l'adaptació del TANS a l'entorn laboral ja que actua com agent de suport propiciant, tal com s'ha manifestat en algunes situacions, la realització d'intervencions de caire preventiu (situacions a les quals era necessari: millorar el comportament a l'hora d'interactuar el treballador amb els companys, millorar la seva predisposició davant la tasca, facilitar una comprensió de la seqüenciació de les tasques, etc.).

- Hipòtesi 11.3

Els PL que dediquen temps i esforços a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball són els que més temps duen exercint aquest rol professional.

Dedicació del PL a proporcionar elements formatius als empleats / Temps que treballa com a PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)}=20,662$ ($p = 0,002$)	$C_{(2)} = 0,402$ ($p = 0,002$)	106

(Veure [Taula de contingència 23](#))

- Resultat:

El resultat demostra que es manifesta una relació significativa entre el fet de proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball i l'experiència acumulada a través del temps que duu el PL exercint les seves funcions. El procés d'inclusió com a tal requereix de la interacció entre el company de treball i el TANS, factor fonamental que el PL considera adient fomentar (en el 91,3% de les situacions) amb l'objectiu de potenciar que el company de treball sigui un element de suport actiu. Això sols serà viable si el company coneix al TANS, si sap quines són les seves característiques, les seves potencialitats, o en quines situacions, tasques, etc., s'ha de considerar plantejar estratègies de reforç.

- Hipòtesi 11.4

En els processos d'inclusió laboral en que els PL han elaborat, juntament amb un membre de l'empresa una PCP adreçada al TANS, és dona una relació significativa entre aquests i el tipus d'estratègies que han aplicat (ja siguin dirigides a la realització de la tasca com a la integració laboral).

Estratègies dirigides a la tasca: reforç social als companys de treball / PL: realització PCP amb el company		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=12,195$ ($p = 0,000$)	$C_{(1)} = 0,268$ ($p = 0,000$)	158

(Veure [Taula de contingència 24](#))

Estratègies dirigides a la tasca: treballar conjuntament amb els companys / PL: realització PCP amb el company		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=6,623$ ($p = 0,010$)	$C_{(1)} = 0,199$ ($p = 0,010$)	160

(Veure [Taula de contingència 25](#))

Estratègies dirigides a la tasca: reunions prèvies amb els companys / PL: realització PCP amb el company		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=13,861$ ($p = 0,000$)	$C_{(1)} = 0,282$ ($p = 0,000$)	160

(Veure [Taula de contingència 26](#))

Estratègies dirigides a la integració laboral: interacció amb els companys / PL: realització PCP amb el company		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=11,522$ ($p = 0,001$)	$C_{(1)} = 0,259$ ($p = 0,001$)	160

(Veure [Taula de contingència 27](#))

Estratègies dirigides a la integració laboral: conversació companys sense afectar al ritme de treball/ PL: realització PCP amb el company		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=6,768$ ($p = 0,009$)	$C_{(1)} = 0,201$ ($p = 0,009$)	160

(Veure [Taula de contingència 28](#))

Estratègies dirigides a la integració laboral: estructurar reunions amb els companys / PL: realització PCP amb el company		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=6,709$ ($p = 0,010$)	$C_{(1)} = 0,201$ ($p = 0,010$)	160

(Veure [Taula de contingència 29](#))

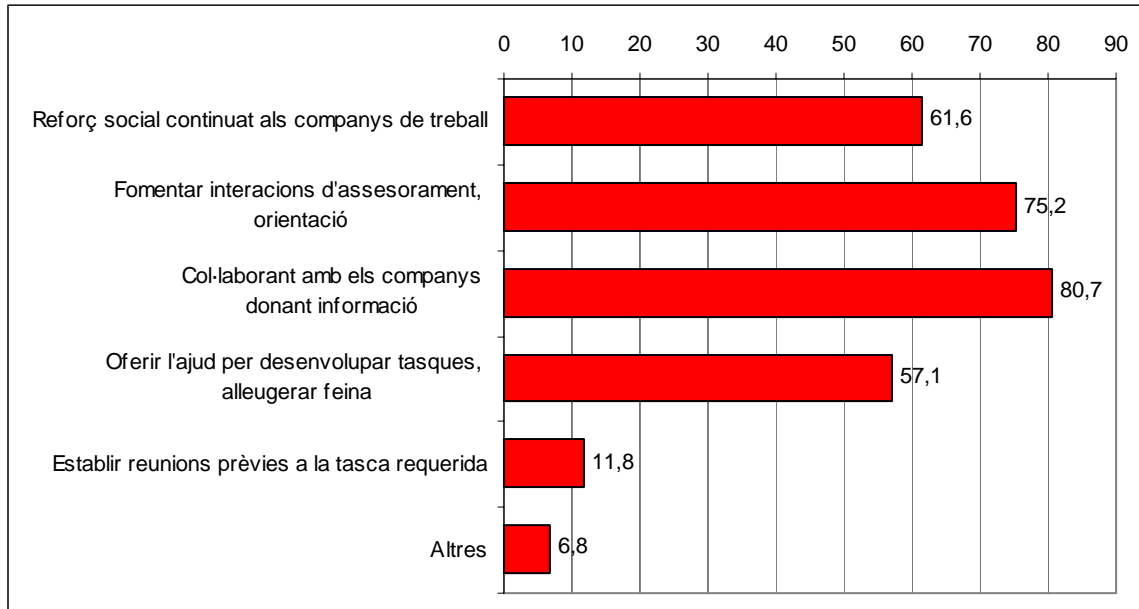
□ Resultat:

La col·laboració d'algun dels empleats en l'elaboració d'una PCP implica *a priori* que el PL ha aplicat algunes estratègies amb la finalitat d'aconseguir el suport natural dels empleats ja sigui en relació a millorar l'execució de la tasca concreta o, a facilitar una adequada integració laboral en general.

Analitzant els resultats, sí observem que es dona una relació significativa entre els processos d'inclusió on els PL (en un 44,4%) manifesten haver elaborat una PCP conjuntament amb la participació d'algun membre de l'empresa, aplicant a la vegada, algunes estratègies, adreçades en un primer moment a la tasca: en particular, en *l'ús de reforç social als companys de treball*, aplicat en un 61,6% del processos, en el fet de *treballar el PL directament i de manera col·laboradora amb els companys* (80,7%), i en la

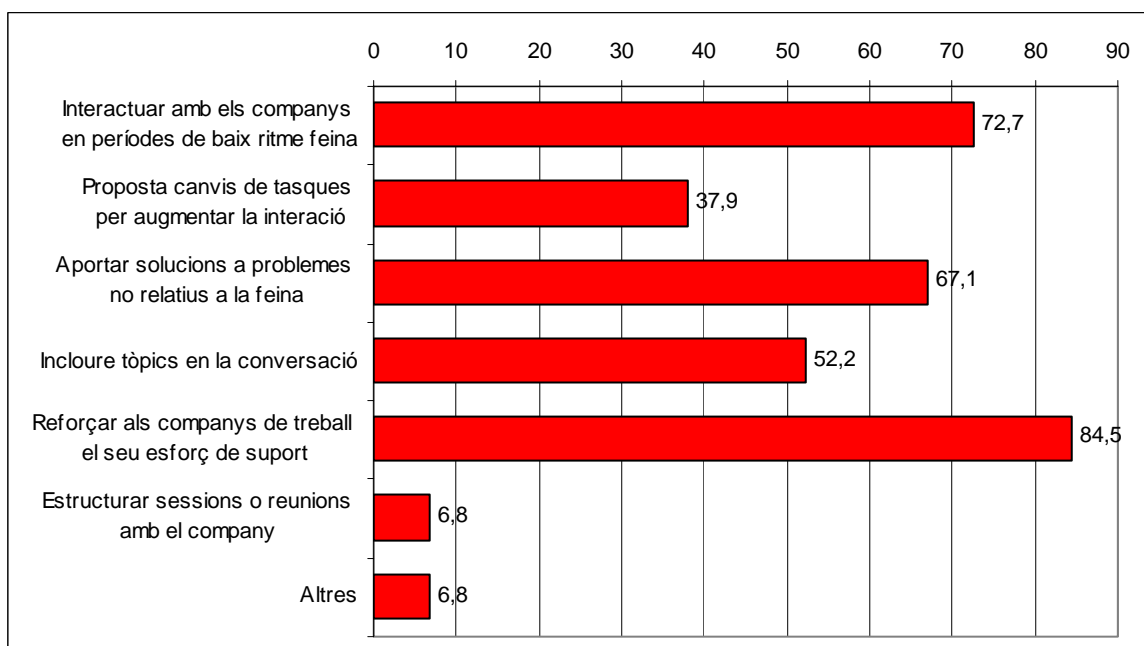
possibilitat d'establir reunions prèvies amb els companys del TANS tal com es pot observar a la gràfica següent.

Gràfica 32. Estratègies que aplica el PL centrades en la tasca.



En segon lloc, també s'observa una relació significativa en l'aplicació de les estratègies adreçades a la integració laboral (veure Gràfica 33), com puguin ser: *l'ús d'estratègies d'interacció amb els companys* aprofitant períodes on disminueix el ritme i/o la intensitat de feina, o bé en moments de descans (72,7%); el fet de *possibilitar conversacions amb els empleats sense que afecti al ritme* i a la dinàmica de treball (52,2%); o *l'estructuració de reunions amb els companys implicats* (6,8%).

Gràfica 33. Estratègies que aplica el PL centrades en la integració social



□ Valoració Objectiu 11

Determinar quins són els mecanismes d'identificació i facilitació dels recursos o agents de suport de l'entorn laboral suposa demanar-se si el PL aplica algun tipus d'estratègies d'intervenció per identificar aquests possibles suports i possibilitar que aquests col·laborin activament en el procés d'inclusió. Tal com es planteja a la primera hipòtesi, és evident que la majoria de PL proporcionen elements formatius (a més de la informació dels TANS) i d'entrenament als companys de treball del TANS amb la intenció de potenciar una millor interacció social i un ajustament no sols cap a la realització de la tasca sinó també cap a l'empresa en general. El que cal recalcar, no és tant la identificació dels suports, sinó que la manera en què els PL proporcionen orientacions i assessorament sobre les característiques i potencialitats dels TANS és poc estructurada i no sistematitzada. És a dir, *dintre de la metodologia del TAS no es contempla aquesta acció dintre d'un procés estructurat, sistematitzat i dissenyat per ser desenvolupat i avaluat, sinó que la pròpia inèrcia del procés i l'experiència dels PL sustenten aquest tipus d'accions.*

Per altra part, és important anotar que la implicació dels agents de suport col·laborant en establir i prioritzar accions emmarcades en la PCP s'ha configurat en un element clau en tant que proposen al PL alternatives i estratègies per facilitar l'adaptació del TANS a l'empresa.

Per últim també, cal ressenyar la relació significativa que s'ha observat entre els processos on s'han elaborat PCP conjuntes (PL/companys de treball) i el tipus d'estratègia que el PL ha anat aplicant, ja sigui adreçada a la realització de la tasca o a la integració laboral.

Objectiu 12	12. Existència de suport proporcionat al PL	Enunciat
		12. Determinar si en els processos d'inclusió del TAS, el PL manifesta haver rebut suport per part dels empleats de l'empresa durant l'etapa d'entrenament
		Hipòtesis
		12.1. En la majoria dels programes de TAS es posa de manifest que el PL, des de l'inici del contracte del TANS (fase d'entrenament), es converteix en un element que rep suport per part de l'empresa millorant l'entrenament de les tasques que el TANS ha de realitzar.

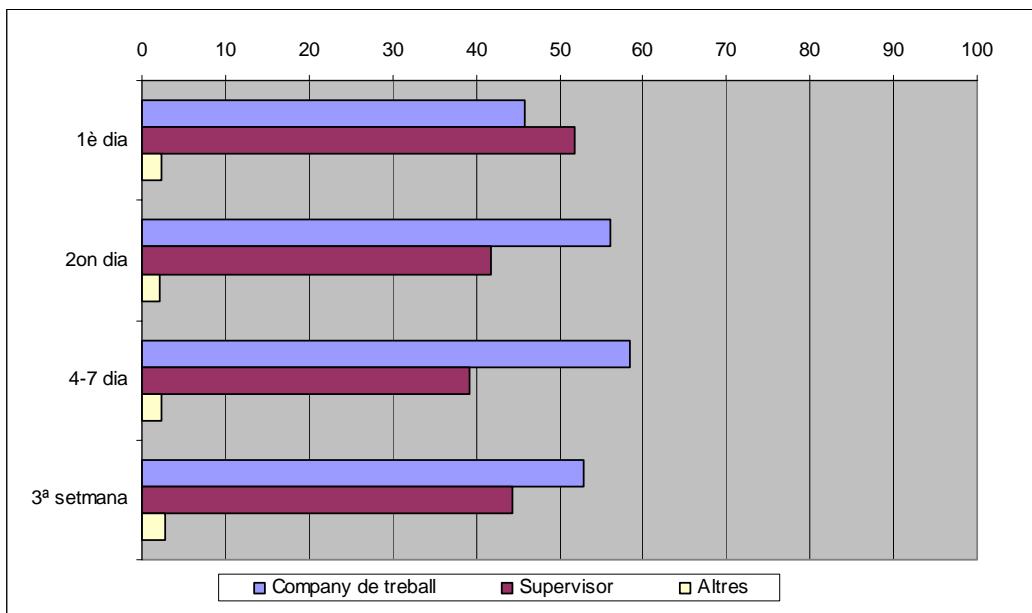
OBJECTIU 12

Determinar si en els processos d'inclusió del TAS, el PL manifesta haver rebut suport per part dels empleats de l'empresa durant l'etapa d'entrenament.

- Hipòtesi 12.1

En la majoria dels programes de TAS es posa de manifest que el PL, des de l'inici del contracte del TANS (fase d'entrenament), es converteix en un element que rep suport per part de l'empresa millorant l'entrenament de les tasques que el TANS ha de realitzar.

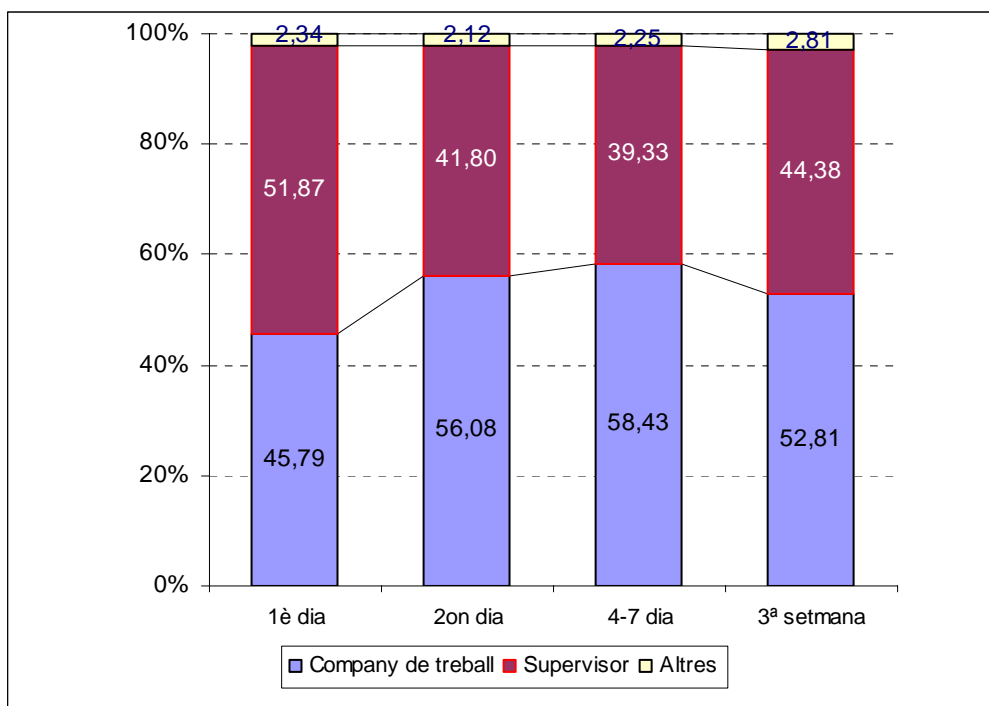
Gràfica 34. Recolzament de la tasca del PL per part dels empleats pròxims al TANS.




□ Resultat:

L'anàlisi de les dades indica que els PL des de pràcticament el primer dia de l'inici del contracte del TANS reben el suport o l'ajuda dels companys de treball i/o del supervisor, amb l'objectiu de facilitar la consecució dels aprenentatges necessaris perquè el treballador realitzi correctament la seva feina. Tal com s'observa en la *Gràfica 34*, durant el primer dia de treball el PL va contar amb el suport dels companys de treball en un 45,79 % dels processos, amb el suport del supervisor/encarregat en un 51,87 % i d'altres agents de suport en un 2,34 % restant. Les dades aportades pels PL reflexen que aquests suports continuen durant el segon dia de l'inici del contracte del TANS però amb una lleugera diferència ja que s'incrementa en quasi cinc punts el suport proporcionat pels companys, que representa un 56 % de les situacions, mentre que disminueix el suport proporcionat pels supervisors en un 10 %, que suposa un 41,8 % de les experiències d'inclusió descrites. El que també cal recalcar de les dades aportades, és el suport dels companys de treball proporcionat als PL a partir del 4^{art} / 7^e dia, i continuant durant la 2^{ona} setmana de l'inici del procés, tal com ho han expressat els PL en un 58,4% i 52,81% de les experiències descrites, veure *Gràfica 24* (i [Taula d'indicadors 2. Percentatge d'implicació dels suports en la tasca del PL](#)).

Gràfica 35. Suport a la tasca del PL per part dels empleats pròxims al TANS.



Per altra part, analitzant la gràfica, s’observa que el supervisor/encarregat proporciona un major nivell de suport (51,87%) durant el 1^{er} dia de contracte del TANS. Una explicació coherent d’aquesta lleugera implicació és que la tasca de suport natural del supervisor/encarregat és més efectiva durant aquest primer dia de contracte del TANS, ja que davant la novetat que suposa el procés d’inclusió per a la resta d’empleats, la disponibilitat d’aquest pel PL (i també pel TANS) és més elevada, principalment atès que ha d’assumir la responsabilitat del seu càrrec realitzant les funcions que li pertocuen dintre de l’enquadrament jeràrquic o de comandament de l’empresa.

Objectiu 13		Enunciat
		13. Determinar de quina manera els empleats proporcionen suport al TANS, davant la retirada progressiva del temps de suport (disminució del temps d'intervenció directa) del PL.
		Hipòtesis
		13.2. En els programes de TAS, quan es produeix la disminució del temps d'intervenció del PL s'observa una continuïtat d'aquest suport proporcionada pels companys de treball ja que assumeixen part de les funcions del PL.
		13.2. En els casos on es dona l'assumpció d'algunes de les tasques que desenvolupa el PL per part del company de treball, aquest és conscient de la seva implicació en aquest procés d'inclusió

OBJECTIU 13

Determinar de quina manera els empleats proporcionen suport al TANS, davant la retirada progressiva del temps de suport (disminució del temps d'intervenció directa) del PL.

- Hipòtesi 13.1

En els programes de TAS, quan es produeix la disminució del temps d'intervenció del PL s'observa una continuïtat d'aquest suport proporcionada pels companys de treball ja que assumeixen part de les funcions del PL.

Gràfica 36. Nivell d'assumpció del rol de PL

Agents que assumeixen funcions de PL	SÍ	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Delegar' directament funcions de PL	37,30	SÍ										
Companys proporcionen ajudes espontàniament	59,00	SÍ										
Univers=161												

□ Resultat:

L'anàlisi de les respostes dels PL posa de manifest que davant el procés de 'fading' – o retirada del PL de l'entorn laboral-, s'observa que la presència del suport dels companys de treball en un 98,3% de les experiències. Ara bé, el fet d'assumir els companys de treball el rol del PL, desenvolupant les funcions d'aquest en tant que proporcionen les ajudes necessàries perquè el TANS s'adapti a l'empresa, no es manifesta de forma generalitzada. Ens trobam, per tant, amb què el fet de 'delegar' de forma directa les funcions del PL als companys de treball s'ha produït en un 37,3 % de les situacions,; en els demés casos els companys o la resta dels empleats proporcionen suport de manera espontània (veure [Gràfica 91](#) *Companys de treball assumeixen el rol del PL*). A més, aquesta variable indica també que la funció del PL no recau en un únic company de treball, sinó que els suports existents es dilueixen entre la resta d'empleats que generalment són els que presenten una proximitat física o treballen en el mateix entorn del TANS.

• Hipòtesi 13.2

En els casos on es dóna l'assumpció d'algunes de les tasques que desenvolupa el PL per part del company de treball, aquest és conscient de la seva implicació en aquest procés d'inclusió.

Company de treball assumeix funcions del PL / Importància del seu rol com element de suport		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(2)} = 9,277$ ($p = 0,010$)	$C_{(2)} = 0,233$ ($p = 0,010$)	161

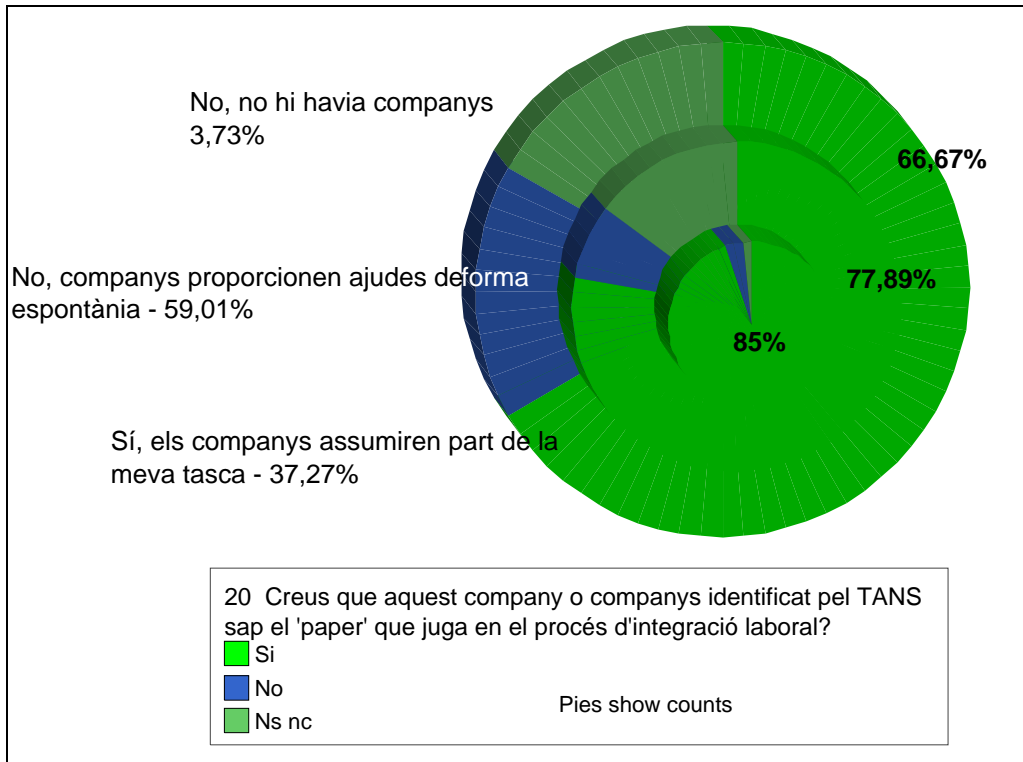
(Veure [Taula de contingència 30](#))

□ Resultat


L'anàlisi de les dades posa de manifest que es dóna una relació significativa entre el fet d'assumir per part dels companys de treball, ja sigui directa o indirectament, algunes de les funcions del PL (96,3%) i tenir present el rol que implica desenvolupar les funcions de suport en el procés d'inclusió (83,9%),(veure [Gràfica 92](#) *Consideració de la importància del paper que juga...*).

Analitzant la Gràfica 37 de components de variables, veiem que el percentatge més elevat en quant a considerar la importància del rol que juguen els companys de treball en aquest procés (85%) és manifesta en les situacions on el PL considera que aquests companys assumeixen part de les seves funcions (37,27%).

Gràfica 37 Relació entre assumir funcions del PL i importància del rol de PL



El fet de proporcionar suports als TANS implica que aquestes ajudes es mantinguin en el temps sempre que sigui necessari. Per aquest motiu una de les tasques importants del PL en els diferents processos d'inclusió ha estat assegurar-se que en la seva absència o en les situacions on es produeix la disminució progressiva del seu temps de suport, els TANS tindran els suports adequats per ajudar-los a afrontar les diverses contingències que es puguin produir. D'aquesta manera, els agents de suport natural s'han fet efectius a mesura que han anat assumint ja sigui de manera espontània (59%) o no, algunes de les funcions que el PL havia desenvolupat per tal de facilitar l'adaptació del TANS. Paral·lelament a aquest procés, han anat valorant la importància del paper que han assumit progressivament.

Objectiu 14		Enunciat
		14. Determinar si es donen diferències significatives entre el temps d'intervenció que considera adequat el TANS i el temps de suport que li dedica el PL.
		Hipòtesis
		14.1. En els processos d'inclusió laboral es dona un 'ajustament' entre la necessitat de suport que considera suficient el TANS i el temps de suport que considera adequat el PL.
		14.2. En els diferents processos d'inclusió laboral, el temps de suport que manifesta que rep el TANS és correlaciona amb el temps d'intervenció que proporciona el PL.

OBJECTIU 14

Determinar si es donen diferències significatives entre el temps d'intervenció que considera adequat el TANS i el temps de suport que li dedica el PL.

- Hipòtesi 14.1

En els processos d'inclusió laboral es dona un 'ajustament' entre la necessitat de suport que considera suficient el TANS i el temps de suport que considera adequat el PL.

TANS: Considerar temps de suport adequat / PL: considerar temps de suport suficient		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)} = 0,612$ ($p = 0,434$)	$C_{(2)} = 0,064$ ($p = 0,434$)	148

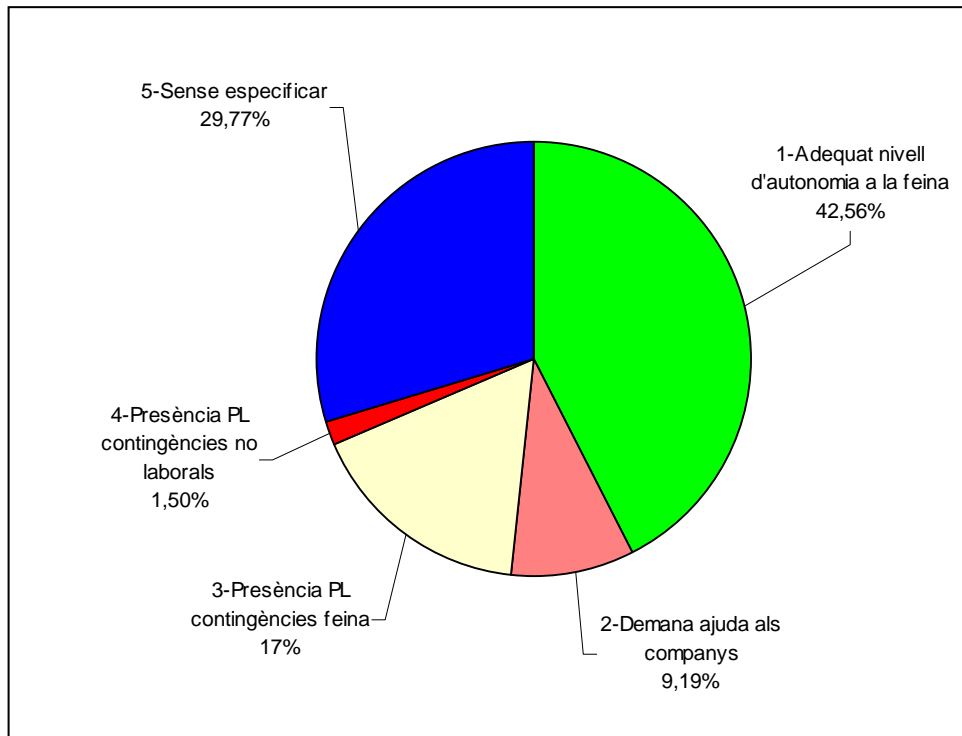
(Veure [Taula de contingència 31](#))

□ Resultat:

No s'accepta la hipòtesi ja que no s'observa una relació significativa entre la necessitat de suport que considera el TANS que li ha de proporcionar el PL i el temps de suport o d'intervenció directe que creu adequat dur a terme el PL. Les dades indiquen que el percentatge de TANS que consideren suficient el temps de suport que actualment els hi proporciona el PL ha estat elevat, amb un 90,4% dels processos i, igualment el percentatge de PL que considerin adequat el temps de suport ha estat similar, amb un 83,3% (veure [Gràfica 93. Valoració del temps de suport](#)). Malgrat tot no es pot afirmar que obeeixi a un ajustament entre la necessitat de suport que presenti el TANS i el temps d'intervenció que el PL li proporioni ja que per l'esmentat ajust o acomodació també s'hauria de computar els temps de suport proporcionat pels altres agents implicats.

D'altra banda, l'anàlisi de contingut de les respostes realitzades pels TANS considerant suficient el temps d'intervenció directe del PL també ens permet establir una tipologia envers aquesta valoració tal com s'observa a la gràfica següent.

Gràfica 38. Valoracions del TANS considerant suficient el temps de suport del PL



Tal com reflexa la gràfica és important anotar que un 42,56% dels TANS valoren suficient els temps de suport del PL perquè consideren adequat el seu nivell d'autonomia en relació a la feina que desenvolupen. Per altra part, un 17% dels treballadors consideren suficient el temps de suport donat que sempre hi ha la presència del PL davant les possibles contingències que es puguin produir dintre de l'entorn laboral. Un 9,19% manifesten que davant un problema (situació crítica o problemàtica) recorren o demanen ajuda als seus companys de treball.

Identificador *Creus que és suficient aquest temps de suport (que hi dediques al TANS):*
 PL **Per favor, pots raonar la teva resposta?**

GVP	<i>Realiza una jornada laboral de 2h diarias y además posee un croquis con las tareas que ha de realizar. Sabe que si tiene alguna duda puede consultar a su compañera o al encargado. Pretendo 'normalizar' su inserción todo lo posible y por ello realizo un seguimiento mínimo. Ya que la valoración de su trabajo por parte de ella, la compañera y el encargado es positiva.</i>
JES	<i>El trabajador integrado está en una situación estable y se le presta atención en caso de demanda por parte de la familia. Periódicamente se hace un seguimiento para detectar la necesidad de intervención.</i>

AAS	<i>Les tasques estaven ben identificades, molt clares i el treballador va respondre</i>
FSM	<i>La trabajadora está totalmente adaptada e integrada social y laboralmente a la empresa. Aunque en su periodo inicial necesitó 2 meses y medio de apoyo, dada la complejidad del trabajo</i>
CST	<i>La persona duu 2 anys fixe a l'empresa i 'llevat' d'algun problema puntual la inserció és molt bona</i>
MP	<i>Se trata de un apoyo indirecto que ha sido necesario debido a los problemas de comportamiento del usuario, y también a que son pocos los compañeros de trabajo con los que se relaciona y lo hace de manera esporádica. Además está situado en un local alejado, en el polígono. Actualmente ya se está iniciando una retirada progresiva de este apoyo.</i>
RC	<i>Sí, por el tiempo que llevamos realizando el apoyo</i>
RRB	<i>El tiempo que lleva en la empresa y el conocimiento de tareas</i>
SSP	<i>El aprendizaje de las tareas está prácticamente consolidado, por lo tanto mi interés está centrado exclusivamente en la integración y para ello los compañeros me informan y orientan semanalmente.</i>
JGG	<i>Actualmente se han superado las dificultades iniciales, es decir, su producción es similar a la de sus compañeros y han desaparecido los problemas de conducta. Mi trabajo se limita a supervisar y reforzar positiva o negativamente cuando es necesario.</i>
MET	<i>Actualment el jove es troba en fase de seguiment al lloc de feina ja que l'aprenentatge de noves tasques es fa amb el suport natural. Jo intervenc més en activitats d'interacció a la comunitat.</i>
BHA	<i>És suficient a l'àmbit laboral, però quan treballem aspectes de tipus social, oci o vida diària el temps de suport augmenta. Necessita suport amb la vida diària, la laboral no.</i>
MCR	<i>En aquests moments cal un seguiment fora del treball per millorar alguns aspectes de la seva actitud i de relació amb els altres.</i>
EFU	<i>Acostumo a fer seguiment al lloc de treball quan em necessita. Mensualment i si convé més sovint em reuneixo amb la persona que té de referència per si es necessari augmentar el suport.</i>
CGL	<i>Actualment s'està intervenint per millorar el ritme de treball i estam buscant estratègies per l'autocontrol del ritme.</i>
AGR	<i>En aquests moments la persona realitza correctament les tasques laborals i té una relació amb els companys com una companya més. No necessita molt de suport, només el seguiment per si sorgeixen noves</i>
BD	<i>L'usuari dóna molta importància al fet de fer les coses sol i resoldre problemes per ell mateix. El temps que du fent feina és prou llarg per no necessitar massa suport de la PL</i>
JMGF	<i>La trabajadora es muy autónoma y se ha trabajado mucho con ella. Se encuentra preparada para dar el último paso que la lleve al trabajo sin apoyo. Por tanto, mi labor es actualmente amortiguar emocionalmente ese cambio de estar trabajando acompañada a hacerlo sola. Pienso que la ayuda es más que suficiente: sus necesidades emocionales y técnicas en su perfil de jardinera están cubiertas.</i>
TF	<i>La relació de confiança amb el supervisor és excel·lent</i>
PCB	<i>El trabajador con necesidad de apoyo muestra suficiente autonomía para desarrollar las diferentes tareas. En palabras de sus superiores se trata del mejor empleado de la empresa.</i>
RRBF	<i>Sí, es suficiente en cuanto al proceso de adaptación en la empresa. Y no es suficiente en la intervención de aspectos relacionados con habilidades de adaptación social.</i>
NSS	<i>És una inserció que ja està consolidada. Quan arriben productes nous al magatzem potser caldria incidir-hi més, però els companys li ensenyen de forma coordinada.</i>
NSS	<i>Seguiment fora de l'empresa mensual en grup (1 hora). Mentre que a l'empresa és trimestral (trucada o visita acordat amb el treballador). La treballadora és autònoma respecte a les seves tasques habituals i compta amb el suport natural.</i>
NSS	<i>Si perquè les tasques que desenvolupa estan consolidades i compta amb persones de referència en cas de dubtes. L'encarregat coneix les seves capacitats i limitacions. Una hora mensual amb un grup de persones que treballen es reuneixen fora de l'empresa a TRESA. Esporàdicament es visita l'empresa cada tres mesos</i>
.MAF	<i>És suficient quan s'ha estabilitzat la situació (aprenentatge de tasques, adaptació, autonomia,...)</i>
XD	<i>Una vez que estoy convencido de que el tiempo de apoyo es suficiente acaba mi labor.</i>
MJMP	<i>Sí, perquè actualment es fa suport/seguiment i visites setmanals per resoldre demandes o suggeriments de l'empresa.</i>

- Hipòtesi 14.2.

En els diferents processos d'inclusió laboral, el temps de suport que manifesta que rep el TANS és correlaciona amb el temps d'intervenció que proporciona el PL.

Temps de suport que rep TANS / Temps d'intervenció proporcionat pel PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(6)} = 66,648$ ($p = 0,000$)	$C_{(2)} = 0,545$ ($p = 0,000$)	158


(Veure [Taula de contingència 32](#))

- Resultat:

En aquest cas acceptem la hipòtesi ja que s'observa una relació significativa entre els temps de suport que rep a la setmana el TANS i el que proporciona el PL. És important anotar que aquest temps de suport ha estat quantificat en funció del nombre d'hores de suport proporcionat pel PL, així com pel nombre d'hores que rebia el TANS setmanalment.

- *Valoració Objectiu 14*

Valorar el grau d'ajustament entre les necessitats de suport que presenten els TANS i els suports proporcionats pels PL és del tot complexa. De fet no s'ha donat una relació significativa entre aquestes dues variables, malgrat que de la valoració expressada es pot deduir que sí existeix en la majoria dels processos un suport centrat en cobrir les necessitats del TANS. Ara bé, el que si s'ha de tenir present es que el PL no és l'únic agent de suport que proporciona les ajudes necessàries al treballador, sinó que també hi ha altres agents que també col·laboren en facilitar el procés d'inclusió. *La valoració del TANS i del PL de considerar suficient el temps d'intervenció proporcionat i rebut pot ser entre altres coses, a causa de comptar amb els suport dels empleats que de manera directa o indirecta supleixen la tasca del PL.*

Objectiu 15		Enunciat
		15. Determinar si el PL manifesta que el TANS es converteix en un agent actiu dintre de l'empresa que també ofereix ajuda o suport relacionada amb la feina
		Hipòtesis
		15.1. En la majoria dels processos d'inclusió laboral el TANS es converteix en un element actiu que també ofereix suport i ajuda als empleats que formen part del seu entorn laboral.

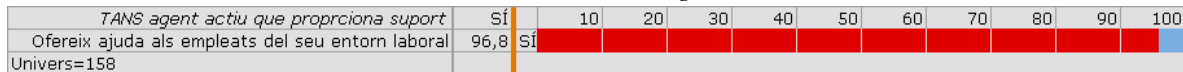
OBJECTIU 15

Determinar si el PL manifesta que el TANS es converteix en un agent actiu dintre de l'empresa que també ofereix ajuda o suport relacionada amb la feina

- Hipòtesi 15.1


En la majoria dels processos d'inclusió laboral el TANS es converteix en un element actiu que també ofereix suport i ajuda als empleats que formen part del seu entorn laboral.

Gràfica 39. TANS com agent actiu



□ Resultat:

L'anàlisi de les dades aportades pels PL indiquen clarament que el TANS no és un agent passiu dintre de l'entorn laboral ni que només és un receptor dels suports proporcionats pels demés empleats. El TANS també es configura com un agent actiu donat que ofereix la seva ajuda als companys davant les possibles contingències que la tasca diària pugui aportar. Les respostes indiquen que el 96,8% dels TANS proporcionen alguna vegada ajuda als seus companys per realitzar la tasca, d'on el 43,8% l'ofereix sempre mentre que la resta la proporciona de manera esporàdica o quan l'empleat la demana. (veure [Gràfica 94.TANS com agent de suport](#)).

Objectiu 16		Enunciat
		16. Determinar si el PL rep altres suports externs a l'entorn laboral com pugui ser la col·laboració de la família ja sigui durant el procés inicial d'inclusió laboral com en el moment actual en què es troba el TANS.
		Hipòtesis
		16.1. En les situacions en què el PL ha disposat de la col·laboració de la família durant el procés inicial de la inclusió es fa evident una interacció entre els companys del TANS i la família d'aquest.
		16.2. Les famílies que col·laboren durant el procés inicial d'inclusió mantenen una continuïtat en la seva participació activa com agents de suport.

OBJECTIU 16

Determinar si el PL rep altres suports externs a l'entorn laboral com pugui ser la col·laboració de la família ja sigui durant el procés inicial d'inclusió laboral com en el moment actual en què es troba el TANS.

- Hipòtesi 16.1

En les situacions en què el PL ha disposat de la col·laboració de la família durant el procés inicial de la inclusió es fa evident una interacció entre els companys del TANS i la família d'aquest.

Interacció company de treball - família / Col·laboració familiar en activitats		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=5,767$ ($p = 0,016$)	$C_{(1)} = 0,191$ ($p = 0,016$)	153

(Veure [Taula de contingència 33](#))

Interacció família - company de treball / Col·laboració familiar en activitats		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=5,927$ ($p = 0,015$)	$C_{(1)} = 0,193$ ($p = 0,015$)	154

(Veure [Taula de contingència 34](#))

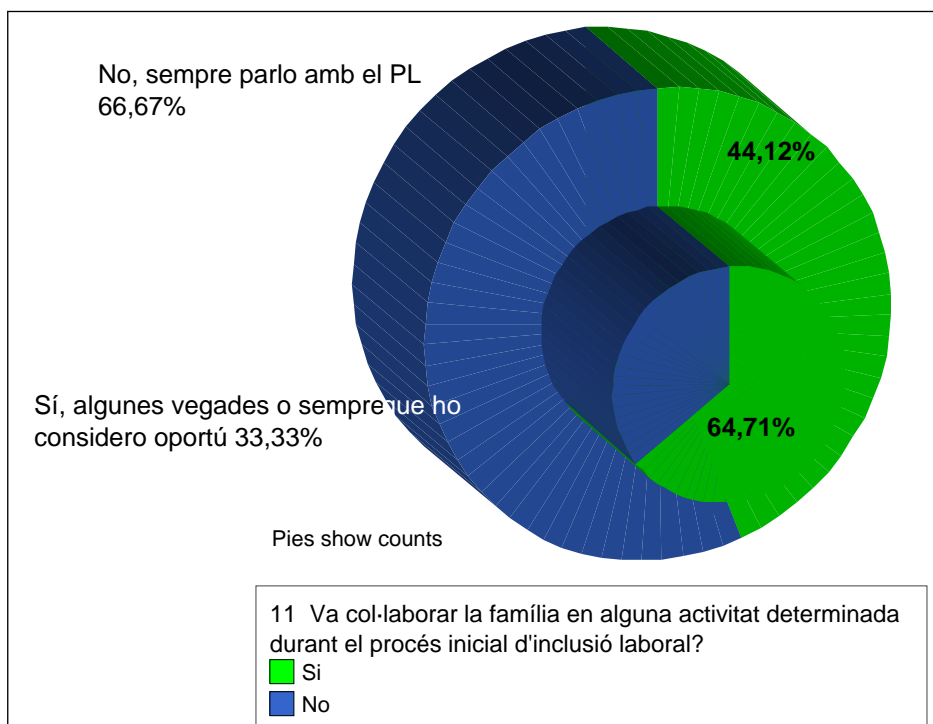
- Resultat:

En els processos d'inclusió laboral es dona una relació significativa entre el fet de disposar de la col·laboració familiar en algunes activitats determinades, sempre que la situació ho

requereixi i ho permeti, i l'existència d'interacció entre els companys de treball i la família del TANS. La participació de la família com agent actiu en el procés d'inclusió, mitjançant la realització d'activitats concretes, que s'ha observat en el 51,6% de les experiències, fomenta, encara que no de manera directa, la interacció d'aquesta (34,1%) amb els potencials agents de suport de l'empresa; aquesta interacció es caracteritza per la doble direccionalitat (veure [Gràfica 95](#). Col·laboració de la família en els processos d'inclusió).

Des d'aquesta perspectiva la iniciativa no recau sobre un dels agents sinó que ambdós han manifestat la intencionalitat d'interactuar amb l'objectiu de resoldre qüestions relacionades directa o indirectament amb la feina. Per altra banda, si analitzam la *Gràfica 39*, en referència als components i als biaixos de les variables, podem observar com en les situacions on el company de treball ha interactuat amb la família del TANS, aquesta ha participat en el procés d'inclusió en un 64,7% en contraposició al 44,12%, corresponent als casos on els companys no interactuen amb la família del TANS (66,67%).

Gràfica 40. Col·laboració de la família i interacció del company de treball



Per altra part, l'anàlisi de contingut sobre la diversitat d'activitats descrites pels PL en les quals ha col·laborat la família del TANS durant el transcurs del procés d'inclusió, ens

permet establir una classificació de les mateixes en base al nivell d'aplicació, tal com s'observa a la gràfica següent:

Gràfica 41. Tipologia d'activitats en què col·labora la família

Activitats col·laboració família	%		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Transport	34,3	SÍ	■	■	■	■						
Tramitació	32,1	SÍ	■	■	■	■						
Motivació	4,5	SÍ	■									
Habilitats d'autonomia personal	6,0	SÍ	■									
Seguiment	7,5	SÍ	■									
Facilitar aprenentatges	6,7	SÍ	■									
Millorar habilitats socials	5,2	SÍ	■									
Altres	3,7	SÍ	■									
Univers=81 / Activitats= 134												

- Hipòtesi 16.2

Les famílies que col·laboren durant el procés inicial d'inclusió mantenen una continuïtat en la seva participació activa com agents de suport.

Col·laboració família / Continuïtat en la participació		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=40,142$ ($p = 0,000$)	$C_{(1)} = 0,496$ ($p = 0,000$)	123

(Veure *Taula de contingència 35*)

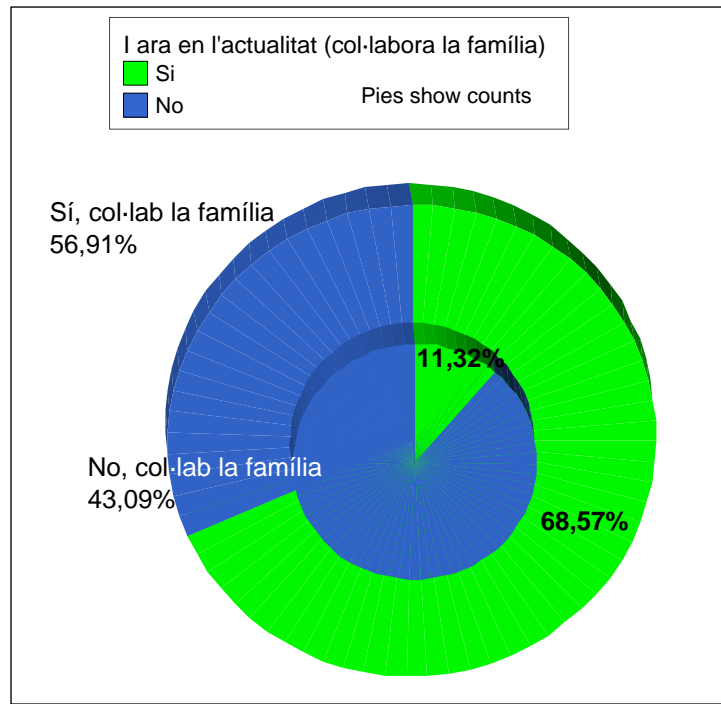
- Resultat:


En els diferents processos en què s'ha produït la col·laboració de la família en activitats concretes, es pot dir que s'ha donat una relació significativa en mantenir la continuïtat d'aquestes accions sempre que hagi estat potencialment necessari, resultat aquest que s'ha observat en el 43,9% de les experiències (veure [Gràfica 97](#). *Continuïtat en la col·laboració de la família*). Des d'aquesta òptica, la família és vista per la majoria dels PL com un element de suport que ajuda a mantenir, en algunes de les experiències, l'estabilitat entre l'empresa i el TANS, en tant que possibiliten, entre altres aspectes, fomentar elements encaminats a la motivació del treballador en funció de les exigències de l'entorn laboral en general, i de la feina, en particular. S'ha de puntualitzar que, aquest aspecte, no és ni de molt el més important. Ho és més el transport, els tràmits administratius, la higiene,...

Per altra part, analitzant detingudament la *Gràfica 41*, observam que en les situacions on s'ha donat la col·laboració de la família, realitzant algunes accions o activitats concretes, s'ha fet efectiva una continuïtat en el temps en un 68,57%. Les famílies que des d'un principi manifesten col·laborar en accions que ajuden a facilitar la realització del complex

procés d'inclusió (tramitacions, prestacions, motivació del treballador, aprenentatge del trajecte, aspectes d'autonomia personal, etc.) mantenen doncs, una continuïtat en el temps, gràcies a la seva participació en activitats puntuals.

Gràfica 42. Col·laboració família / Continuïtat en la participació



Objectiu 17		Enunciat
		17. Determinar si el company de treball del TANS manifesta que ha presentat una participació activa, col·laborant i ajudant al PL en aquest procés d'inclusió.
		Hipòtesis
		17.1. En els processos d'inclusió laboral la implicació directa del PL va disminuint al llarg del procés en la mesura que s'incrementa el suport per part dels altres agents implicats.
		17.2. En les situacions d'inclusió laboral en les que els suports naturals han dedicat part de la seva tasca a facilitar l'adaptació del TANS, aquells manifesten que aquesta participació activa no ha suposat una dificultat en el rendiment de la seva feina diària.
		17.3. En els processos d'inclusió laboral com més prest el PL demana l'ajuda dels empleats per facilitar l'adaptació del TANS, més possibilitats hi ha que aquests assumeixin part de les seves funcions.
		17.4. La majoria dels empleats que han proposat alternatives, estratègies al PL encaminades a facilitar l'aprenentatge de tasques, són els que més temps porten treballant junt al TANS.

OBJECTIU 17

Determinar si el company de treball del TANS manifesta que ha presentat una participació activa, col·laborant i ajudant al PL en aquest procés d'inclusió.

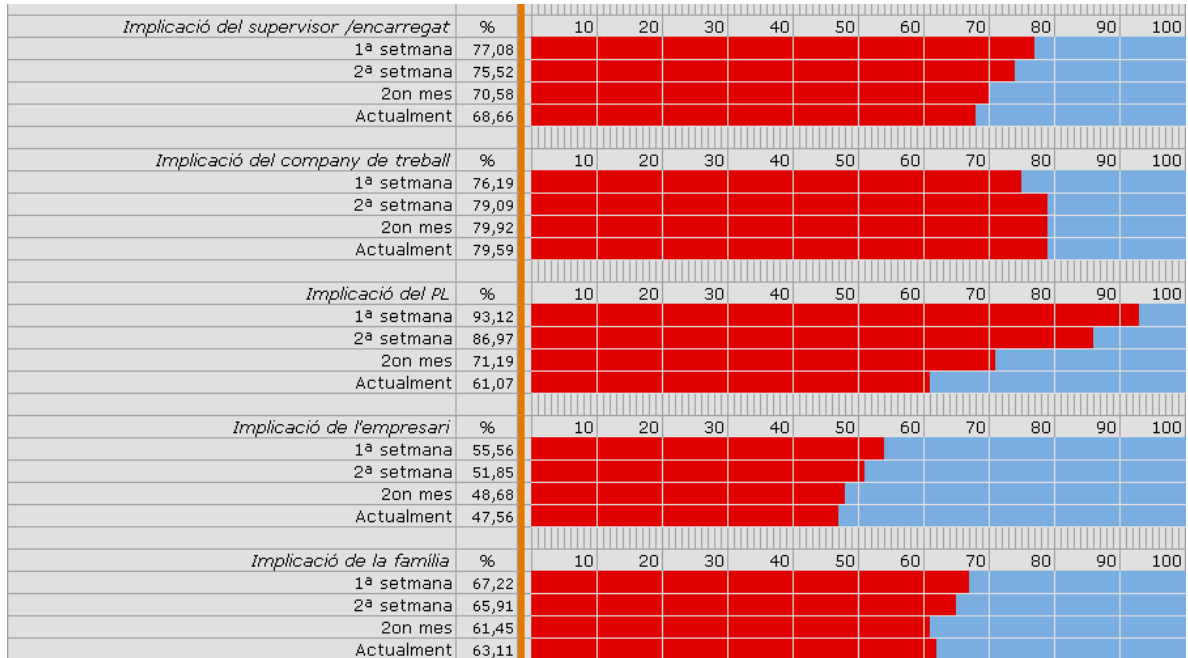
- Hipòtesi 17.1

En els processos d'inclusió laboral la implicació directa del PL va disminuint al llarg del procés en la mesura que s'incrementa el suport per part dels altres agents implicats.

□ Resultat:

Les dades aportades pels companys de treball sobre el nivell d'implicació dels diferents membres de suport que, d'una manera o l'altra participen en el procés d'inclusió del TANS, demostren com des de pràcticament l'inici de la contractació són agents actius que afavoreixen l'adaptació laboral del treballador

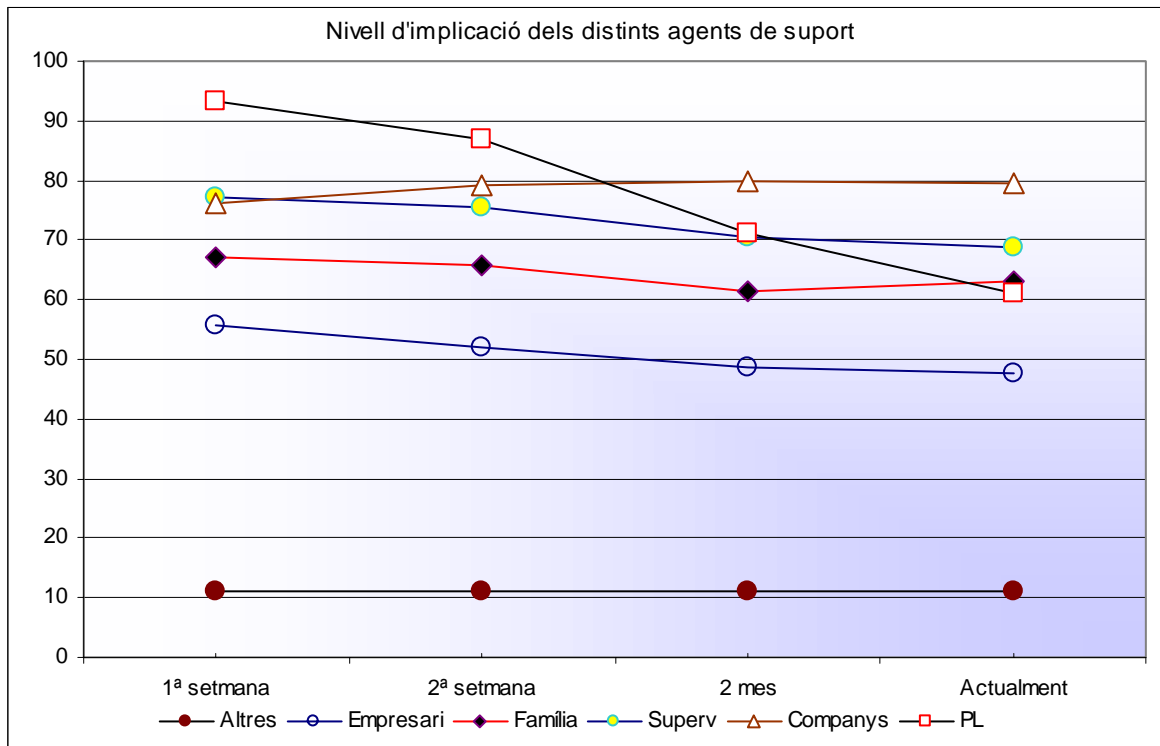
Gràfica 43. Implicació de diferents agents de suport recolzant la tasca del PL.



En primer lloc, analitzant la *Gràfica 43*, observam que les dades indiquen de manera significativa que el company de treball percep que el *nivell d'implicació dels diferents agents disminueix* al llarg del transcurs del procés, - exceptuant els mateixos companys de treball- i, que aquesta reducció del temps de suport es manifesta sobretot en el PL, ja que el percentatge de la seva implicació durant la 1ª setmana representa un 93,12 % de la puntuació màxima, mentre que la valoració del seu nivell d'implicació en el moment actual del procés reflexa un 61,07 %.

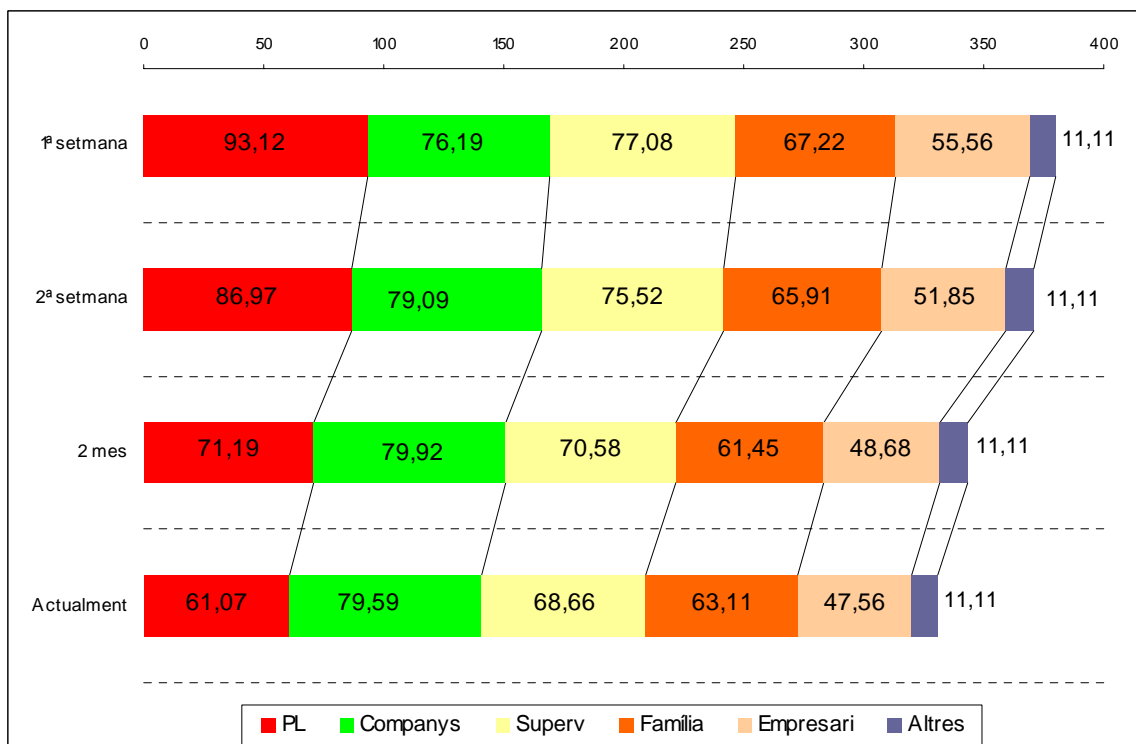
A la *Gràfica 44*, s'observa clarament el nivell d'implicació dels diferents agents depenent de la seva seqüenciació temporal del procés. Des de l'inici de la contractació del TANS fins al moment actual del procés es manifesta una reducció del nivell d'implicació dels diferents agents, amb l'excepció dels companys de treball, on s'observa un lleuger augment.

Gràfica 44. *Nivell d'implicació dels agents de suport.*



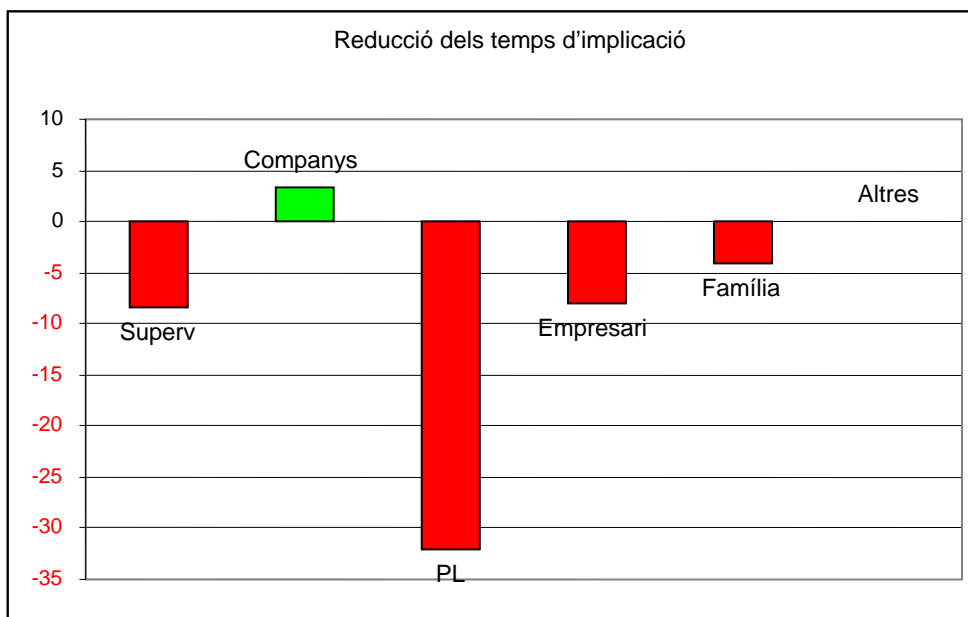
En definitiva, es dona una disminució gradual i generalitzada dels suports –a excepció de la referent als companys- que rep el TANS durant el seu procés d'inclusió tal com es pot observar a la següent gràfica.

Gràfica 45. *Disminució gradual dels suports al llarg del procés d'inclusió.*



Per últim, sols recalcar, tal com observam a la *Gràfica 46* que: (a) la reducció més significativa dels temps de dedicació (valoració *expressada pels companys de treball*) és la realitzada pel PL, fet que respon a la retirada progressiva del temps d'intervenció, tret característic de la metodologia de TAS; (b) es dona el manteniment dels suports en el temps o en el nivell d'implicació dels companys de treball.; i (c) es manifesta un progrés gradual de la reducció o del nivell d'implicació en els demés agents de suport

Gràfica 46. Valoració del company de treball de la reducció de la implicació dels agents de suport



- Hipòtesi 17.2

En les situacions d'inclusió laboral en les que els suports naturals han dedicat part de la seva tasca a facilitar l'adaptació del TANS, aquells manifesten que aquesta participació activa no ha suposat una dificultat en el rendiment de la seva feina diària.

Proposta d'estratègies al PL / Implicació en el rendiment de la seva feina		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(2)} = 6,580$ ($p = 0,037$)	$C_{(2)} = 0,201$ ($p = 0,037$)	156

(Veure [Taula de contingència 36](#))

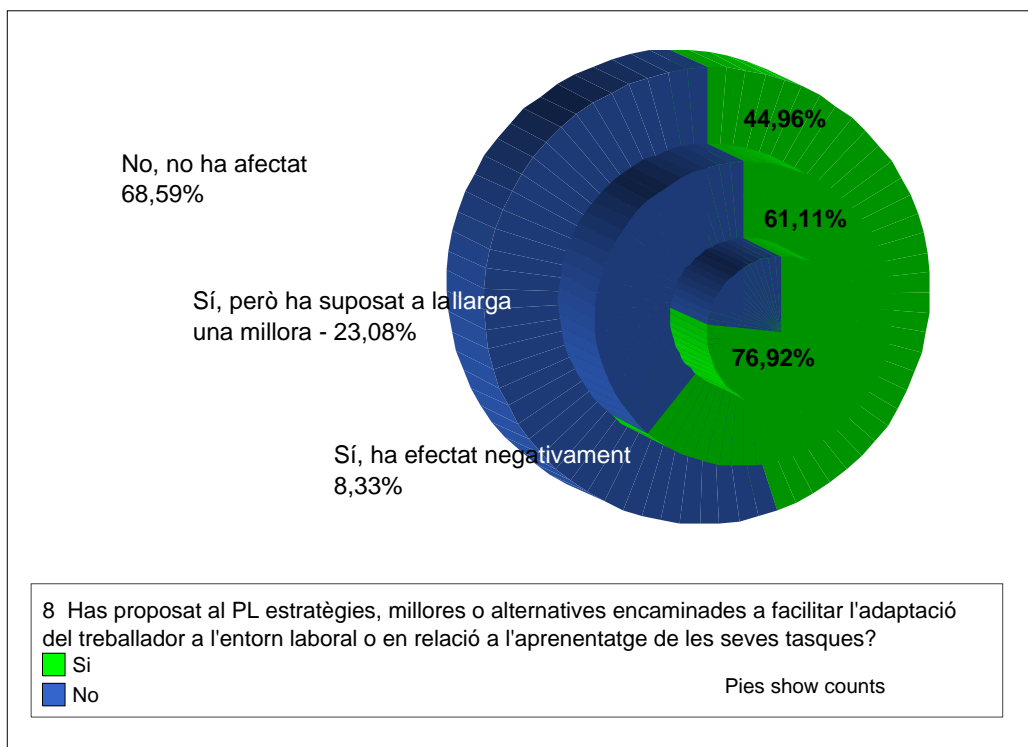
- Resultat:

Es dona una relació significativa entre les situacions on els companys de treball han proposat al PL estratègies, alternatives encaminades a facilitar tant l'adaptació del TANS

al entorn laboral com l'aprenentatge de tasques (51,3% dels processos), amb el fet manifestat pels primers de no dificultar o no incidir negativament en el rendiment de la seva feina diària (veure [Gràfica 98](#). *Estratègies o alternatives proposades pel company de treball al PL*).

Per altra banda, observant la *Gràfica 47* veiem que les situacions on els companys de treball manifesten que el fet de proposar estratègies no ha afectat al seu rendiment de feina corresponen a un 55,04% i, a un 38,89% les situacions on els companys de treball valoren que proposar alternatives sí afecta, però que a llarg termini suposa una millora en el rendiment de la seva tasca. La participació dels empleats en el procés d'inclusió es manifesta recolzant la tasca que realitza el PL, aportant la seva experiència laboral per tal de facilitar el desenvolupament de la tasca al TANS. Així observam que aquesta implicació no afecta negativament al rendiment de la seva feina en un 68,59% dels casos i, en un 23,09% suposa a llarg termini una millora en el ritme de treball que diàriament els companys de treball realitzen.

Gràfica 47. *Proposta estratègies al PL / Valoració de la dificultat que suposa en la seva feina proporcionar suport*



Considero important ressenyar les opinions expressades pels companys de treball sobre la incidència en el rendiment de la seva feina de l'ensenyament de les tasques o del fet de proporcionar suport al TANS:

Identificador company de treball	No, no ha suposat cap dificultat ni ha afectat en el rendiment de la meva feina. Per què?
FA	<i>En el puesto en el que estaba y en el que estoy da tiempo de sobra para enseñar a todo el personal.</i>
X12	<i>Prácticamente no hay diferencia entre formar a este trabajador y a otros trabajadores.</i>
EB	<i>Porque tiene más autonomía de la que la preparadora me informó.</i>
X13	<i>En este caso no ha afectado ya que el trabajador se ha adaptado perfectamente al puesto, las características de su minusvalía no han afectado.</i>
SLL	<i>Hacíamos el trabajo los dos juntos</i>
RBA	<i>Perquè no és de dedicació exclusiva, sinó que se li ajuda puntualment</i>
AGP	<i>Porque es una parte más de mi trabajo, que suelo hacer con todos los compañeros, y no influye el invertir un poco o un poco menos de tiempo.</i>
SCM	<i>El trabajo que realizaba mi compañero lo realizaba yo con anterioridad a su incorporación (...), su incorporación ha significado menos carga de trabajo para mí.</i>
JCC	<i>Inicialment va aprendre les tasques amb l'ajut intens del PI, ara ha après poques tasques noves amb l'ajut dels companys ràpidament.</i>
CNC	<i>Per mi és un treballador normal que ha necessitat l'ajuda que necessita qualsevol altre persona que treballi amb mi.</i>
CG	<i>Porque es un compañero nuevo y necesita su tiempo para adaptarse al puesto, entorno, etc. Además el encargado me encargó que estuviese de referencia para cualquier duda que me plantease tanto el PL como el chico.</i>
X9	<i>Ha sido como facilitar una ayuda a un compañero de trabajo.</i>
GDS	<i>Porque hemos sido 2-3 personas las que nos hemos implicado más en el proceso de integración y las tareas se han repartido.</i>

	Sí, però a la llarga ha suposat una millora en el rendiment Per què?
LC	<i>Yo me estoy beneficiando ahora del tiempo que invertí en su momento.</i>
AL	<i>El tiempo es un factor importante en producción. Pero a largo plazo ha sido positiva su respuesta laboral y social.</i>
JRG	<i>Ha tret la feina en moments 'punta' i això ajuda amb la productivitat del magatzem.</i>
FLE	<i>he dedicat temps de la meva jornada laboral al treballador, però a la llarga ha funcionat correctament la treballadora i ha beneficiat al funcionament general de l'empresa</i>
MCA	<i>Al principi tenia que estar damunt d'ell.</i>
MRU	<i>Produce como otra empleada sin discapacidad y es responsable en sus quehaceres. No da ninguna queja ni provoca discordias con sus compañeros</i>
TCM	<i>Afecta positivamente al trabajador apoyado, pero lógicamente retrasa el rendimiento hasta que aprende bien y deriva la tarea</i>
EJR	<i>Al principio el rendimiento era muy bajo hasta que aprendió el sistema de trabajo y adquirió práctica.</i>
RJR	<i>Ajuda a veure les dificultats del treball des d'una nova perspectiva. Suposa un enriquiment personal en veure els avanços que es produeixen en la integració.</i>
ABL	<i>Porque se pierde tiempo en enseñar el trabajo, pero esto sucede con todos los compañeros nuevos</i> <i>El tiempo que se le dedica suele dar frutos en una mejora del trabajo posterior, aunque hay que andar repitiendo las mejorar al cabo de varios días porque se vuelve a relajar</i>
ABV	<i>Porque empleas un tiempo en enseñarle como se hace algo, pero lo recuperas con creces con el trabajo que hace ella sola después.</i>

	Sí, ha afectat negativament Per què?
NR	<i>Perquè l'estrès que comporta relenteix la producció</i>

VI	Al inicio del trabajo hay que tener más dedicación
AFC	Ha afectado en cuanto a tiempo empleado en supervisar, corregir, asesorar y enseñar.
GS	Al tener que dedicar tiempo a su aprendizaje me ha quitado tiempo para la realización de mi trabajo

- Hipòtesi 17.3

En els processos d'inclusió laboral com més prompte el PL demana l'ajuda dels empleats per facilitar l'adaptació del TANS, més possibilitats hi ha que aquests assumeixin part de les seves funcions.

Demanda d'ajuda del PL als empleats / Assumir funcions del PL		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(3)} = 15,164$ ($p = 0,002$)	$C_{(3)} = 0,303$ ($p = 0,002$)	150

(Veure [Taula de contingència 37](#))

- Resultat:

L'anàlisi dels resultats posa de manifest que en els distints processos d'inclusió laboral és dona una relació significativa entre la demanda d'ajuda als companys de treball efectuada pel PL i el fet que els companys assumeixin algunes de les funcions que normalment ve realitzant el PL, com pugui ser ensenyar les tasques al TANS. Els PL, en els processos d'inclusió, compten amb l'ajuda i suport dels companys, ajuda sol·licitada en moltes ocasions de manera directa ja en el mateix inici del contracte; concretament el 69,3% d'aquestes ajudes es corresponen al primer dia de feina (veure [Gràfica 99](#). Demanda de suport del PL al company de treball). La major aportació del suport natural es materialitza assumint i realitzant aquestes accions que fins aleshores havia realitzat el PL (manifestat en un 87% dels processos d'inclusió analitzats).

- Hipòtesi 17.4

La majoria dels empleats que han proposat alternatives, estratègies al PL encaminades a facilitar l'aprenentatge de tasques, són els que més temps porten treballant junt al TANS.

Proposta d'estratègies al PL / Temps que fa treballen junt al TANS		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(5)} = 12,314$ ($p = 0,031$)	$C_{(5)} = 0,283$ ($p = 0,031$)	141

(Veure [Taula de contingència 38](#))

Ensenyar tasques sense l'ajuda del PL / Temps que fa treballen junt al TANS		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(5)} = 14,110$ ($p = 0,015$)	$C_{(5)} = 0,304$ ($p = 0,015$)	139

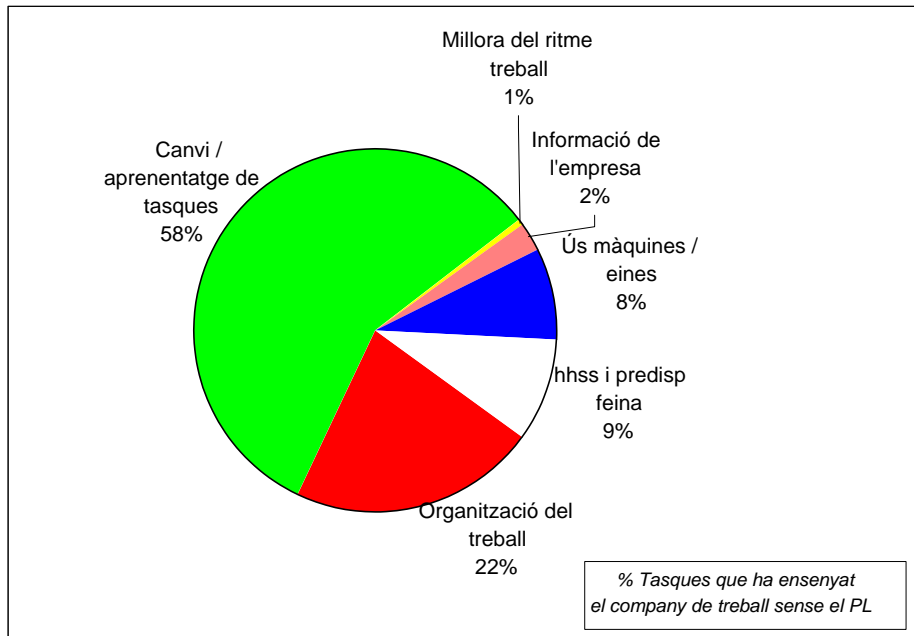
(Veure [Taula de contingència 39](#))

□ Resultat:

En els distints processos d'inclusió analitzats, com més temps fa que els empleats coneixen al TANS, és a dir, que treballen junt al treballador, més variables es tindran presents a l'hora d'ajustar les característiques del treballador a les necessitats de suport per arribar a desenvolupar les tasques, adquirir noves habilitats o millorar l'adaptació en general. A partir dels resultats obtinguts s'accepta la hipòtesi, ja que s'observa una relació significativa entre el factor de temporalitat, temps que fa que treballen junts el company i el TANS, i el fet que el company de treball proposi alternatives o suggeriments adients per facilitar la inclusió. Per altra part, la majoria dels empleats que han ensenyat tasques al TANS sense l'ajuda del PL, aspecte que s'ha manifestat en el 82,7% dels processos (veure [Gràfica 100](#). *Percentatge de situacions on el company de treball ha ensenyat tasques al TANS...*) són els que més temps duen treballant junt al TANS. Podem afirmar per tant, que es dona una relació entre aquestes dues variables analitzades.

De l'anàlisi de contingut de les descripcions de les tasques més freqüents que els companys de treball han ensenyat a realitzar al TANS sense l'ajuda del PL, podem establir una classificació i conèixer a la vegada quina ha estat la incidència en la totalitat de les experiències laborals, tal com es pot veure a la gràfica següent.

Gràfica 48. Tipologia de les principals tasques que el company de treball a ensenyat al TANS sense l'ajuda del PL




Veiem doncs, que les principals tasques que els companys de treball han ensenyat als TANS han estat les centrades en l'aprenentatge de les feines que han de realitzar i en orientar-lo davant un canvi en la realització de les mateixes (58%). D'altra banda, les altres tasques que els companys han ensenyat són les relatives a l'organització del treball (22%), la millora d'habilitats socials i motivació cap a la predisposició a la feina (9%), l'ús i coneixement de la maquinària i de les eines que s'han d'emprar (8%), etc.

□ Valoració Objectiu 17

Dels resultats obtinguts en les diferents hipòtesis podem afirmar que la implicació dels companys de treball en la majoria dels processos analitzats és realment manifesta, donat que participa activament des de pràcticament l'inici de la contractació del TANS. S'observa, partint de la valoració expressada pels companys de treball, que al llarg dels diferents processos d'inserció es produeix una disminució gradual de la implicació del PL així com d'altres agents de suport, en contraposició a un lleuger augment del nivell d'implicació dels companys de treball.

Per altra part, cal ressenyar la importància d'identificar i implicar els suports presents en l'entorn laboral, ja que s'ha posat de manifest que com més prompte el PL demana l'ajuda dels empleats per tal de facilitar l'adaptació del TANS, més possibilitats hi ha que aquests assumeixin part de les seves funcions. I a la vegada poden anar més enllà afirmant que, en les situacions on els companys de treball han dedicat o dediquen part del seu temps i del seu esforç a facilitar l'adaptació del TANS – recolzant o assumint tasques pròpies dels PL–, aquesta dedicació no ha suposat una dificultat en el rendiment de la feina diària d'aquests empleats.

Per últim, cal tenir present que els empleats que han proposat alternatives, estratègies al PL encaminades a facilitar l'aprenentatge de tasques, són els que més temps porten treballant junt al TANS; és a dir, que es manifesta una interacció, un nivell de participació que durant el procés d'inclusió es va consolidant a mesura que es va tenint un major coneixement de les necessitats i particularitats del TANS.

Objectiu 18		Enunciat
		18. Determinar si en els diferents programes de TAS el company de treball manifesta que el PL s'integra de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa.
		Hipòtesis
		18.1. En els programes de TAS, la majoria dels companys de treball que consideren que el PL s'ha integrat de manera significativa dintre de l'entorn laboral manifesten que no és un factor d'intromissió
		18.2. En els processos d'inclusió laboral s'observa una relació significativa entre el temps d'intervenció directa del PL i el fet considerar-lo com un element no 'intrusiu' dintre de l'entorn laboral per part del company.

OBJECTIU 18

Determinar si en els diferents programes de TAS el company de treball manifesta que el PL s'integra de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa.

- Hipòtesi 18.1

En els programes de TAS, la majoria dels companys de treball que consideren que el PL s'ha integrat de manera significativa dintre de l'entorn laboral manifesten que no és un factor d'intromissió.

Integració del PL a l'empresa / Factor d'intromissió		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)} = 15,089$ ($p = 0,000$)	$C_{(5)} = 0,297$ ($p = 0,000$)	156

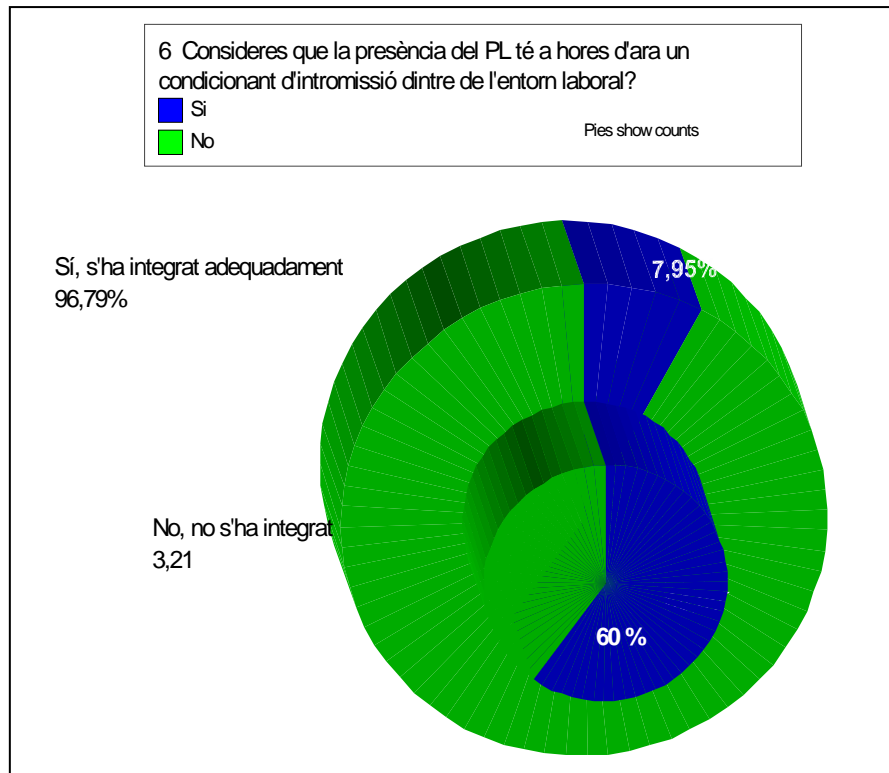
(Veure [Taula de contingència 40](#))

□ Resultat:

El resultat de les dades analitzades ens determina que existeix una relació significativa entre els companys de treball que consideren que el PL s'ha integrat de manera adequada en l'entorn laboral, valoració expressada en el 96,79% dels processos, i la consideració que la presència d'aquest professional no és un factor d'intromissió en l'empresa, resposta que s'ha manifestat en un 87% de les valoracions. A la *Gràfica 49* podem observar que en les situacions on els companys de treball han manifestat que el PL s'ha integrat adequadament en l'empresa, un 92,05% han expressat que el PL no suposava cap mena d'element d'intromissió i, fins i tot, del baix percentatge de companys de treball que sí han considerat que el PL no s'ha integrat de manera adequada, un 3,21%,, sols un 60% d'aquests ha manifestat que el PL suposava una certa intrusió.

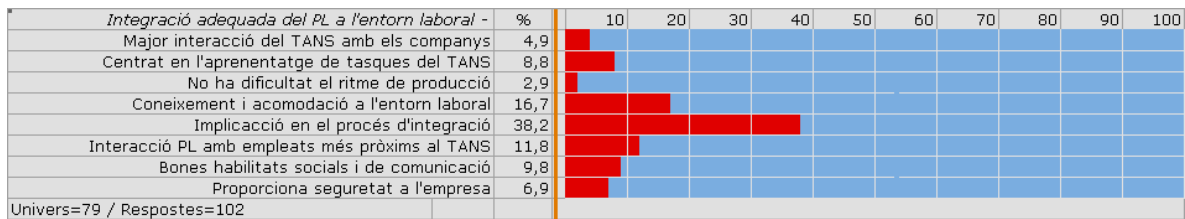
Així doncs, podem dir que, en els processos d'inclusió laboral el PL és un professional que a més de centrar-se en proporcionar suport al TANS (47%), aporta seguretat a l'empresa (6,9%), interactua amb els empleats pròxims al treballador (11,8%) i s'esforça per conèixer i acomodar-se a l'entorn laboral (16,7%), entre d'altres aspectes. A més, hem de tenir present que els companys de treball accepten en la majoria dels processos, la presència del PL com un agent actiu integrat en la seva empresa que a més de proporcionar les ajudes necessàries al TANS col·labora en la feina sense rompre el ritme ni la dinàmica de treball dels empleats.

Gràfica 49. Relació entre la integració del PL a l'empresa i factor d'intromissió



Per altra banda, l'anàlisi de la valoració expressada pels companys de treball de les situacions on el PL s'ha integrat adequadament a l'empresa ens permet establir una tipologia de les principals argumentacions, tal com es pot observar a la següent gràfica.

Gràfica 50. Tipologia de la valoració de la integració adequada del PL a l'entorn laboral



Per últim, sols ressenyar de manera il·lustrativa els comentaris que els companys de treball han realitzat sobre la valoració de l'adequada integració del PL dintre de l'empresa, i que es pot veure a continuació.

Identificador del company de treball	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització o entorn de l'empresa? Sí, s'ha adaptat Per què?
FA	Ha estado como trabajador de la empresa como uno más, conociendo los entresijos de la empresa.
LC	Porque ha estado enseñándolo y cooperando en las tareas.
AL	Alto conocimiento del operario y mucha tolerancia.
DCR	Perquè sempre ha estat a disposició de l'empresa i els treballadors. No s'ha perdut el contacte.

NM	<i>Ajuda al treballador a que aprengui la seva feina més fàcilment</i>
HR	<i>És un element de consulta i assessorament i ajuda a apropar-se al TANS</i>
SLL	<i>Conoce el funcionamiento de la empresa y a muchos trabajadores</i>
BMR	<i>Conoce la organización, se adapta al perfil de trabajador solicitado; se relaciona tanto con jefes como con los compañeros más cercanos del trabajador.</i>
AFC	<i>Para involucrarse con el entorno de la persona con necesidad de apoyo y facilitar la relación y comunicación con ella</i>
AGP	<i>Porque siempre se han preocupado de todo lo que ocurre en relación con el compañero</i>
MPM	<i>Aparte que es especialista en su profesión y porque si hay algún problema se le puede contar perfectamente porque es muy comprensiva</i>
SCM	<i>Tiene perfectamente delimitado cual es su función y cual del personal de la biblioteca, a pesar de eso alguna vez ha colaborado al conocer el funcionamiento, sobre todo en informar al público.</i>
MRU	<i>Es agradable e influye en la empleada notablemente</i>
TCM	<i>Ha entendido la dinámica del centro de trabajo</i>
JLPB	<i>Conoce el trabajo y su comportamiento se acomoda al existente en el entorno laboral</i>
FMC	<i>Por su constancia en el trabajo</i>
XX1	<i>Es responsables con los chicos y los compañeros</i>
XX2	<i>Nos da seguridad.</i>
ASC	<i>Se preocupa, almuerza con nosotros, cuando hay problemas le pedimos ayuda</i>
ESP	<i>Cuando hay problemas siempre viene y nos ayuda a solucionarlos.</i>
CBE	<i>Porque de ello depende la evolución del trabajador en su trabajo (es un factor importante)</i>
JCS	<i>Para ver el funcionamiento de la empresa</i>
JRBG	<i>Porque conoce más o menos los procesos de trabajo</i>
VSM	<i>Porque el preparador laboral motiva a estas personas y se ha integrado muy bien en la empresa.</i>
BCG	<i>Porque desde el primer día se ha preocupado de saber el tipo de tarea que va a realizar para explicarle las pautas que va a seguir para integrarse y trabajar mejor.</i>
JCC	<i>S'ha adaptat tant a les necessitats del jove com dels companys i empresa. El suport a tots ha anat de més a menys</i>
MG	<i>S'estableix una relació de col·laboració que ens permet millorar el rendiment de la persona en qüestió.</i>
MRM	<i>Perquè es va interessar pel funcionament de l'empresa i ensenyar-li la seva feina.</i>
SMA	<i>Perquè cada empresa funciona diferent.</i>
JL	<i>Mantuvo buena relación con todos los trabajadores y cumplió perfectamente todas las normas de la empresa</i>
NG	<i>Dóna la seva opinió sense imposar-la</i>
PC	<i>No interfireix amb la feina dels altres</i>
CG	<i>Al principio participaba con nosotros en las reuniones y descansos para integrar al chico. Nos explica como se procede y las dudas que nosotros tengamos de las instrucciones y seguimiento del caso.</i>
GC	<i>Nos da información de la necesidad de apoyo que tiene el trabajador</i>
JMGL	<i>Es va posar a fer feina com qualsevol de nosaltres, mostrant molt interès tant per la persona contractada com per l'empresa. Avui és un amic</i>
THJ	<i>A la persona en cuestión lo ha tratado como a un trabajador más</i>
OTP	<i>S'ha integrat en els moments que calia i ha restat al marge quan no era necessari.</i>
PGC	<i>Porque inicia el trabajo que va a desarrollar el contratado/a en su primera fase y le favorece a continuar tal como lo hace.</i>
ABSJ	<i>Porque se ha establecido buena relación</i>
X13	<i>Es un apoyo constante</i>

- Hipòtesi 18.2

En els processos d'inclusió laboral s'observa una relació significativa entre el temps d'intervenció directa del PL i el fet considerar-lo com un element no intrusiu dintre de l'entorn laboral per part del company.

Temps d'intervenció directa del PL / PL element de no intromissió		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(4)} = 11,799$ ($p = 0,019$)	$C_{(4)} = 0,268$ ($p = 0,019$)	153

(Veure [Taula de contingència 41](#))

□ Resultat:

L'anàlisi de les dades aportades pels companys de treball indiquen que s'observa una relació significativa entre el temps de suport directe proporcionat pel PL i la variable element d'intromissió en l'entorn de l'empresa. De l'anàlisi, també es dedueix que el temps de intervenció directa del PL no suposa en cap moment una distorsió en relació al manteniment tant del nivell de producció com del ritme de treball. La seva presència, a més de estar motivada per la prestació del suport o per la seva implicació en el procés d'inclusió, és valorada des d'una perspectiva qualitativa, en el sentit que reconeixen i valoren en aquests professionals algunes característiques i habilitats personals com puguin ser el fet de presentar bones habilitats socials i de comunicació (9,8% de les respostes efectuades) i la importància d'interactuar amb els empleats més propers al TANS (11,8% de les respostes) tal com s'observa a l'anterior gràfica de la hipòtesi 18.1., (veure [Gràfica 50](#). Tipologia de la valoració de la integració adequada del PL a l'entorn laboral).

Per altra part, el fet de valorar la presència del PL de *no intromissió* implica conèixer quina és la percepció que es té d'aquest professional i les argumentacions que sustenten aquesta evidència, tal com es pot observar a la següent *Gràfica 51*.

Gràfica 51. Tipologia de valorar de no intromissió de la presència del PL.

Presència del PL NO intromissió	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Proporcionar suport al tans	37,80	■	■	■	■						
Imp seguiment i avaluar el procés	18,29	■	■								
Seguretat, orientació	15,85	■	■								
Contribueix a la integració	8,54	■									
Seguiment fora horari laboral	1,22	■									
No afecta ritme treball altres companys	4,88	■									
Col·lab ajuda en la feina	4,88	■									
Altres	8,54	■									
Univers=82											

Per contra, també s'ha produït, malgrat que no es pot considerar gaire significativa, la valoració del PL com una figura de distorsió o d'intromissió dintre de l'empresa en un 9,9 % de les experiències d'inclusió. S'ha considerat que actualment el PL és en certa mesura un element de distorsió perquè proporciona uns suports no necessaris pels TANS donat que

els companys de treball valoraven, entre d'altres aspectes, que els objectius d'inclusió ja s'havien aconseguits, tal com es pot observar a la Gràfica 52.

Gràfica 52. Tipologia de la valoració d'intromissió la presència del PL.

Presència del PL d'intromissió - %	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Independència del TANS	22,22									
Adaptació plena del TANS	44,44									
Proteccionisme	11,11									
Adaptació inadequada del PL a l'ambient diari	11,11									
Relacions companys de referència inadequada	11,11									
Univers= 9										


Ressenyar un cop més, algunes de les valoracions expressades pels companys de treball envers a considerar al PL, en el moment actual de cada procés d'inclusió, un element d'intromissió dintre de l'entorn laboral. Són bastant il·lustratives i clarificadores les opinions dels companys, tal com s'observa a continuació.

Identificador company de treball	Consideres que el PL té a hores d'ara un condicionant d'intromissió dintre de l'entorn laboral? - No. Per què ?
AP2	<i>Su función es de mera ayuda, no perjudica a nadie, todo lo contrario.</i>
LC	<i>Porque ha sido beneficioso para el trabajador y para mí.</i>
AL	<i>Ellos cumplen estrictamente su cometido sin alterar el ritmo de trabajo.</i>
DCR	<i>Però ara no fa falta. Al principi és imprescindible.</i>
HR	<i>És part del procés, ens dóna la confiança i sabem que podem acudir si sorgeix qualche problema nou</i>
RBA	<i>Quan ve fa un seguiment parlant amb el treballador i els seus companys</i>
FLE	<i>Sols hi va haver una presència continuada els primers 15 dies. Actualment és una visita de seguiment cada 2/3 setmanes en hores de poca feina, ja és un treballador més</i>
BMR	<i>Su presencia contribuye positivamente en la integración, ayuda a conocerlo, no es una entrada tan fría y posibilita establecer las primeras dinámicas del trabajo a desarrollar</i>
AFC	<i>Porque se interesa por la integración y evolución de la persona dentro del entorno laboral, lo que facilita la relación personal-laboral a ambas partes.</i>
LMHM	<i>Porque es un refuerzo, y no interfiere en el desarrollo de la actividad del departamento</i>
AGP	<i>Porque siempre ha actuado correctamente sin entrometerse en otras cosas de la empresa</i>
ASC	<i>Es necesario que venga</i>
CBE	<i>Porque es un gran apoyo para el trabajador</i>
JCS	<i>Porque se interesa por la integración y el trabajo que desempeña</i>
RJR	<i>Està molt centrada en l'orientació a la persona a integrar i les consultes que ens ha de fer o que li hem de fer són concretes. No es perd temps en disquisicions.</i>
BCG	<i>Porque sirve para llevar un seguimiento, y poder mejorar algunos aspectos.</i>
ABL	<i>No afecta al resto de compañeros ni al ritmo de trabajo</i>
MAM	<i>La seva presència ha anat disminuint en el temps. Ara es manté el seguiment.</i>
MEP	<i>Perquè tothom té molt clar la seva funció i la necessitat de fer un seguiment perquè funcioni la integració laboral.</i>
MG	<i>Perquè en cap moment es fica amb la feina dels treballadors. Només supervisa el treballador que té baix el seu càrrec i assessora i demana col·laboració als seus companys</i>
NG	<i>Només aconsella al treballador amb suport quan aquest ho necessita</i>
MA	<i>Supervisa una vez al mes. Es importante para la empresa en caso de necesitar apoyo.</i>
UJM	<i>Es un enlace entre la empresa y el trabajador</i>
TBC	<i>Ayuda a canalizar las relaciones</i>
MCTP	<i>Ha sabut estar en el seu lloc</i>
JMP	<i>Porque es necesario llevar un control y un seguimiento.</i>
GDS	<i>No porque el trabajador con discapacidad necesita la supervisión del preparador laboral así como atender cambios en las tareas que se le encomiendan.</i>
PGC	<i>Anima al trabajador a continuar y a la vez "recoge" las experiencias que estos trabajadores tienen de su empresa.</i>

X14	Nos ayuda mucho en nuestro trabajo.
ABM	Ha facilitado y facilita la comunicación entre trabajador alumno y demás compañeros.
ESG	Porque sigue ayudando en la integración de la compañera en la empresa.

□ Valoració Objectiu 18

Analitzant els resultats obtinguts en les corresponents hipòtesis poden afirmar, de manera generalitzada, que en els diferents programes de TAS el company de treball manifesta que el PL s'integra de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa. És a dir, *es considera aquest professional, com un recurs de suport que no suposa una intromissió dintre de l'empresa. És més, la seva presència es valorada de manera qualitativa pels empleats* ja que a part de realitzar les seves funcions com a professional especialista en processos d'inclusió laboral, reporta altres activitats que indirectament afavoreixen a l'empresa, com puguin ser la col·laboració en algunes tasques determinades, la transmissió de seguretat i confiança, la interacció amb els empleats, etc., i sempre sense rompre la dinàmica de producció ni el rendiment en general.

Objectiu 19		Enunciat
		19. Determinar de quina manera el temps de dedicació proporcionat pel company de treball al TANS suposa una dificultat en relació al rendiment diari de la seva feina.
		Hipòtesis
		19.1. En els casos en què els companys de feina han esdevingut en suport natural es dona una relació entre el tipus de necessitat de suport que presenta el TANS i els efectes negatius que ha provocat el temps de dedicació. 19.2. Els empleats que manifesten que la contractació del TANS contribueix a elevar el nivell de qualitat de l'empresa valoren de manera positiva el fet d'haver treballat conjuntament amb aquest treballador.

OBJECTIU 19

Determinar de quina manera el temps de dedicació proporcionat pel company de treball al TANS suposa una dificultat en relació al rendiment en la seva feina.

- Hipòtesi 19.1

En els casos en què els companys de feina han esdevingut en suport natural es dona una relació entre el tipus de necessitat de suport que presenta el TANS i els efectes negatius que ha provocat el temps de dedicació..

Tipus de necessitat de suport / Suport proporcionat pels companys de treball ha afectat negativament al seu rendiment laboral		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(3)} = 5,611$ ($p = 0,132$)	$C_{(4)} = 0,184$ ($p = 0,132$)	160

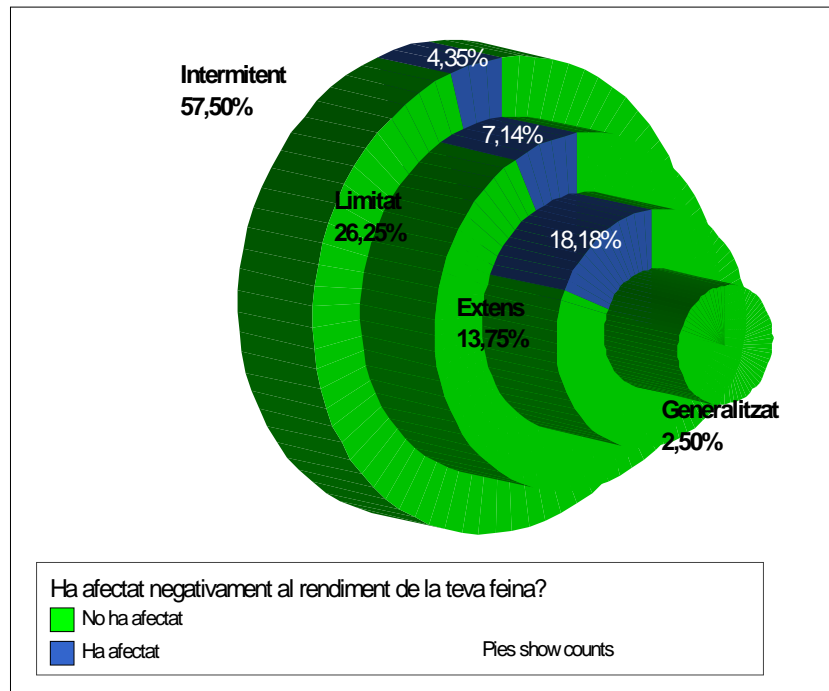
(Veure [Taula de contingència 42](#))

- Resultat:

No es pot acceptar la hipòtesis ja que no es manifesta una relació significativa entre el tipus de necessitat de suport que presenta el TANS i la percepció que tenen els companys de treball que la seva dedicació proporcionant suport hagi afectat negativament al seu rendiment de feina. Si observam la *Gràfica 53* podem afirmar que realment el temps de dedicació proporcionat pels companys de treball als TANS pràcticament no ha influït negativament en el rendiment de la seva tasca diària, ni ha afectat negativament en el ritme de producció de l'empresa, etc.

En quant a la relació entre la valoració negativa del temps de dedicació i suport, en tant aquest influïa en un baix rendiment de la feina i, el tipus de suport que necessiten els TANS, es pot afirmar que el percentatge més elevat és el corresponent a TANS extens (13,75%), seguit del de necessitat de suport limitat (7,14%) i, del de necessitat de suport intermitent (4,35%).

Gràfica 53. Tipus de necessitat de suport / infereix en el rendiment del company de treball la seva dedicació



Donat aquest resultat, *no poden determinar que més necessitat de suport i més dedicació del company impliquin una disminució del rendiment laboral d'aquest*. Des de la nostra perspectiva, cal considerar altres factors més rellevants i que estan interrelacionats, com puguin ser el grau de complexitat de la tasca, el nivell d'implicació del company en tot aquest procés, el nivell d'interacció entre el PL i el company de treball o, el tipus d'estratègies, ja sigui adreçades a la tasca com a la integració social del TANS, que ve aplicant el PL per aconseguir la participació del company de treball, i possibilitar les habilitats necessàries perquè esdevinguin un suport natural adequat pel treballador.

A més, l'anàlisi de contingut de les valoracions expressades pels companys de treball envers al seu temps de dedicació, en proporcionar ajudes al TANS, ens permet configurar una classificació i conèixer quina ha estat la seva incidència, tal com s'observa a la següent gràfica.

Gràfica 54. Motius on el temps de dedicació del company de treball no ha afectat al seu rendiment

Valoracions	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Importància del temps de suport	19,2	■	■								
Progrés lent	7,8	■									
Importància del treball conjunt	11,5	■	■								
Baix rendiment inicial + evolució positiva	42,3	■	■	■	■	■					
Adequat rendiment	19,2	■	■								

Com veiem, podem destacar que una de les valoracions més representatives, que ha suposat un 42,3% de les respostes, ha estat el *baix rendiment inicial seguit d'una evolució positiva* dels TANS durant el procés d'inclusió; producte això, de la tasca directa de suport realitzada pel PL i els altres agents. També és important destacar la importància que donen els companys de treball al *temps de suport que requereix el TANS* i l'*adequat rendiment* que presenta aquest treballador en el desenvolupament de la seva feina, aspectes que observats en un 19,2% en ambdues variables.

Per contra, a partir de l'anàlisi de contingut de les valoracions expressades pels companys de treball (malgrat sigui una mostra poc representativa) que han manifestat que el seu temps de dedicació sí ha suposat una dificultat en el seu rendiment, s'ha elaborat la següent classificació tal com es pot observar a la *Gràfica 55*, on els principals motius del perquè el temps de dedicació afectà negativament al rendiment de la seva feina foren la *baixa producció* i l'*elevat temps de suport* que implicava.

Gràfica 55. Motius on el temps de dedicació del company de treball sí ha afectat al seu rendiment

Valoracions	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Baixa producció	42,9	■	■	■	■	■					
Elevat temps de suport	42,8	■	■	■	■	■					
Baixa producció ocasional	14,3	■	■								
Univers = 7											

- Hipòtesi 19.2

Els empleats que manifesten que la contractació del TANS contribueix a elevar el nivell de qualitat de l'empresa valoren de manera positiva el fet d'haver treballat conjuntament amb aquest treballador.

Contractació TANS nivell qualitat empresa / Treball conjunt		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(2)} = 8,793$ ($p = 0,012$)	$C_{(4)} = 0,232$ ($p = 0,012$)	155

(Veure [Taula de contingència 43](#))

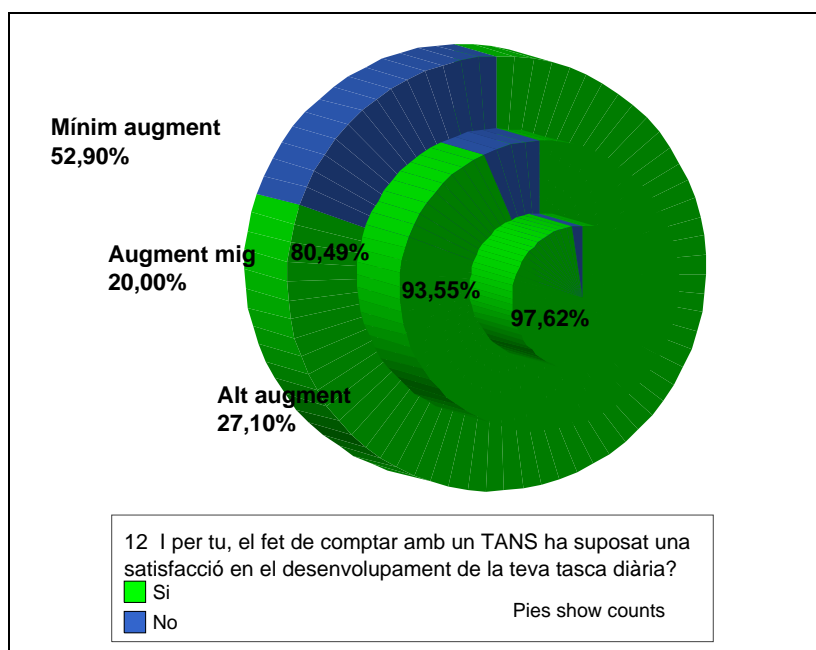
□ Resultat:

De l'anàlisi de les dades s'extreu que es manifesta una relació significativa entre els empleats que valoren que la incorporació del TANS suposa un cert nivell de qualitat per a l'empresa, obtinguda en un 47,10 % dels companys (corresponent a la suma de la valoració mitja i alta, en un 20% i un 27,10% respectivament) i el fet de considerar de manera satisfactòria la realització de la feina junt al TANS, que s'ha observat en un 87% de les valoracions realitzades pel companys de treball.

Si obsevam la *Gràfica 56*. veiem que a mesura que la valoració de la incorporació del TANS suposa un factor qualitatiu per a l'empresa, també es manifesta una incidència positiva en el desenvolupament de la seva tasca diària junt al TANS. Així tenim que el 80,49%, el 93,55% i el 97,62% dels companys de treball que han valorat el nivell de qualitat per a les seves empreses com *d'alt augment*, *mig augment* i *mínim augment* respectivament, han mostrat una satisfacció personal en el fet de treballar junt al TANS.

Gràfica 56.

Valoració de treballar junt al TANS / Nivell de qualitat del procés d'inclusió per l'empresa



Al company de treball el fet de desenvolupar la seva tasca diària junt al TANS l'ajuda a valorar i a conèixer de manera qualitativa l'esforç que el treballador amb discapacitat va realitzant i com va adquirint noves habilitats i nous aprenentatges a mesura que transcorre

el procés d'inclusió, aspecte aquest que suposa pel company de treball un factor de satisfacció en la majoria dels processos analitzats.

De les valoracions realitzades pels companys de treball explicant el perquè ha suposat una satisfacció desenvolupar la seva feina dia a dia junt al TANS se'n pot extreure tot un seguit de reflexions que ens ajudaria als professionals a replantejar les nostres intervencions i a comprendre que dintre de les empreses del mercat competitiu existeixen vertaders suports naturals. Llegint les opinions que venen a continuació es comprendrà perfectament el que he volgut dir:

Identificació del company de treball	I per tu, el fet de comptar amb un TANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva feina diària? - Sí. Podries explicar-ho breument?
FA	<i>Ya que se necesita más paciencia de lo normal para enseñarles y cuando aprenden ves que no has perdido el tiempo.</i>
LC	<i>Porque hacemos el trabajo ahora entre dos personas.</i>
AL	<i>Emocionalmente me ha supuesto mucho y pienso que en la vida laboral también es enriquecedor.</i>
EB	<i>No afecta en gran medida a mi tarea diaria.</i>
HHH	<i>Ante todo es un compañero de trabajo y cuando lo desarrolla sin dificultad es una satisfacción para los dos.</i>
JRG	<i>M'agrada ensenyar a una persona i més si té necessitats especials. Veus la progressió i els resultats. És molt gratificant.</i>
RBA	<i>A nivell personal ha suposat un enriquiment, i a nivell laboral ens ha alliberat de força tasques</i>
MGS	<i>La propia satisfacción personal de ver que una persona con dificultades puede rendir con el tiempo igual que otra</i>
VI	<i>Me han enseñado muchas cosas</i>
MCA	<i>Perquè m'ha ajudat a conèixer més bé a aquest tipus de persones</i>
CR	<i>Resulta agradable poder ayudar a personas con discapacidad para que su integración sea favorable. Además, personalmente considero que el también me da 'algo', me enseña a ser más humano.</i>
BMR	<i>Personalmente es una satisfacción constatar que adaptando y explicando las tareas son plenamente capaces de llevarlas a término.</i>
LMHM	<i>Sí, ya que en muchas actividades me ayuda muchísimo, sobre todo en casos de archivo o revisar los trabajos ya hechos</i>
DMM	<i>Me he sentido mejor persona y mucho más sociable, debido al esfuerzo visto en mi compañero</i>
MPM	<i>Ellos también tienen derecho a trabajar, a mí me ha dado mucha satisfacción y por eso no me gusta la discriminación</i>
ARP	<i>Ver su superación diaria y su esfuerzo hace que los demás intenten superarse cada día</i>
TCM	<i>Es gratificante a nivel personal ver como progresa y evoluciona positivamente</i>
JLPB	<i>por el cumplimiento del trabajo encomendado</i>
EW	<i>aprendes a valorar a las personas como seres humanos</i>
JJMS	<i>Perquè tinc fills i m'agradaria que els ajudessin si tinguessin dificultats</i>
AGG	<i>Penso que en el nostre cas ha estat una experiència molt gratificant en molts d'aspectes</i>
CBE	<i>Porque con una simple ayuda les estás dando una oportunidad para poder trabajar</i>
JFR	<i>Veig l'atenció i les ganes de ser útil</i>
MAM	<i>Veure l'evolució del treballador en l'aprenentatge de les tasques i la relació amb els companys (...és una satisfacció)</i>
JCC	<i>És gratificant participar en l'aprenentatge del treballador i valorar les seves capacitats, motivació i entrega. Al principi penses més amb les dificultats.</i>
HR	<i>Penso que personas com en PGC tenen el mateix dret que nosaltres a treballar</i>
CNC	<i>Perquè m'ha agradat molt que confiés amb mi i qualsevol dubte o problema m'ho comentés.</i>
SMA	<i>Perquè tinc que aprendre molt d'ells. També m'ensenyen molt com a persona'.</i>
PC	<i>Valoro personalmente el donar aquesta oportunidad</i>
CG	<i>Me siento partícipe de su integración. Está siendo una experiencia positiva para el departamento.</i>


UJM	<i>Tienen menos limitaciones de las que nosotros les ponemos.</i>
MCTP	<i>Ja que m'ha donat la possibilitat de conèixer una realitat diferent, així com la seva participació social.</i>
JMP	<i>El intercambio de experiencia y problemas con personas con discapacidad supone un enriquecimiento a nivel personal.</i>
GDS	<i>Porque esto te sensibiliza ante los problemas de las personas con discapacidad y fomenta actitudes de escucha, paciencia y afectividad.</i>
PGC	<i>Es una experiencia que nunca había experimentado.</i>

□ *Valoració Objectiu 19*

El fet de considerar que les ajudes que proporciona el company de treball al TANS, per facilitar l'adaptació d'aquest al seu entorn laboral o per ensenyar-li les habilitats requerides per desenvolupar la tasca, puguin conduir a una interferència en el seu rendiment diari, es pot relacionar amb les estratègies que el PL aplica per tal d'evitar-ho. Aconseguir la implicació activa dels companys de treball en el procés d'inclusió posa de manifest les estratègies que cada PL aplica per tal de dur endavant aquest objectiu. No sols es tracta d'aconseguir que el TANS realitzi acuradament la seva tasca i que s'adapti plenament a l'entorn, sinó també que el PL identifiqui suports naturals (companys de treball, empleats de l'empresa) i fomenti la seva participació sense que això dificulti o disminueixi el nivell de producció de l'empresa ni rompi la dinàmica que cada context laboral presenta.

De forma genèrica, podem afirmar que les implicacions dels companys de treball en els processos d'inclusió no interfereixen en el seu rendiment diari, si més no, aquest són conscients dels avantatges que suposa qualsevol aprenentatge i del temps que requereix qualsevol treballadora a l'hora de realitzar una nova tasca.

Per altra part, ha estat significatiu que els empleats que han manifestat que la contractació del TANS suposava un augment del nivell de qualitat i de prestigi de l'empresa valoressin més positivament el fet d'haver treballat conjuntament amb els TANS.

Objectiu 20		Enunciat
		20. Conèixer l'existència d'elements de sensibilització envers l'esforç que suposa pel TANS tot el procés d'inclusió.
		Hipòtesis
		20.1 Els companys de treball que valoren de manera satisfactòria el fet de desenvolupar la seva tasca junt al TANS manifesten haver realitzat alguna vegada un obsequi al treballador.
		20.2. En les situacions on el company de treball comenta alguns aspectes del procés d'inclusió amb els altres empleats s'observa en part el seu protagonisme respecte a valorar el seu paper com a company directe del TANS.
		20.3. En els processos d'inclusió laboral els companys del TANS es presenten com agents actius en tant que valoren i difonen la seva experiència personal donat que expressen compartir amb altres empleats alguns dels aspectes d'aquest procés.
		20.4. En els casos en què els empleats han assessorat i orientat als TANS en la resolució d'alguna qüestió personal no relacionada amb la feina, s'observa una interacció entre ells i les famílies dels TANS.

OBJECTIU 20

Conèixer l'existència d'elements de sensibilització envers l'esforç que suposa pel TANS tot el procés d'inclusió laboral.

- Hipòtesi 20.1

Els companys de treball que valoren de manera satisfactòria el fet de desenvolupar la seva tasca junt al TANS manifesten haver realitzat alguna vegada un obsequi al treballador.

Valoració satisfactòria del treball conjunt / Obsequi al TANS		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=4,296$ ($p = 0,038$)	$C_{(1)} = 0,166$ ($p = 0,038$)	151

(Veure [Taula de contingència 44](#))

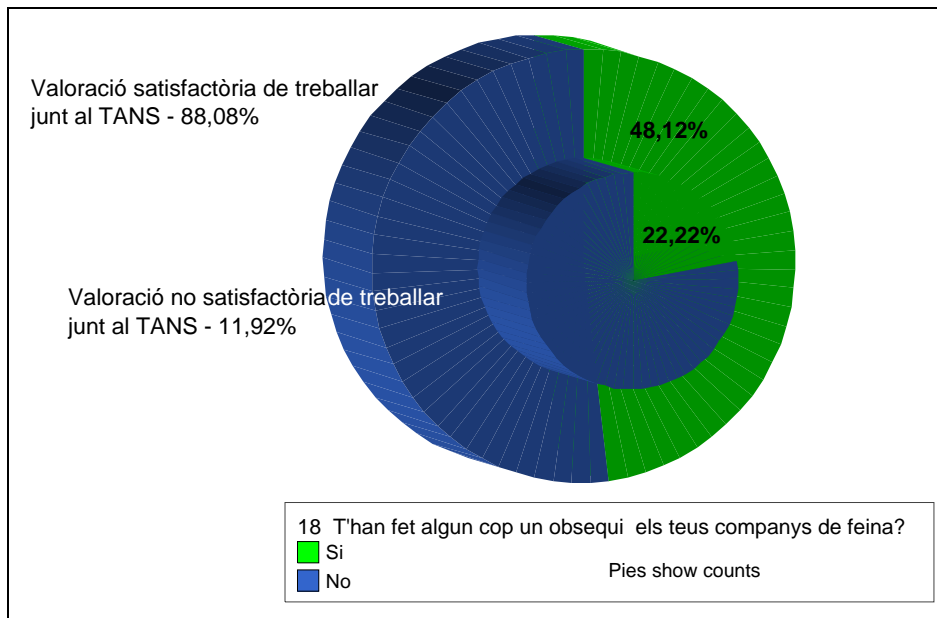
□ Resultat:

Analitzant les variables que fonamenten la hipòtesi s'observa una relació significativa entre els companys de treball que valoren de manera positiva desenvolupar la seva tasca junt al TANS i el fet de donar un present (regal) al treballador en les ocasions adients. De tot això, es dedueix que no és gens estrany que els empleats es facin alguns regals entre ells (d'on un 45,7% dels companys ha fet algun tipus d'obsequi al TANS, mentre que un

42,6% del TANS ha fet el mateix amb els seus companys) ja sigui per celebrar alguna circumstància particular com pel fet de tenir alguna consideració amb el company amb qui diàriament interactua i comparteix qüestions relatives a la feina o externes a ella (veure [Gràfica 103.T'han fet algun obsequi els companys de treball](#) i [Gràfica 104.Has fet algun obsequi als companys de treball](#)).

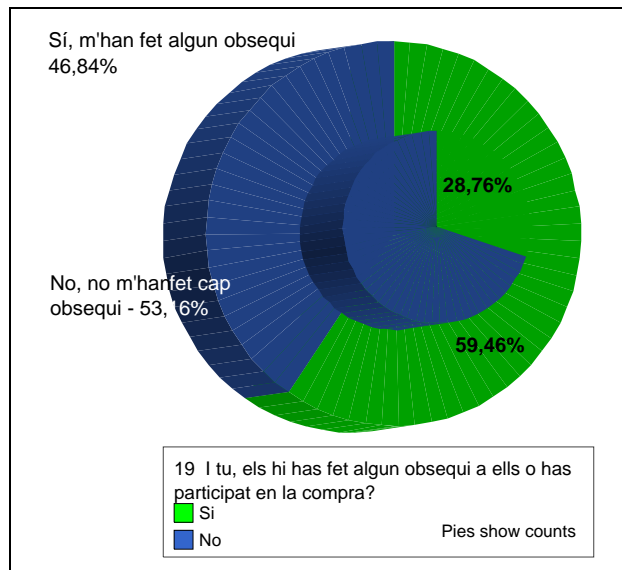
Per altra banda, si observam la *Gràfica 57*, on s'analitza la relació entre els components, de la hipòtesi plantejada, poden dir que en les situacions on els companys han valorat de manera positiva el fet de col·laborar i treballar junt al TANS s'ha donat el percentatge més alt de TANS que han rebut algun obsequi per part d'aquests.

Gràfica 57. Relació entre satisfacció treballar junt al TANS i realització d'algun present



També, a la *Gràfica 58* es pot observar de manera il·lustrativa, que els de TANS que han rebut algun obsequi per part del seus companys de treball també són els que majoritàriament han correspost amb un altre present.

Gràfica 58. Relació d'obsequis rebuts i efectuats entre el company de treball i el TANS



En els processos d'inclusió, per tant, es manifesta aquest fet, aspecte que evidencia l'existència de les relacions socials gratificats i afectives, considerant al TANS com un empleat més de l'empresa que ha aconseguit uns nous *rols* dintre de l'entorn laboral, els de *company i amic*¹³⁹.

- Hipòtesi 20.2

En les situacions on el company de treball comenta alguns aspectes del procés d'inclusió amb els altres empleats s'observa en part el seu protagonisme respecte a valorar el seu paper com a company directe del TANS.

Valoració de la importància del seu paper com a company del TANS/ Valoració dels progressos		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)} = 10,775$ ($p = 0,001$)	$C_{(1)} = 0,276$ ($p = 0,001$)	131

(Veure [Taula de contingència 45](#))

□ Resultat:

En les experiències d'inclusió laboral es normal que el company de treball comparteixi aspectes relatius a aquest procés amb els altres empleats, recalçant variables com puguin

¹³⁹ Ja afirmaven en el seu moment (Parent et al., 1992, 24) que el lloc de treball fomenta particularment el desenvolupament d'amistats ja que els empleats tenen un contacte personal regular i comparteixen experiències comuns. L'amistat té un paper integral en el treball, segons reflecten els resultats que indiquen

ser el temps que el TANS requereix per aconseguir les habilitats adequades per desenvolupar la feina (38,2% dels processos analitzats), els progressos que va fent (valoració expressada en un 80,9%) o, el paper que juga el PL (expressada en un 43,1%). Però el que s'ha observat de manera significativa ha estat la valoració positiva envers al seu paper com a company proper d'aquest treballador, que s'ha manifestat en un 42% de les situacions (veure *Gràfica 59*). Considero molt positiu el fet que els companys de treball manifestin en certa mesura un posicionament que, com a empleats i companys directes del TANS, insisteix en la seva importància en tant que són agents de suport que faciliten i milloren l'adaptació del treballador a l'entorn laboral.

Gràfica 59. Valoració dels aspectes més freqüents que els companys de treball parlen amb altres empleats

Aspectes rellevants que comenten	Nivers	%		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Oportunitat de treball que el TANS obté	131	71,8	Sí										
Dificultat que comporta a l'organització	131	16,8	Sí										
Temps que requereix per l'aprenentatge	131	38,2	Sí										
Progressos sobre el seu aprenentatge	131	80,9	Sí										
Importància rol company de treball	131	42,0	Sí										
Rol del PL	130	43,1	Sí										
Altres qüestions	124	10,5	Sí										

- Hipòtesi 20.3

En els processos d'inclusió laboral els companys del TANS es presenten com agents actius en tant que valoren i difonen la seva experiència personal donat que expressen compartir amb altres empleats alguns dels aspectes d'aquest procés.

Difusió i informació sobre aspectes del procés/ Progressos del TANS		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=4,273$ ($p = 0,039$)	$C_{(1)} = 0,178$ ($p = 0,039$)	131

(Veure [Taula de contingència 46](#))

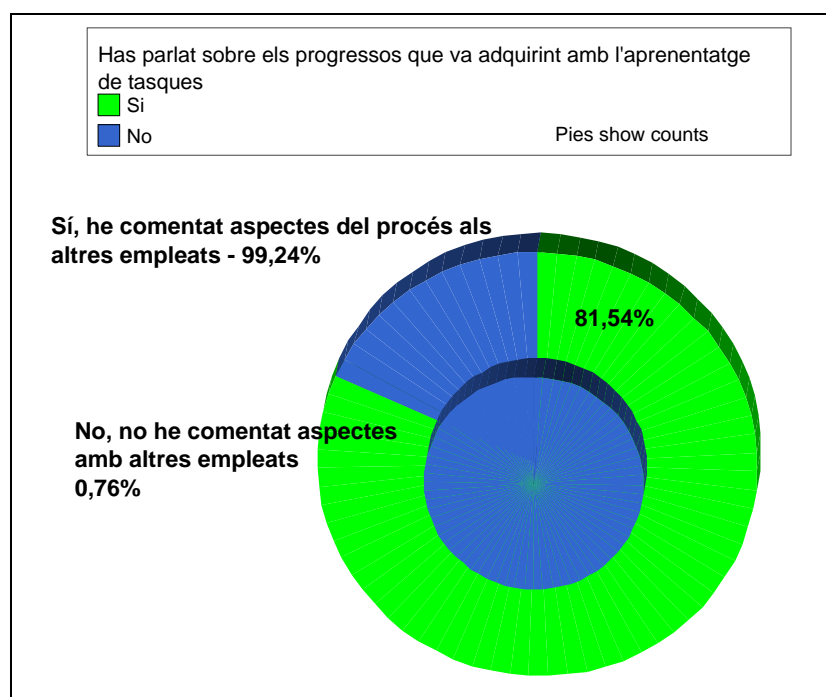
□ Resultat:

L'anàlisi de les respostes aportades pels companys de treball posa de manifest que un 80,2% han comentat amb els altres empleats aspectes relatius al que suposa aquesta l'experiència d'inclusió laboral del TANS. La difusió i valoració de la experiència laboral que manifesta el company de treball a altres empleats és un factor important perquè reflexa

que la satisfacció en el treball, el rendiment laboral i la permanència en el mateix guarden relació amb la participació d'un empleat en les relacions socials amb els seus companys.

quina percepció té del procés, quin és el grau d'acceptació del model de TAS en general, i com ho informa o comenta a la resta d'empleats. A més, el fet de comentar l'experiència de la qual ell també n'és protagonista no deixa de ser un element important per a la identificació de nous suports dins l'entorn laboral (veure [Gràfica 107. Difondre el procés d'inclusió als altres empleats](#)). Des d'aquesta anàlisi per tant, podem afirmar, si observem la *Gràfica 60*, que pràcticament el 100% dels companys de treball que han comentat aspectes relatius a l'experiència laboral, també han fet referència als progressos que els TANS van aconseguint envers a l'aprenentatge de tasques, en un 81,54% de les experiències.

Gràfica 60. Difusió del procés / Comentar als altres empleats el progressos que realitza el TANS



- Hipòtesi 20.4

En els casos en què els empleats han assessorat i orientat als TANS sobre la resolució d'alguna qüestió personal no relacionada amb la feina, s'observa una interacció entre ells i les famílies del TANS.

Orientació company de treball -TANS no relatiu a la feina / Interacció família - company treball		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=9,908$ ($p = 0,002$)	$C_{(1)} = 0,244$ ($p = 0,002$)	156

(Veure [Taula de contingència 47](#))

Orientació company de treball -TANS / Orientació TANS - company

Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)} = 9,871$ ($p = 0,002$)	$C_{(3)} = 0,349$ ($p = 0,002$)	71

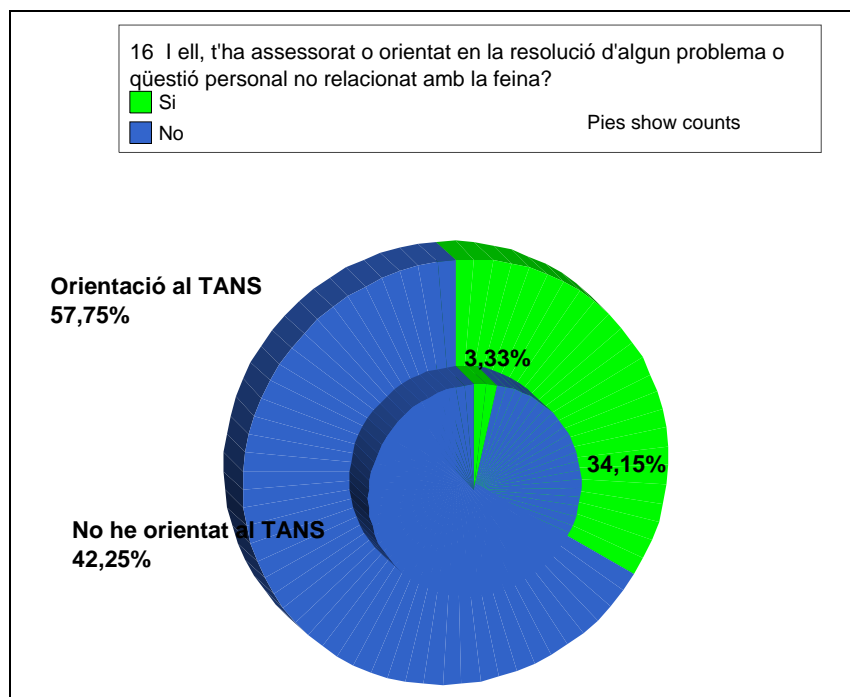
(Veure [Taula de contingència 48](#))

□ Resultat:

Podem afirmar que s'observa una relació significativa en les situacions on el company de treball proporciona assessorament al TANS en qüestions no relacionades amb la feina (56,8%) i la interacció entre la família d'aquest TANS i el company de treball. La necessitat de suport que presenta el TANS no sols és relativa a la tasca ni està supeditada a l'entorn laboral, sinó que el treballador té necessitat d'orientació i, d'assessorament en molts d'aspectes relacionats amb els diferents àmbits de la seva vida; és a dir, requereix ajuda per resoldre qüestions personals, o problemes puntuals referits a aspectes com ara la independència personal, la identitat, el rol social o el marc de relacions socials més enllà del cercle familiar, entre d'altres. És per tant evident que totes aquestes qüestions impliquen i afecten a la família i que, al tractar-se d'aspectes externs a la feina i a l'entorn laboral generen un flux d'interacció entre aquesta i el company del TANS.

Per últim, si observam la *Gràfica 61* veiem que les situacions on els companys de treball han orientat als TANS en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionada amb la feina ha suposat un 57,75%. Igualment, malgrat el baix percentatge obtingut, s'observa una relació evident entre la valoració que no sols és el company de treball qui proporciona orientació o assessorament als TANS sinó que s'estableix una reciprocitat en aquesta acció, en el sentit que el TANS és un element actiu que en certs moments i circumstàncies ofereix ajuda i assessorament en qüestions que interessin al company de treball (34,15%).

Gràfica 61. Relació entre l'orientació del company al TANS i viceversa.




□ Valoració Objectiu 20

L'existència d'elements que ens permetin determinar que els companys de treball valoren satisfactòriament la realització d'experiències d'inclusió laboral d'aquest tipus implica necessàriament fer inferències sobre les opinions expressades pels companys de treball. Un indicador a tenir present és que els companys de treball que han valorat de manera satisfactòria la realització de la seva tasca diària junt al TANS manifestaven haver realitzar alguna vegada un obsequi al TANS. Paral·lelament hauríem de dir, que també els TANS han realitzat algun obsequi als seus respectius companys de treball cosa que evidencia, dintre del procés d'inclusió, l'existència del factor humà de l'amistat, que fa que es consideri al TANS com un empleat de l'empresa que, a més, ha aconseguit uns nous *rols* dintre de l'entorn laboral com puguin ser els de *company i amic*.

Per altra part, és remarcable que, en les situacions on el company de treball ha valorat i comentat aspectes sobre l'experiència laboral del TANS amb els altres empleats, s'ha observat *el posicionament d'aquest respecte a valorar el seu paper* i la seva implicació com a company proper del treballador. A més, aquesta tasca de informar, comentar als altres empleats les novetats del procés, implica que els companys del TANS es presentin

com agents actius en tant que són elements que estenen l'experiència laboral amb la metodologia de TAS a altres empleats ja sigui dintre com fora del context laboral.

Per últim, cal destacar que, en les situacions on els companys de treball han assessorat i orientat als TANS en qüestions personals que no tenen que veure amb la feina, s'ha observat una major freqüència en les interaccions socials externes a l'empresa entre el companys de treball, el TANS i la seva família. Això implica, de fet, incrementar el repertori de motius que fonamenten aquestes interaccions al tractar-se de qüestions que afecten als diferents àmbits de la vida del TANS, i que suposen més contactes (ja siguin puntuals, permanents o de tipus esporàdic) a l'hora de resoldre qüestions personals sobre aspectes d'independència personal, sobre la seva identitat, *rols* o fins i tot ajudar a incrementar el marc de relacions socials més enllà del cercle familiar.

Objectiu 21		Enunciat
		21. Conèixer si els companys de treball manifesten que interactuen en altres contextos externs a l'àmbit laboral juntament amb el TANS.
		Hipòtesis
		21.1 Existeix una relació significativa sobre el que expressen els companys de treball i el que manifesten els TANS envers al nivell de participació en les activitats d'oci fora de l'horari laboral.
		21.2 La majoria dels TANS que han participat amb els companys de treball en activitats de lleure fora de l'àmbit laboral han estat assessorats o orientats per aquests en la resolució d'algun problema no relatiu a la feina.
		21.3. En els processos d'inclusió es dona una relació significativa entre el temps de treball conjunt entre el TANS i els empleats i la participació en activitats d'oci fora de l'àmbit laboral
		21.4. La majoria dels companys de treball que han participat en activitats d'oci fora de l'àmbit laboral han parlat alguna vegada amb els familiars dels TANS sobre qüestions relacionades amb la feina.

OBJECTIU 21

Conèixer si els companys de treball manifesten que interactuen en altres contextos externs a l'àmbit laboral juntament amb el TANS.

- Hipòtesi 21.1

Existeix una relació significativa sobre el que expressen els companys de treball i el que manifesten els TANS envers al nivell de participació en les activitats d'oci fora de l'horari laboral.

Participació del company en activitats d'oci junt al TANS / Participació del TANS en activitats oci		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=11,066$ ($p = 0,001$)	$C_{(3)} = 0,263$ ($p = 0,001$)	149

(Veure [Taula de contingència 49](#))

- Resultat:

De l'anàlisi podem afirmar que s'accepta la hipòtesis ja que s'observa una relació significativa entre la participació dels TANS en les activitats o en els esdeveniments realitzats fora de l'entorn laboral on hi participen els companys de treball, que s'ha manifestat en un 42% dels processos d'inclusió (veure [Gràfica 110. Participació dels companys de treball en esdeveniments...](#)), i la valoració expressada pels treballadors en tant que han participat de manera directa en aquestes activitats, que ha suposat un 29,1% (veure [Gràfica 79. Participació dels TANS en activitats d'oci fora de l'empresa](#)).

- Hipòtesi 21.2

La majoria dels TANS que han participat amb els companys de treball en activitats d'oci fora de l'àmbit laboral han estat assessorats o orientats per aquests en la resolució d'algun problema no relatiu a la feina.

Participació del TANS en activitats d'oci / Assessorament sobre qüestions al marge de la feina		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=5,589$ ($p = 0,018$)	$C_{(1)} = 0,188$ ($p = 0,018$)	152

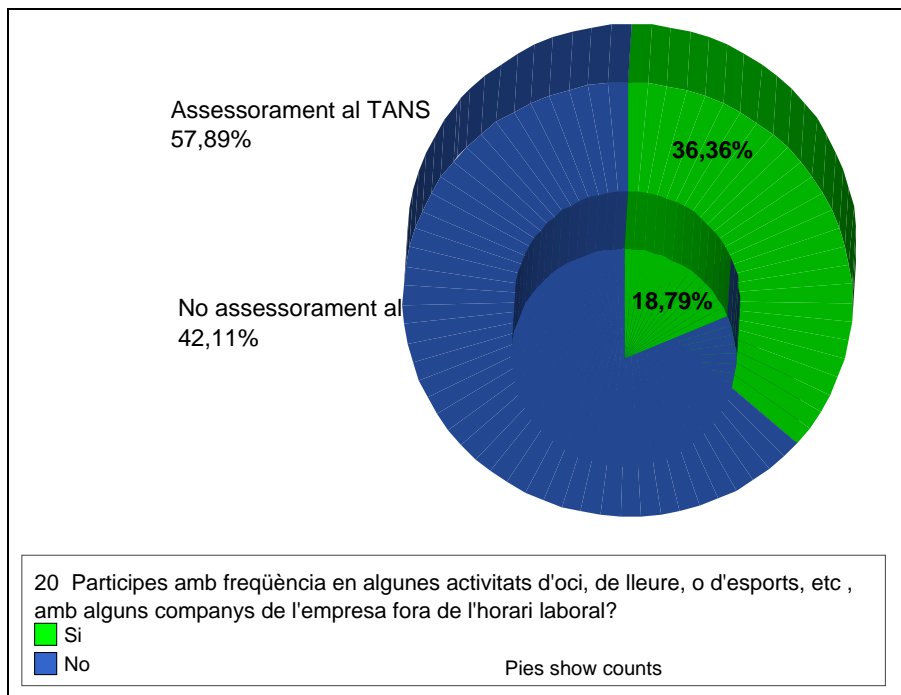
(Veure [Taula de contingència 50](#))

- Resultat:

De l'anàlisi de les dades, malgrat el nivell de participació del TANS hagi estat baix, acceptam la hipòtesis on s'indica que en els processos d'inclusió laboral on la majoria dels TANS han participat amb els companys de treball en activitats d'oci i lleure fora de l'àmbit laboral (29,1%) han estat assessorats o orientats per aquests en la resolució d'alguna

qüestió no relativa a la feina. D'aquesta manera, observant la gràfica següent, veiem que un 36,36 % dels TANS que han participat en activitats d'oci fora l'empresa amb els companys de treball han estat assessorats per aquests, mentre que sols un 18,79 % dels TANS que han participat no han estat assessorats o orientats pels seus companys en qüestions no relatives a la feina.

Gràfica 62. Participació del TANS en activitats d'oci / Assessorament sobre qüestions al marge de la feina



S'estableix aquesta hipòtesi donat que pels TANS el fet de participar en activitats realitzades fora del context laboral implica l'existència d'interaccions socials entre aquests i els companys participants a les activitats. No cal dir que la presència del treballador en aquests tipus de propostes genera a llarg termini la consolidació de certa estabilitat en les relacions socials, donat que la situació que emmarca tota aquesta activitat afavoreix aquest factor.

- Hipòtesi 21.3

En els processos d'inclusió es dona una relació significativa entre el temps de treball conjunt entre el TANS i els empleats i la participació en activitats d'oci fora de l'àmbit laboral.

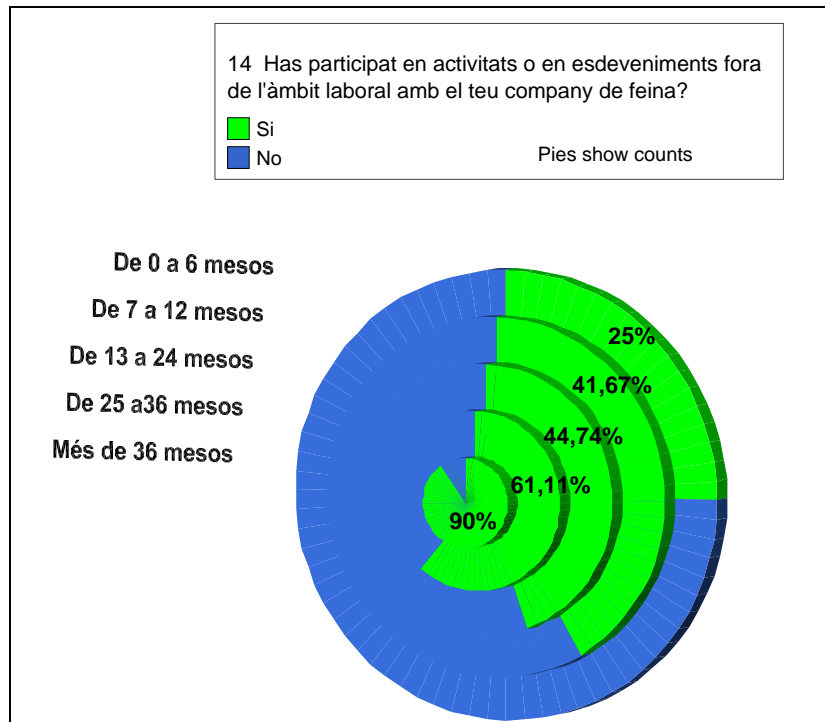
Temps de treball conjunt TANS - company de treball / Participació del TANS en activitats d'oci.		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(4)} = 16,071$ ($p = 0,003$)	$C_{(4)} = 0,323$ ($p = 0,003$)	138

(Veure [Taula de contingència 51](#))

□ Resultat:

Assumir el factor de temporalitat com a variable que ens indica el temps que fa que el companys de treball treballa junt al TANS és un element que s’ha considerat tenir present donat que sí s’observa una relació significativa entre aquesta variable i els companys que participen en activitats o esdeveniments fora de l’entorn de l’empresa.

Gràfica 63. Relació temps que treballa junt al TANS i participació en activitats



Si observam la Gràfica 63, podem observar que a mesura que s’incrementa el temps que fa que el company treballa conjuntament amb el TANS el percentatge dels que han participat en activitats o esdeveniments fora de l’àmbit laboral, també augmenta.

El fet que un company de treball realitzi diàriament la seva feina junt al TANS (veure **Gràfic 28**) determina que aquest serà possiblement el principal suport natural del treballador, i a la vegada suposa l'increment i la generalització de les interaccions dins altres contextos distints al de l'entorn laboral, com puguin ser la participació en les activitats i/o esdeveniments que han descrit els companys de treball.

L'anàlisi de la descripció per part dels companys de treball de la seva participació en activitats d'oci junt al TANS ens permet establir la següent classificació.

Gràfica 64. Tipologia de les activitats fora de l'àmbit laboral en les quals participen conjuntament el company de treball i el TANS.

Activitats o esdeveniments fora de l'àmbit laboral	%	Sí	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Celebracions d'empresa	47,1	Sí										
Sortides companys	24,0	Sí										
Actes esportius	4,8	Sí										
Associacions, clubs	1,9	Sí										
Esdeveniments personals	6,3	Sí										
Esdeveniments culturals	5,8	Sí										
Univers=67 / Activitats=104												

Per altra part, el que sí es constata, envers a la participació en aquestes activitats, és la regularitat de realització de les mateixes, caracteritzada sobretot per la inestabilitat en quan a la seva realització, ja que un 79,73% han estat de tipus esporàdic, tal com queda de manifest a la següent Gràfica.

Gràfica 65. Tipologia de les activitats fora de l'àmbit laboral en les quals participen conjuntament

Regularitat de participació en altres contextos	%	Sí	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Entre 2-4 vegades per setmana	1,35	Sí										
1 vegada per setmana	9,46	Sí										
1 vegada al mes	9,46	Sí										
Esporàdiques	79,73	Sí										

- Hipòtesi 21.4

La majoria dels companys de treball que han participat en activitats d'oci fora de l'àmbit laboral han parlat alguna vegada amb els familiars dels TANS sobre qüestions relacionades amb la feina.

Participació dels companys en activitats fora de l'àmbit laboral / Interacció amb la família aspectes relacionats amb la feina		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(1)}=6,160$ ($p = 0,013$)	$C_{(1)} = 0,197$ ($p = 0,013$)	152

(Veure [Taula de contingència 52](#))

Col·laboració de la família en activitats del procés / Interacció del company de treball amb la família sobre aspectes relacionats amb la feina		
Chi-Square Tests	Contingency Coefficient	N of Valid Cases
$\chi^2_{(2)} = 8,847$ ($p = 0,012$)	$C_{(2)} = 0,234$ ($p = 0,012$)	153

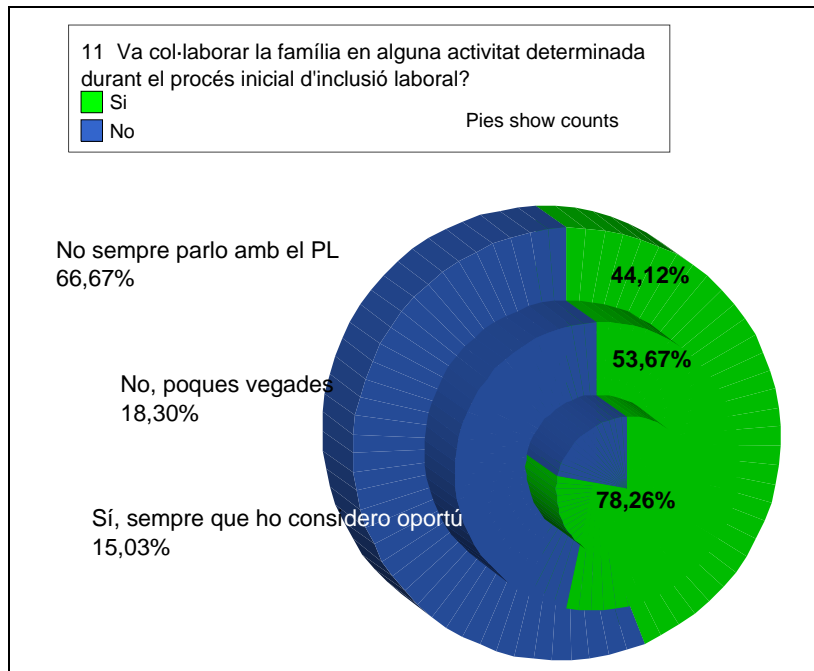
(Veure [Taula de contingència 53](#))

□ Resultat:

L'anàlisi de les variables ens fan acceptar les hipòtesis donat que s'observa una relació significativa entre la participació dels companys de treball en activitats fora de l'àmbit laboral i la interacció d'aquests amb la família del TANS. Per altra part, tenim que els companys de treball interactuen i es relacionen amb la família sempre que ho consideren oportú en un 15,4 %; un altre 18,6 % dels companys de treball manifesten que interactuen molt poques vegades, mentre que un percentatge més elevat, el 66,67 % d'aquests manifesten que sols es relaciona amb el PL (veure [Gràfica 111](#). *Relació del company de treball amb la família sobre aspectes relacionats amb la feina*).

Endemés, també s'observa una relació significativa entre els processos on la família ha col·laborat en algunes activitats determinades i en les interaccions realitzades amb els companys de treball. A la *Gràfica 68* es constata aquesta relació, ja que en les situacions on els companys de treball *interactuen amb la família sempre que ho consideren oportú* s'ha manifestat el percentatge més significatiu del nombre de famílies que han col·laborat en el procés d'inclusió des de l'inici del mateix. Podem afirmar doncs, que la col·laboració de la família en el procés d'inclusió (sempre i quan els PL ho consideren oportú) estimula i fomenta en certa mesura la relació entre els companys de treball i la família del TANS.

Gràfica 66. Relació entre interacció company de treball i família participativa en el procés



□ Valoració Objectiu 21

La participació dels empleats de l'empresa en activitats i/o esdeveniments junt al TANS fora de l'entorn laboral és un aspecte que suposa un augment de la qualitat en el procés d'inclusió, ja que fomenta un increment de les relacions del TANS amb els companys de treball i altres empleats fora de l'àmbit habitual, és a dir, el laboral. Aquest fet implica un augment en les relacions socials, una participació activa més enllà de la simple presència física, al mateix temps que possibilita gaudir de noves experiències amb tot el que pot suposar pel desenvolupament personal i social. És evident, que el percentatge de TANS que participen d'aquestes activitats ha estat baix, encara que no ho ha estat el nombre de treballadors que han expressat que sí els hi agradaria participar en aquestes activitats d'oci amb els seus companys.

Per últim podem afirmar que els companys de treball també es relacionen amb la família del TANS, sobre tot en les situacions on el PL compta amb aquesta per a la realització d'algunes activitats determinades dintre del procés d'inclusió. Així s'ha observat una relació significativa entre les situacions on la família ha col·laborat en algunes activitats i/o accions concretes, i les interaccions realitzades pels companys de treball. Podem afirmar doncs, que la col·laboració de la família en el procés genera en certa mesura la relació entre ella i els companys de treball.

11. CONCLUSIONS I PROPOSTES

La finalitat d'elaborar les conclusions de la present investigació no és altra que tractar de respondre a les qüestions plantejades en els objectius inicials i que han conduït tot el procés de la investigació. Recordem que els objectius generals que han emmarca aquest estudi responen a un intent de *conèixer en profunditat el procés d'adaptació a l'empresa del treballador amb discapacitats significatives des de tres enfocaments diferents, que afecten als principals protagonistes d'aquest procés: el TANS, el PL i el company de treball/supervisor i, des d'aquesta perspectiva determinar, a partir de l'aplicació del model de Treball Amb Suport, l'existència i funcionament dels principals agents de suport en el procés d'inclusió laboral en l'empresa normalitzada.*

És evident que la quantitat d'objectius i les seves corresponents hipòtesis poden fer que aquest apartat sigui extens, però tot i així podem extreure, de manera sintetitzada, les següents conclusions i propostes relacionades amb l'aplicació del TAS.

- Dintre de les experiències analitzades ha estat molt significatiu, i no deixa de ser un element de qualitat en quant en el procés, observar que quasi la totalitat dels TANS han manifestat la seva iniciativa a l'hora de demanar ajuda relacionada amb la feina als seus companys de treball; a més, s'ha d'anotar la disponibilitat per part d'aquests empleats o personal de suport per atendre aquestes demandes laborals ja siguin expressades pels TANS o produïdes a causa de l'absència del PL.
- Si un factor és important, en els processos d'inclusió, és la constatació que els companys de suport i supervisors esdevenen, a mesura que transcorre el procés d'adaptació, agents de suport al marge del PL. Aquest fet es dona perquè el mateix PL facilita, directa o indirectament, l'accés al recurs i la implicació d'aquest.
- En els processos d'inclusió laboral, al llarg del període de contractació del TANS, es pot afirmar que es produeixin canvis en les tasques inicials, ja sigui per modificacions de les mateixes o per la introducció de noves. Aquest fet evidencia *la capacitat d'aprenentatge i d'adaptació que els TANS presenten en el seu procés d'inclusió*, sempre i quan comptin amb els suports adients, és a dir, ajustats a les necessitats del context.

- Podem afirmar que, *durant el transcurs del procés d'inclusió, els empleats de l'empresa es configuren en agents primaris de suport* en tant que proporcionen les ajudes necessàries al TANS per realitzar noves tasques o per facilitar l'adequació a les modificacions que es puguin donar a les tasques que es vénen realitzant.
- Pel que respecta al *temps de suport*, és importat recalcar la relació significativa que s'ha observat entre el tipus de necessitat de suport que presenten els TANS i el temps d'intervenció directa que proporcionen els PL. En el nostre entendre és important aquest ajustament no perquè el PL actuï en funció de les necessitats del treballador, sinó perquè aquest considera que el temps de suport proporcionat pel PL és adequat i suficient. S'ha observat que en els processos d'inclusió *el temps de suport proporcionat pel PL disminueix en funció de la continuació per part del TANS del seu procés d'inclusió laboral*, donat que va adquirint les habilitats necessàries que li permeten desenvolupar la seva feina correctament i adaptar-se plenament a l'empresa.
- Podem afirmar que, en la majoria dels processos d'inclusió laboral, *es donen múltiples interaccions socials entre els TANS i els empleats de l'empresa, en distints contextos*, ja siguin dintre o fora de l'entorn laboral. En les situacions analitzades s'ha observat com el TANS disposa dels suports proporcionats per altres empleats, malgrat no treballin en el mateix entorn físic o proper, tant per resoldre aspectes relacionats amb la feina que està desenvolupant com per clarificar qüestions extralaborals.
- En aquest context, no passa desapercibuda la tasca que duu a terme el PL en tant que ensenya al TANS estratègies d'intervenció per: (a) identificar l'aparició d'una contingència determinada (no saber com realitzar una determinada tasca, què fer quan s'ha acabat amb una tasca concreta, com realitzar la feina si es és dona la presència d'un nou company, etc.) y, (b) generar la recerca d'alternatives de suport davant la identificació d'aquestes contingències (com puguin ser elements de discriminació davant noves tasques, recursos de suport que actuïn reforçant la predisposició davant un increment del ritme de producció, o per dur a terme tasques seqüenciades, etc.).
- Una fet important a recalcar és la necessitat que han manifestat els TANS a l'hora de participar en activitats fora del marc laboral amb els seus companys de treball. La

participació dels TANS en aquests tipus d'activitats implica un increment de les interaccions socials, a l'hora que suposa un element positiu de cara a la inclusió social, en tant que fomenta la disponibilitat dels companys de treball per arribar a considerar al TANS com a un igual i a tenir present altres àmbits de la seva vida (externs al món laboral), que també suposen un fonament per a la seva realització personal (orientació dels companys de treball al treballador sobre qüestions personals, etc.). Malgrat tot, no podem concloure que els programes de TAS prioritzin actualment aquesta necessitat.¹⁴⁰

- S'ha constatat la importància que té el temps de contractació en tant que *la continuïtat i/o estabilitat del procés d'inclusió dels TANS dintre de l'empresa*, com un empleat més, *possibilita que els companys de treball li proporcionin ajudes o suports* en tota una diversitat de situacions que no es relacionen directament amb la realització de la tasca, sinó amb el conjunt de l'ambient i la cultura laboral de cada empresa (desplaçament de l'empresa a casa, pauses de descans, etc.)
- Anotar la importància de les interaccions entre els TANS i la resta d'empleats. La participació en activitats externes a l'àmbit laboral és fonamental ja que s'ha donat una relació significativa entre l'existència de companys de treball que han assessorat o orientat al TANS en la resolució d'algun problema en la tasca, en proporcionar suports generalitzats (transport, realitzar pauses o descansos junts, etc.) o solucionar alguna qüestió personal i, el fet de la participació en activitats fora de l'empresa.
- De les experiències analitzades, és pot concloure que existeix una relació significativa entre les característiques que presenten els llocs de treball i el tipus de feina que els TANS han de realitzar, que es *caracteritzen, sobretot, per l'elevat grau de col·laboració* que requereixen. Podem dir clarament, que els programes de TAS tendeixen a proporcionar llocs de treball que es caracteritzen –a més de per ser entorns normalitzats- *per l'elevat nivell d'interacció i col·laboració que presenten*. Com ja s'ha dit anteriorment (veure Objectiu 5) aquest tret de col·laboració a l'hora de realitzar la feina, implica la necessitat d'ajudar-se i de proporcionar-se suport entre els mateixos empleats, ja que d'aquesta

¹⁴⁰ Encara que es tingui constància d'entitats que sí donen importància a treballar aquest objectiu i que comencen a procedimentar les seves intervencions envers a les necessitats personals, socials i comunitàries dels treballadors.

interacció dependrà, en moltes ocasions, no sols la consecució d'un rendiment òptim sinó també, d'una producció de qualitat

- En relació a l'elaboració de PCP, és important destacar, per una part, la participació dels companys de treball en accions vinculades al programa –malgrat aquesta col·laboració no hagi estat gaire elevada, al menys sí planteja un inici- i, per altra, el coneixement o la percepció que tenen els TANS de la necessitat de treballar uns objectius determinats per tal d'aconseguir una adaptació adequada a l'empresa.
- També, en l'aplicació dels programes de *Supported Employment*, ha estat molt positiu, envers a la PCP, la seva *continuitat i desenvolupament* durant els processos d'inclusió; ja que, malgrat no s'hagi donat una generalització estesa de la seva aplicació, sí tendeix ha proporcionar consistència i estabilitat a les intervencions que es duen a terme amb el TANS i de la qual ell també ha estat en certa manera protagonista.
- A més, una incidència que s'ha pogut constatar és que, en els casos o situacions on s'ha elaborat una PCP en funció de les necessitats del TANS, els empleats es configuren com una part activa en la proposta d'accions a realitzar dintre del marc laboral (propostes encaminades a millorar la productivitat, estratègies per a l'aprenentatge de tasques, millorar les habilitats d'autonomia social i personal, etc.)
- Un aspecte feble que s'ha detectat ha estat la *manca de disposició dels TANS a l'hora d'aprofitar els recursos de formació que l'empresa posa a disposició dels empleats* i respondre així de manera més adequada a les exigències que aquesta els hi planteja. Aquest fet s'ha produït tant per desconeixement del recurs com per no valorar positivament la disponibilitat del mateix.
- Per altra part, cal considerar que els treballadors que han rebut informació sobre aspectes generals de l'empresa per part dels seus companys, són el que més han disposat dels recursos de formació. D'aquí es dedueix la importància d'establir canals d'interacció entre el TANS i els empleats que no es redueixin únicament a l'aprenentatge de la tasca, sinó que es facin extensius a altres activitats complementàries.

- Una valoració molt positiva pel que respecta al nivell de protagonisme del TANS (en referència a la conducció del seu procés personal i laboral), és que, en la majoria de les situacions, el TANS és capaç de *prendre decisions*, sobretot en situacions tan importants com ara ‘*a qui demanar ajuda davant un problema*’ o saber identificar qui és el suport natural que l’ajudarà a resoldre els problemes que es vagin produint i facilitarà la seva adaptació a l’entorn laboral al llarg del seu procés.
- La valoració expressada pels TANS sobre el nivell de satisfacció que presenten en relació a la seva ocupació laboral ha estat **molt positiva**, observant-se uns resultats molt òptims, sobretot si tenim present la tipologia de les causes que han fet que considerin satisfactòria la seva ocupació, com ara la motivació cap al treball o la importància que juguen els companys de treball (interacció, acceptació del TANS, proporcionar suport, etc.), variable aquesta darrera rellevant en tant que s’ha observat una relació significativa entre el nivell de satisfacció i la presència d’interaccions socials dintre de l’entorn laboral.
- Pel que fa a la recerca d’ocupació, si bé de les dades aportades acceptem que el PL realitza entre d’altres funcions, les de recerca de llocs d’ocupació pel TANS, s’observa la tendència, en les entitats que duen a terme programes de TAS, a la implicació d’altres professionals de recursos humans per realitzar aquestes accions, reforçant d’aquesta manera la tasca del PL. És referència obligada mencionar la figura del *recercador de feina*, la qual aporta un element de qualitat en el procés de d’inclusió laboral. El recercador de feina propicia una prospecció més acurada del mercat de treball, possibilita una major difusió del programa i contribueix, de manera coordinada amb el PL, a contactar amb les empreses més idònies.¹⁴¹
- Tal com han expressat els PL, podem afirmar l’amplitud dels àmbits d’intervenció d’aquests professionals, ja que les seves funcions afecten a una gran diversitat d’aspectes de la vida dels TANS. Aspectes aquests que es consideren importants per tal de potenciar la inclusió social plena. És constata que la seva implicació s’estén fora de l’entorn laboral, donat que hi ha una sèrie de factors externs a l’empresa que incideixen directa o indirectament en el procés. És prou significatiu el percentatge de PL que han manifestat que duen a terme *activitats dirigides a la integració social* del TANS en la comunitat

¹⁴¹ D’acord amb el perfil dels TANS, amb les seves preferències i necessitats de suport.

- Per tant, la tasca del PL no es centra únicament en l'adaptació i continuïtat en l'empresa sinó que la seva intervenció va més enllà del món laboral fent-se extensiva a tot l'entorn comunitari, ja que la implicació en el procés d'inclusió afecta a tots els àmbits de desenvolupament de la persona. És per tant una *intervenció ecològica* en tant en quan aquesta pot afectar a diversos àmbits de la vida del treballador i pot aglutinar els recursos de suport disponibles en la pròpia comunitat (des dels serveis d'assistència primària fins als serveis més especialitzats, passant pels cercles de relació més a prop de l'usuari).
- Un indicador a tenir present és el temps que porten els PL exercint aquest rol professional, donat la relació significativa que s'ha observat entre aquest i la diversitat de les funcions que desenvolupen. A més, una altra valoració que s'extreu és que *la diversitat de funcions que realitzen els PL determina el paper que juguen aquests professionals dins del model de TAS*.
- Entre la diversitat de funcions que han estat fins ara inherents a aquest professional (com puguin ser *d'entrenament, de seguiment, d'assessorament als familiars i d'anàlisi de tasques i del lloc feina*), són les relatives al *desenvolupament de plans personals (PCP)* i a les *activitats d'integració a la comunitat* les que vénen realitzant amb més assiduitat.
- De les distintes experiències laborals analitzades pels PL, podem afirmar que no hi ha, en la majoria dels llocs de treball, diferències significatives pel que fa a les condicions laborals d'altres empleats de la mateixa categoria laboral i, que no es manifesta cap tipus de relació entre el tipus de necessitat de suport que presenten els TANS i les feines que desenvolupen diàriament a l'entorn laboral. Per tant, *es posa de manifest que els llocs de treball ocupats pels TANS presenten un elevat component de tipicitat en tant que responen a un entorn laboral i cultural determinat i amb unes particularitats concretes similars a la resta dels empleats de la mateixa categoria professional*.
- Una altra conclusió que podem extreure és que no es *dóna una relació significativa entre el tipus de discapacitat que presenta el TANS i el tipus de feines que pugui realitzar aquest treballador, sempre similars a la resta dels empleats de la mateixa categoria*. Aquest fet posa de manifest que els llocs de treball ocupats pels TANS en les empreses ordinàries *no es caracteritzen per ser desenvolupats per una tipologia de treballadors*

específics, en aquest cas de treballadors amb discapacitat, sinó que els llocs de treball el que sí requereixen és estar ocupats per treballadors que puguin realitzar les tasques correctament, independentment de les seves limitacions.

- Per altra part, no s'ha de deixar de lloc que el procés d'inclusió laboral implica en algunes situacions la realització *d'adaptacions i/o modificacions* de l'entorn laboral, ja sigui per la supressió i/o eliminació de barreres arquitectòniques o per la modificació de l'organització o planificació de les condicions relatives a tasca del TANS. En relació a aquest aspecte, s'ha observat que, en la majoria de situacions on el PL ha proporcionat elements formatius i d'entrenament als companys de treball (característiques del treballador, potencialitats, reforçadors, ritme de treball, etc.), s'ha donat un millor ajustament entre les condicions laborals de la tasca i el treballador, ja que s'han enregistrat actuacions encaminades a flexibilitzar l'entorn laboral i a realitzar adaptacions o modificacions de (a) l'espai físic, (b) aspectes materials i, (c) l'organització, entre d'altres.
- En els programes de TAS analitzats, la majoria dels PL proporcionen elements formatius i d'entrenament als companys de treball del TANS amb la intenció de potenciar una millor interacció social i un ajustament no sols cap a la realització de la tasca sinó també en el conjunt de l'empresa.
- Cal anotar però, que la manera en què els PL proporcionen orientacions i assessorament sobre les característiques i potencialitats dels TANS és poc estructurada i no es caracteritza per una sistematització implícita. És a dir, *en l'aplicació de la metodologia de TAS no es contempla aquesta acció dintre d'un procés estructurat, sistematitzat i dissenyat per poder ser desenvolupat i avaluat, sinó que la pròpia inèrcia del procés i l'experiència dels PL sustenten aquest tipus d'accions.*
- A més a més, s'ha observat que *els PL que dediquen temps i esforços a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball han estat els que més temps duien exercint aquest rol professional.* Per tant, el resultat demostra que es manifesta una relació significativa entre el fet de proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball i l'experiència acumulada mitjançant la pràctica professional en el temps que duu el PL desenvolupant les seves funcions.

- En un altre aspecte, és important anotar que la implicació dels agents del suport (companys de treball i supervisors) col·laborant en el procés d'establir i prioritzar accions emmarcades des de la PCP, ha fet que aquests s'hagin configurat com un element actiu en tant que proposen al PL alternatives i estratègies per facilitar l'adaptació del TANS a l'empresa.
- Les propostes que més han suggerit els empleats als PL, per treballar i millorar l'adaptació del TANS a la feina, han estat les relatives a la *planificació/organització de la feina* i a l'*aprenentatge de les tasques*.
- En relació a les *estratègies adreçades a la tasca*, que vénen aplicant els PL en els processos d'inclusió on aquests han manifestat elaborar una PCP comptant amb la participació d'algun membre de l'empresa, aquestes s'han concretat en: (a) l'ús de reforç social als companys de treball, (b) el fet de treballar directament i de manera col·laboradora amb els companys, i (c) la possibilitat d'establir reunions prèvies amb els companys del TANS.
- Igualment podem parlar de les *estratègies adreçades a la integració laboral* com han estat, (a) l'ús d'estratègies d'interacció amb els companys aprofitant períodes on disminueix el ritme i/o la intensitat de feina, o bé en moments de descans, (b) el possibilitar converses amb els empleats sense que afecti al ritme i a la dinàmica de treball, o (c) l'estructurar, també, reunions amb els companys implicats.
- L'anàlisi de les dades aportades pels PL indica que *des de pràcticament el primer dia de l'inici del contracte del TANS, els PL reben el suport o l'ajuda dels companys de treball i/o del supervisor* amb la finalitat de facilitar la consecució dels aprenentatges necessaris perquè el treballador realitzi correctament la seva feina.
- El que sí varia és el nivell d'implicació d'aquests agents de suport, ja siguin els companys de treball o els supervisors/encarregats. Mentre el supervisor/encarregat està més implicat, sobretot durant el primer dia de contracte del TANS, en els companys de treball s'incrementa aquesta implicació a posteriori, és a dir, el suport o ajuda al PL augmenta a mesura que transcorre el temps de contractació inicial del TANS.

- L'explicació lògica envers aquesta implicació del supervisor/encarregat la trobam en el fet d'assumir la responsabilitat del seu càrrec realitzant les funcions que li pertocuen dintre de l'enquadrament jeràrquic o de comandament de l'empresa. El rol de suport natural del supervisor/encarregat durant el primer dia de feina s'intensifica davant la novetat que suposa el procés d'inclusió per a la resta d'empleats.
- L'anàlisi de les respostes efectuades pels PL posen de manifest que davant el procés de 'fading' que suposa la retirada del PL de l'entorn laboral, s'ha observat que el suport dels companys de treball està disponible en quasi el 100% de les experiències. Ara bé, el fet d'assumir per part dels companys de treball el rol del PL, desenvolupant les funcions d'aquest, en tant que proporcionen les ajudes necessàries perquè el TANS s'adapti a l'empresa, no es manifesta de forma generalitzada. Ens trobam, per tant, en què el fet de 'delegar' de forma directa les funcions del PL als companys de treball s'ha produït en un percentatge no molt elevat de les situacions analitzades¹⁴², donat que els companys o la resta dels empleats proporcionaven els suports de manera espontània. Aquesta aspecte ens indica que la *funció del PL no recau principalment sobre un únic company de treball, sinó que els suports existents es dilueixen entre la resta d'empleats* que generalment són els que presenten una proximitat física o treballen en el mateix entorn del TANS.
- S'infereix que el PL sap que la seva presència dintre de l'entorn laboral no garanteix ni determina *a priori* un bon procés d'inclusió laboral sinó hi ha la implicació directa dels altres membres que pertanyen a l'entorn del TANS, com són els companys de feina o els supervisors o encarregats donat que és amb ells amb qui interactuarà, es relacionarà i realitzarà la tasca.
- En relació a la valoració del grau d'ajustament entre les necessitats de suport que presentaven els TANS i els suports proporcionats pels PL, els resultats ens indiquen que no s'ha donat una relació significativa entre aquestes dues variables, malgrat que de la valoració expressada es pot deduir que si existeix, en la majoria dels processos, un suport centrat en cobrir les necessitats del TANS. Cal puntualitzar que el PL no és l'únic agent de suport que proporciona les ajudes necessàries al treballador, sinó que també hi ha altres agents que també col·laboren en facilitar el procés d'inclusió. *La valoració del TANS i del PL de considerar suficient el temps d'intervenció proporcionat i rebut pot ser, entre altres*

coses, a causa de comptar amb els suport dels empleats que de manera directa o indirecta supleixen la tasca del PL

- En la majoria dels processos d'inclusió s'ha observat que el TANS no és un agent passiu dintre de l'entorn laboral ni un simple receptor dels suports proporcionats pels empleats. Podem afirmar que el TANS, a la mesura de les seves possibilitats, es configura com un agent actiu, donat que també proporciona la seva ajuda als companys davant les possibles contingències que la tasca diària va generant (en algunes situacions aquesta ajuda s'ha donat de manera esporàdica, en altres, sempre que els empleats la demanaven i, en altres casos, sempre).
- En els processos d'inclusió laboral és de destacar el paper que juga la família en tant que és un recurs de suport important pel PL. Els resultats en indiquen que es manifesta una relació significativa entre el fet de disposar de la col·laboració familiar, en algunes activitats determinades, sempre que la situació ho requereixi i ho permeti¹⁴³ i, l'existència d'interacció entre els companys de treball i la família del TANS.
- Des d'aquesta perspectiva, en les situacions on s'ha manifestat aquesta participació activa de la família, s'ha observat que la iniciativa no era implícita a un dels agents sinó que, més bé, era producte de la intencionalitat interactuar i/o col·laborar amb l'objectiu de resoldre qüestions relacionades directa o indirectament amb la feina.
- Un altra aspecte important, en quant a la participació de la família en els diferents processos, és el fet de mantenir la continuïtat en el temps de les accions sempre que hagi estat potencialment necessari. Des d'aquesta òptica, *la família és vista per la majoria dels PL com un element de suport* que ajuda a mantenir en algunes de les experiències l'estabilitat entre l'empresa i el TANS, en tant que possibilita, entre altres aspectes, conjugar elements de motivació del treballador en funció de les exigències de l'entorn laboral en general, i de la feina, en particular.

¹⁴² Recordem que s'ha observat en el 37,3% dels processos d'inclusió.

¹⁴³ La valoració de la idoneïtat del recurs familiar quasi sempre la determina el PL, ja que té més elements de judici per considerar factible el suport: cultura de l'empresa, companys de treball, tasques requerides, característiques i potencialitats del TANS, família, entorn comunitari, etc.

- El tipus d'accions en les quals col·laboren de manera puntual i concreta les famílies, ajuden a facilitar la realització del complex procés d'inclusió, entre aquestes, podem destacar les següents: tramitacions, prestacions, motivació del treballador, mobilitat/desplaçament, autonomia i cura personal, etc.
- Podem afirmar que en els processos d'inclusió no sols és el PL qui es relaciona amb la família sinó també els companys de treball, sobretot, en les situacions on el PL compta amb aquesta per a la realització d'algunes accions determinades. Així, s'ha observat una relació significativa entre les situacions on la família ha col·laborat en algunes activitats i/o accions concretes i, les interaccions realitzades amb els companys de treball.
- En relació a la percepció que tenen els companys de treball sobre el propi nivell d'implicació en el desenvolupament dels processos d'inclusió, podem afirmar que aquesta es manifesta, en la majoria de les experiències, de manera clara i oberta, donat que col·labora i participa de forma conscient des de pràcticament l'inici de la contractació del TANS.
- S'observa, partint de la valoració expressada pels companys de treball, que al llarg dels diferents processos d'inserció *es produeix una disminució gradual de la implicació del PL* així com d'altres agents de suport, *en contraposició a un lleuger augment del nivell d'implicació dels companys de treball a mesura que transcorre el temps de contractació.*
- Pel que fa a la disminució gradual de la implicació dels agents de suport cal anotar que: (a) la reducció més significativa, de la valoració *expressada pels companys de treball*, sigui la realitzada pel PL, producte de la retirada progressiva del temps d'intervenció, tret característic de la metodologia de TAS; (b) es produeix el mateix progrés gradual de la reducció o del nivell d'implicació en altres agents; i (c) es manifesta el manteniment dels suports en el temps o del nivell d'implicació, sobretot per part dels companys de treball
- Per altra part, cal ressenyar la importància d'identificar i aconseguir els suports inherents a l'entorn laboral ja que s'ha posat de manifest que, *com més prompte el PL demana l'ajuda dels empleats per facilitar l'adaptació del TANS, més possibilitats hi ha que aquests assumeixin part de les seves funcions.* I a la vegada poden anar més enllà afirmant que, en les situacions on els companys de treball han dedicat o dediquen part de

les seves tasques a facilitar l'adaptació del TANS – recolzant o assumint tasques pròpies dels PL–, *aquestes activitats no han suposat una dificultat en el rendiment de la feina diària d'aquests empleats.*

- És evident que el PL no pot controlar la cultura pròpia del lloc de treball ja que hem de tenir present que cada lloc té la seva particularitat que li reporta identitat i diferenciació amb els demés. Malgrat tot, el PL és conscient d'alguns elements que afavoreixen una major inclusió i pot cercar les ocasions i/o situacions en les quals els treballadors amb discapacitat poden aprofitar aquestes oportunitats¹⁴⁴.
- De les valoracions expressades pels companys de treball, podem afirmar que els empleats que han proposat alternatives o estratègies al PL encaminades a facilitar l'aprenentatge de tasques són els que més temps porten treballant junt al TANS; és a dir, s'ha observat una interacció significativa i un nivell de participació que durant el procés d'inclusió es va consolidant, propiciant a la vegada un major coneixement de les necessitats i les particularitats del TANS.
- Entre les principals tasques que els companys de treball han anat ensenyant als TANS, sense l'ajuda del PL, es troben les centrades en l'aprenentatge de les feines que han de realitzar, així com les d'orientar al treballador davant qualsevol canvi en la realització de les mateixes. Altres tasques feien referència a l'organització del treball, a la millora d'habilitats socials, la motivació cap a la predisposició a la feina i, a l'ús i el coneixement de la maquinària i de les eines que s'han d'emprar, entre d'altres.
- En relació al paper que juga el PL, exercint les seves funcions en l'entorn laboral normalitzat, poden afirmar que, en la majoria de les experiències descrites, els company de treball consideren que **el PL s'ha integrat de forma adequada** dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa. *A més a més, es considera aquest professional, -al PL-, com un recurs de suport que no suposa una intromissió dintre de l'empresa.* Podem afirmar, per tant, que la manera en què el preparador laboral actua dins l'empresa no presenta en cap moment la característica d'*intromissió*, en el sentit que la seva presència no afecta a les interaccions

¹⁴⁴ Com per exemple: els empleats tenen costum de reunir-se abans de començar la feina per comentar situacions quotidianes; durant la jornada els empleats de la secció fan descansos breus i interactuen de manera oberta; potenciar, si l'empresa disposa de les dependències de menjador, cafeteria, etc., l'ús d'aquestes, etc.

socials amb els demés treballadors, ni és disruptiva en relació al ritme de producció de la pròpia empresa. Més bé, *el que succeeix és que el PL aconsegueix integrar-se dintre de l'activitat de l'empresa com un recurs 'natural' més.*

- Continuant amb els discurs anterior podem dir que *la seva presència*, a més de estar motivada per la prestació del suport o per la seva implicació en el procés d'inclusió, *es valorada de manera qualitativa pels empleats*, ja que a més de realitzar les seves funcions com a professional especialista en processos d'inclusió laboral reporta altres activitats que indirectament afavoreixen a l'empresa, com puguin ser la col·laboració en algunes tasques determinades, la seguretat i confiança que transmet als altres empleats, la interacció amb aquests, etc., i tot això, sempre sense rompre la dinàmica de producció ni el rendiment en general.
- És de ressenyar que, per altra part, els companys de treball valoren també en els PL algunes característiques i habilitats personals com pugui ser el fet de presentar bones habilitats socials i de comunicació o, que aquests consideren molt important el fet d'interactuar amb els empleats més propers al TANS.
- El fet de considerar que les ajudes que proporciona el company de treball al TANS, per facilitar l'adaptació d'aquest al seu entorn laboral o senzillament per ensenyar les habilitats requerides per desenvolupar la tasca, puguin conduir a una interferència en el seu rendiment diari, es pot relacionar amb les estratègies que el PL aplica per tal d'evitar-ho. *Aconseguir la implicació dels companys de treball participant en el procés d'inclusió posa en evidència les estratègies que cada PL es capaç d'aplicar per tal de dur endavant aquest objectiu. No sols es tracta d'aconseguir que el TANS realitzi acuradament la seva tasca i s'adapti plenament a l'entorn, sinó també que el PL identifiqui suports naturals (companys de treball, empleats de l'empresa) i fomenti la seva participació, sense que això dificulti o disminueixi el nivell de producció de l'empresa ni rompi la dinàmica que cada context laboral presenta. De forma genèrica, podem afirmar que les implicacions dels companys de treball en els processos d'inclusió no interfereixen en el seu rendiment diari, si més no, aquest són conscients dels avantatges que suposa qualsevol aprenentatge i del temps que requereix tot treballador a l'hora de realitzar una nova feina.*

- Altres variables que revelen la presència de *factors de sensibilització* envers al procés d'inclusió laboral de les persones amb discapacitat, s'ha pogut observar en el fet significatiu que els empleats que havien manifestat que la contractació del TANS suposava un cert nivell de qualitat i de prestigi per l'empresa valoressin més positivament haver treballat conjuntament amb els TANS.
- Un indicador a tenir present pel que pugui fer referència a la consolidació de vincles d'empatia, és que els companys de treball que han valorat de manera satisfactòria la realització de la seva tasca diària junt al TANS, manifestaven haver realitzat alguna vegada un obsequi al TANS. Igualment, els TANS també havien realitzat algun present als seus respectius companys de treball, la qual cosa evidencia, dintre del procés d'inclusió, l'existència dels factors socials i afectius, a partir dels quals es considera al TANS com un empleat de l'empresa que, a més, ha aconseguit uns nous *rols* dintre de l'entorn laboral com puguin ser els de *company i amic*.
- En quant a la valoració i la difusió de la pràctica diària, ha estat un tret comú que els companys de treball compartissin aspectes relatius a aquestes experiències amb els altres empleats. Entre aquestes variables cal dir que les més representatives es referien al temps que el TANS requereix per aconseguir les habilitats adequades per desenvolupar la feina, als progressos que va adquirint i, al paper que juga el PL.
- Per altra part, és remarcable que, en les situacions on el company de treball ha valorat i comentat aspectes sobre l'experiència laboral del TANS amb els altres empleats, s'ha observat *l'èmfasi respecte a valorar el seu paper i la seva implicació* com a company directe del treballador. Considero molt positiu el fet que els companys de treball manifestin, en certa mesura, un posicionament que, com a empleats i companys directes del TANS, insisteix en la pròpia importància en tant que són agents de suport que faciliten i milloren l'adaptació del treballador a l'entorn laboral.
- A més a més, no hem d'obviar que aquesta tasca d'informar i comentar amb els altres empleats les novetats del procés implica que els companys del TANS es presentin com agents actius, en tant que són elements que *estenen* l'experiència laboral amb la metodologia de TAS a altres empleats, ja sigui dintre o fora del context laboral.

- En un altra sentit, en les situacions on els empleats han assessorat i orientat als TANS sobre qüestions personals que no tenen que veure amb la feina, s'ha observat una major freqüència en les interaccions socials externes a l'empresa entre els companys de treball, el TANS i la seva família. Això condueix, de fet, a incrementar el repertori de motius que fonamenten aquestes interaccions, al tractar-se qüestions que afecten als diferents àmbits de la vida del TANS i que suposen més contactes (ja siguin puntuals, permanents o de tipus esporàdic) per resoldre qüestions personals sobre aspectes d'independència, identitat, *rols* o fins i tot les relatives a l'increment de relacions socials més enllà del cercle familiar.
- La participació dels empleats en activitats i/o esdeveniments junt al TANS fora de l'entorn laboral és un aspecte que contribueix a donar qualitat al procés d'inclusió ja que fomenta un increment de les relacions d'aquest i la resta d'empleats fora de l'àmbit habitual, és a dir, el laboral. Aquesta relació extralaboral implica un augment en les relacions socials, una participació activa més enllà de la simple presència física, a l'hora que possibilita gaudir de noves experiències amb tot el que pot suposar pel desenvolupament personal i social. És evident que el percentatge de TANS que participen d'aquestes activitats ha estat baix, encara que no ho ha estat el nombre de treballadors que han expressat que sí els agradaria participar en aquestes activitats d'oci i lleure amb els seus companys.
- El que és pot afirmar, seguint en la línia de la presència d'interaccions fora del marc laboral, és que, malgrat el nivell de participació del TANS hagi estat baix, sí ha estat significatiu que, en els processos d'inclusió laboral on la majoria dels TANS han participat amb els companys de treball en activitats d'oci i lleure fora de l'àmbit laboral, els TANS hagin estat assessorats o orientats per aquests en la resolució d'alguna qüestió no relativa a la feina.
- Per altra part, i pel que fa a les relacions existents fora de l'entorn laboral, podem assumir el *factor de temporalitat* com a variable que ens permet indicar que el temps que fa que el company de treball desenvolupa la seva tasca junt al TANS hagi estat un element a considerar, donat la relació significativa que s'ha observat entre aquesta variable i els companys que han participat en activitats o esdeveniment fora de l'entorn de l'empresa com ara: celebracions d'empresa, sortides amb els companys, assistència a actes esportius,

esdeveniments personals i culturals, etc. És a dir, com més temps fa que TANS i companys treballen junts més s'observa la participació d'aquests en activitats extralaborals.

Al marge de totes aquestes consideracions (veure *Quadre 3. Principals consideracions observades sobre...*) no voldria concloure sense ressenyar que la inclusió sociolaboral, per a desenvolupar-se en totes les seves dimensions, s'ha d'entendre com un autèntic repte dirigit pel canvi, per la flexibilitat i per la innovació, donat que és objecte d'un plantejament realitzat des d'una *vessant ecològica*. En definitiva, estem parlant de l'atenció a les necessitats de la persona amb discapacitat, i del dret a aconseguir una millora en la seva qualitat de vida.

Crec, per tant, que els serveis de TAS en general i el PL en particular, com a professional implicat en un procés tant complex com és el de la inclusió sociolaboral, ha de continuar millorant la seva intervenció centrant-se en les necessitats de suport que cada un dels possibles treballadors, destinats a ocupar un lloc de treball en el mercat laboral ordinari pugui presentar, i això sols es pot aconseguir mitjançant l'aplicació de models eficaços i que permetin la flexibilitat d'enriquir-se de les pròpies variables en les quals treballa: les que configuren cada context d'intervenció.

Continuar el TAS des d'aquesta premissa és un factor de qualitat, ja que implica optar per desenvolupar plans d'accions centrats en cada treballador amb necessitat de suport. Això suposa reduir l'aïllament i la segregació social, augmentar les oportunitats d'implicació en determinades accions desitjades, desenvolupar i potenciar la competència i promoure el respecte creant productes de valor tant pel treballador (augment del seu rol familiar, d'amistats, autoestima positiva, etc.) com pels demás implicats: PL, suports naturals,...

Cal doncs, que els serveis o entitats que duen a terme programes de TAS segueixin incidint més en aquesta tasca que, mitjançant la consecució i manteniment d'un treball competitiu en l'empresa ordinària, ens fonamenta tota una visió general de la persona amb discapacitat basada en el fet de possibilitar una millora en la seva *qualitat de vida*: ser valorat per ell i pels demás, reconèixer els seus èxits, implicar a les persones rellevants en la seva vida, marcar metes per fer possible els seus somnis; en definitiva, *crear en la persona amb discapacitat un sentit de comunitat en tant que, qui dirigeix aquesta procés és ell mateix amb els suports adients, és a dir, adequats en funció de les seves necessitats*.

Quadre 3. Principals consideracions observades sobre els suports i les variables que incideixen en els processos d'inclusió laboral.

VARIABLES	TANS	COMPANYNS DE TREBALL	PL
Sol·licitar ajuda	<ul style="list-style-type: none"> ● Iniciativa a l'hora de demanar ajuda relativa a la feina ● Sap identificar clarament a qui demanar ajuda (referent de suport). ● A la mesura de les seves possibilitats es configura com un agent actiu que proporciona la seva ajuda i suport als companys. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Disponibilitat per atendre les demandes i proporcionar les ajudes necessàries. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Importància de la tasca del PL en quan a ensenyar als TANS la identificació de les contingències que es poden produir i dels suports naturals que el poden ajudar a afrontar-les. ● Com més prest el PL demana ajuda directa als companys de treball més possibilitats que els companys assumeixin part de les seves funcions
Modificació o canvi de les tasques	<ul style="list-style-type: none"> ● Competència laboral ja que implica haver assumit les inicials i la capacitat de canviar i adaptar-se a les noves. ● No s'observa diferència entre tipus de discapacitat i tipus de feina. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Principals agents de suport en tant que proporcionen els aprenentatges. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Principal agent de suport durant l'inici del contracte laboral del TANS
Temps de suport	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepció adequada del temps de dedicació del PL ● No s'observa però una relació significativa entre necessitats de suport i suport proporcionat pel PL (respon a una implicació més complexa de variables) 	<ul style="list-style-type: none"> ● El nivell d'implicació dels companys determina el temps de suport directe del PL. ● En les situacions on hi ha hagut una implicació directa recolzant o assumint tasques pròpies del PL, no ha suposat una dificultat en el rendiment de la feina diària d'aquests. ● Consciència de les avantatges que suposa qualsevol aprenentatge i del temps que es requereix per adquirir-la. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepció adequada del temps d'intervenció / necessitats de suport del TANS. ● Tenir present que el suport proporcionat no és únicament el del PL. ● La presència del PL no és garantia d'un adequat procés d'inclusió laboral.
Interaccions contextuais (internes)	<ul style="list-style-type: none"> ● S'han observat múltiples interaccions socials amb altres empleats no pròxims al treballador 	<ul style="list-style-type: none"> ● Disponibilitat cap a la interacció relacionada o no amb la feina. ● Disponibilitat per assessorar o orientar al TANS en relació o no amb la seva feina. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Importància d'ensenyar estratègies d'intervenció i de resolució de problemes (identificació de contingències, aplicar alternatives, etc.)
Interaccions contextuais (externes)	<ul style="list-style-type: none"> ● Necessitat expressada en participar en activitats externes al marc laboral ● Important en tant que fomenta i incrementa les interaccions socials que afecten a altres àmbits globals de la persona. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Major disponibilitat a l'hora de proporcionar recursos determinats: pel desplaçament, per les pauses o descansos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cal establir els mecanismes adients per fomentar la participació del TANS en les activitats externes al marc laboral. (major interacció més possibilitats de suport).
Temps de contractació	<ul style="list-style-type: none"> ● A més temps de contractació major coneixement de l'entorn laboral. ● Possibilitat d'estabilitzar les relacions/interaccions socials. ● Major facilitat per adaptar-se a les situacions noves (de canvis). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Major coneixement del TANS i major ajustament de les ajudes proporcionades. ● Major participació en les activitats o esdeveniments fora de l'entorn de l'empresa. I major suport sempre que sigui necessari. 	
Intervencions centrades en la persona (PCP)	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepció que ha d'assumir algunes habilitats o comportaments adaptatius (personals, socials o laboral). ● No hi ha una generalització ● Sí una continuïtat de les intervencions iniciades 	<ul style="list-style-type: none"> ● Participació en accions concretes per tal de millorar l'adaptació del TANS a l'entorn laboral. ● Els que hi participen mantenen una actitud activa envers a facilitar l'adequat procés d'inclusió laboral. ● Propostes més suggerides: de planificació / organització de la feina i aprenentatge de tasques. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Proporciona consistència i estabilitat a les intervencions. ● Increment d'aquest tipus d'intervencions proporcionant una visió global del TANS

Quadre 4. Principals consideracions observades sobre els suports i les variables que incideixen en els processos d'inclusió laboral (continuació)

VARIABLES	TANS	COMPANYNS DE TREBALL	PL
<p>Recursos de formació</p> <p>Característiques i condicions del lloc de treball</p> <p>Satisfacció laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> No hi ha una predisposició d'aprofitar aquests tipus de recursos. Es caracteritzen per l'elevat grau de col·laboració que requereixen, fomentant les interaccions socials i el treball conjunt. Mateixes característiques que els demés empleats de la mateixa categoria laboral. Adaptacions i/o modificació lloc laboral respon a un millor ajustament entre TANS i la feina. El nivell de satisfacció molt positiu. 	<ul style="list-style-type: none"> Importància del companys a l'hora d'informar sobre la disponibilitat de formació. Els que proposen modificacions i/o adaptacions són els que participen en accions de la PCP. La interacció amb els companys i el grau d'acceptació és una de les raons de la satisfacció laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> No s'observa una necessitat d'informar al TANS ocupats d'altres activitats formatives complementàries. Capacitat per adaptar-se a la diversitat empresarial i a la cultura laboral de cada entorn. Seria important considerar les variables que incideixen en la satisfacció laboral del TANS i per extensió com aquestes afecten a la seva qualitat de vida.
Presència de suport	<ul style="list-style-type: none"> Percepció de la importància de les ajudes rebudes tant del PL com pels mateixos companys de treball. 	<ul style="list-style-type: none"> Variabilitat en el seu nivell d'implicació. Supervisor més implicació durant el primer dia de contracte; Els companys incrementen el suport <i>a posteriori</i>. Suport dels companys disponibles en quasi el 100% de les experiències. Els empleats que han proposat alternatives, estratègies al PL encaminades a facilitar l'aprenentatge de tasques són els que més temps porten treballant junt al TANS. 	<ul style="list-style-type: none"> Procés de <i>fading</i> com a característica de TAS. Des de l'inici del contracte reben el suport i ajuda dels empleats.
Funcions del PL. Recerca d'ocupació	<ul style="list-style-type: none"> Cal treballar la implicació del TANS en la seva recerca d'ocupació. 		<ul style="list-style-type: none"> El PL no és l'únic implicat en la recerca. Es manifesta la implicació dels recursos humans de les entitats.
Funcions del PL.	<ul style="list-style-type: none"> Necessitat de suport en altres àmbits de la vida, no sols en el laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> L'assessorament i informació per part del PL sobre les característiques del TANS és poc estructurada en manca de sistematització. El fet de 'delegar' funcions de manera directa no és manifesta de manera generalitzada. 	<ul style="list-style-type: none"> Increment de les accions a distints àmbits de la vida del TANS: inclusió social i comunitària plena. Importància de la intervenció ecològica. La professionalitat i el temps d'experiència del PL fonamenta moltes de les seves funcions.
Estratègies d'intervenció adreçades cap a la tasca		<ul style="list-style-type: none"> És important que es sentin valorats, reconeixent la seva tasca de suport, part activa essencial del procés de inclusió. Tractar aspectes importants en espais adients (estructurar reunions). 	<ul style="list-style-type: none"> Reforç social als companys de treball. Treball conjunt i col·laborador amb el company. Importància d'estructurar reunions rellevants.
Estratègies d'intervenció adreçades cap a la inclusió	<ul style="list-style-type: none"> Importància de considerar aspectes subjectius i aspectes d'empatia amb el company de treball que condicionarà. L'adquisició d'uns nous rols a més del de treballador, com puguin ser els de company i amic. 		<ul style="list-style-type: none"> Fomentar les interaccions en tot moment. Conversacions sense afectar el ritme treball. Aconseguir la implicació dels companys de treball participant en el procés d'inclusió posa en evidència les estratègies que cada PL es capaç d'aplicar.

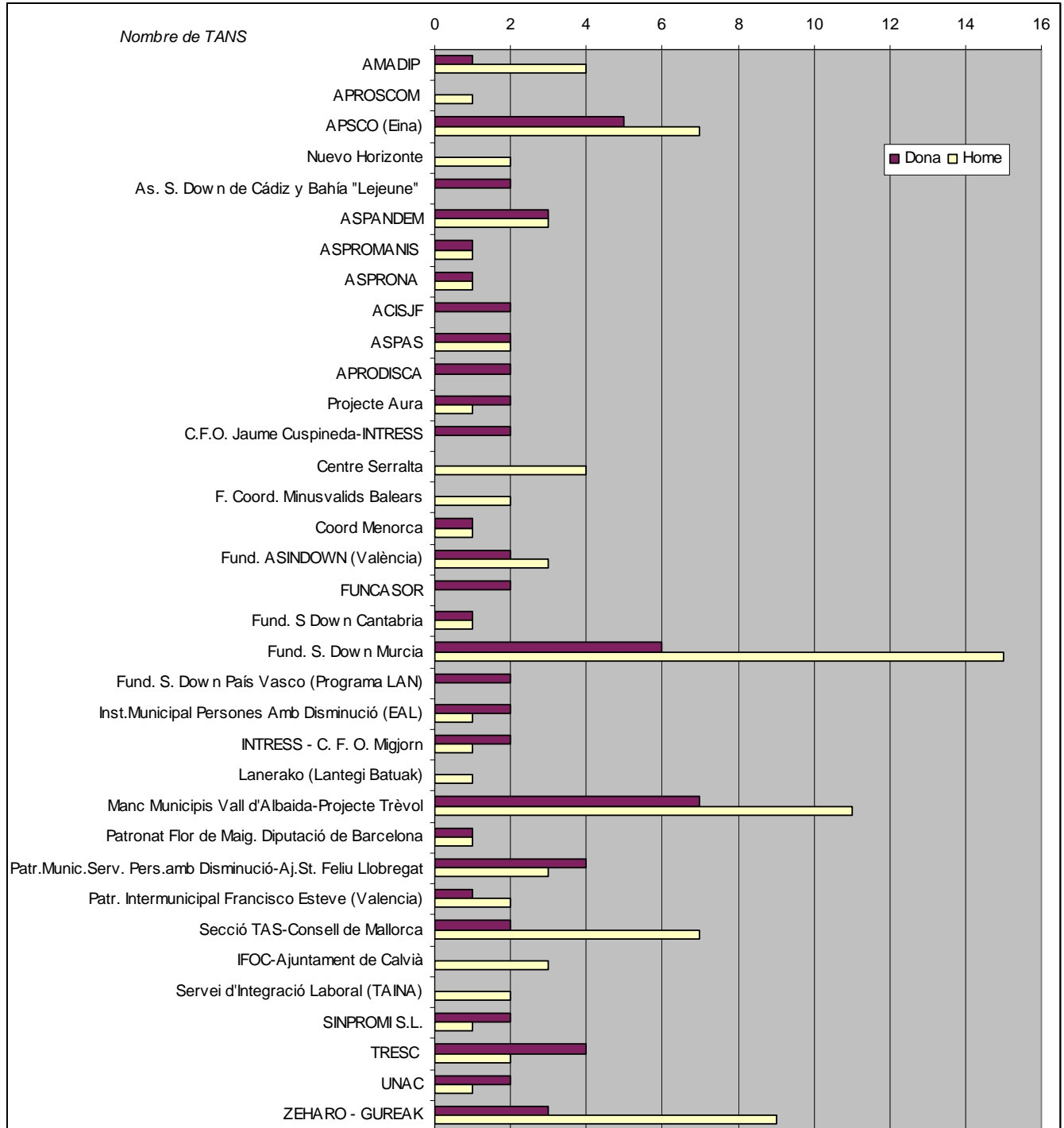
Quadre 5. Principals consideracions observades sobre els suports i les variables que incideixen en els processos d'inclusió laboral (continuació)

VARIABLES	TANS	COMPANYS DE TREBALL	PL
Altres recursos de suport	<ul style="list-style-type: none"> • Importància del suport familiar en tant que recolzen positivament la motivació i predisposició del treballador cap a la feina i, reconsiderar el seu rol dintre del sistema familiar. • Altres accions: transport, tramitacions, treballar aspectes d'autonomia personal i social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interacció amb la família en les situacions on aquesta participa activament en el procés per resoldre qüestions relacionades o no amb la feina. • Increment del repertori de motius que fonamenten les interaccions al tractar-se de qüestions que afecten als diferents àmbits de la vida del TANS, i que suposen més contactes (puntuals, permanents o de tipus esporàdic) per resoldre qüestions personals sobre aspectes d'independència, la identitat, els <i>rols</i> o fins i tot, ajudar a incrementar el seu marc de relacions socials més enllà del cercle familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposa de la col·laboració de la família en les situacions que ell considera oportunes. • Continuitat en el temps de les accions de suport. • Importància del seguiment d'aquestes accions
Intrusió	<ul style="list-style-type: none"> • En general el TANS veu al PL com la persona de referència i de suport, sobretot en el període inicial de la contractació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoren del PL el fet que recolzi altres tasques que indirectament afavoreixen a l'empresa: la col·laboració en les tasques determinades, la seguretat i confiança, la interacció amb els empleats més propers al TANS, etc., i sempre sense rompre la dinàmica de producció, ni el rendiment en general. 	<ul style="list-style-type: none"> • El PL s' integra de forma adequada dintre de l'organització de l'empresa. • Es considera aquest professional com un recurs de suport que no suposa una intrusió dintre de l'empresa. • És important anotar l'esforç que realitza el PL per ser considerat com un recurs més de l'empresa. • Importància a l'hora de presentar algunes aptituds essencials: habilitats personals, bones habilitats socials i de comunicació.
Factors de sensibilització		<ul style="list-style-type: none"> • Els empleats que consideren que el procés d'inclusió laboral suposa prestigi i qualitat per l'empresa valoren positivament haver treballat junt al TANS. • Suposen un element a tenir en compte en tant que difonen i informen als demés empleats o a tercers dels aspectes del procés d'inclusió laboral. • Es manifesta la importància sobre aspectes relatius a: el temps necessari per l'adquisició d'habilitats, el rol del PL, així com l'èmfasi del suport que proporcionen. 	

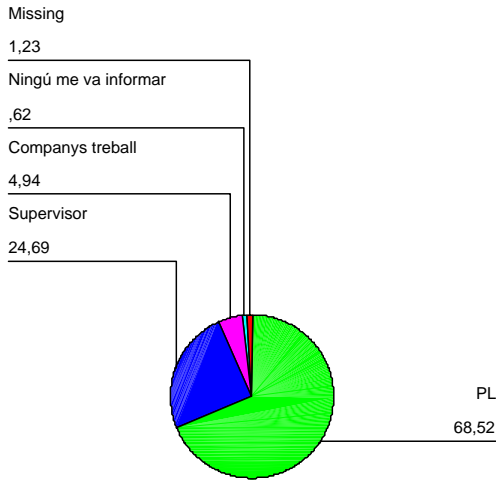
GRÀFIQUES

GRÀFIQUES

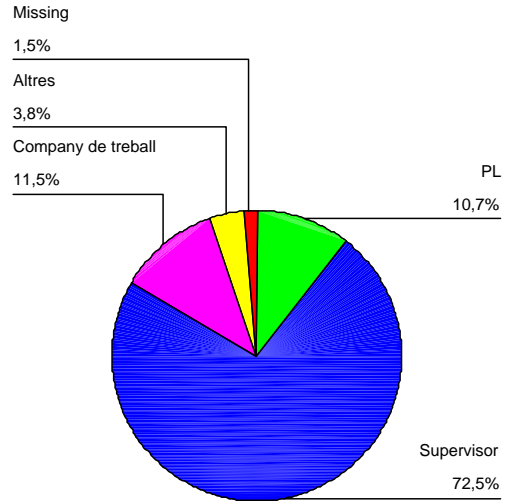
Gràfica 67. Relació d'entitats de TAS i TANS per sexe



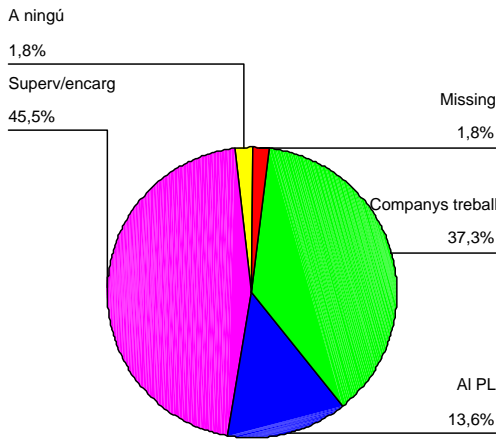
Gràfica 69. Suport al TANS relatiu a la informació del tipus de feina a realitzar i condicions laborals concretes (inici de la contractació)



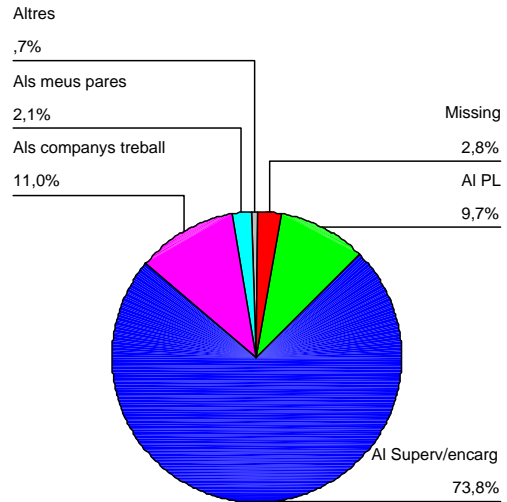
Gràfica 70. Suport al TANS relatiu a la informació de les condicions laborals després de l'adaptació inicial



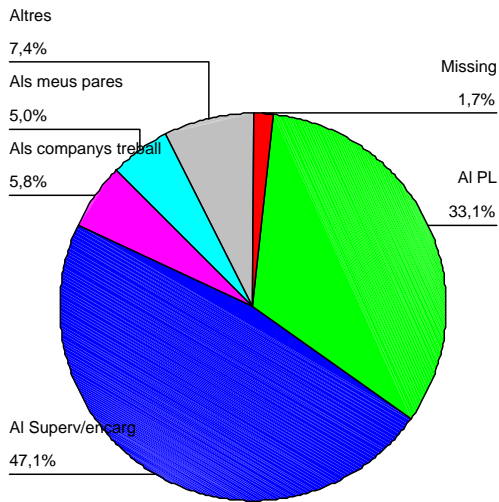
Gràfica 71. Davant algun problema relacionat amb la feina a qui demanar ajuda el TANS



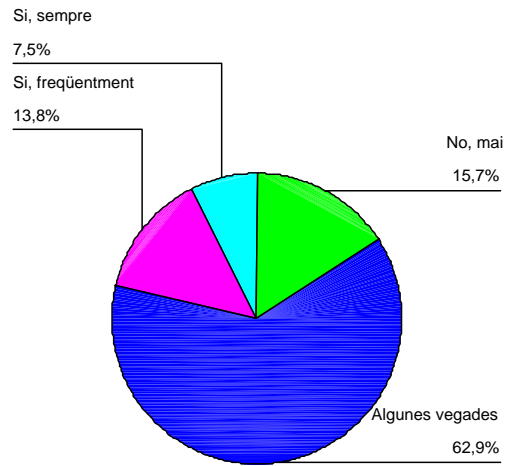
Gràfica 72. Necessitat de canviar un torn a qui ho demana el TANS



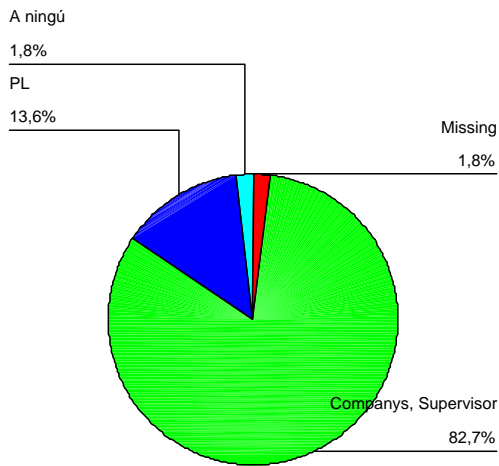
Gràfica 73. Davant una queixa important a qui acudeix el TANS



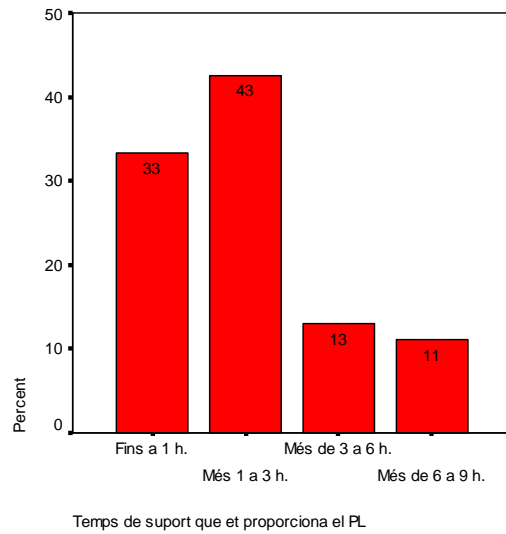
Gràfica 74. Ajuda dels empleats al TANS sense demanar-ho



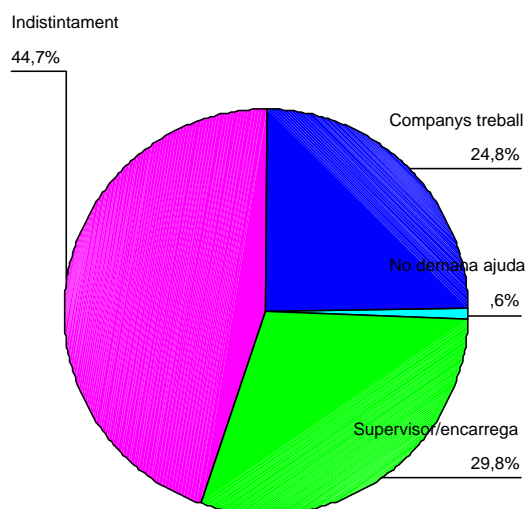
Gràfica 75. Principals agents de suport del TANS davant problemes relacionats directament amb la feina



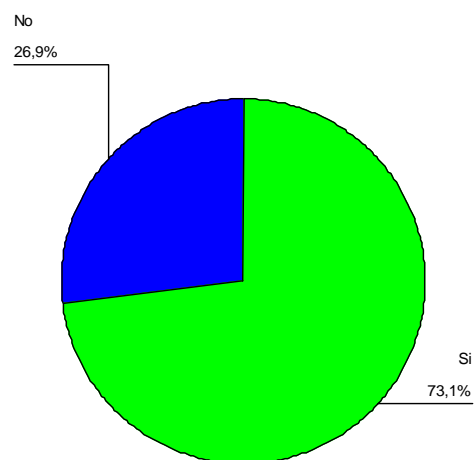
Gràfica 76. Temps de suport del PL (expressat pels TANS)



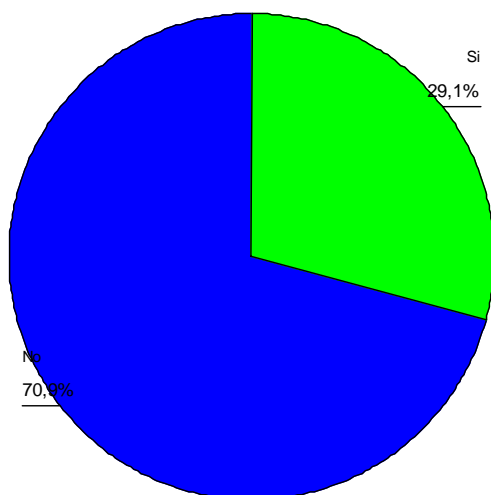
Gràfica 77. Demanda de suport del TANS davant l'absència del PL



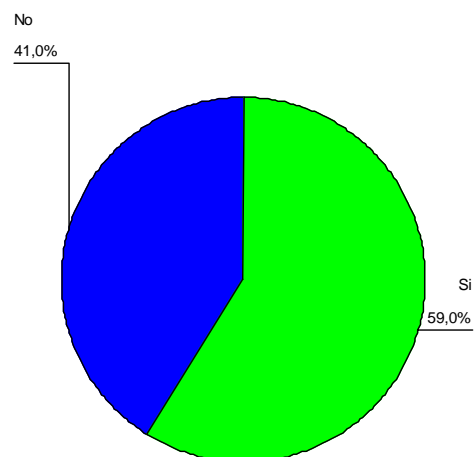
Gràfica 78. Ajudes proporcionades al TANS no relacionades amb la feina



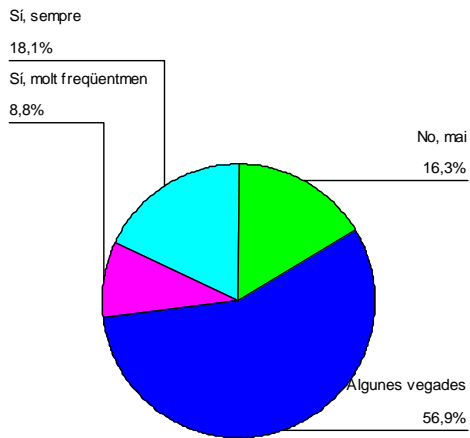
Gràfica 79. Participació dels TANS en activitats d'oci fora de l'empresa



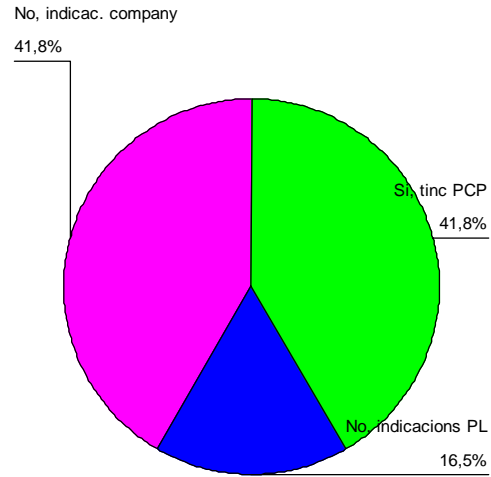
Gràfica 80. Assessorament del company al TANS sobre qüestions personals



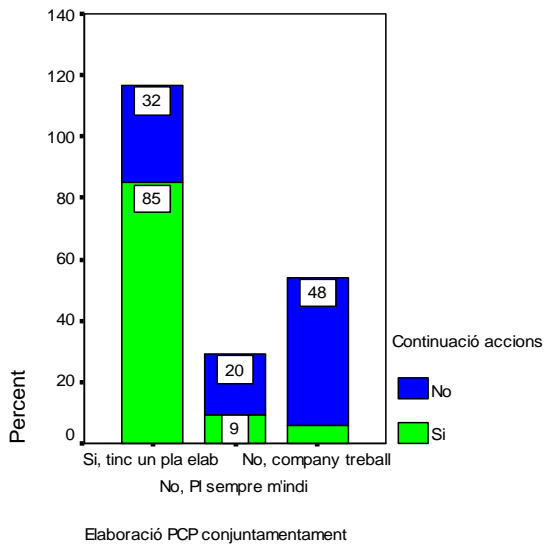
Gràfica 81. Realització de la feina amb col·laboració



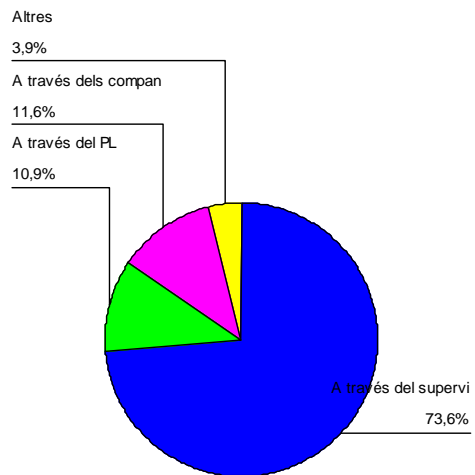
Gràfica 82. Elaboració de PCP conjuntament amb el PL o amb el company de treball



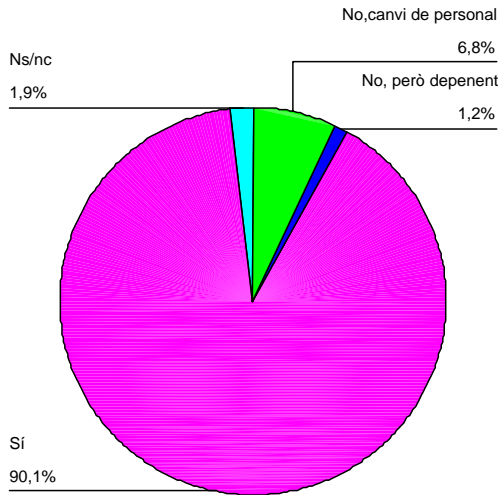
Gràfica 83. Nombre de PCP i la seva continuïtat en el temps



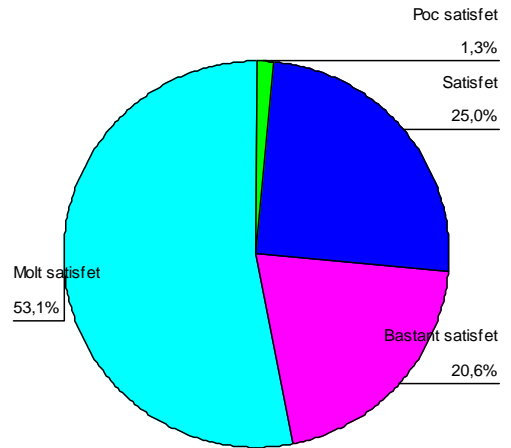
Gràfica 84. Agents de suport sobre aspectes d'informació empresarial (canvis de torns)



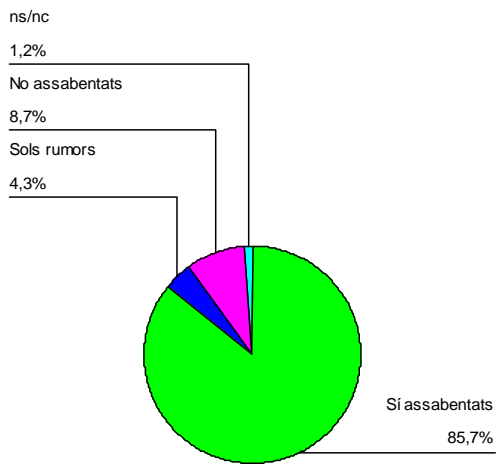
Gràfica 85. TANS que identifiquen al suport natural



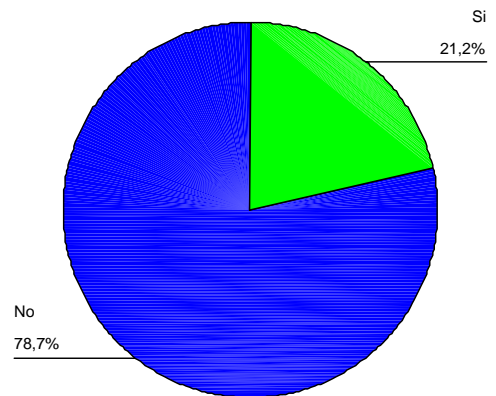
Gràfica 86. Nivell de satisfacció del TANS per l'ocupació laboral



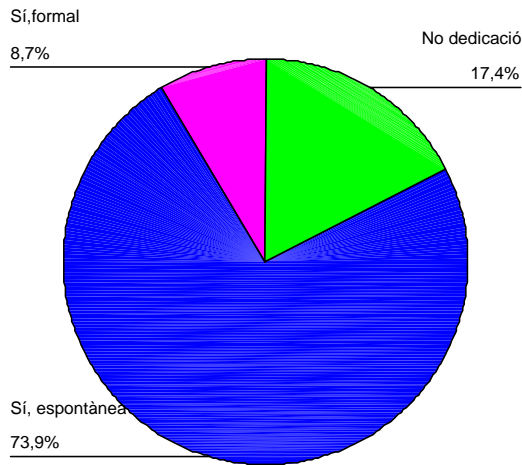
Gràfica 87. Informació dels empleats del procés d'inclusió prèvia a la contractació



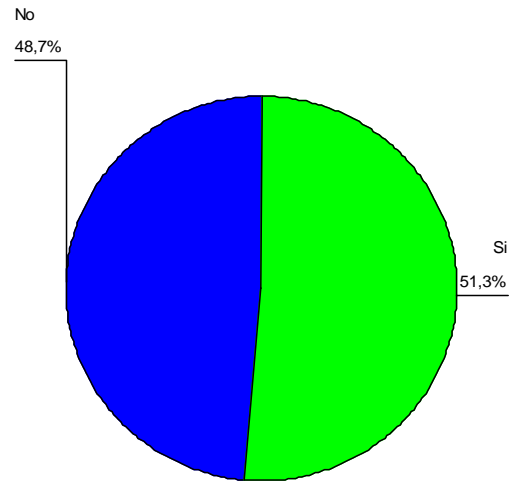
Gràfica 88. Realització d'adaptacions i/o modificacions de l'entorn laboral.



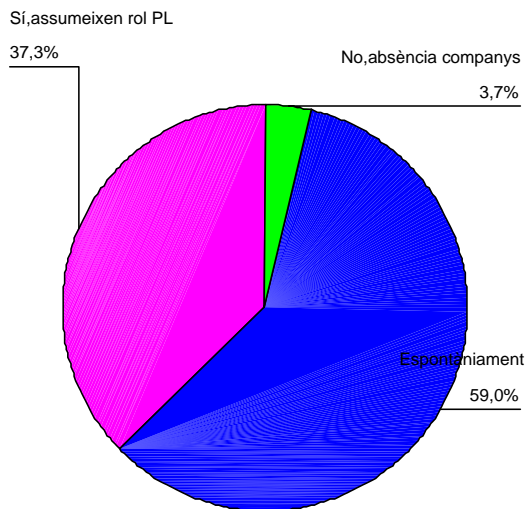
Gràfica 89. Dedicació del PL a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys



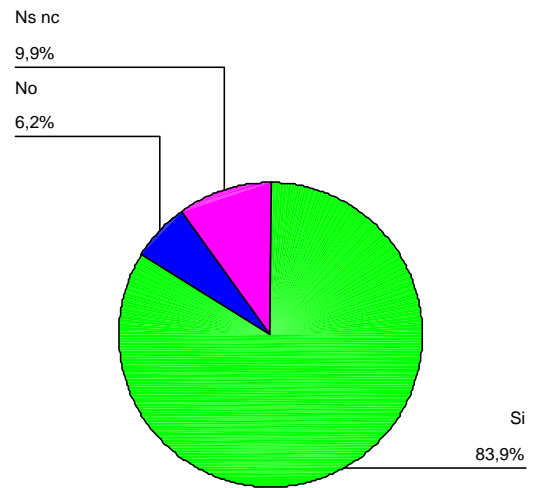
Gràfica 90. Estratègies o alternatives proposades pel company de treball al PL



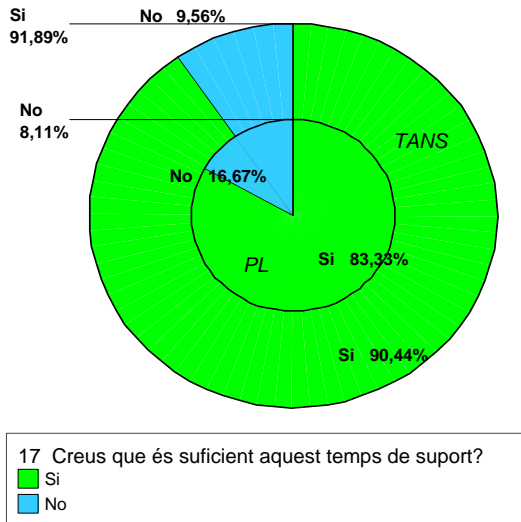
Gràfica 91. Companys de treball assumeixen el rol del PL



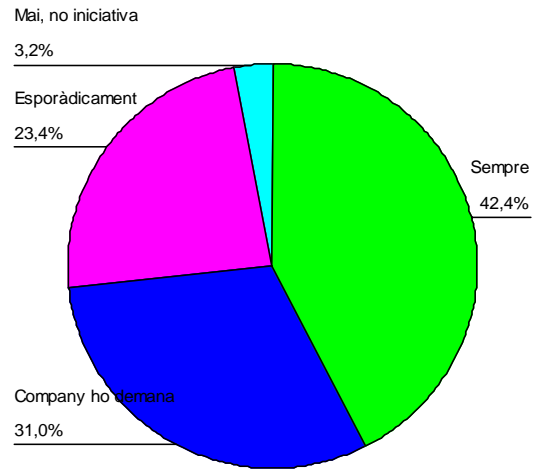
Gràfica 92. Consideració de la importància del paper que juga en aquest procés (company de treball)



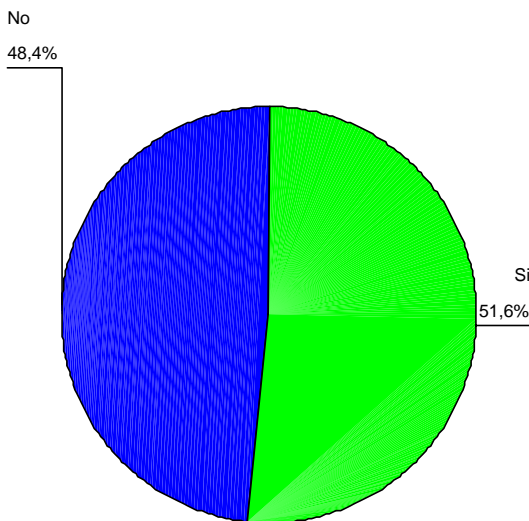
Gràfica 93. Valoració del temps de suport (PL-TANS)



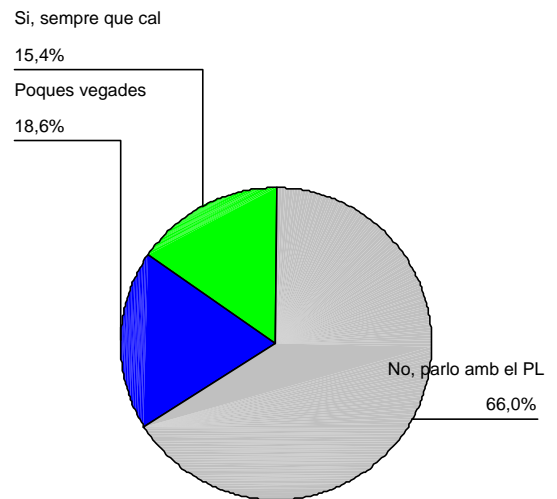
Gràfica 94. TANS com agent de suport



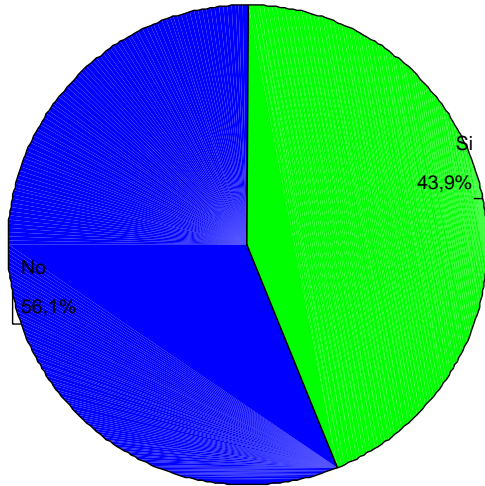
Gràfica 95. Col·laboració de la família en els processos 'inclusió'



Gràfica 96 Parla el company de treball amb els familiars del TANS



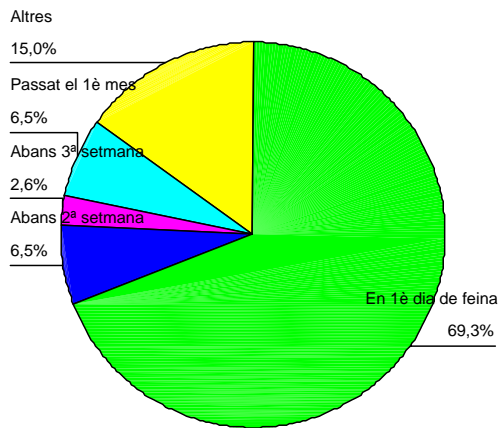
Gràfica 97. Continuitat en la col·laboració de la família



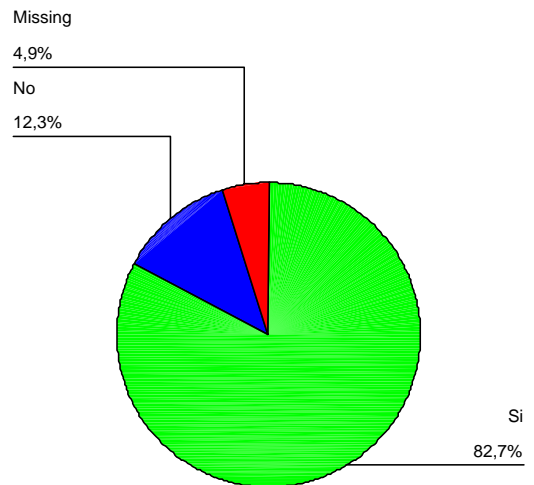
Gràfica 98. Valoració del company de treball de la dificultat que suposa en la seva feina l'atenció que hi dedica al TANS.



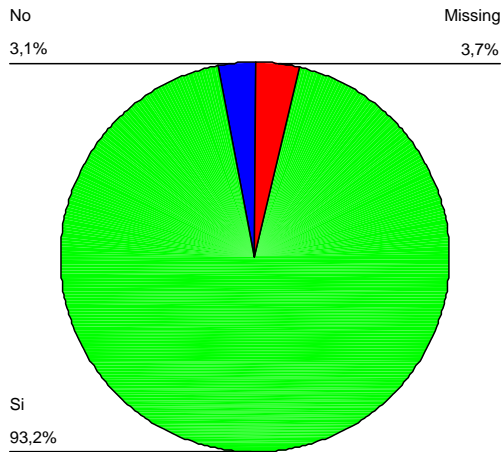
Gràfica 99. Demanda de suport del PL al company de treball



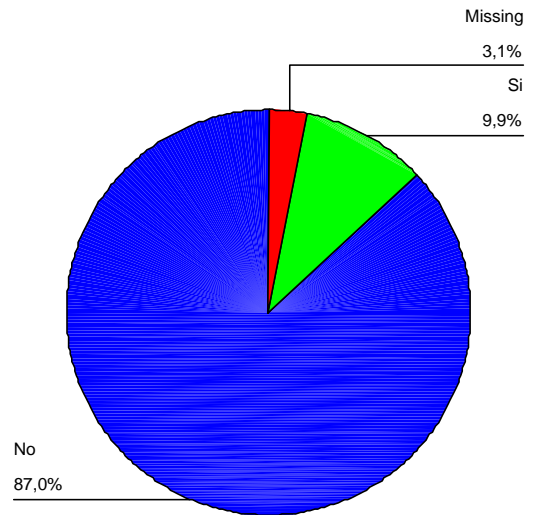
Gràfica 100. Percentatge de situacions on el company de treball ha ensenyat tasques al TANS sense l'ajuda del PL



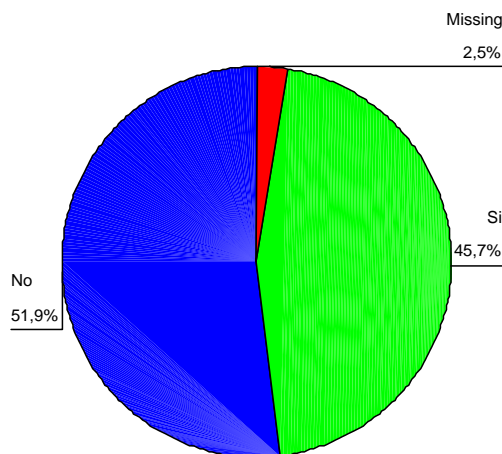
Gràfica 101. Integració adequada del PL dintre de l'empresa



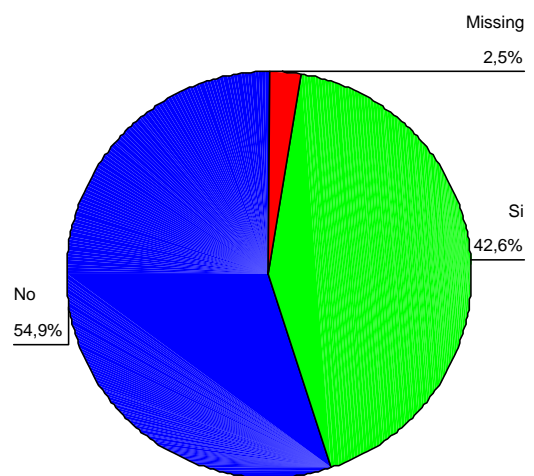
Gràfica 102. Si la presència del PL és un factor d'intromissió a l'empresa



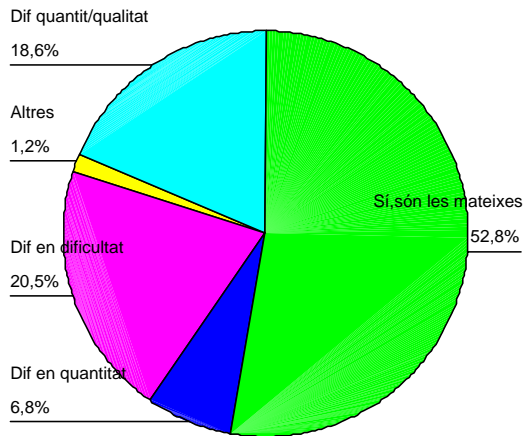
Gràfica 103. T'han fet algun obsequi els companys de treball.



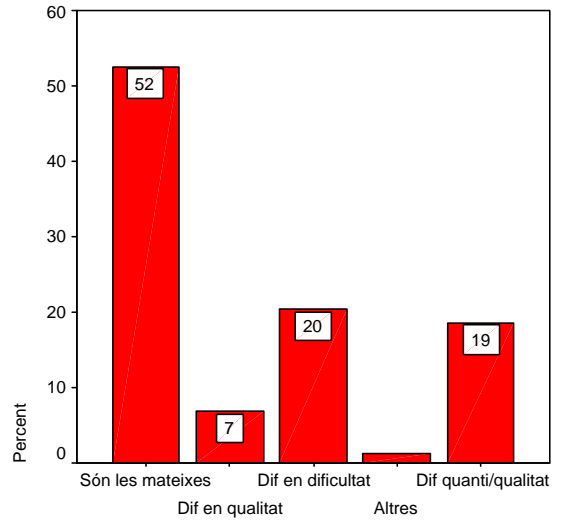
Gràfica 104. Has fet algun obsequi als companys de treball



Gràfica 105. Anàlisi de les feines que realitza el TANS

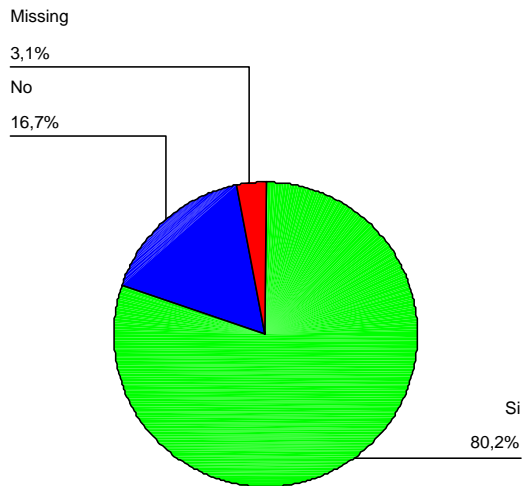


Gràfica 106. Anàlisi de les feines que realitza el TANS

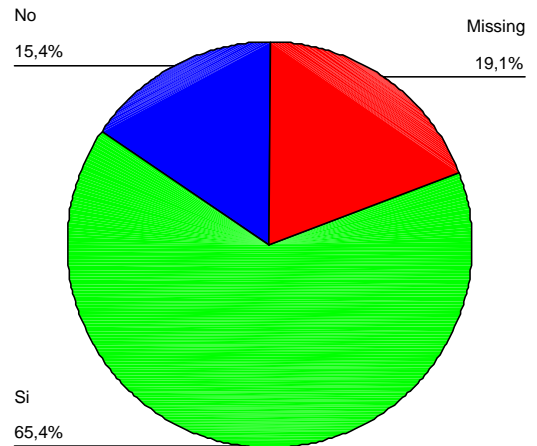


5 Les feines que realitza el TANS són les mateixes

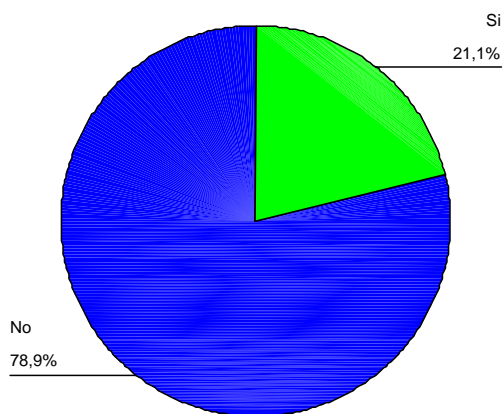
Gràfica 107. Difondre el procés d'inclusió als altres empleats



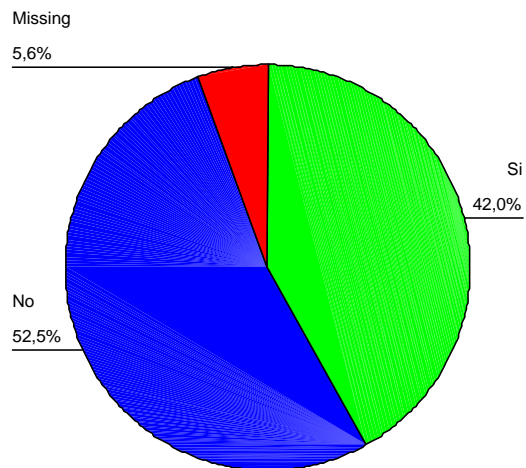
Gràfica 108. Comentar als altres empleats el progressos que realitza el TANS.



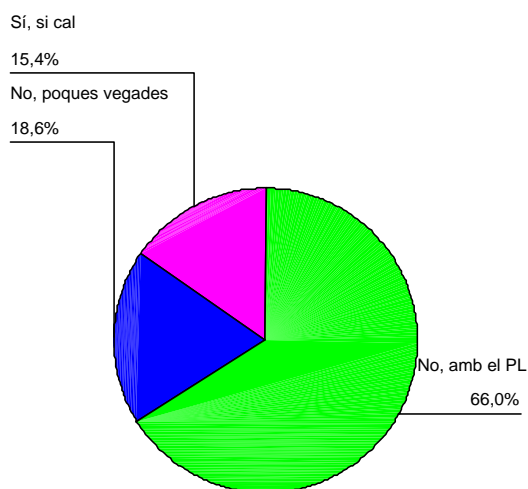
Gràfica 109. *Difondre el procés d'inclusió als altres empleats*



Gràfica 110. *Participació dels companys de treball en esdeveniments fora de l'àmbit laboral*



Gràfica 111. *Relació del company de treball amb la família sobre aspectes relacionats amb la feina*



TAULES DE CONTINGÈNCIA

TAULES DE CONTINGÈNCIA

Taula de contingència 1

Tasques inicials i noves * Agent que proporciona suport				
Tasques	Sense ajuda	PL	Empleats	Altres
Inicials	7,4	57,98	59,78	0,5
Noves	16,35	18,98	74,53	3,28

Taula de contingència 2

Temps de suport que et proporciona el PL Crosstabulation						
Count		Fins a 1 h.	Més 1 a 3 h.	Més de 3 a 6 h.	Més de 6 a 9 h.	Total
Temps de contractació del TANS	Fins a 1 any	6	6	5	6	23
	De 13 mesos a 2 anys	9	19	1	4	33
	De 25 mesos a 3 anys	10	4	5	3	22
	De 37 o més mesos	29	40	10	5	84
Total		54	69	21	18	162

Taula de contingència 3

Tipus de necessitat de suport que presenta * Temps de suport proporcionat pel PL Crosstabulation					
Count		Menys d'3 h	D' 3 a 6 h	D' 6 a 9 h	Total
Tipus de necessitat de suport que presenta	Intermitent	80	5	7	92
	Limitat	30	4	8	42
	Extens	13	6	3	22
	Generalitzat		1	3	4
Total		123	16	21	160

Taula de contingència 4

		Temps de contractació del TANS				Total
		Fins a 1 any	De 13 mesos a 2 anys	De 25 mesos a 3 anys	De 37 o més mesos	
8 En situacions no relacionades directament amb la realització de les tasques, t'ofereixen els companys de treball algun altre suport o ajuda	Si	11	27	14	65	117
	No	12	6	8	17	43
Total		23	33	22	82	160

Taula de contingència 5

Crosstabulation Count		7 Tens companys d'altres seccions o departaments que t'ajuden o assessoren en qüestions relacionades amb la feina?		Total
		Si	No	
20 Participes amb freqüència en algunes activitats d'oci, de lleure, etc. , amb alguns companys de l'empresa fora de l'horari laboral?	Si	26	20	46
	No	42	69	111
Total		68	89	157

Taula de contingència 6

Crosstabulation		20 Participes amb freqüència en algunes activitats d'oci, de lleure, etc. , amb alguns companys de l'empresa fora de l'horari laboral?			Total
Count		Si	No		
8 En situacions no relacionades directament amb la realització de les tasques, t'ofereixen els companys de treball algun altre suport o ajuda	Si	41	74	115	
	No	5	38	43	
Total		46	112	158	

Taula de contingència 7

Crosstabulation		20 Participes amb freqüència en algunes activitats d'oci, de lleure, etc. , amb alguns companys de l'empresa fora de l'horari laboral?			Total
Count		Si	No		
15 Has assessorat o orientat al TANS en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?	Si	32	56	88	
	No	12	52	64	
Total		44	108	152	

Taula de contingència 8

Crosstabulation		Feina requereix interacció companys			Total
Count		No, mai	Algunes vegades, depèn de la feina	Sí, molt freqüentment	
Solen ajudar-te els teus companys o l'encarregat en la teva feina sense que tu els ho demanis?	No mai	14	5	6	25
	Algunes vegades	11	69	20	100
	Sí, molt freqüentment	1	17	16	34
Total		26	91	42	159

Taula de contingència 9

Crosstabulation		13 Actualment continua desenvolupant-se aquesta pla?			Total
Count		Si	No		
Tens alguna PCP elaborada conjuntament amb el PL o altres agents?	Sí PCP	45	21	66	
	No PCP	8	45	53	
Total		53	66	119	

Taula de contingència 10

Crosstabulation		17 A través de qui t'arriba la informació de l'empresa (canvis en la feina, en el torns, etc.)?			Total
Count		Del PL	Dels empleats	Altres	
16 Si l'empresa ofereix formació als seus treballadors en reps tu també?	Sí, he rebut formació	8	62		70
	No, no rep formació	6	78	4	88
	No m'ha interessat		1	1	2
Total		14	141	5	160

Taula de contingència 11

Nivell de satisfacció positiva * Temps que fa que treballa amb el TANS Crosstabulation		Temps que fa que treballa amb el TANS				Total	
		Count	Menys de 12 mesos	De 12 a 24 mesos	De 25 a 36 mesos		Més de 36 mesos
Nivell de satisfacció positiva	Poc satisfet		1			1	
	Satisfet	9	9	6	3	27	
	Bastant satisfet	11	7	2		20	
	Molt satisfet	17	22	10	8	57	
Total			37	39	18	11	105

Taula de contingència 12

Crosstabulation Count		Condicions laborals: contactes regulars amb els treballadors			Total
		1 a 3	4 a 6	7 a 9	
Nivell de satisfacció positiva	Poc satisfet	1		1	2
	Satisfet		5	36	41
	Bastant satisfet		4	29	33
	Molt satisfet	6	14	65	85
Total		7	23	131	161

Taula de contingència 13

Crosstabulation Count		Com aconseguir aquesta ocupació laboral?				Total
		Amb l'ajut dels familiars	Recerca pròpia	Servei de TAS	Altres serveis d'ocupació	
En el present cas has realitzat funcions de: Recerca d'ocupació	Si	1	4	46	5	56
	No	8		90	5	103
Total		9	4	136	10	159

Taula de contingència 14

Crosstabulation Count		Generalment com a PL realitzes funcions de: Recerca d'usuaris (per a la borsa de treball)		Total
		Si	No	
Temps que treballa com a PL	Fins 6 mesos	1	6	7
	De 7 a 12 mesos	13	14	27
	De 13 a 24 mesos	11	3	14
	De 25 a 36 mesos	8	9	17
	De 37 a 48 mesos	12	19	31
	De 49 a 60 mesos	5	5	10
Més de 60 mesos		17	38	55
Total		67	94	161

Taula de contingència 15

Crosstab Count		Generalment com a PL realitzes funcions de: Orientació laboral (dels futurs treballadors)		Total
		Si	No	
Temps que treballa com a PL	Fins 6 mesos	3	4	7
	De 7 a 12 mesos	20	7	27
	De 13 a 24 mesos	7	7	14
	De 25 a 36 mesos	9	8	17
	De 37 a 48 mesos	11	20	31
	De 49 a 60 mesos	3	7	10
Més de 60 mesos		37	18	55
Total		90	71	161

Taula de contingència 16

Crosstab Count		Generalment com a PL realitza funcions de: Prospecció del mercat laboral		Total
		Si	No	
Temps que treballa com a PL	Fins 6 mesos	1	6	7
	De 7 a 12 mesos	11	16	27
	De 13 a 24 mesos	5	9	14
	De 25 a 36 mesos	5	12	17
	De 37 a 48 mesos	2	29	31
	De 49 a 60 mesos	4	6	10
	Més de 60 mesos	27	28	55
Total		55	106	161

Taula de contingència 17

Crosstab Count		Generalment com a PL realitza funcions de: Recerca d'ocupació		Total
		Si	No	
Temps que treballa com a PL	De 0 a 12 mesos	20	14	34
	De 13 a 24 mesos	6	8	14
	De 25 a 36 mesos	5	12	17
	De 37 a 48 mesos	5	26	31
	Més de 49 mesos	4	6	10
Total		40	66	106

Taula de contingència 18

Crosstab Count		Generalment com a PL realitza funcions de: Anàlisi de les tasques i del lloc de feina		Total
		Si	No	
Temps que treballa com a PL	De 0 a 12 mesos	34		34
	De 13 a 24 mesos	14		14
	De 25 a 36 mesos	14	3	17
	De 37 a 48 mesos	19	12	31
	Més de 49 mesos	5	5	10
Total		86	20	106

Taula de contingència 19

Crosstab Count		Generalment com a PL realitza funcions de: Assessorament als familiars		Total
		Si	No	
Temps que treballa com a PL	Fins 6 mesos	3	4	7
	De 7 a 12 mesos	24	3	27
	De 13 a 24 mesos	14		14
	De 25 a 36 mesos	11	6	17
	De 37 a 48 mesos	27	4	31
	De 49 a 60 mesos	9	1	10
	Més de 60 mesos	50	5	55
Total		138	23	161

Taula de contingència 20

Crosstabulation Count		Tipus de necessitat de suport que presenta				Total
		Intermitent	Limitat	Extens	Generalitzat	
Feines que realitza el TANS són les mateixes a la resta d'empleats de similar categoria	Són les mateixes	50	19	13	2	84
	Difereixen (quantitat o dificultat)	28	12	4		44
	Difereixen totalment	13	11	5	2	31
Total		91	42	22	4	159

Taula de contingència 21

Crosstabulation Count		4 Per a millorar el procés d'inclusió vares dedicar temps i esforç per a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball?			Total
		No	Sí, de forma espontània	Sí, de manera formal	
8 S'ha dut a terme alguna adaptació/modificació de l'entorn per fer més accessible l'adaptació del TANS a l'empresa?	Si	5	22	7	34
	No	23	96	7	126
Total		28	118	14	160

Taula de contingència 22

Crosstabulation Count		8 Has proposat al PL estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?		Total
		Si	No	
13 Has realitzat alguna vegada amb algun membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador o un programa d'inclusió individual?	Si	42	26	68
	No	37	49	86
Total		79	75	154

Taula de contingència 23

Crosstabulation Count		Temps que treballa com a PL				Total
		De 0 a 12 mesos	De 13 a 24 mesos	De 25 a 36 mesos	De 37 o més mesos	
4 Per a millorar el procés d'inclusió vares dedicar temps i esforç per a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball?	No	6	4	2	3	15
	Sí, de forma espontània	19	9	14	38	80
	Sí, de manera formal	9	1	1		11
Total		34	14	17	41	106

Taula de contingència 24

Crosstab Count		13 Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un PCP o un programa d'inclusió individual per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina? Total		
		Si	No	Total
Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: <i>Reforç social continuat als companys de treball</i>	Si	54	44	98
	No	16	44	60
Total		70	88	158

Taula de contingència 25

Crosstab Count		13 Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un PCP o un programa d'inclusió individual per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina? Total		
		Si	No	Total
Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: <i>Treballes conjuntament amb els companys i els hi reportes informació del treballador</i>	Si	64	66	130
	No	7	23	30
Total		71	89	160

Taula de contingència 26

Crosstab Count		13 Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un PCP o un programa d'inclusió individual per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina? Total		
		Si	No	Total
Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: <i>Estableixes reunions amb els companys prèvies a la tasca que s'ha de realitzar</i>	Si	16	3	19
	No	55	86	141
Total		71	89	160

Taula de contingència 27

Crosstab Count		13 Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un PCP o un programa d'inclusió individual per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?		
		Si	No	Total
Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: <i>Aprofites per a interactuar amb els companys durant períodes de disminució del ritme o intensitat de feina, o bé en '+'</i>	Si	61	55	116
	No	10	34	44
Total		71	89	160

Taula de contingència 28

Crosstab Count		13 Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un PCP o un programa d'inclusió individual per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?		
		Si	No	Total
Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: <i>Inclous tòpics de conversació si no afecta al ritme de treball</i>	Si	45	38	83
	No	26	51	77
Total		71	89	160

Taula de contingència 29

Crosstab Count		13 Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un PCP o un programa d'inclusió individual per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?		
		Si	No	Total
Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: <i>Estructures unes sessions o reunions amb els companys de treball</i>	Si	9	2	11
	No	62	87	149
Total		71	89	160

Taula de contingència 30

Crosstabulation Count		Davant la retirada progressiva del temps d'intervenció vares 'delegar' directament les teves funcions als companys		Total
		No vaig delegar directament	Sí, vaig delegar les meves funcions	
20 Creus que aquest company o companys identificat pel TANS sap el 'paper' que juga en el procés d'integració laboral?	Si	78	57	135
	No	8	2	10
	Ns nc	15	1	16
Total		101	60	161

Taula de contingència 31.

Crosstabulation Count		17 Creus que és adequat aquest temps de suport?		Total
		Si	No	
15 Creus que és suficient aquest temps de suport?	Si	123	13	136
	No	10	2	12
Total		133	15	148

Taula de contingència 32

Crosstabulation Count		Temps de suport proporcionat pel PL			Total
		Menys d'3 h	D' 3 a 6 h	D' 6 a 9 h	
Temps de suport que hi dediques a la setmana al TANS	Menys d'3 h	103	6	11	120
	D' 3 a 6 h	13	1	8	22
	D' 6 a 9 h	1	1	1	3
	Més de 9 h	3	9	1	13
Total		120	17	21	158

Taula de contingència 33

Crosstabulation Count		11 Va col·laborar la família en alguna activitat determinada durant el procés inicial d'inclusió laboral?		Total
		Si	No	
17 Has parlat alguna vegada amb els familiars o tutors del teu company de treball sobre qüestions relacionades amb la feina?	No, sempre parlo amb el PL	45	57	102
	Sí, algunes vegades, sempre que ho considero oportú	33	18	51
Total		78	75	153

Taula de contingència 34

Crosstabulation Count		11 Va col·laborar la família en alguna activitat determinada durant el procés inicial d'inclusió laboral?		Total
		Si	No	
18 I ells (amb referència als familiars o tutors) han contactat amb tu alguna vegada sobre qüestions relacionades directa o indirectament amb la feina?	Sí, algunes vegades o sempre que ho considero oportú	28	14	42
	No, no han contactat amb mi	50	62	112
Total		78	76	154

Taula de contingència 35

Crosstabulation Count		11 Va col·laborar la família en alguna activitat determinada durant el procés inicial d'inclusió laboral?		Total
		Si	No	
I ara en l'actualitat (col·labora la família)	Si	48	6	54
	No	22	47	69
Total		70	53	123

Taula de contingència 36

Crosstabulation Count		10 El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?			Total
		No, no ha afectat	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Si, ha afectat negativament	
8 Has proposat al PL estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?	Si	48	22	10	80
	No	59	14	3	76
Total		107	36	13	156

Taula de contingència 37

Crosstabulation Count		Ha ensenyat el company de treball tasques al TANS sense l'ajut del PL?		Total	
		Si	No		
5	Quan et va demanar el PL col·laborar en la integració laboral d'aquest cas (en relació al contracte del TANS)?	Durant el 1è dia	93	11	104
		Abans de la 3ª setmana	10	4	14
		Passat la 3ª setmana	5	4	9
		Altres	23		23
Total			131	19	150

Taula de contingència 38

Crosstabulation Count		Temps que fa que treballa amb el TANS						Total	
		Fins 3 mesos	De 4 a 6 mesos	De 7 a 12 mesos	De 13 a 24 mesos	De 25 a 36 mesos	Més de 36 mesos		
8	Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?	Si	7	8	23	22	9	1	70
	No	12	10	13	17	9	10	71	
Total			19	18	36	39	18	11	141

Taula de contingència 39

Crosstabulation Count		Temps que fa que treballa amb el TANS						Total	
		Fins 3 mesos	De 4 a 6 mesos	De 7 a 12 mesos	De 13 a 24 mesos	De 25 a 36 mesos	Més de 36 mesos		
Ha ensenyat el company de treball tasques al TANS sense l'ajut del PL?	Si	12	15	30	36	18	9	120	
	No	7	3	5	2		2	19	
Total			19	18	35	38	18	11	139

Taula de contingència 40

Crosstabulation Count		4 Consideres que el preparador laboral s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i o entorn de l'empresa?		Total	
		Si	No		
6	Consideres que la presència del PLI té a hores d'ara un condicionant d'intromissió dintre de l'entorn laboral?	Si	12	3	15
		No	139	2	141
Total			151	5	156

Taula de contingència 41

Crosstabulation Count		16 Actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?					Total
		Fins 1 hora	De més d'1 a 3 hores	De més de 3 a 6 hores	De més de 6 a 9 hores	Més de 9 hores	
6 Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intromissió dintre de l'entorn laboral?	Si	9		4	1		14
	No	72	36	17	1	13	139
Total		81	36	21	2	13	153

Taula de contingència 42

Crosstab Count		Tipus de necessitat de suport que presenta				Total
		Intermitent	Limitat	Extens	Generalitzat	
Ha afectat negativament al rendiment	No	88	39	18	4	149
	Si	4	3	4		11
Total		92	42	22	4	160

Taula de contingència 43

Crosstabulation Count		12 I per tu, el fet de comptar amb un treballador amb necessitat de suport ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?		Total
		Si	No	
11 Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a TANS augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Mínim augment	66	16	82
	Augment mig	29	2	31
	Alt augment	41	1	42
Total		136	19	155

Taula de contingència 44

Crosstabulation Count		18 T'han fet algun cop un obsequi els teus companys de feina?		Total
		Si	No	
12 I per tu, el fet de comptar amb un TANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Si	64	69	133
	No	4	14	18
Total		68	83	151

Taula de contingència 45

Crosstab Count		Has parlat sobre el temps que requereix per a l'aprenentatge		Total
		Si	No	
Has parlat sobre la importància del teu paper com a company directe de treball	Si	30	25	55
	No	20	56	76
Total		50	81	131

Taula de contingència 46

Crosstab Count		Has parlat sobre els progressos que va adquirint amb l'aprenentatge de tasques		Total
		Si	No	
13 Has parlat amb altres membres de l'empresa sobre aspectes relatius a aquesta experiència d'integració laboral?	Si	106	24	130
	No		1	1
Total		106	25	131

Taula de contingència 47

Crosstabulation Count		18 I ells (amb referència als familiars o tutors) han contactat amb tu alguna vegada sobre qüestions relacionades directa o indirectament amb la feina?		Total
		Si, algunes vegades o sempre que ho considero oportú	No, no han contactat amb mi	
15 Has assessorat o orientat al TANS en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?	Si	34	58	92
	No	9	55	64
Total		43	113	156

Taula de contingència 48

Crosstab Count		16 I ell, t'ha assessorat o orientat en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?		Total
		Si	No	
15 Has assessorat o orientat al TANS en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?	Si	14	27	41
	No	1	29	30
Total		15	56	71

Taula de contingència 49

Crosstabulation Count		20 Participes amb freqüència en algunes activitats d'oci, de lleure, o d'esports, etc. , amb alguns companys de l'empresa fora de l'horari laboral?		Total
		Si	No	
14 Has participat en activitats o esdeveniments fora de l'àmbit laboral amb el teu company de feina?	Si	29	38	67
	No	15	67	82
Total		44	105	149

Taula de contingència 50

Crosstab Count		16 I ell, t'ha assessorat o orientat en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?		Total
		Si	No	
15 Has assessorat o orientat al TANS en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?	Si	14	27	41
	No	1	29	30
Total		15	56	71

Taula de contingència 51

Crosstabulation Count		Temps que fa que treballa amb el TANS					Total
		De 0 a 6 mesos	De 7 a 12 mesos	De 13 a 24 mesos	De 25 a 36 mesos	Més de 36 mesos	
14 Has participat en activitats o en esdeveniments fora de l'àmbit laboral amb el teu company de feina?	Si	9	15	17	11	9	61
	No	27	21	21	7	1	77
Total		36	36	38	18	10	138

Taula de contingència 52

Crosstabulation Count		17 Has parlat alguna vegada amb els familiars o tutors del teu company de treball sobre qüestions relacionades amb la feina?		Total
		No, sempre parlo amb el PL	Sí, algunes vegades, sempre que ho considero oportú	
14 Has participat en activitats o en esdeveniments fora de l'àmbit laboral amb el teu company de feina?	Si	38	30	68
	No	63	21	84
Total		101	51	152

Taula de contingència 53

Crosstabulation Count		17 Has parlat alguna vegada amb els familiars o tutors del teu company de treball sobre qüestions relacionades amb la feina?			Total
		No, sempre parlo amb el PL	No, poques vegades	Sí, sempre que ho considero oportú	
11 Va col·laborar la família en alguna activitat determinada durant el procés inicial d'inclusió laboral?	Si	45	15	18	78
	No	57	13	5	75
Total		102	28	23	153

TAULA D'INDICADORS

Taula d'Indicadors 1. Índex d'Integració

		Indicador de l'àrea de feina 'proximitat a altres treballadors'	Indicador de l'àrea de feina 'mateix horari de feina i descans'	Indicador de l'àrea de feina 'control d'algun empleat'	Indicador de l'empresa 'contactes regulars amb altres treballadors'	Indicador de l'empresa 'moviment i accés a àrees de l'empresa'	Indicador de l'empresa 'aprofitament de recursos formals i informals'
N	Valid	161	161	161	161	161	161
	Missing	1	1	1	1	1	1
Mean		8,0807	7,0062	7,3478	7,8075	7,7143	7,3913
Median		9,0000	9,0000	8,0000	9,0000	9,0000	8,0000
Mode		9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00
Std. Deviation		1,64307	2,66575	2,09839	1,81148	1,83517	1,89134
Sum		1301,00	1128,00	1183,00	1257,00	1242,00	1190,00

Taula d'Indicadors 2. Percentatge d'implicació dels suports en la tasca del PL

Agents de suport	1è dia	% 1è dia	2on dia	% 2on dia	4-7 dia	% 4-7 dia	2 ^a setmana	% 2 ^a setmana
Company de treball	98	45,79	106	56,08	104	58,43	94	52,81
Supervisor	111	51,87	79	41,80	70	39,33	79	44,38
Altres	5	2,34	4	2,12	4	2,25	5	2,81
Total	214	100	189	100	178	100	178	100

TAULES DE FREQUÈNCIES

TAULES DE FREQUÈNCIES. QI – Del Treballador/a Amb Necessitat de Suport

- Sexe del TANS [asex]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Home	94	58,0	58,8	58,8
	Dona	66	40,7	41,3	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Edat del TANS [aedat]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 18 anys	9	5,6	5,6	5,6
	De 19 a 25 anys	76	46,9	47,5	53,1
	De 26 a 35 anys	61	37,7	38,1	91,3
	De 36 a 45 anys	10	6,2	6,3	97,5
	Més de 45 anys	4	2,5	2,5	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Tipus de discapacitat [adisc]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Visual	6	3,7	3,8	3,8
	Auditiva	7	4,3	4,4	8,1
	Física	3	1,9	1,9	10,0
	Intel·lectual	102	63,0	63,8	73,8
	Malaltia mental	8	4,9	5,0	78,8
	Plurideficiència	29	17,9	18,1	96,9
	Autisme	3	1,9	1,9	98,8
	Sense especificar	2	1,2	1,3	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Altres problemes associats [a4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	51	31,5	32,1	32,1
	No	108	66,7	67,9	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- Grau de minusvalidesa [a5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 32%	1	,6	,7	,7
	De 33 a 64%	95	58,6	62,1	62,7
	De 65 a 74%	48	29,6	31,4	94,1
	75% o més	9	5,6	5,9	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Missing	System	9	5,6		
Total		162	100,0		

- Tipus de necessitat de suport que presenta [a6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Intermitent	92	56,8	57,5	57,5
	Limitat	42	25,9	26,3	83,8
	Extens	22	13,6	13,8	97,5
	Generalitzat	4	2,5	2,5	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Temps que fa que treballa a l'empresa [a7]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mig any (6 mesos)	23	14,2	14,9	14,9
	1 any	33	20,4	21,4	36,4
	1 any i mig (18 mesos)	22	13,6	14,3	50,6
	2 anys	18	11,1	11,7	62,3
	3 anys	26	16,0	16,9	79,2
	Més de 3 anys	32	19,8	20,8	100,0
	Total	154	95,1	100,0	
Missing	System	8	4,9		
Total		162	100,0		

- Tipus de contracte [acontr]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fixe indefinit	50	30,9	31,3	31,3
	Temporal	44	27,2	27,5	58,8
	De foment	14	8,6	8,8	67,5
	Pràctiques	6	3,7	3,8	71,3
	Temps parcial	7	4,3	4,4	75,6
	De formació	25	15,4	15,6	91,3
	Altres	3	1,9	1,9	93,1
	Temporal per a minusvàlids	10	6,2	6,3	99,4
	Fixe discontinu	1	,6	,6	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Categoria laboral [acateg]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Auxiliar administratiu	21	13,0	13,1	13,1
	Auxiliar de comerç	14	8,6	8,8	21,9
	Auxiliar bugaderia	5	3,1	3,1	25,0
	Ajudant pinxe cuina	13	8,0	8,1	33,1
	Ajudant cambrer	3	1,9	1,9	35,0
	Auxiliar mosso magatzem	15	9,3	9,4	44,4
	Peó construcció	1	,6	,6	45,0
	Peó industrial	46	28,4	28,8	73,8
	Peó jardiner agrari	11	6,8	6,9	80,6
	Peó neteja	6	3,7	3,8	84,4
	Subaltern conserge ordenança	25	15,4	15,6	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Jornada laboral [a10]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	Completa	108	66,7	67,1	67,1
	Parcial	53	32,7	32,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Número d'hores temps parcial [a10a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	1	,6	1,6	1,6
	12,00	3	1,9	4,7	6,3
	18,00	2	1,2	3,1	9,4
	20,00	28	17,3	43,8	53,1
	24,00	1	,6	1,6	54,7
	25,00	10	6,2	15,6	70,3
	26,00	1	,6	1,6	71,9
	30,00	7	4,3	10,9	82,8
	35,00	3	1,9	4,7	87,5
	36,00	1	,6	1,6	89,1
	40,00	7	4,3	10,9	100,0
	Total		64	39,5	100,0
Missing	System	98	60,5		
Total		162	100,0		

- 1.Com aconseguies aquest lloc de treball que estàs ocupant? [a11]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Amb l'ajut dels meus familiars	9	5,6	5,6	5,6
	Recerca pròpia	3	1,9	1,9	7,5
	Ajud dels meus amics	1	,6	,6	8,1
	Servei TAS	136	84,0	85,0	93,1
	Altres serveis ocupació	11	6,8	6,9	100,0
Total		160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 2.Quan començares a l'empresa qui et va informar de la feina que havies de fer i de les teves condicions laborals - horari, tasques, salari, etc - ? [a12]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PL	111	68,5	69,4	69,4
	Superv encarg	40	24,7	25,0	94,4
	Companyns treball	8	4,9	5,0	99,4
	Ningú me va informar	1	,6	,6	100,0
Total		160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 3. La feina que realitzes actualment requereix fer-la en col·laboració amb altres companys de treball? [a13]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No, mai	26	16,0	16,3	16,3
	Algunes vegades, depèn de la feina	91	56,2	56,9	73,1
	Si, molt freqüentment	14	8,6	8,8	81,9
	Si, sempre	29	17,9	18,1	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 4. En aquests moments, quan tens algun problema relacionat amb la feina que realitzes a qui acudeixes per demanar ajuda? [a14]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Als companys de treball	41	25,3	25,6	25,6
	Al PL	15	9,3	9,4	35,0
	Al superv encarregat	50	30,9	31,3	66,3
	Al PL, als companys o supervisor indistintament	52	32,1	32,5	98,8
	A ningú	2	1,2	1,3	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 5. Solen ajudar-te els teus companys, o l'encarregat supervisor en la teva feina malgrat tu no els ho demanis? [a15]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No, mai	25	15,4	15,7	15,7
	Algunes vegades	100	61,7	62,9	78,6
	Si, molt freqüentment	22	13,6	13,8	92,5
	Si, sempre	12	7,4	7,5	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: No vaig necessitar ajuda [a16a1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	11	6,8	6,9	6,9
	No	148	91,4	93,1	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Ningú et va ajudar [a16a2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	2	1,2	1,3	1,3
	No	157	96,9	98,7	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El PL et va ajudar [a16a3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	100	61,7	62,9	62,9
	No	59	36,4	37,1	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El company et va ajudar [a16a4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	52	32,1	32,7	32,7
	No	107	66,0	67,3	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El supervisor i/o encarregat et va ajudar [a16a5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	44	27,2	27,7	27,7
	No	115	71,0	72,3	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Altres et varen ajudar [a16a6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	2	1,2	1,3	1,3
	No	157	96,9	98,7	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: No vaig necessitar ajuda [a16b1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	6	3,7	4,1	4,1
	No	141	87,0	95,9	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Ningú et va ajudar [a16b2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	3	1,9	2,0	2,0
	No	144	88,9	98,0	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El PL et va ajudar [a16b3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	83	51,2	56,5	56,5
	No	64	39,5	43,5	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El company et va ajudar [a16b4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	56	34,6	38,1	38,1
	No	91	56,2	61,9	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El supervisor i o encarregat et va ajudar [a16b5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	43	26,5	29,3	29,3
	No	104	64,2	70,7	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Altres et varen ajudar [a16b6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	1	,6	,7	,7
	No	145	89,5	99,3	100,0
	Total	146	90,1	100,0	
Missing	System	16	9,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: No vaig necessitar ajuda [a16c1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	7	4,3	6,0	6,0
	No	109	67,3	94,0	100,0
	Total	116	71,6	100,0	
Missing	System	46	28,4		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Ningú et va ajudar [a16c2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	2	1,2	1,7	1,7
	No	113	69,8	98,3	100,0
	Total	115	71,0	100,0	
Missing	System	47	29,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El PL et va ajudar [a16c3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	61	37,7	53,0	53,0
	No	54	33,3	47,0	100,0
	Total	115	71,0	100,0	
Missing	System	47	29,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El company et va ajudar [a16c4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	39	24,1	33,9	33,9
	No	76	46,9	66,1	100,0
	Total	115	71,0	100,0	
Missing	System	47	29,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El supervisor i/o encarregat et va ajudar [a16c5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	25	15,4	21,7	21,7
	No	90	55,6	78,3	100,0
	Total	115	71,0	100,0	
Missing	System	47	29,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Altres et varen ajudar [a16c6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No	115	71,0	100,0	100,0
Missing	System	47	29,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: No vaig necessitar ajuda [a16d1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	5	3,1	6,3	6,3
	No	74	45,7	93,7	100,0
	Total	79	48,8	100,0	
Missing	System	83	51,2		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Ningú et va ajudar [a16d2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	1	,6	1,3	1,3
	No	78	48,1	98,7	100,0
	Total	79	48,8	100,0	
Missing	System	83	51,2		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El PL et va ajudar [a16d3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	47	29,0	59,5	59,5
	No	32	19,8	40,5	100,0
	Total	79	48,8	100,0	
Missing	System	83	51,2		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El company et va ajudar [a16d4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	26	16,0	32,9	32,9
	No	53	32,7	67,1	100,0
	Total	79	48,8	100,0	
Missing	System	83	51,2		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: El supervisor i/o encarregat et va ajudar [a16d5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	18	11,1	22,8	22,8
	No	61	37,7	77,2	100,0
	Total	79	48,8	100,0	
Missing	System	83	51,2		
Total		162	100,0		

- En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa: Altres et varen ajudar [a16d6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No	79	48,8	100,0	100,0
Missing	System	83	51,2		
Total		162	100,0		

- I ara, realitzes tasques noves? [a17]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	120	74,1	76,4	76,4
	No	37	22,8	23,6	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Temps transcorregut (en relació a la data del primer contracte) [a18]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menys de 3 mesos	21	13,0	23,1	23,1
	De 3 a 5 mesos	8	4,9	8,8	31,9
	De 6 a 11 mesos	17	10,5	18,7	50,5
	De 12 a 17 mesos	22	13,6	24,2	74,7
	De 18 a 23 mesos	6	3,7	6,6	81,3
	24 o més mesos	17	10,5	18,7	100,0
	Total	91	56,2	100,0	
Missing	System	71	43,8		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (a) que realitzares: No vaig necessitar ajuda [a19a1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	13	8,0	10,8	10,8
	No	107	66,0	89,2	100,0
	Total	120	74,1	100,0	
Missing	System	42	25,9		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (a) que realitzares: Ningú et va ajudar [a19a2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	5	3,1	4,1	4,1
	No	116	71,6	95,9	100,0
	Total	121	74,7	100,0	
Missing	System	41	25,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (a) que realitzares: El PL et va ajudar [a19a3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	27	16,7	22,3	22,3
	No	94	58,0	77,7	100,0
	Total	121	74,7	100,0	
Missing	System	41	25,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (a) que realitzares: El company et va ajudar [a19a4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	53	32,7	43,8	43,8
	No	68	42,0	56,2	100,0
	Total	121	74,7	100,0	
Missing	System	41	25,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (a) que realitzares: El supervisor i/o encarregat et va ajudar [a19a5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	38	23,5	31,4	31,4
	No	83	51,2	68,6	100,0
	Total	121	74,7	100,0	
Missing	System	41	25,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (a) que realitzares: Altres et varen ajudar [a19a6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	3	1,9	2,5	2,5
	No	118	72,8	97,5	100,0
	Total	121	74,7	100,0	
Missing	System	41	25,3		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (b) que realitzares: No vaig necessitar ajuda [a19b1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	11	6,8	12,4	12,4
	No	78	48,1	87,6	100,0
	Total	89	54,9	100,0	
Missing	System	73	45,1		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (b) que realitzares: Ningú et va ajudar [a19b2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	2	1,2	2,2	2,2
	No	87	53,7	97,8	100,0
	Total	89	54,9	100,0	
Missing	System	73	45,1		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (b) que realitzares: El PL et va ajudar [a19b3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	20	12,3	22,5	22,5
	No	69	42,6	77,5	100,0
	Total	89	54,9	100,0	
Missing	System	73	45,1		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (b) que realitzares: El company et va ajudar [a19b4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	43	26,5	48,3	48,3
	No	46	28,4	51,7	100,0
	Total	89	54,9	100,0	
Missing	System	73	45,1		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (b) que realitzares: El supervisor i/o encarregat et va ajudar [a19b5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	22	13,6	24,7	24,7
	No	67	41,4	75,3	100,0
	Total	89	54,9	100,0	
Missing	System	73	45,1		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (b) que realitzares: Altres et varen ajudar [a19b6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	2	1,2	2,2	2,2
	No	87	53,7	97,8	100,0
	Total	89	54,9	100,0	
Missing	System	73	45,1		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (c) que realitzares: No vaig necessitar ajuda [a19c1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	9	5,6	16,4	16,4
	No	46	28,4	83,6	100,0
	Total	55	34,0	100,0	
Missing	System	107	66,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (c) que realitzares: Ningú et va ajudar [a19c2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	3	1,9	5,5	5,5
	No	52	32,1	94,5	100,0
	Total	55	34,0	100,0	
Missing	System	107	66,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (c) que realitzares: El PL et va ajudar [a19c3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	9	5,6	16,4	16,4
	No	46	28,4	83,6	100,0
	Total	55	34,0	100,0	
Missing	System	107	66,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (c) que realitzares: El company et va ajudar [a19c4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	23	14,2	41,8	41,8
	No	32	19,8	58,2	100,0
	Total	55	34,0	100,0	
Missing	System	107	66,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (c) que realitzares: El supervisor i/o encarregat et va ajudar [a19c5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	19	11,7	34,5	34,5
	No	36	22,2	65,5	100,0
	Total	55	34,0	100,0	
Missing	System	107	66,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (c) que realitzares: Altres et varen ajudar [a19c6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	1	,6	1,8	1,8
	No	54	33,3	98,2	100,0
	Total	55	34,0	100,0	
Missing	System	107	66,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (d) que realitzares: No vaig necessitar ajuda [a19d1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	4	2,5	11,8	11,8
	No	30	18,5	88,2	100,0
	Total	34	21,0	100,0	
Missing	System	128	79,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (d) que realitzares: Ningú et va ajudar [a19d2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	3	1,9	8,8	8,8
	No	31	19,1	91,2	100,0
	Total	34	21,0	100,0	
Missing	System	128	79,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (d) que realitzares: El PL et va ajudar [a19d3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	5	3,1	14,7	14,7
	No	29	17,9	85,3	100,0
	Total	34	21,0	100,0	
Missing	System	128	79,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (d) que realitzares: El company et va ajudar [a19d4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	16	9,9	47,1	47,1
	No	18	11,1	52,9	100,0
	Total	34	21,0	100,0	
Missing	System	128	79,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (d) que realitzares: El supervisor i/o encarregat et va ajudar [a19d5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	9	5,6	26,5	26,5
	No	25	15,4	73,5	100,0
	Total	34	21,0	100,0	
Missing	System	128	79,0		
Total		162	100,0		

- En relació a la nova tasca (d) que realitzares: Altres et varen ajudar [a19d6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No	34	21,0	100,0	100,0
Missing	System	128	79,0		
Total		162	100,0		

- 7.Tens companys d'altres seccions o departaments que t'ajuden o assessoren en qüestions relacionades amb la feina (noves tasques, canvis de torns, etc)? [a20]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	68	42,0	42,8	42,8
	No	91	56,2	57,2	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- Tipologia de les ajudes que t'ofereixen [Group \$A20TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Informació de tasques	1	11	9,5	16,4
Ús d'eines maquinària	2	17	14,7	25,4
Revisar feines	3	18	15,5	26,9
Col·laboració de tasques	4	50	43,1	74,6
Aprenentatge noves tasques	5	3	2,6	4,5
Sustitució tasques feixugues	6	8	6,9	11,9
Inf tramitació nòmines	7	9	7,8	13,4
		-----	-----	-----
	Total responses	116	100,0	173,1

95 missing cases; 67 valid cases

- 8.En situacions no relacionades directament amb la realització de les tasques, t'ofereixen els companys de treball algun altre suport o ajuda..? [a21]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	117	72,2	73,1	73,1
	No	43	26,5	26,9	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Tipologia altres ajudes o suports [Group \$A21TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Transport	1	62	34,3	53,4
Pauses, descansos	2	96	53,0	82,8
Informació de l'empresa	3	9	5,0	7,8
Qüestions personals	4	12	6,6	10,3
Aportació materials recursos	5	2	1,1	1,7
		-----	-----	-----
	Total responses	181	100,0	156,0

46 missing cases; 116 valid cases

- Amb quina freqüència t'ofereixen [Group \$A22TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Ocasional	1	74	40,7	63,2
Sempre coincideix torn amb un company co	2	32	17,6	27,4
Sempre	3	76	41,8	65,0
		-----	-----	-----
Total responses		182	100,0	155,6

45 missing cases; 117 valid cases

- 9.Si has de canviar un torn, per necessitat personal, a qui ho demanes? [a23]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Al PL	14	8,6	8,9	8,9
	Al Supervisor encarregat	107	66,0	67,7	76,6
	Als companys treball	16	9,9	10,1	86,7
	Als meus pares	3	1,9	1,9	88,6
	Indistintament als tres primers	17	10,5	10,8	99,4
	Altres	1	,6	,6	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

- 10.I si has de presentar una queixa perquè et sents injustament tractat a qui acudeixes? [a24]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Al PL	40	24,7	25,0	25,0
	Al Supervisor encarregat	57	35,2	35,6	60,6
	Als companys treball	7	4,3	4,4	65,0
	Als meus pares	6	3,7	3,8	68,8
	Indistintament als tres primers	41	25,3	25,6	94,4
	Altres	9	5,6	5,6	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 11.Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina? [a25]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si, tinc un pla elaborat	66	40,7	41,8	41,8
	No, Pl sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	26	16,0	16,5	58,2
	No, company treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	66	40,7	41,8	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

- Tipologia de les accions del pla persona [Group \$A26TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Actvs formació empresa	1	4	3,5	5,6
Promo laboral	2	1	,9	1,4
Manteniment ocupació	3	3	2,7	4,2
Millor comportament laboral	4	6	5,3	8,3
Habilitats d'autonomia personal	5	9	8,0	12,5
Planificació del treball	6	40	35,4	55,6
Millorar rendiment	7	12	10,6	16,7
Habilitats d'interaccions socials	8	9	8,0	12,5
Estratègies d'aprenentatge	9	23	20,4	31,9
Altres activitats complementàries	10	6	5,3	8,3
		-----	-----	-----
	Total responses	113	100,0	156,9

90 missing cases; 72 valid cases

- Actualment continua desenvolupant-se aquest pla? [a27]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	53	32,7	44,5	44,5
	No	66	40,7	55,5	100,0
	Total	119	73,5	100,0	
Missing	System	43	26,5		
Total		162	100,0		

- 14.Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o entrenador laboral dins l'empresa? [a28i]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 1 hora	54	33,3	34,2	34,2
	De més d'1 a 3 hores	69	42,6	43,7	77,8
	De més de 3 a 6 hores	21	13,0	13,3	91,1
	De més de 6 a 9 hores	2	1,2	1,3	92,4
	Més de 9 hores	12	7,4	7,6	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

- 15.Creus que és suficient aquest temps de suport? [a29]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	144	88,9	91,7	91,7
	No	13	8,0	8,3	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- 16. Si l'empresa ofereix formació als seus treballadors en reps tu també? [a30]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si he rebut formació	63	38,9	41,2	41,2
	No, no rep formació	47	29,0	30,7	71,9
	No se si ofereix formació	41	25,3	26,8	98,7
	Altres	2	1,2	1,3	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Missing	System	9	5,6		
Total		162	100,0		

- 17. A través de qui t'arriba la informació de l'empresa (canvis en la feina, en el torns, etc)? [a31]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A través del PL	14	8,6	8,8	8,8
	A través del supervisors encarregat	95	58,6	59,4	68,1
	A través dels companys treball	15	9,3	9,4	77,5
	Indistintament	31	19,1	19,4	96,9
	Altres	5	3,1	3,1	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 18. T'han fet algun cop un obsequi els teus companys de feina? [a32]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	74	45,7	46,8	46,8
	No	84	51,9	53,2	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

- 19. I tu, els hi has fet algun obsequi a ells o has participat en la compra? [a33]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	69	42,6	43,7	43,7
	No	89	54,9	56,3	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

- 20. Participes amb freqüència en algunes activitats d'oci, de lleure, o d'esports, etc , amb alguns companys de l'empresa fora de l'horari laboral? [a34]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	46	28,4	29,1	29,1
	No	112	69,1	70,9	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

- T'agradaria? [a35]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	84	51,9	86,6	86,6
	No	13	8,0	13,4	100,0
	Total	97	59,9	100,0	
Missing	System	65	40,1		
Total		162	100,0		

- Amb quina regularitat participes a l'activitat [Group \$A36TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
2 o 3 atcv s	1	7	8,8	13,2
1 actv s	2	7	8,8	13,2
1 actv 15 d	3	4	5,0	7,5
1 actv mes	4	9	11,3	17,0
2 3 actv any	5	29	36,3	54,7
1 actv any	6	24	30,0	45,3
		-----	-----	-----
	Total responses	80	100,0	150,9

109 missing cases; 53 valid cases

- 22.Per últim podries valorar el nivell de satisfacció per l'ocupació laboral (o la feina) que tens? [a37]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poc satisfet	2	1,2	1,3	1,3
	Satisfet	40	24,7	25,0	26,3
	Bastant satisfet	33	20,4	20,6	46,9
	Molt satisfet	85	52,5	53,1	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- Anàlisi de contingut de la satisfacció [Group \$A38TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Problemes relacions socials	1	2	,9	1,4
Motivació pel treball	2	96	41,0	66,2
Bons companys empresa	3	68	29,1	46,9
Augment rol	4	37	15,8	25,5
Condicions laborals	5	24	10,3	16,6
	6	7	3,0	4,8
		-----	-----	-----
	Total responses	234	100,0	161,4

17 missing cases; 145 valid cases

TAULES DE FREQUÈNCIES. QII – Del Preparador/a Laboral

- Sexe del preparador laboral [bsex]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Home	50	30,9	31,1	31,1
	Dona	111	68,5	68,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Temps que treballa de preparador laboral [b2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 6 mesos	7	4,3	4,3	4,3
	De 7 a 12 mesos	27	16,7	16,8	21,1
	De 13 a 24 mesos	14	8,6	8,7	29,8
	De 25 a 36 mesos	17	10,5	10,6	40,4
	De 37 a 48 mesos	31	19,1	19,3	59,6
	De 49 a 60 mesos	10	6,2	6,2	65,8
	Més de 60 mesos	55	34,0	34,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Recerca d'usuaris (per a la borsa de treball) [brecua]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	67	41,4	41,6	41,6
	No	94	58,0	58,4	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Recerca d'usuaris (per a la borsa de treball) [brecub]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	30	18,5	18,6	18,6
	No	131	80,9	81,4	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Orientació laboral (dels futurs treballadors) [borlaa]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	90	55,6	55,9	55,9
	No	71	43,8	44,1	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Orientació laboral (dels futurs treballadors) [borlab]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	71	43,8	44,1	44,1
	No	90	55,6	55,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Prospecció del mercat laboral [bprosa]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	55	34,0	34,2	34,2
	No	106	65,4	65,8	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Prospecció del mercat laboral [bprosb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	37	22,8	23,0	23,0
	No	124	76,5	77,0	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Recerca d'ocupació [brecoa]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	80	49,4	49,7	49,7
	No	81	50,0	50,3	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Recerca d'ocupació [brecob]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	58	35,8	36,0	36,0
	No	103	63,6	64,0	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Desenvolupament de PCP (planificació centrada en el treballador amb necessitat de suport) [bplana]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	129	79,6	80,1	80,1
	No	32	19,8	19,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Desenvolupament de PCP (planificació centrada en el treballador amb necessitat de suport) [bplanb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	97	59,9	60,2	60,2
	No	64	39,5	39,8	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Valoració dels candidats [bvaloa]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	102	63,0	63,4	63,4
	No	59	36,4	36,6	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Valoració dels candidats [bvalob]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	89	54,9	55,3	55,3
	No	72	44,4	44,7	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Anàlisi de les tasques i del lloc de feina [banala]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	140	86,4	87,0	87,0
	No	21	13,0	13,0	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Anàlisi de les tasques i del lloc de feina [banalb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	133	82,1	82,6	82,6
	No	28	17,3	17,4	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Assessorament als familiars [bassa]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	138	85,2	85,7	85,7
	No	23	14,2	14,3	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Assessorament als familiars [bassb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	125	77,2	77,6	77,6
	No	36	22,2	22,4	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Tramitació i altres aspectes de gestió laboral [btrama]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	85	52,5	52,8	52,8
	No	76	46,9	47,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Tramitació i altres aspectes de gestió laboral [btramb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	67	41,4	41,6	41,6
	No	94	58,0	58,4	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Entrenament i adaptació a l'empresa [bentra]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	161	99,4	100,0	100,0
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Entrenament i adaptació a l'empresa [bentrb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	155	95,7	96,3	96,3
	No	6	3,7	3,7	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Seguiment a curt termini [bsega]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	157	96,9	97,5	97,5
	No	4	2,5	2,5	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Seguiment a curt termini [bsegb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	145	89,5	90,1	90,1
	No	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Avaluació continua del procés [bavala]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	142	87,7	88,2	88,2
	No	19	11,7	11,8	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Avaluació continua del procés [bavalb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	135	83,3	83,9	83,9
	No	26	16,0	16,1	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Activitats d'integració a la comunitat [bcomua]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	94	58,0	58,4	58,4
	No	67	41,4	41,6	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Activitats d'integració a la comunitat [becomub]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	65	40,1	40,4	40,4
	No	96	59,3	59,6	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Generalment com a PL realitzes funcions de: Altres [baltra]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	33	20,4	20,5	20,5
	No	128	79,0	79,5	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- En el present cas has realitzat funcions de: Altres [baltrb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	18	11,1	11,2	11,2
	No	143	88,3	88,8	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 2.Quan començares aquest procés d'inclusió laboral sabien els empleats de l'empresa l'inici del contracte laboral del treballador amb necessitat de suport? [b3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí, assabentats més meitat companys de treball	99	61,1	61,5	61,5
	Sí, assabentats menys meitat companys de treball	39	24,1	24,2	85,7
	Sols havien sentit alguns 'rumors'	7	4,3	4,3	90,1
	No, no en sabien res	14	8,6	8,7	98,8
	Ns/nc	2	1,2	1,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 3.Qui va explicar als companys de treball quin era el teu paper davant la novetat que suposava per ells la incorporació d'un nou treballador? [b4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	El mateix empresari	51	31,5	31,7	31,7
	El mateix TANS	3	1,9	1,9	33,5
	El mateix PL	85	52,5	52,8	86,3
	Ningú	7	4,3	4,3	90,7
	Ns/nc	5	3,1	3,1	93,8
	El PL més l'empresari	9	5,6	5,6	99,4
	Supervisor encarregat	1	,6	,6	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 4.Per a millorar el procés d'inclusió vares dedicar temps i esforç per proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball? [b5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No	28	17,3	17,4	17,4
	Sí, de forma espontània	119	73,5	73,9	91,3
	Sí, de manera formal	14	8,6	8,7	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 5. Les feines que realitza el treballador amb necessitat de suport són les mateixes que les dels altres empleats de similar categoria laboral en el mateix departament? [bifein]

		Freqüència	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí, són les mateixes	85	52,5	52,8	52,8
	No, difereixen en quantitat	11	6,8	6,8	59,6
	No, difereixen en dificultat	33	20,4	20,5	80,1
	No, difereixen en quantitat i dificultat	30	18,5	18,6	98,8
	Altres	2	1,2	1,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'àrea de feina 'proximitat a altres treballadors' [baprox]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,2	1,2	1,2
	3,00	3	1,9	1,9	3,1
	4,00	6	3,7	3,7	6,8
	5,00	4	2,5	2,5	9,3
	6,00	8	4,9	5,0	14,3
	7,00	15	9,3	9,3	23,6
	8,00	16	9,9	9,9	33,5
	9,00	107	66,0	66,5	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'àrea de feina 'mateix horari de feina i descans' [bahora]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	6,2	6,2	6,2
	2,00	10	6,2	6,2	12,4
	3,00	2	1,2	1,2	13,7
	4,00	3	1,9	1,9	15,5
	5,00	25	15,4	15,5	31,1
	6,00	5	3,1	3,1	34,2
	7,00	13	8,0	8,1	42,2
	8,00	3	1,9	1,9	44,1
	9,00	90	55,6	55,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'àrea de feina 'control d'algun empleat [basupe]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	4,3	4,3	4,3
	3,00	7	4,3	4,3	8,7
	4,00	3	1,9	1,9	10,6
	5,00	18	11,1	11,2	21,7
	6,00	9	5,6	5,6	27,3
	7,00	22	13,6	13,7	41,0
	8,00	17	10,5	10,6	51,6
	9,00	78	48,1	48,4	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'empresa 'contactes regulars amb altres treballadors' [becont]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,6	,6	,6
	2,00	2	1,2	1,2	1,9
	3,00	4	2,5	2,5	4,3
	4,00	5	3,1	3,1	7,5
	5,00	10	6,2	6,2	13,7
	6,00	8	4,9	5,0	18,6
	7,00	17	10,5	10,6	29,2
	8,00	23	14,2	14,3	43,5
	9,00	91	56,2	56,5	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'empresa 'moviment i accés a distintes àrees de l'empresa' [bemovi}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	4,3	4,3	4,3
	3,00	1	,6	,6	5,0
	4,00	1	,6	,6	5,6
	5,00	12	7,4	7,5	13,0
	6,00	12	7,4	7,5	20,5
	7,00	19	11,7	11,8	32,3
	8,00	25	15,4	15,5	47,8
	9,00	84	51,9	52,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'empresa 'aprofitament de recursos formals i informals' [berecu]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	1,9	1,9	1,9
	3,00	3	1,9	1,9	3,7
	4,00	6	3,7	3,7	7,5
	5,00	19	11,7	11,8	19,3
	6,00	12	7,4	7,5	26,7
	7,00	26	16,0	16,1	42,9
	8,00	23	14,2	14,3	57,1
	9,00	69	42,6	42,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball en el 1è dia [bctrel]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	98	60,5	62,4	62,4
	No	59	36,4	37,6	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball entre el 2on, i 3è dia [bctre2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	106	65,4	67,5	67,5
	No	51	31,5	32,5	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball entre el 4art i 7è dia [bctre4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	104	64,2	66,2	66,2
	No	53	32,7	33,8	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball a la 2ª setmana [bctre2s]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	94	58,0	59,9	59,9
	No	63	38,9	40,1	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor en el 1è dia [bsup1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	111	68,5	71,6	71,6
	No	44	27,2	28,4	100,0
	Total	155	95,7	100,0	
Missing	System	7	4,3		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor entre el 2on, i 3è dia [bsup2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	79	48,8	51,3	51,3
	No	75	46,3	48,7	100,0
	Total	154	95,1	100,0	
Missing	System	8	4,9		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor entre el 4art i 7è dia [bsup4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	70	43,2	45,5	45,5
	No	84	51,9	54,5	100,0
	Total	154	95,1	100,0	
Missing	System	8	4,9		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor a la 2ª setmana [bsup2s]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	79	48,8	51,6	51,6
	No	74	45,7	48,4	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Missing	System	9	5,6		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents en el 1è dia [baltr1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	5	3,1	62,5	62,5
	No	3	1,9	37,5	100,0
	Total	8	4,9	100,0	
Missing	System	154	95,1		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents entre el 2on, i 3è dia [baltr2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	4	2,5	50,0	50,0
	No	4	2,5	50,0	100,0
	Total	8	4,9	100,0	
Missing	System	154	95,1		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents entre el 4rt i 7è dia [baltr4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	4	2,5	57,1	57,1
	No	3	1,9	42,9	100,0
	Total	7	4,3	100,0	
Missing	System	155	95,7		
Total		162	100,0		

- Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents a la 2ª setmana [baltr2s]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	5	3,1	71,4	71,4
	No	2	1,2	28,6	100,0
	Total	7	4,3	100,0	
Missing	System	155	95,7		
Total		162	100,0		

- I ara, et dona suport amb les noves tasques? [b6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	90	55,6	62,1	62,1
	No	19	11,7	13,1	75,2
	No hi ha tasques	36	22,2	24,8	100,0
	Total	145	89,5	100,0	
Missing	System	17	10,5		
Total		162	100,0		

- Temps transcorregut (en funció de la contractació) [b7]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 3 mesos	24	14,8	40,0	40,0
	De 4 a 6 mesos	6	3,7	10,0	50,0
	De 7 a 12 mesos	15	9,3	25,0	75,0
	De 13 a 18 mesos	3	1,9	5,0	80,0
	De 19 a 24 mesos	5	3,1	8,3	88,3
	Més de 24 mesos	7	4,3	11,7	100,0
	Total	60	37,0	100,0	
Missing	System	102	63,0		
Total		162	100,0		

- Qui t'ha donat suport a la nova tasca (a) [bactva]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ningú	5	3,1	5,8	5,8
	Company de treball	31	19,1	36,0	41,9
	Supervisor encarregat	16	9,9	18,6	60,5
	Altres	4	2,5	4,7	65,1
	Company de treball i supervisor	30	18,5	34,9	100,0
	Total	86	53,1	100,0	
Missing	System	76	46,9		
Total		162	100,0		

- Qui t'ha donat suport a la nova tasca (b) [bactvb]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ningú	3	1,9	6,4	6,4
	Company de treball	17	10,5	36,2	42,6
	Supervisor encarregat	6	3,7	12,8	55,3
	Altres	3	1,9	6,4	61,7
	Company de treball i supervisor	18	11,1	38,3	100,0
	Total	47	29,0	100,0	
Missing	System	115	71,0		
Total		162	100,0		

- Qui t'ha donat suport a la nova tasca (b) [bactvc]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ningú	2	1,2	10,0	10,0
	Company de treball	7	4,3	35,0	45,0
	Supervisor encarregat	3	1,9	15,0	60,0
	Altres	3	1,9	15,0	75,0
	Company de treball i supervisor	5	3,1	25,0	100,0
	Total	20	12,3	100,0	
Missing	System	142	87,7		
Total		162	100,0		

- 8.S'ha dut a terme alguna adaptació i o modificació de l'entorn per fer més accessible l'adaptació del treballador amb necessitat de suport a l'empresa? [b8]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	34	21,0	21,3	21,3
	No	126	77,8	78,8	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 9.Quan el treballador amb necessitat de suport té algun problema o dificultat amb la tasca a qui demana ajuda quan el PL no hi és? [b9]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Al supervisor encarregat	48	29,6	29,8	29,8
	Als companys de treball	40	24,7	24,8	54,7
	Indistintament	72	44,4	44,7	99,4
	No demana ajuda	1	,6	,6	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 10.I quan demana ajuda, li proporcionen? [b10]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	159	98,1	99,4	99,4
	No	1	,6	,6	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- 11.Va col·laborar la família en alguna activitat determinada durant el procés inicial d'inclusió laboral? [b11]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	82	50,6	51,6	51,6
	No	77	47,5	48,4	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- Tipologia de les activitats en què va col·laborar la família [Group \$B11TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Transport	1	46	34,3	56,8
Tramitació	2	43	32,1	53,1
Motivació	3	6	4,5	7,4
Habilitats d'autonomia personal	4	8	6,0	9,9
Seguiment	5	10	7,5	12,3
Aprenentatge	6	9	6,7	11,1
Millorar habilitats socials	7	7	5,2	8,6
Recerca recursos comunitaris	8	2	1,5	2,5
Altres	9	3	2,2	3,7
		-----	-----	-----
	Total responses	134	100,0	165,4

81 missing cases; 81 valid cases

- I ara en l'actualitat (col·labora la família) [b12]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	54	33,3	43,9	43,9
	No	69	42,6	56,1	100,0
	Total	123	75,9	100,0	
Missing	System	39	24,1		
Total		162	100,0		

- Tipologia de les activitats en les que seguís col·laborant la família [Group \$B12TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Transport	1	17	21,3	30,9
Tramitació	2	13	16,3	23,6
Motivació	3	9	11,3	16,4
Habilitats d'autonomia personal	4	12	15,0	21,8
Seguiment	5	10	12,5	18,2
Aprenentatge	6	1	1,3	1,8
Millorar habilitats socials	7	10	12,5	18,2
Recerca recursos comunitaris	8	4	5,0	7,3
Altres	9	4	5,0	7,3
		-----	-----	-----
	Total responses	80	100,0	145,5

107 missing cases; 55 valid cases

- 13. Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador o un programa d'inclusió individual per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina? [b13]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	71	43,8	44,4	44,4
	No	89	54,9	55,6	100,0
	Total	160	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (a) de la PCP hi va col·laborar el company de treball [b14ac]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	41	25,3	58,6	58,6
	No	29	17,9	41,4	100,0
	Total	70	43,2	100,0	
Missing	System	92	56,8		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (a) de la PCP hi va col·laborar el supervisor [b14as]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	49	30,2	71,0	71,0
	No	20	12,3	29,0	100,0
	Total	69	42,6	100,0	
Missing	System	93	57,4		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (a) de la PCP hi va col·laborar el director (gerent) [b14ad]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	15	9,3	21,7	21,7
	No	54	33,3	78,3	100,0
	Total	69	42,6	100,0	
Missing	System	93	57,4		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (a) de la PCP hi varen col·laborar altres agents [b14aa]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	7	4,3	10,1	10,1
	No	62	38,3	89,9	100,0
	Total	69	42,6	100,0	
Missing	System	93	57,4		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (b) de la PCP hi va col·laborar el company de treball [b14bc]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	24	14,8	57,1	57,1
	No	18	11,1	42,9	100,0
	Total	42	25,9	100,0	
Missing	System	120	74,1		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (b) de la PCP hi va col·laborar el supervisor [b14bs]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	25	15,4	59,5	59,5
	No	17	10,5	40,5	100,0
	Total	42	25,9	100,0	
Missing	System	120	74,1		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (b) de la PCP hi va col·laborar el director (gerent) [b14bd]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	7	4,3	16,7	16,7
	No	35	21,6	83,3	100,0
	Total	42	25,9	100,0	
Missing	System	120	74,1		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (b) de la PCP hi varen col·laborar altres agents [b14ba]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	7	4,3	16,7	16,7
	No	35	21,6	83,3	100,0
	Total	42	25,9	100,0	
Missing	System	120	74,1		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (c) de la PCP hi va col·laborar el company de treball [b14cc]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	7	4,3	43,8	43,8
	No	9	5,6	56,3	100,0
	Total	16	9,9	100,0	
Missing	System	146	90,1		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (c) de la PCP hi va col·laborar el supervisor [b14cs]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	11	6,8	68,8	68,8
	No	5	3,1	31,3	100,0
	Total	16	9,9	100,0	
Missing	System	146	90,1		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (c) de la PCP hi va col·laborar el director (gerent) [b14cd]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	4	2,5	25,0	25,0
	No	12	7,4	75,0	100,0
	Total	16	9,9	100,0	
Missing	System	146	90,1		
Total		162	100,0		

- A l'objectiu (c) de la PCP hi varen col·laborar altres agents [b14ca]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	4	2,5	26,7	26,7
	No	11	6,8	73,3	100,0
	Total	15	9,3	100,0	
Missing	System	147	90,7		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Reforç social continuat als companys de treball [btref]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	98	60,5	61,6	61,6
	No	61	37,7	38,4	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Missing	System	3	1,9		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Fomentes les interaccions d'assessorament, orientació [betass]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	121	74,7	75,2	75,2
	No	40	24,7	24,8	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Treballes conjuntament amb els companys i els hi reportes informació del treballador [bette]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	130	80,2	80,7	80,7
	No	31	19,1	19,3	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Ofereixes el teu ajut per a desenvolupar tasques o alleugerar la feina del moment [betaju]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	92	56,8	57,1	57,1
	No	69	42,6	42,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Estableixes reunions amb els companys prèvies a la tasca que s'ha de realitzar [betreu]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	19	11,7	11,8	11,8
	No	142	87,7	88,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Altres [betalt]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	11	6,8	6,8	6,8
	No	150	92,6	93,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Aprofites per a interactuar amb els companys durant períodes de disminució del ritme o intensitat de feina, o bé en moments de descans [beint]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	117	72,2	72,7	72,7
	No	44	27,2	27,3	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Proposes canvis de tasques si així augmenta la interacció social [beican]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	61	37,7	37,9	37,9
	No	100	61,7	62,1	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Aportes solucions a petits problemes no relacionats directament amb la feina que et comenten els companys [beisol]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	108	66,7	67,1	67,1
	No	53	32,7	32,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Inclous tòpics de conversació si no afecta al ritme de treball [beitop]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	84	51,9	52,2	52,2
	No	77	47,5	47,8	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Reforces als companys de treball la tasca que fan a l'hora d'oferir la seva ajuda al treballador amb necessitat de suport [beiref]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	136	84,0	84,5	84,5
	No	25	15,4	15,5	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Estructures unes sessions o reunions amb els companys de treball [beises]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	11	6,8	6,8	6,8
	No	150	92,6	93,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Estructures unes sessions o reunions amb els companys de treball [beialt]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	11	6,8	6,8	6,8
	No	150	92,6	93,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 15. Quan iniciaries la teva retirada progressiva (o disminuïres el temps d'intervenció al treballador amb necessitat de suport) vares 'delegar' directament part de les teves funcions a algú o a alguns dels empleats de l'empresa? [b15]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No, no hi havia companys	6	3,7	3,7	3,7
	No, els companys proporcionen ajudes, de forma espontània	95	58,6	59,0	62,7
	Si, els companys de treball assumiren part de la meua tasca	60	37,0	37,3	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 16. Actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat? [b16]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 1 hora	82	50,6	51,9	51,9
	De més d'1 a 3 hores	38	23,5	24,1	75,9
	De més de 3 a 6 hores	22	13,6	13,9	89,9
	De més de 6 a 9 hores	3	1,9	1,9	91,8
	Més de 9 hores	13	8,0	8,2	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

- 17. Creus que és suficient aquest temps de suport? [b17]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	137	84,6	90,1	90,1
	No	15	9,3	9,9	100,0
	Total	152	93,8	100,0	
Missing	System	10	6,2		
Total		162	100,0		

- 18. Creus que el treballador al qual ofereixes suport ha identificat qui és o quins són els companys que el poden ajudar? [b18]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No, sempre hi ha un canvi constant del personal de l'empresa	11	6,8	6,8	6,8
	No, molt dependent del PL	2	1,2	1,2	8,1
	Si	145	89,5	90,1	98,1
	Ns nc	3	1,9	1,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 19. Coincideix aquesta persona o persones identificada pel treballador amb la identificada pel preparador laboral? [b19]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	143	88,3	88,8	88,8
	No	8	4,9	5,0	93,8
	Ns nc	10	6,2	6,2	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 20. Creus que aquest company o companys identificat pel treballador amb necessitat de suport sap el 'paper' que juga en el procés d'integració laboral? [b20]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	135	83,3	83,9	83,9
	No	10	6,2	6,2	90,1
	Ns nc	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

- 21. En quines situacions el treballador amb necessitat de suport ajuda als seus companys a realitzar altres tasques? [b21]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sempre que veu que el necessiten	67	41,4	42,4	42,4
	Només quan els company de treball li demanen	49	30,2	31,0	73,4
	Esporàdicament	37	22,8	23,4	96,8
	Mai No hi ha iniciativa	5	3,1	3,2	100,0
	Total	158	97,5	100,0	
Missing	System	4	2,5		
Total		162	100,0		

TAULES DE FREQUÈNCIES. QIII – Del Company de Treball

- Té el treballador amb necessitat de suport companys de treball [c1]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	160	98,8	98,8	98,8
	No	2	1,2	1,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

- Identificació del company de treball manifestada pel treballador amb necessitat de suport [c2]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	90	55,6	59,2	59,2
	No	62	38,3	40,8	100,0
	Total	152	93,8	100,0	
Missing	System	10	6,2		
Total		162	100,0		

- Sexe del company de treball [c3]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Home	85	52,5	54,1	54,1
	Dona	72	44,4	45,9	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Tipologia del sector econòmic de l'empresa [c4]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Indústria	47	29,0	29,9	29,9
	Servicis	76	46,9	48,4	78,3
	Jardineria	12	7,4	7,6	86,0
	Restauració	6	3,7	3,8	89,8
	Construcció	2	1,2	1,3	91,1
	Hosteleria	14	8,6	8,9	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Tipus d'empresa [c5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pública	23	14,2	14,6	14,6
	Privada	134	82,7	85,4	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Càrrec que ocupa a l'empresa (tipologia) [c6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Encarregat	66	40,7	45,5	45,5
	Auxiliar	19	11,7	13,1	58,6
	Tècnic Superior	6	3,7	4,1	62,8
	TGMig	15	9,3	10,3	73,1
	Operari manual	14	8,6	9,7	82,8
	Personal Oficina	16	9,9	11,0	93,8
	Personal serveis	9	5,6	6,2	100,0
	Total	145	89,5	100,0	
Missing	System	17	10,5		
Total		162	100,0		

- Temps que fa que treballa a l'empresa [c7]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 1 any	10	6,2	8,3	8,3
	De 13 mesos a 2 anys	19	11,7	15,7	24,0
	De 25 mesos a 3 anys	16	9,9	13,2	37,2
	De 37 mesos a 4 anys	6	3,7	5,0	42,1
	De 49 mesos a 5 anys	5	3,1	4,1	46,3
	més de 5 anys	65	40,1	53,7	100,0
	Total	121	74,7	100,0	
Missing	System	41	25,3		
Total		162	100,0		

- Temps que fa que treballa amb el treballador amb necessitat de suport [c8]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fins 3 mesos	19	11,7	13,4	13,4
	De 4 a 6 mesos	18	11,1	12,7	26,1
	De 7 a 12 mesos	37	22,8	26,1	52,1
	De 13 a 24 mesos	39	24,1	27,5	79,6
	De 25 a 36 mesos	18	11,1	12,7	92,3
	Més de 36 mesos	11	6,8	7,7	100,0
	Total	142	87,7	100,0	
Missing	System	20	12,3		
Total		162	100,0		

- 1. Abans de començar aquesta experiència d'integració laboral havies sentit parlar del 'Treball Amb Suport'? [c9]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	43	26,5	27,4	27,4
	No	114	70,4	72,6	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- 2. Creus que la tasca de donar suport als treballadors que ho requereixen depèn única i exclusivament del preparador laboral (o de l'entitat que el representa)? [c10a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	14	8,6	8,9	8,9
	No	143	88,3	91,1	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- De quins (establir una tipologia) [c10b]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Generalment a tots	38	23,5	33,9	33,9
	PL i companys	6	3,7	5,4	39,3
	Dels companys	24	14,8	21,4	60,7
	L'empresa i PL	5	3,1	4,5	65,2
	L'empresa i companys	29	17,9	25,9	91,1
	PL i servei TAS	4	2,5	3,6	94,6
	Empresa i servei TAS	4	2,5	3,6	98,2
	Empresa	2	1,2	1,8	100,0
	Total	112	69,1	100,0	
Missing	System	50	30,9		
Total		162	100,0		

- En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga l'encarregat i o supervisor [cinf5]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nul·la	2	1,2	1,3	1,3
	Baixa	11	6,8	7,1	8,4
	Mitjana	52	32,1	33,8	42,2
	Molta	89	54,9	57,8	100,0
	Total	154	95,1	100,0	
Missing	System	8	4,9		
Total		162	100,0		

- En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga el company de feina [cinf6]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nul·la	4	2,5	2,5	2,5
	Baixa	1	,6	,6	3,2
	Mitjana	33	20,4	21,0	24,2
	Molta	119	73,5	75,8	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga el preparador laboral [cinf7]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nul·la	3	1,9	1,9	1,9
	Baixa	4	2,5	2,5	4,5
	Mitjana	29	17,9	18,5	22,9
	Molta	121	74,7	77,1	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga l'empresari [cinfe]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nul·la	18	11,1	11,9	11,9
	Baixa	46	28,4	30,5	42,4
	Mitjana	39	24,1	25,8	68,2
	Molta	48	29,6	31,8	100,0
	Total	151	93,2	100,0	
Missing	System	11	6,8		
Total		162	100,0		

- En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga la família [cinff]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nul·la	11	6,8	7,6	7,6
	Baixa	13	8,0	9,0	16,6
	Mitjana	35	21,6	24,1	40,7
	Molta	86	53,1	59,3	100,0
	Total	145	89,5	100,0	
Missing	System	17	10,5		
Total		162	100,0		

- En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juguen altres agents [cinfa]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nul·la	3	1,9	7,0	7,0
	Baixa	14	8,6	32,6	39,5
	Mitjana	18	11,1	41,9	81,4
	Molta	8	4,9	18,6	100,0
	Total	43	26,5	100,0	
Missing	System	119	73,5		
Total		162	100,0		

- 4.Consideres que el preparador laboral s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i o entorn de l'empresa? [c11]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	151	93,2	96,8	96,8
	No	5	3,1	3,2	100,0
	Total	156	96,3	100,0	
Missing	System	6	3,7		
Total		162	100,0		

- Tipologia sobre la integració adequada del PL dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa [Group \$C11TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Major interacció amb companys del tans	1	5	4,9	6,3
Centrat en l'aprenentatge de tasques del	2	9	8,8	11,4
No ha dificultat al ritme producció	3	3	2,9	3,8
Centrat en el tans	4	24	23,5	30,4
Coneixement i acomodació a l'entorn labo	5	17	16,7	21,5
Implicació en el procés d'integració	6	15	14,7	19,0
Interacció amb empleats més propers al t	7	12	11,8	15,2
Bones habilitats socials i comunicació	8	10	9,8	12,7
Proporciona seguretat a l'empresa	9	7	6,9	8,9

Total responses 102 100,0 129,1

83 missing cases; 79 valid cases

- 5. Quan et va demanar el preparador laboral col·laborar en la integració laboral d'aquest cas (en relació al contracte del treballador amb necessitat de suport)? [c12]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En el 1è dia de feina	106	65,4	69,3	69,3
	Abans de la 2 ^a setmana	10	6,2	6,5	75,8
	Abans de la 3 ^a setmana	4	2,5	2,6	78,4
	Passat el 1è mes	10	6,2	6,5	85,0
	Específica	23	14,2	15,0	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Missing	System	9	5,6		
Total		162	100,0		

- Tipologia [c12a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Abans de començar	14	8,6	63,6	63,6
	Indirectament, durant el procés	5	3,1	22,7	86,4
	No ho va demanar	2	1,2	9,1	95,5
	Ns nc	1	,6	4,5	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Missing	System	140	86,4		
Total		162	100,0		

- 6. Consideres que la presència del preparador laboral té a hores d'ara un condicionant d'intromissió dintre de l'entorn laboral? [c13]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	16	9,9	10,2	10,2
	No	141	87,0	89,8	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Tipologia sobre la consideració de la presència del preparador laboral de no intromissió [c13a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Proporcionar suport al tans	23	14,2	28,0	28,0
	Imp seguiment i avaluar el procés	15	9,3	18,3	46,3
	Seguretat, orientació	13	8,0	15,9	62,2
	Contribueix a la integració	7	4,3	8,5	70,7
	Seguiment fora horari laboral	1	,6	1,2	72,0
	Centrat en les seves funcions	8	4,9	9,8	81,7
	No afecta ritme treball altres companys	4	2,5	4,9	86,6
	No cal la seva presència	3	1,9	3,7	90,2
	Col·lab ajuda en la feina	4	2,5	4,9	95,1
	No hi és	4	2,5	4,9	100,0
	Total	82	50,6	100,0	
Missing	System	80	49,4		
Total		162	100,0		

- Tipologia sobre la consideració de la presència del preparador laboral d'intromissió [c13b]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Independència del tans	2	1,2	22,2	22,2
	Adaptació plena del tans	4	2,5	44,4	66,7
	Proteccionisme	1	,6	11,1	77,8
	Adaptació inadequada del PL a l'ambient diari	1	,6	11,1	88,9
	Relacions companys de referència inadequada	1	,6	11,1	100,0
	Total	9	5,6	100,0	
Missing	System	153	94,4		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1^a setmana de l'encarregat [cenlse]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	3,7	4,2	4,2
	2,00	4	2,5	2,8	7,0
	3,00	7	4,3	4,9	11,9
	4,00	6	3,7	4,2	16,1
	5,00	13	8,0	9,1	25,2
	6,00	12	7,4	8,4	33,6
	7,00	17	10,5	11,9	45,5
	8,00	25	15,4	17,5	62,9
	9,00	53	32,7	37,1	100,0
	Total	143	88,3	100,0	
Missing	System	19	11,7		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2^a setmana de l'encarregat [cen2se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	3,7	4,2	4,2
	2,00	3	1,9	2,1	6,3
	3,00	7	4,3	4,9	11,2
	4,00	7	4,3	4,9	16,1
	5,00	13	8,0	9,1	25,2
	6,00	14	8,6	9,8	35,0
	7,00	23	14,2	16,1	51,0
	8,00	29	17,9	20,3	71,3
	9,00	41	25,3	28,7	100,0
	Total	143	88,3	100,0	
Missing	System	19	11,7		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on mes de l'encarregat [cen2me]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	3,7	4,3	4,3
	2,00	6	3,7	4,3	8,6
	3,00	5	3,1	3,6	12,2
	4,00	6	3,7	4,3	16,5
	5,00	27	16,7	19,4	36,0
	6,00	20	12,3	14,4	50,4
	7,00	15	9,3	10,8	61,2
	8,00	20	12,3	14,4	75,5
	9,00	34	21,0	24,5	100,0
	Total	139	85,8	100,0	
Missing	System	23	14,2		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral de l'encarregat actualment [cenara]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	5,6	6,2	6,2
	2,00	8	4,9	5,5	11,7
	3,00	10	6,2	6,9	18,6
	4,00	8	4,9	5,5	24,1
	5,00	21	13,0	14,5	38,6
	6,00	14	8,6	9,7	48,3
	7,00	18	11,1	12,4	60,7
	8,00	19	11,7	13,1	73,8
	9,00	38	23,5	26,2	100,0
	Total	145	89,5	100,0	
Missing	System	17	10,5		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1ª setmana dels companys de feina [ccolse]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	6,2	6,8	6,8
	2,00	4	2,5	2,7	9,5
	3,00	6	3,7	4,1	13,6
	4,00	5	3,1	3,4	17,0
	5,00	9	5,6	6,1	23,1
	6,00	13	8,0	8,8	32,0
	7,00	16	9,9	10,9	42,9
	8,00	39	24,1	26,5	69,4
	9,00	45	27,8	30,6	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2^a setmana dels companys de feina [cco2se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	3,7	4,2	4,2
	2,00	1	,6	,7	4,9
	3,00	5	3,1	3,5	8,3
	4,00	6	3,7	4,2	12,5
	5,00	13	8,0	9,0	21,5
	6,00	11	6,8	7,6	29,2
	7,00	20	12,3	13,9	43,1
	8,00	31	19,1	21,5	64,6
	9,00	51	31,5	35,4	100,0
	Total	144	88,9	100,0	
Missing	System	18	11,1		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on mes dels companys de feina [cco2me]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	1,9	2,1	2,1
	2,00	2	1,2	1,4	3,6
	3,00	3	1,9	2,1	5,7
	4,00	5	3,1	3,6	9,3
	5,00	17	10,5	12,1	21,4
	6,00	14	8,6	10,0	31,4
	7,00	16	9,9	11,4	42,9
	8,00	30	18,5	21,4	64,3
	9,00	50	30,9	35,7	100,0
	Total	140	86,4	100,0	
Missing	System	22	13,6		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral dels companys de feina actualment [ccoara]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	3,1	3,4	3,4
	2,00	1	,6	,7	4,1
	3,00	6	3,7	4,1	8,2
	4,00	1	,6	,7	8,8
	5,00	19	11,7	12,9	21,8
	6,00	11	6,8	7,5	29,3
	7,00	25	15,4	17,0	46,3
	8,00	23	14,2	15,6	61,9
	9,00	56	34,6	38,1	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1^a setmana del PL [cpl1se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,2	1,4	1,4
	2,00	1	,6	,7	2,0
	3,00	1	,6	,7	2,7
	4,00	2	1,2	1,4	4,1
	5,00	1	,6	,7	4,8
	6,00	4	2,5	2,7	7,5
	7,00	8	4,9	5,4	12,9
	8,00	20	12,3	13,6	26,5
	9,00	108	66,7	73,5	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2^a setmana del PL [cpl2se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	3,1	3,4	3,4
	3,00	1	,6	,7	4,1
	4,00	2	1,2	1,4	5,5
	5,00	6	3,7	4,1	9,7
	6,00	7	4,3	4,8	14,5
	7,00	18	11,1	12,4	26,9
	8,00	33	20,4	22,8	49,7
	9,00	73	45,1	50,3	100,0
	Total	145	89,5	100,0	
Missing	System	17	10,5		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on mes del PL [cpl2me]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	4,9	5,7	5,7
	2,00	5	3,1	3,6	9,3
	3,00	6	3,7	4,3	13,6
	4,00	5	3,1	3,6	17,1
	5,00	22	13,6	15,7	32,9
	6,00	16	9,9	11,4	44,3
	7,00	23	14,2	16,4	60,7
	8,00	21	13,0	15,0	75,7
	9,00	34	21,0	24,3	100,0
	Total	140	86,4	100,0	
Missing	System	22	13,6		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral del PL actualment [cplara]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	17	10,5	11,6	11,6
	2,00	11	6,8	7,5	19,0
	3,00	12	7,4	8,2	27,2
	4,00	12	7,4	8,2	35,4
	5,00	21	13,0	14,3	49,7
	6,00	11	6,8	7,5	57,1
	7,00	17	10,5	11,6	68,7
	8,00	19	11,7	12,9	81,6
	9,00	27	16,7	18,4	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Missing	System	15	9,3		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1^a setmana de l'empresari [cemlse]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	24	14,8	18,5	18,5
	2,00	11	6,8	8,5	26,9
	3,00	9	5,6	6,9	33,8
	4,00	4	2,5	3,1	36,9
	5,00	25	15,4	19,2	56,2
	6,00	14	8,6	10,8	66,9
	7,00	11	6,8	8,5	75,4
	8,00	13	8,0	10,0	85,4
	9,00	19	11,7	14,6	100,0
	Total	130	80,2	100,0	
Missing	System	32	19,8		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2^a setmana de l'empresari [cem2se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	23	14,2	17,8	17,8
	2,00	13	8,0	10,1	27,9
	3,00	14	8,6	10,9	38,8
	4,00	6	3,7	4,7	43,4
	5,00	23	14,2	17,8	61,2
	6,00	14	8,6	10,9	72,1
	7,00	13	8,0	10,1	82,2
	8,00	10	6,2	7,8	89,9
	9,00	13	8,0	10,1	100,0
	Total	129	79,6	100,0	
Missing	System	33	20,4		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on mes de l'empresari [cem2me]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	26	16,0	20,6	20,6
	2,00	20	12,3	15,9	36,5
	3,00	6	3,7	4,8	41,3
	4,00	8	4,9	6,3	47,6
	5,00	23	14,2	18,3	65,9
	6,00	13	8,0	10,3	76,2
	7,00	8	4,9	6,3	82,5
	8,00	11	6,8	8,7	91,3
	9,00	11	6,8	8,7	100,0
	Total	126	77,8	100,0	
Missing	System	36	22,2		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral de l'empresari actualment [cemara]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	31	19,1	23,5	23,5
	2,00	18	11,1	13,6	37,1
	3,00	10	6,2	7,6	44,7
	4,00	5	3,1	3,8	48,5
	5,00	26	16,0	19,7	68,2
	6,00	8	4,9	6,1	74,2
	7,00	14	8,6	10,6	84,8
	8,00	8	4,9	6,1	90,9
	9,00	12	7,4	9,1	100,0
	Total	132	81,5	100,0	
Missing	System	30	18,5		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1ª setmana de la família [cfalse]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	15	9,3	12,4	12,4
	2,00	8	4,9	6,6	19,0
	3,00	8	4,9	6,6	25,6
	4,00	4	2,5	3,3	28,9
	5,00	14	8,6	11,6	40,5
	6,00	5	3,1	4,1	44,6
	7,00	13	8,0	10,7	55,4
	8,00	16	9,9	13,2	68,6
	9,00	38	23,5	31,4	100,0
	Total	121	74,7	100,0	
Missing	System	41	25,3		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2^a setmana de la família [cfa2se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	15	9,3	12,7	12,7
	2,00	8	4,9	6,8	19,5
	3,00	9	5,6	7,6	27,1
	4,00	4	2,5	3,4	30,5
	5,00	11	6,8	9,3	39,8
	6,00	9	5,6	7,6	47,5
	7,00	12	7,4	10,2	57,6
	8,00	17	10,5	14,4	72,0
	9,00	33	20,4	28,0	100,0
	Total	118	72,8	100,0	
Missing	System	44	27,2		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on mes de la família [cfa2me]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	15	9,3	13,0	13,0
	2,00	8	4,9	7,0	20,0
	3,00	15	9,3	13,0	33,0
	4,00	2	1,2	1,7	34,8
	5,00	14	8,6	12,2	47,0
	6,00	10	6,2	8,7	55,7
	7,00	13	8,0	11,3	67,0
	8,00	11	6,8	9,6	76,5
	9,00	27	16,7	23,5	100,0
	Total	115	71,0	100,0	
Missing	System	47	29,0		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral de la família actualment [cfaara]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	13	8,0	10,7	10,7
	2,00	13	8,0	10,7	21,3
	3,00	8	4,9	6,6	27,9
	4,00	5	3,1	4,1	32,0
	5,00	17	10,5	13,9	45,9
	6,00	9	5,6	7,4	53,3
	7,00	17	10,5	13,9	67,2
	8,00	8	4,9	6,6	73,8
	9,00	32	19,8	26,2	100,0
	Total	122	75,3	100,0	
Missing	System	40	24,7		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1^a setmana d'altres agents [cal1se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,2	13,3	13,3
	3,00	4	2,5	26,7	40,0
	4,00	1	,6	6,7	46,7
	5,00	1	,6	6,7	53,3
	6,00	3	1,9	20,0	73,3
	9,00	4	2,5	26,7	100,0
	Total	15	9,3	100,0	
Missing System		147	90,7		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2^a setmana d'altres agents [cal2se]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,6	6,7	6,7
	3,00	3	1,9	20,0	26,7
	4,00	3	1,9	20,0	46,7
	5,00	1	,6	6,7	53,3
	6,00	4	2,5	26,7	80,0
	9,00	3	1,9	20,0	100,0
	Total	15	9,3	100,0	
Missing System		147	90,7		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on mes d'altres agents [cal2me]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,6	6,7	6,7
	2,00	1	,6	6,7	13,3
	3,00	2	1,2	13,3	26,7
	4,00	3	1,9	20,0	46,7
	5,00	1	,6	6,7	53,3
	6,00	4	2,5	26,7	80,0
	7,00	1	,6	6,7	86,7
	9,00	2	1,2	13,3	100,0
	Total	15	9,3	100,0	
Missing System		147	90,7		
Total		162	100,0		

- Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral d'altres agents actualment [calara]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,6	6,7	6,7
	2,00	2	1,2	13,3	20,0
	3,00	1	,6	6,7	26,7
	4,00	3	1,9	20,0	46,7
	5,00	3	1,9	20,0	66,7
	6,00	3	1,9	20,0	86,7
	9,00	2	1,2	13,3	100,0
	Total	15	9,3	100,0	
Missing System		147	90,7		
Total		162	100,0		

- 8. Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques? [c14]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	80	49,4	51,3	51,3
	No	76	46,9	48,7	100,0
	Total	156	96,3	100,0	
Missing	System	6	3,7		
Total		162	100,0		

- Tipologia d'algunes estratègies o millores [C14TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Millorar productivitat	1	3	3,1	4,5
Planificació organització de la feina	2	28	29,2	41,8
Rendiment	3	5	5,2	7,5
Estratègia d'aprenentatge de tasques	4	26	27,1	38,8
Orientació	5	9	9,4	13,4
Increment del temps de suport	6	4	4,2	6,0
Comportament laboral adequat	7	7	7,3	10,4
Activitatss formatives	8	4	4,2	6,0
Habilitats d'autonomia social	9	7	7,3	10,4
Activitats indirectes	10	3	3,1	4,5
		-----	-----	-----
	Total responses	96	100,0	143,3

95 missing cases; 67 valid cases

- Amb quina regularitat a la proposta de millora [Group \$C14DFTO]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
1 vegada	1	30	30,6	42,3
Entre 2 a 4 vegades	2	27	27,6	38,0
Més de 5 vegades	3	14	14,3	19,7
Normalment proposa alternatives	4	27	27,6	38,0
		-----	-----	-----
	Total responses	98	100,0	138,0

91 missing cases; 71 valid cases

- Ha ensenyat el company de treball tasques al treballador amb necessitat de suport sense l'ajut del PL? [c15a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	134	82,7	87,0	87,0
	No	20	12,3	13,0	100,0
	Total	154	95,1	100,0	
Missing	System	8	4,9		
Total		162	100,0		

- Tipologia de la tasca [Group \$C15BTOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Millorar comportament	1	9	3,0	6,8
Organització del treball	2	48	16,1	36,1
Canvi aprenentatge de tasques	3	171	57,4	128,6
Accessibilitat	4	2	,7	1,5
Millora del ritme treball	5	2	,7	1,5
Informació de l'empresa	6	7	2,3	5,3
Iniciativa predisposició a la feina	7	16	5,4	12,0
Orientació espai temps	8	17	5,7	12,8
Ús màquines eines	9	24	8,1	18,0
Habilitats socials	10	2	,7	1,5
		-----	-----	-----
	Total responses	298	100,0	224,1

29 missing cases; 133 valid cases

- 10.El temps que has dedicat al treballador amb necessitat de suport ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària? [c16]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No, no ha afectat	108	66,7	68,8	68,8
	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	36	22,2	22,9	91,7
	Si, ha afectat negativament	13	8,0	8,3	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Tipologia de les dificultats en quan al rendiment (quan han afectat negativament) [c16a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baixa producció	3	1,9	42,9	42,9
	Elevat temps suport	3	1,9	42,9	85,7
	Baixa producció ocasional	1	,6	14,3	100,0
	Total	7	4,3	100,0	
Missing	System	155	95,7		
Total		162	100,0		

- Tipologia de les dificultats en quan al rendiment (quan ha suposat a la llarga una millora en el rendiment) [c16b]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Importància temps de suport	5	3,1	19,2	19,2
	Progrés lent	2	1,2	7,7	26,9
	Importància del treball conjunt	3	1,9	11,5	38,5
	Baix rendiment inicial evolució+	11	6,8	42,3	80,8
	Adequat rendiment	5	3,1	19,2	100,0
	Total	26	16,0	100,0	
Missing	System	136	84,0		
Total		162	100,0		

- 11. Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)? [c17]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No afecta	69	42,6	43,9	43,9
	Augment mínim	15	9,3	9,6	53,5
	Augment mig	31	19,1	19,7	73,2
	Alt augment	42	25,9	26,8	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Tipologia de la valoració [c17a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Per proporcionar oportunitats	9	5,6	13,6	13,6
	Enriqueix la cultura de l'empresa	2	1,2	3,0	16,7
	Afavoreix normalització i integració	10	6,2	15,2	31,8
	Responsabilitat social	21	13,0	31,8	63,6
	Imatge positiva pels clients	2	1,2	3,0	66,7
	Participació social	10	6,2	15,2	81,8
	Valoració positiva dels treballadors	9	5,6	13,6	95,5
	Reconeixement social	2	1,2	3,0	98,5
	Incentivació	1	,6	1,5	100,0
	Total	66	40,7	100,0	
Missing	System	96	59,3		
Total		162	100,0		

- 12. I per tu, el fet de comptar amb un treballador amb necessitat de suport ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària? [c18]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	136	84,0	87,7	87,7
	No	19	11,7	12,3	100,0
	Total	155	95,7	100,0	
Missing	System	7	4,3		
Total		162	100,0		

- 13. Has parlat amb altres membres de l'empresa sobre aspectes relatius a aquesta experiència d'integració laboral? [c19]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	130	80,2	82,8	82,8
	No	27	16,7	17,2	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

- Has parlat sobre l'oportunitat de treball que aquest treballador obté [c20a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	94	58,0	71,8	71,8
	No	37	22,8	28,2	100,0
	Total	131	80,9	100,0	
Missing	System	31	19,1		
Total		162	100,0		

- Has parlat sobre la dificultat que comporta a l'organització [c20b]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	22	13,6	16,8	16,8
	No	109	67,3	83,2	100,0
	Total	131	80,9	100,0	
Missing	System	31	19,1		
Total		162	100,0		

- Has parlat sobre el temps que requereix per a l'aprenentatge [c20c]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	50	30,9	38,2	38,2
	No	81	50,0	61,8	100,0
	Total	131	80,9	100,0	
Missing	System	31	19,1		
Total		162	100,0		

- Has parlat sobre els progressos que va adquirint amb l'aprenentatge de tasques [c20d]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	106	65,4	80,9	80,9
	No	25	15,4	19,1	100,0
	Total	131	80,9	100,0	
Missing	System	31	19,1		
Total		162	100,0		

- Has parlat sobre la importància del teu paper com a company directe de treball [c20e]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	55	34,0	42,0	42,0
	No	76	46,9	58,0	100,0
	Total	131	80,9	100,0	
Missing	System	31	19,1		
Total		162	100,0		

- Has parlat sobre el paper que juga el preparador laboral [c20f]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	56	34,6	43,1	43,1
	No	74	45,7	56,9	100,0
	Total	130	80,2	100,0	
Missing	System	32	19,8		
Total		162	100,0		

- Has parlat sobre altres qüestions [c20g]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	13	8,0	10,5	10,5
	No	111	68,5	89,5	100,0
	Total	124	76,5	100,0	
Missing	System	38	23,5		
Total		162	100,0		

- 14. Has participat en activitats o en esdeveniments fora de l'àmbit laboral amb el teu company de feina? [c21a]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	68	42,0	44,4	44,4
	No	85	52,5	55,6	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Missing	System	9	5,6		
Total		162	100,0		

- Amb quina freqüència hi has participat? [c21b]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Entre 2-4 vegades per setmana	1	,6	1,4	1,4
	1 vegada per setmana	7	4,3	9,5	10,8
	1 vegada al mes	7	4,3	9,5	20,3
	Esporàdiques	59	36,4	79,7	100,0
	Total	74	45,7	100,0	
Missing	System	88	54,3		
Total		162	100,0		

- Tipologia de les actvs [Group \$C21TOT]

Category label	Code	Count	Pct of Responses	Pct of Cases
Celebracions d'empresa	1	49	47,1	73,1
Sortides amb els companys	2	25	24,0	37,3
Activitats d'esport	3	5	4,8	7,5
Associacions / clubs	4	2	1,9	3,0
Esdeveniments personals	5	17	16,3	25,4
Esdeveniments culturals	6	6	5,8	9,0
		-----	-----	-----
	Total responses	104	100,0	155,2

95 missing cases; 67 valid cases

- 15. Has assessorat o orientat al treballador amb necessitat de suport en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina? [c22]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	92	56,8	59,0	59,0
	No	64	39,5	41,0	100,0
	Total	156	96,3	100,0	
Missing	System	6	3,7		
Total		162	100,0		

- 16. I ell, t'ha assessorat o orientat en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina? [c23]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	15	9,3	21,1	21,1
	No	56	34,6	78,9	100,0
	Total	71	43,8	100,0	
Missing	System	91	56,2		
Total		162	100,0		

- 17. Has parlat alguna vegada amb els familiars o tutors del teu company de treball sobre qüestions relacionades amb la feina? [c24]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No, sempre parlo amb el PL	103	63,6	66,0	66,0
	No, poques vegades	29	17,9	18,6	84,6
	Si, sempre que ho considero oportú	24	14,8	15,4	100,0
	Total	156	96,3	100,0	
Missing	System	6	3,7		
Total		162	100,0		

- 18. I ells (amb referència als familiars o tutors) han contactat amb tu alguna vegada sobre qüestions relacionades directa o indirectament amb la feina? [c25]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si, sempre que ho considero oportú	14	8,6	8,9	8,9
	Normalment parlen amb el supervisor	9	5,6	5,7	14,6
	Algunes vegades	29	17,9	18,5	33,1
	No, mai	105	64,8	66,9	100,0
	Total	157	96,9	100,0	
Missing	System	5	3,1		
Total		162	100,0		

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- *Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos por el que se establece un plan de medidas urgentes para el empleo de las personas con discapacidad.* Madrid, 15 de octubre de 1997.
- AINSCOW, M. (2001) *Desarrollo de escuelas inclusivas. Ideas propuestas y experiencias para mejorar las instituciones escolares.* Madrid. Narcea, S.A. de Ediciones.
- ÁLVARO, M. (1997): "Principios psicométricos de la evaluación psicológica". A G. Buela-Casal, J. C. Sierra (Dir.): *Manual de evaluación psicológica. Fundamentos, técnicas y aplicaciones.* Madrid. Siglo XXI España Editores.
- AMMERMAN, R. T. (1997): "Nuevas tendencias en investigación sobre discapacidad". A M. A. Verdugo *et al.* [Comp.]: *Actas de las II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad.* Salamanca. Instituto Universitario en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca. [En línea], <http://www3.usal.es/inico/investigacion/jornadas/jornada2/confer/con1.html> [Consulta: 14/01/2000]
- ANASTASI, A. (1986). "Intelligence as a quality of behaviour". A R. J. Sternberg i D. K. Detterman (Eds.). *What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition.* (pp. 19-22) Noorwood, NJ. Ablex.
- ANGULO RASCO, J. F. (1990): "El problema de la credibilidad y el lugar de la triangulación en la investigación interpretativa: un análisis metodológico". A J. B. Martínez Rodríguez [Comp.] *Hacia un enfoque interpretativo de la enseñanza.* Granada. Universidad de Granada, pp. 95-110.
- ARNAIZ SÁNCHEZ, P. (1997). "Integración, segregación, inclusión". A P. Arnaiz Sánchez i R. de Haro Rodríguez (Ed.): *10 años de integración en España.* Murcia: Servicio de Publicaciones de la Universidad, pp. 313-353.
- BANK-MIKKELSEN, N. E. (1975): "El principio de normalización". *Siglo Cero*, Núm. 37, pp. 16-214.
- BANKS, B., CHARLESTON, S., GROSSI, T. I MANK, D. (2001): "Workplace supports, job performance and integration outcomes for people with psychiatric disabilities". *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 17(1), pp. 389-396.
- BARDÍN, L. (1986): *Análisis de contenido.* Madrid. Ediciones Akal.
- BELCHER, R. I SMITH, M. (1994): "Coworker attitudes towards employees with autism". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 4, pp. 29-36.
- BELLVER, F. (1997): "The role of the job coach as facilitator of natural support". Ponència presentada en la '3rd Conference of the EUSE (European Union of Supported Employment)'. Organitzada per The Norwegian Union Of Supported Employment.
- BELLVER, F. (1998): "El empleo con apoyo en España". *Siglo Cero*. Vol.25(3), pp. 38-57.
- BELLVER, F. (2001): "Quinze anys de treball amb suport a Europa". Palma de Mallorca *Revista Alimara*. Edit. Consell de Mallorca. Núm. 48, pp. 65-73.
- BELLVER, F. I SERRA, F. (2002): "El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo". *Siglo Cero*, Vol. 33(1), pp. 5-14.
- BELLVER, F., BORNAS, X., SANS, A. I MASSANET, E. (1998). "The inclusion continuous

- quality improvement (ICQI©) system in action”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, pp. 195-202.
- BELLVER, F., SERRA, F., MOLL, B. I ROSSELLÓ, R. (1993): "El empleo con apoyo un recurso eficaz para la inserción socio-laboral de personas con minusvalía". *Siglo Cero*, Vol. 24(3), pp.15-24.
 - BEYER, S., KILSBY, M. I FELCE, D. (2003). "El impacto de la organización y de los apoyos naturales sobre los resultados de empleo con apoyo". A M. A. Verdugo i B. Jordán de Urríes (Coords.). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. IV Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca. Amarú Ediciones, pp. 147-160.
 - BEYER, S., MANK, D., MCDONALD, R., O'BRYAN, A. I WALSH, P. N. (1997). *Inclusio. Continuous quality improvement for supported employment. Final Report*. The London Borough of Waltham Forest.
 - BROOKE, V., WEHMAN, P., INGE, K. I PARENT, W. (1997): "Supported employment: a customer-driven approach". A V. Brooke, K. Inge, A. J. Armstrong, i P. Wehman [Eds.] *Supported Employment Handbook: A Customer-driven Approach for Persons with Significant Disabilities*. Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research & Training Center on Supported Employment. Richmond, Virginia, pp. 1-20.
 - BUENDÍA, L., COLÁS, P. I HERNÁNDEZ, F. (1998): *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid. McGraw-Hill Interamericana de España.
 - BULLIS, M.; FREDERICKS, H.D.B.; LEHMAN, C.; PARIS, K.; CORBITT, J. Y JOHNSON, B. (1994). Description and evaluation of the job designs project for adolescents with emotional or behavior disorders. *Behavior Disorder*. Vol. 19(4), pp. 254-268.
 - BURKE-HARRISON, S. I SMULL, M. (1992). *Supporting People with Severe Reputations in the Community* National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services Inc, Virginia.
 - BUTTERWORTH, J. STEERE, D. E. I WHITNEY-THOMAS, J. (1997). "Using person-centered planning to address personal quality of life". A R. L. Schalock (Ed.). *Quality of life. Volume II: Application to persons with disabilities*. Washington, DC. American Association on Mental Retardation.
 - BUTTERWORTH, J., HAGNER, D., KIERNAN, W., I SCHALOCK, R. (1996): "Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and practice". *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 21(3), pp. 103-113.
 - BUTTERWORTH, J., HAGNER, D., HELM, D.T. I WHELLEY, T.A. (2000): "Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults". *Mental Retardation*, 38(4), pp. 342-353.
 - BUTTERWORTH, J., WHITNEY-THOMAS, J. I SHAW, D. (1997): "El cambiante papel de la instrucción basada en la comunidad: estrategias para facilitar apoyos en el lugar de trabajo". *Siglo Cero*. Vol. 28(3). Nº 171, pp. 15-24.
 - CABERO, J. *et al.* (2002): "Elaboración de un sistema categorial de análisis de contenido para analizar la imagen del profesor y la enseñanza e la prensa". A J. Cabero i F. Loscertales [Dirs.] (2002): *La investigación en medios de comunicación*. Sevilla. Universidad. [En línea]. <http://tecnologiaedu.us.es/revistaslibros/ANALISIS.htm> [Consulta: 02/02/2003]
 - CALAFAT, B. (2001): "Canvis i reptes de futur en la inserció laboral de les persones discapacitades amb necessitat de suport de Mallorca". *Alimara*, Núm. 48. Palma de Mallorca, pp. 35-42.

- CALEIDOSCOPIA (1997): *Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad(es). Estudio cualitativo*. Madrid. (2ª ed.). Ed. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.
- CALLAHAN, M.J. (1992): "Job site training and natural supports". En J. Nisbet (Ed.) *Natural supports in school, at work and in the community for people with severe disabilities*,. Baltimore. Paul H. Brookes Publishing Co., pp. 257-276.
- CALVO, M.I., SARTE, M.P., ORTIZ, M.C. I ANDRÉS, M.D. (1997). "Formación para la transición a la vida activa de las personas con discapacidad en Castilla y León". De M.A. Verdugo (coord.) *Actas de las II Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*,. Universidad de Salamanca-INICO-IMSERSO. Salamanca, pp. 525-538.
- CAMPBELL, D.T. I STANLEY, J.C. (1966): *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago, Ill.: Rand McNally & Co.
- CANALS, G.I DOMÈNECH, M. (1991): *Proyecto AURA. Una experiencia de integración laboral de jóvenes con Síndrome de Down*. Barcelona. Ediciones Milán.
- CASADO, D. (2001). "Conceptos sobre la discapacidad. Apuntes". *Boletín Real Patronato Sobre Discapacidad*, RPSD, Madrid, pp. 5-13
- CERMI, Comité Español de Representantes de Minusválidos (2000). *Un Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI*. Madrid. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales.
- CES – Consejo Económico y Social. (1995). *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*. Informe 5. Madrid.
- CHADSEY, J. G. I SHELDEN, D. L. (1998): *Promoting Social Relationships and Integration for Supported Employees in Work Settings*. [En línea] Washington. National Institute on Disability and Rehabilitation Research, Office of Special Education and Rehabilitative Service, Department of Education. <http://www.ed.uiuc.edu/sped/social.PDF> (Consulta 11/06/2002).
- CHADSEY-RUSCH, J. I RUSCH, F (1988): "Ecology of the workplace". De R. Gaylord-Ross (Ed.) *Vocational education for persons with special needs* (pp. 234-256). Mountain View, CA. Mayfield Publishing.
- COLECTIVO IOÉ (2003): *La inserción laboral de las personas discapacitadas*. Barcelona Fundació 'La Caixa'. Colección Estudios Sociales. Núm. 14. Edició electrònica [En línia] http://www.estudios.lacaixa.comunicacions.com/webes/estudis.nsf/wurl/pfes014cos_esp (Consulta 12/11/2003).
- COMITEE ON TERMINOLOGY AND CLASSIFICATION (2002). "Proposta d'una nova definició de retard mental: definició, classificació i sistemes de suport". *Suports*, Vol 6 (1), pp. 92-96. (Trad. de Sílvia Coll de l'original: AAMR. (2001). "Request for comments on Proposed New Edition of Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of Supports". *News & Notes*. Núm. 61.
- CONSELL INSULAR DE MALLORCA (1991): *Actas del I Simposium Internacional sobre Empleo con Apoyo*. Palma de Mallorca. Documentació no publicada.
- COOK, T. D. i REICHARDT, C. S. (1986): *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Ed. Morata. Madrid.
- COULTER, D. L. (1996). "Prevention as a form of support: implications for the new definition". *Mental Retardation*, 34(2), 108-116.
- DATLOW, M. (2000): "Estrategias exitosas en el empleo de personas con autismo". A

- GARCÍA-VILLAMISAR, D. [Ed.]: *El empleo con apoyo para personas con autismo*. Valencia. Promolibro, pp. 85-96.
- DE KETELE, J. M. (1980): *Observar para educar. Observación y evaluación de la práctica educativa*. Madrid. Ed. Aprendizaje-Visor.
 - DE MIGUEL, M. (1989): *Metodología de la investigación participante y desarrollo comunitario*. Jornadas de Educación Permanente. Gijón. UNED. A G. RODRÍGUEZ, J- GIL I E. GARCIA. (1996): *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga. Ediciones Aljibe.
 - DILEO, D. (1994): *Reach for the dream. Developing individual service plans for persons with disabilities*. Florida, Training Resource Network, Inc., St. Augustine.
 - DILEO, D., LUECKING, R., I HATHAWAY, S. (1995): *Natural supports in action: strategies to facilitate employer supports of workers with disabilities*. Florida. Training Resource Network, Inc., pp. 82.
 - DILEO, D., MCDONALD, R. I KILLAN, S. (1996): "Association for persons in supported employment ethical guidelines for professionals in supported employment". [En línea] APSE, Association for Persons in Supported Employment, <http://www.apse.org/ethics.html> (Consulta 23/10/2000)
 - DYSON, A. (2001). "Dilemas, contradicciones y variedades en la inclusión". A M. A. Verdugo i F. Borja de Urríes (Coord.) *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad*. Salamanca. Amaru Ediciones. (pp. 145-160).
 - EBERSOLD, S. (1992): "Le travailleur handicapé: de l'invalide à l'exclu". *Les Cahiers du CTNERHI*, N° 65-66.
 - ELLIOTT, J. (2000): *La investigación-acción en educación*. 4ª Ed. Madrid. Ediciones Morata.
 - ESTEBAN LEJARRETA, R. (2000): "Marco legislativo en relación al empleo de personas con discapacidad". Actas del V Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Murcia. FEAPS Región de Murcia.
 - EVERSON, J. M. (1992): "Glossary of Supported Employment Terms and Concepts". A P. Wehman, P. Sale, i W. Parent, [Eds.] *Supported Employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Andover Medical Publishers. USA.
 - FABIAN, E., LUECKING, R., I TILSON, G. (1995): "Employer and rehabilitation personnel perspectives on hiring persons with disabilities: Implications for job development". *Journal of Rehabilitation*, 61, pp.42-49.
 - FABIAN, E.S., I LEUCKING, R.G. (1991). "Doing it the company way: Using internal company supports in the workplace". *Journal of Applied Rehabilitation Counselling*, 22 (2), pp. 2-11.
 - FABIAN, EDELMAN I LEEDY (1993): "Linking workers with severe disabilities to social supports in the workplace: Strategies for addressing barriers". *Journal of Rehabilitation*, 59 (3),29, 34.
 - FEAPS ANDALUCIA (2001): *Las competencias sociales y la inclusión en el mercado Laboral*. Sevilla. Edita FEAPS, Confederación Andaluza de Organizaciones a favor de Personas con Retraso Mental.
 - FERNÁNDEZ, S. (1996): "Integración laboral de personas con discapacidad. Estudio de encuesta sobre estándares de calidad profesional". *Siglo Cero*. Vol. 27(4), pp. 27-36.
 - FERNÁNDEZ, S. [Dir] (1997): *Guía de integración laboral para personas con discapacidad*.

Estándares de calidad. Madrid, Ed. IMSERSO.

- FERNÁNDEZ, S., CABO, J., I GARCÍA, J. A. (1999): *Analizando la calidad de vida: calidad de vida calidad del servicio*. Madrid. Ed. IMSERSO. Manual traduït i adaptat de l'original, California Department of Developmental Services (1996): *Looking at life quality. Visitor's handbook*.
- FOREST, M., I LUSTHAUS, E. (1990). "Everyone belongs with MAPS action planning system". *Teaching Exceptional Children* , 22, pp. 32-35.
- FREEDMAN, R. I FESKO, SH. (1996): "The Meaning of Work in the Lives of People with Significant Disabilities: Consumer and Family Perspectives". *The Journal of Rehabilitation*, 62(3), pp.49-63.
- GALÁN, M^a T. (1995): "Alternativas de empleo para discapacitados psíquicos". *Siglo Cero*, Vol. 26(3), pp. 35-41
- GARCÍA FERRANDO, M. (1985): *Socioestadística. Introducción a la estadística en sociología*. Madrid. Alianza Editorial. Col Alianza Universidad Textos.
- GARCÍA, A. I VERA, A. (2002): "Factores psicosociales e integración laboral de personas con discapacidad psíquica". A M. A. Verdugo i F. B. Jordán de Urríes (Coord): *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. INICO. Salamanca, pp. 217-223.
- GARNER, H. I DIETZ, L. (1996). "Person-Centered Planning: Maps and Paths to the Future". *Severe Disabilities Technical Assistance Center* . Virginia Commonwealth University, Vol. 11(2), pp. 1-2
- GIEDENBACHER, Y., STADLER-VIDA, M., I STRÜMPPEL, CH. (2003): *Stakeholders' perspectives of quality in Supported Employment An evaluation manual*. Vienna. European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- GINÉ, C. (1998). "¿Hacia dónde va la integración?" *Cuadernos de Pedagogía*, Núm. 269, pp. 40-45.
- GOTTLIEB, B. H. (1983): *Social support strategies: Guidelines for mental health practice*. Beverly Hills, CA.: Sage.
- GROSSI, T., BANKS, B. I PINNYEI, D. (2001): "Facilitating job site training and supports: the envolving role of the job coach". De P. Wehman (Ed.): *Supported employment in business. Expanding the capacity of workers with disabilities*. St Augustine, Fl., Training Resource Network, pp. 75-91.
- HAGNER, D., BUTTERWORTH, J. I KEITH, G. (1995). "Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities". *Journal of The Association for Persons with Severe Handicaps*, 20, 110-120.
- HALL, B.L. I KASSAM, Y. (1988): "Participatory research". A J.P. Keeves [Ed.] *Educational research, methodology, and measurement. An international handbook*. New York. Pergamon, pp. 150-155.
- HEGARTY, S. (1996). "La educación especial en Europa". *Revista Española de Pedagogía*, 204, pp. 345-360.
- HEGARTY, S. (1996). "La educación especial en Europa". *Revista Española de Pedagogía*, 204, pp. 345-360.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. I BAPTISTA, P. (1998): *Metodología de la*

investigación. Segona Edició. México. McGraw-Hill Interamericana Editores.

- HOWARD, M., ROGAN, P. I JENARO, C. (1998): *Community Partnership Initiative*. Indiana Employment Initiative, Center for Community Living & Careers, Institute for the Study of Developmental Disabilities, Indiana University, Bloomington.
- HOWLIN, P. I MAHOOD, L. (2000): "Un programa de empleo con apoyo para adultos autistas de alto nivel o con Síndrome Asperger". A GARCÍA-VILLAMISAR, D. [Ed.]: *El empleo con apoyo para personas con autismo*. Valencia. Promolibro, pp. 97-118.
- HOWTON FORD, L. (1995). *Providing Employment Support for People with Long-Term Mental Illness*. Baltimore: Paul Brookes Publishing
- HUGHES, C., RUSCH, F., I CURL, R. (1990): "Extending individual competence, developing natural support, and promoting social acceptance". A F. Rusch [Ed.], *Supported employment: Models, methods, ans issues*. Sycamore, pp. 181-197.
- IMSERSO (1998): *Empleo con apoyo. Guía de buenas prácticas*. Madrid. Serie Experiencias Innovadoras y Buenas Prácticas, nº 2.
- IMSERSO. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1995): *Plan de acción para las personas con discapacidad*. Minusval, Madrid, separata, Jul-Ag.
- IMSERSO. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1998): *Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión de las personas con discapacidad*. Madrid. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría Gral. de Asuntos Sociales.
- INE (2002): "Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Encuesta de población activa del segundo trimestre de 2002". [en línea] http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6455/discapa_empleo.pdf (Consulta 15/11/2002)
- INGE, K. J., BARCUS, M. J. I EVERSON, J. M. (1988): "Developing inservice training programs for supported employment personnel". A P. Wehman i S. Moon [Eds.] (1988): *Vocational Rehabilitation and Supported Employment*. 1st ed. Paul H. Brookes Publishing Co., Inc., Baltimore, Maryland (USA), pp. 372.
- INGE, K., TILSON, G. (1997): "Ensuring Support Systems that Work: Getting Beyond the Natural Supports vs. Job Coach Controversy". A P. Wehman, J. Kregel i M. West [Ed.]: *Supported employment research: expanding competitive employment opportunities for persons with significant disabilities*. Virginia Commonwealth University, RRTC, pp. 155-166.
- JANESICK, V. J. (1994): "The dance of qualitative research design: metaphor, methodolatry, and meaning. A N.K. Denzin i Y.S. Lincoln (Eds.): *Handbook of qualitative research*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications (pp. 209-219).
- JENARO, C. (1999). "La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas". Actas III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. [En línea]. Salamanca. INICO. [Http://www3.usual.es/inico/investigacin/invesinico/transicion.htm](http://www3.usual.es/inico/investigacin/invesinico/transicion.htm) [Consulta: 30/04/2001]
- JENARO, C. (2002): "Empleo con apoyo en el contexto internacional: análisis de procesos y resultados". En M. A. Verdugo i B. Jordán de Urríes (Coords.) *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. INICO. Salamanca, (pp. 73-85).
- JIMEMEZ, A., VERDUGO, M. A., I JORDÁN DE URRÍES, B. (2000): *Informe sobre las políticas sociales y el empleo de personas con discapacidad en España. Situación actual e hitos fundamentales de la última década*. SID (Servicio de Información sobre Discapacidad) [En línea] Disponible: <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-1880/8.4.1-1880.doc> [Consulta:

12/05/2001].

- JOHNSTONE, D. (1998). *An introduction to disability studies*. London, David Fulton.
- KIERNAN, CH. (2000): “La participación de personas con problemas de aprendizaje en la investigación: orígenes y cuestiones”. *Siglo Cero*. Vol. 31(5), pp.. 11-18.
- KIERNAN, W. (2001). “Las diferentes facetas del apoyo en el empleo integrado para personas con discapacidades significativas”. A M. A., Verdugo, i B., Jordán de Urríes (Coord.): *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. Actas de las IV Jornadas Científicas de investigación sobre personas con discapacidad.*, pp. 51-67. Salamanca. Amaru Ediciones.
- KREGEL, J. (1992): “Consumer advocacy and supported employment: A vision for the future”. K. Brooke, M. Barcus i K. Inge (Eds.) Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center.
- KREGEL, J. (1994). “Natural supports and the job coach: an unnecessary dichotomy”. *Newsletter RRTC* (Fall) 1. Rehabilitation Research and Trainig Center at Verginia Commonwealth University.
- KREGEL, J. I SALE, P. (1988): "Preservice preparation of supported employment professionals". De P. Wehman I S. Moon, [Eds.] (1988): *Vocational Rehabilitation and Supported Employment*. Baltimore, 1st ed. Paul H. Brookes Publishing Co.
- LAMORAL, PH. (1996): *HELIO II. Guía europea de buena práctica. Hacia la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas*. Luxemburg, Comisión Europea, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- LEACH, S. (2002): “Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros”. De M. A. Verdugo i B. Jordán de Urríes. (Coords.) *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. INICO. Salamanca.
- LEE, M., STOREY, K., ANDERSON, J.L., GOETZ, L., I ZIVOLICH, Z. (1997). “The effect of mentoring versus job coach instruction on integration in supported employment settings”. *Journal of the Association of Persons with Severe Handicaps*, 22(3), 151-158.
- LEÓN, O., I MONTERO, I. (1999): *Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en psicología y educación*. (2ª ed.). Madrid. McGraw-Hill/Interamericana de España.
- LUCKASSON, R. I REEVE, A. (2001). “Denominar, definir y clasificar en el retraso mental”. *Siglo Cero*, Vol. 32(3), pp. 5-10. (Traducido por Javier Elorriaga).
- LUCKASSON, R., I SPITALNIK, D. (1994). *Political and programmatic shifts of the 1992 AAMR definition of mental retardation*. De M. L. Wehmeyer i N. Bolding (2000): “Autodeterminación en escenarios de vivienda y trabajo: un estudio de muestras igualadas en adultos con retraso mental”. *Siglo Cero*. Vol. 31(3), pp. 11-20.
- LUCKASSON, R., I REEVE, A. (2001). “Denominar, definir y clasificar en el campo del retraso mental”. *Siglo Cero*, Vol. 32(3), pp. 5-10.
- LUCKASSON, R., SCHALOCK, R. L, SNELL, M. E., I SPITALNIK, D. M. (1996). “The 1992 AAMR definition and preschool children: response from the Committee on Terminology and Classification”. *Mental Retardation*. (August), pp. 247-253
- MACCRAUGHRIN, W. B., ELLIS, W. K., RUSCH, F. R., I HEAL, L. W. (1993): “Cost-effectiveness of supported employment”. *Mental Retardation*, 31(1), 99. 41-48.
- MANK, D. (1996). “Valores y empleo para personas con discapacidad”. Vol. 29(4), pp. 5-10

- (trad. original per C. Jenaro: D. Mank, (1996) "Values and employment for people with disabilities". Cheshire Training Course on Supported Employment. Chesire, Dublin, England.
- MANK, D. (1998): "La evolución del rol de los empresarios en inserción laboral de las personas con discapacidad". *Revista Informativa*, Núm. 5. Edit. Centro de Dinamización Laboral de Personas con Discapacidad y/o Sensorial de IGON.
 - MANK, D. (2003). "Síntesis de una serie de investigaciones sobre la Tipicidad, los apoyos de compañeros de trabajo y los resultados de la calidad del empleo con apoyo.". De M. A. Verdugo i B. Jordán de Urríes (Coords.). *Investigación, innovación y cambio. V Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca. Amaru Ediciones, pp. 169-192.
 - MANK, D., CIOFFI, A. I YOVANOFF, P. (1997): "Analysis of typicalness of supported employment, jobs, natural supports, and wage and integration outcomes". *Mental Retardation*, 35(3), pp. 185-197.
 - MANK, D., CIOFFI, A. I YOVANOFF, P. (1998). "Employment outcomes for people with severe disabilities: opportunities for improvement". *Mental Retardation*, 36 (3), pp. 205-216.
 - MANK, D., CIOFFI, A. I YOVANOFF, P. (1999). "The impact of co-worker involvement with supported employees on wage and integration outcomes.". *Mental Retardation*, 37 (5), pp. 383-394.
 - MANK, D., CIOFFI, A. I YOVANOFF, P. (2000): "Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes". *Mental Retardation*, 38(6), pp. 506-516.
 - MANK, D., CIOFFI, A., I YOVANOFF, P. (1997b): "Patterns of support for employees with severe disabilities". *Mental Retardation*, 35 (6), 433-447.
 - MANK, D., CIOFFI, A., I YOVANOFF, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35 (3), pp. 185-197.
 - MANK, D., PHILLIPS, T. I STILES, K. (1998): *Introductory module supported employment*. Cheshire Training Course on Supported Employment. Chesire, Dublin, England. (No publicat)
 - MARTÍNEZ, S. (2001): "Valores de referencia: los centros y servicios para el empleo como nodulos para la inclusión y la calidad". A M. A. Verdugo i B. Jordán de Urríes (Coords.). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. IV Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca. Amaru Ediciones, (pp. 219-243).
 - MARTORELL, J. (1994): "Programa empleo con apoyo, experiencia de integración laboral en la empresa ordinaria con minusvalía". AM^a C. Ortiz González (Coord.) *Integración sociolaboral de las personas con minusvalía*. Madrid. Ed. Fundación Mapfre Medicina, pp. 315-326.
 - MCGREGOR, G. I VOGELSBERG, R. T. (1998). *Inclusive schooling practices: pedagogical and research foundations*. Allegheny, NY. University of Health Sciences.
 - MENCHETTI, B. I FLYNN, C. (1993): "Empleo con apoyo: nuevas direcciones para la evaluación profesional". *Siglo Cero*, Vol. 25(3), pp. 5-19. Traducción de C. Jenaro de l'original (1989): "Supported employment: new directions for vocational evaluation". De Rusch (Ed.) *Supported employment*. Illinois, Sycamore Publishing Company of Champaign.
 - MENCHETTI, B. I RUSCH, F. (1988): "Vocational evaluation and eligibility for rehabilitation services". De P. Wehman i S. Moon (Eds.): *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore, Paul H. Brookes Publishing Co.

- MOON, S., GOODALL, P., BARCUS, M. I BROOKE, V. (1986): *The supported work model of competitive employment for citizens with severe handicaps: a guide for job trainers*. Richmond. Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center (RRTC).
- MOON, S., INGE, K., WEHMAN, P., BROOKE, V. I BARCUS, M. (1990): *Helping persons with severe mental retardation get and keep employment*. Baltimore, Ed. Paul H. Brookes.
- MORGAN, (1999): "Beyond dreams to ambition. creating employment outcomes". *Common Sense*. Center for Self-Determination. [En línia] Disponible: <http://www.self-determination.com/publications/employment.htm> [Consulta: 12/02/2003].
- MOUNT, B. I ZWERNIK, K. (1988): *It's never too early. It's never too late. A booklet about personal futures planning*. Minnesota. Metropolitan Council. Publication Num. 421.
- MOWBRAY, C.T., BYBEE, D., HARRIS, S.N. I MCCROHAN, N. (1995): "Predictors of work status and future work orientation in people with a psychiatric disability". *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 19(2), 17-29.
- MUNTANER, J. (2001): *La persona con retraso mental. Bases para su inclusión social y educativa. Guía para padres y educadores*. Málaga. Ediciones Aljibe.
- MUNTANER, J. J. (1999). "La inclusió d'alumnes amb nee a l'ESO: un obstacle o un motiu per millorar la pràctica educativa". *Revista ARCA*, N° 9, Palma de Mallorca, pp. 39-44.
- MUÑOZ ADÁNEZ, A. (1990): *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis Doctoral*. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- MURPHY, S., ROGAN, P. (1996): *Developing Natural Supports in the Workplace: A Practitioner's Guide*. Florida. Training Resource Network, Inc., pp.109
- NEWTON, J., HORNER, R. H., ARD, J., LEBARON, N. I SAPPINGTON, G. (1995): "Un modelo conceptual para mejorar la vida social de los individuos con retraso mental". *Siglo Cero*. Vol. 26(6), pp.5-13. (Trad. de Jordán de Urríes, B., publicat originalment en: Newton, J. S., Horner, R. H., Ard, Jr., W. R., LeBaron, N. i Sappington, G. (1994): "A conceptual model for improving the social life of individuals with mental retardation". *Mental Retardation*, 32, 6, 393-402).
- NISBET, J. (1992). *Natural supports in school, at work and in the community for people with severe disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul Brookes Publishing Co.
- NISBET, J. I HAGNER, D. (1988): "Natural supports in the workplace: a reexamination of supported employment". *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13, 260-267.
- O 'BRIEN, J. I O 'BRIEN, L. C. (2000): "The Origins of Person Centered Planning: A Community of Practice Perspective". [En línia]. Syracuse University for the Research and Training Center on Community Living. http://soeweb.syr.edu/thechp/PCP_History.pdf [Consulta: 17/02/2003]
- O'BRIEN, J. (s.d.). "The Genius of the Principle of Normalization". A R. Flynn i R. LeMay (Ed.). *A quarter-century of normalization and social role valorization: Evolution and impact*. Ottawa: Univerity of Ottawa Press. [En línia] Responsive Systems Associates, INFO FILE <http://soeweb.syr.edu/thechp/Genius.pdf> [Consulta: 12/12/2002], pp. 1-10.
- O'BRIEN, J. (1985): "Dignificación de las personas e integración en la comunidad en los programas de atención". *Siglo Cero*, N° 102, pp. 51-60.
- O'BRYAN, A. (2002): "Más allá del objetivo laboral: cómo una visión de la integración plena

- replantea la evaluación del empleo con apoyo”. En M. A. Verdugo i B. Jordán de Urríes (coords.) *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. INICO. Salamanca, (pp. 35-49).
- OHTAKE, Y., I CHADSEY, J.G. (1999): “Social Disclosure Among Coworkers Without Disabilities in Supported Employment Settings”. *Mental Retardation*, Vol. 37, No. 1, pp. 25-35.
 - OLIVER, M. (1992): “Changing the social relations in research production”. *Disability, Handicap and Society*. Núm. 7, pP. 157-169.
 - OMS - Organización Mundial de la Salud, (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*, Madrid. IMSERSO.
 - ORTIZ, M^a C. (2000). “Hacia una educación inclusiva. La educación especial ayer, hoy y mañana”. *Siglo Cero*, Vol. 31(1), pp. 5-11.
 - PALLISERA, M., VALLS, M.J., VILA, M., CARDONA, M., JIMÉNEZ, P. I RIUS, M. (2002): “Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidad. Aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Cataluña”. A Verdugo, M.A i Jordán de Urríes, F. B (Coord): *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. INICO. Salamanca, pp. 201-223.
 - PALLISERA, M^a (1995): “La integración de las personas con discapacidad psíquica en el sistema laboral ordinario. El papel y la formación del profesional de intervención directa en los proyectos de integración”. M.A. Verdugo et al. [compiladores]: *Actas de las I Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad*. Salamanca, INICO, Universidad de Salamanca
 - PANCSOFAR, E. L. I STEERE, D.E. (1997): “El proceso P.E.C.C.A.A.: Dimensiones críticas de la evaluación basada en la comunidad“. *Siglo Cero*. Vol. 28(3), pp. 5-14
 - PANTANO, L. (2003): “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF): la versión en lengua española”. *Siglo Cero*, Vol. 34(1), pp.27-43.
 - PARENT, W., KREGEL, J. I WEHMAN, P. (1991): “Measuring the Social Integration Of Supported Employment Workers”. *Journal of Vocational Rehabilitation*. January. pp. 35-47.
 - PARENT, W., KREGEL, J., METZLER, HELEN M. D. I TWARDZIK, G. (1992): “La integración social en el trabajo. Análisis de las actividades de interacción de los trabajadores con deficiencia mental y sus compañeros de trabajo”. *Siglo Cero*, Núm. 144, pp. 24-29.
 - PEARPOINT, J., O'BRIEN, J., I FOREST, M. (1993). *Path: A workbook for planning possible positive futures: Planning alternative tomorrows with hope for schools, organizations, businesses, families*. Toronto: Inclusion Press.
 - PEPPER, S. C. (1942). *World hypotheses*. Berkeley, CA. University of California Press
 - PÉREZ GÓMEZ, A. (1992): "Comprender la enseñanza en la escuela. Modelos metodológicos de investigación educativa". A Gimeno Sacristán i A. Pérez Gómez. *Comprender y transformar la enseñanza*. Ed. Morata. Madrid, pp.115-136
 -
 - PERRIN, B. (1989): “Ideas falsas sobre el principio de normalización”. *Siglo Cero*, Núm. 121, pp. 44-45.
 - PIZARRO, N. (1979): *Metodología sociológica y teoría lingüística*. Madrid. Alberto Corazón.
 - PROSSER, H., I MOSS, S. (1996): “Informal care networks of older workers with an

- intellectual disability". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 9(1), pp. 17-30.
- REVELL, G., KREGEL, J., WEHMAN, P., I BOND, G. R. (2000): "Cost effectiveness of supported employment programs: what we need to do to improve outcomes". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 14 (1), pp. 173-178.
 - RHODES, L., SANDOW, D., MANK, D., BUCKLEY., J. I ALBIN, J. (1991): "Expanding the role of employers in supported employment". *JASH*. Vol. 16(4), 213-217.
 - RODRÍGUEZ, P. [Coord.] (2002). *De los centros ocupacionales hacia los centros de apoyo a la integración*. Documentos de Política Social. Oviedo. Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Asuntos Sociales.
 - RODRÍGUEZ, G., GIL, J., I GARCIA, E. (1996): *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga. Ediciones Aljibe.
 - ROGAN, P., BANKS, B. I HOWARD, M. (1999). "Workplace supports in practice". A G. Revell, K. I. Inge, D. Mank i P. Wheman (Eds.). *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium*. Richmond, Supported Employment Consortium (SEC), pp. 197-214.
 - ROGAN, P., HAGNER, D, I MURPHY, S. (1993). "Natural supports: Reconceptualizing job coach roles". *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 18(4), 275-281.
 - RUÍZ OLABUÉNAGA, J.I. (1999): *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao. Universidad de Deusto.
 - RUSCH, F. R. (1990). *Supported employment. Models, methods and issues*. Sycamore, IL. Sycamore.
 - RUSCH, F. R. I MITHAUG, D. (1980): *Vocational training for mentally retarded adults*. Champaign IL. Research Press.
 - SANCHEZ, E. (1996): "La planificació de futurs personals i cercles de suports". Documentació del Seminari en el marc del Projecte HORIZON 'Inclusió-Mallorca'. Palma de Mallorca. Consell Insular de Mallorca, Conselleria de Benestar Social. (En prensa).
 - SCHALOCK, R. L (1995). "The assessment of natural supports in community rehabilitation services". A O. C. Karan i S. Greenspan (Eds.) *Community rehabilitation services for people with disabilities*. Newton, MA: Butterworth-Heinemann, pp. 184-203.
 - SCHALOCK, R. L (1997). "Evaluación de programas sociales: para conseguir rendimientos organizacionales y resultados personales". *Siglo Cero*. Vol. 28(2), pp. 23-35.
 - SCHALOCK, R. L (1999). "Hacia una nueva concepción de la discapacidad". *Siglo Cero*. Vol. 30(1), pp. 5-20 (Trad. de José M^a Arana, publicación original s. l.)
 - SCHALOCK, R. L. (1998). "La confluencia de la conducta adaptativa y la inteligencia: implicaciones para el campo del retraso mental". *Siglo Cero*, Vol. 29(3), pp. 5.21.
 - SCHALOCK, R. L. (2001). "Conducta adaptativa, competencia personal y calidad de vida", pp. 83-104. A M. A. Verdugo i B. Jordán de Urríes (Coords.). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. IV Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca. Amarú Ediciones.
 - SCHALOCK, R. L., BROWN, I., BROWN, R., CUMMINS, R. A., FELCE, D., MATIKKA, L., KEITH, K. D., I PARMENTER, T. (2002): "La conceptualización, medida y aplicación de calidad de vida en personas con discapacidades intelectuales: informe de un panel internacional de expertos". *Siglo Cero*. Vol. 35(5), pp. 5-14.

- SCHALOCK, R. L., I VERDUGO, M.A. (2003): *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid. Alianza Editorial.
- SCHARNHORST, U., I BUCHEL, F. P. (1990). "Cognitive and metacognitive components of learning: search for the locus of retarded performance". *European Journal of Psychology of Education*, 5, pp. 207-203.
- SCHNEIDER, M.J. I FERRITOR, D.E. (1982): *The meaning of work, in: Vocational Adjustment of Disabled Persons*. Baltimore, B. Bolten, Ed., University Park.
- SERRA, F. (2001): *Intervenció del preparador laboral en situacions crítiques en l'aplicació de programes de Treball amb Suport (supported employment)*. Palma de Mallorca. Universitat de les Illes Balears (UIB). No publ.
- SERRA, F. I ROSSELLÓ, R. (2000). "Estrategias de intervención en momentos críticos del proceso de integración sociolaboral, en programas de empleo con apoyo". *Siglo Cero*, Vol. 31(2), pp..5-11.
- SHERMAN, R. R. I WEBB, R. B. (1988): "Qualitative research in education: a focus". A R. R. Sherman i R. B. Webb [Eds.] *Qualitative Research In Education: A Focus And Methods*. The Falmer Press. New York, pp. 2-22.
- SNELL, M. E. (1983): *Systematic instruction of the moderately and severely handicapped*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- STEINBECK, S. I STEINBECK, W. (1997). *Inclusion: a guide for educators*. Baltimore. Brookes Publishing.
- STOREY, K., I CERTO, N.J. (1996). "Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: a review of the literature and guidelines for implementation". *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 40(1), 62-76.
- STROBEL, W. I TODD MCDONOUGH, T. (2001): "Workplace Personal Assistance Services and Assistive Technology". En Turner, E., Revell I Brooke, V. [Eds.] (2001): *Personal Assistance in the Workplace: A Customer-Directed Guide*. (SEC) Supported Employment Consortium Manual en format pdf. [En línia] [Http://www.vcu.edu/rrtcweb/sec/manual.html](http://www.vcu.edu/rrtcweb/sec/manual.html) (Consulta: 02/02/2001). Richmond Virginia Commonwealth University, pp. 59-68.
- SYLVESTRE, J. C. AND GOTTLIEB, B. H (1992): "A critical appraisal of supported employment for persons with developmental disabilities". *Developmental Disabilities Bulletin*. Vol. 20(2). [En línia] [Http://www.quasar.ualberta.ca/ddc/ddb/sylvestre.html](http://www.quasar.ualberta.ca/ddc/ddb/sylvestre.html) (Consulta 26/01/2000).
- THOMPSON, J. R., HUGHES, C., SCHALOCK, R. L., SILVERMAN, W., TASSE, M. CRAIG, P., CAMPBELL, E., BRYANT, B. I ROTHOLTZ, D. (2002). "Responding to the opportunities and challenges of the emerging supports paradigm: a suggested approach to planning, assessment and evaluation". *Mental Retardation*. Vol. 40, Núm. 5, pp. 390-405.
- TURNBULL, A., I TURNBULL, R. (1992). "Group action planning (GAP)". *Families and Disability Newsletter*, (Fall & Winter), pp. 1-13.
- TURNER, W.L., I ALSTON, R.J. (1994): "The role of the family in psychosocial adaptation to physical disabilities for African Americans". *Journal of the National Medical Association*, 86(12), pp. 915-921.
- UNGER, D., PARENT, W., GIBSON, K., KANE-JOHNSTON, K. I KREGEL, J. (2000): "An analysis of the activities of employment specialist in a natural support approach to supported employment". [En línia] <http://www.worksupport.com/Archives/analysis.asp> [Consulta:

14/02/2000]

- VEGA, A. (2000). “¿Es posible la integración laboral de los inadaptados sociales? Apuntes para una tarea no imposible”. A A. Miñambres i G. Jove. *La atención a las necesidades educativas especiales: de la educación infantil a la Universidad*. Lleida. Ed Universitat de Lleida.
- VERDUGO, M. A. (1986): “Integración social del deficiente psíquico adulto: programas de entrenamiento prevocacional y vocacional”. *Siglo Cero*, Número, 107, pp. 12-17.
- VERDUGO, M. A. [Dir] (1993): *Maltrato infantil y minusvalía*. Ministerio de Asuntos Sociales, INSERSO.
- VERDUGO, M. A. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. *Siglo Cero*, 25(5), 5-24.
- VERDUGO, M. A. (2003). “Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002”. De M. A. Verdugo i B. Jordán de Urries (Coords.). *Investigación, innovación y cambio. V Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca. Amaru Ediciones. (Trad. De Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., i cols. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports*. Washington, D.C.; American Association on Mental Retardation.
- VERDUGO, M. A. I JENARO, C. (1993): “Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad: el empleo con apoyo”. *Siglo Cero*, Vol. 24(3), pp. 5-12
- VERDUGO, M. A. I JORDÁN DE URRÍES, B. (2001): *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Documentos 59/2001. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- VERDUGO, M.A I JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2002): “Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados e diferentes variables”. A Verdugo, M.A i Jordán de Urries, F. B (Coord): *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. INICO. Salamanca, pp. 51-68.
- VILAR, M^a L. (1995): *Les possibilitats d'integració laboral del deficient mental lleu i les seves conseqüències educatives*. Palma de Mallorca. Col·lecció Pedagogia Laboral. Universitat de les Illes Balears.
- VYGOTSKY, L. S. (1986). *Thought and language*. Cambridge, MA. MIT Press.
- WEHMAN, P., MOON, S., EVERSON, J. M., WOOD, W. I BARCUS, J. J. (1987); *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- WEHMAN, P (1988): "Supported employment toward zero exclusion of persons with severe disabilities". A P. Wehman I Sh. Moon (Eds.): *Vocational Rehabilitation and Supported Employment*. 1st ed. Paul H. Brookes Publishing Co., Inc., Baltimore, Maryland (USA).
- WEHMAN, P. (1981): *Competitive employment: new horizons for severely disabled individuals*. Baltimore. Paul Brookes Publ. Co.
- WEHMAN, P. (1991): "Model of Supported Employment". Corresponent a la ponència del I *Simposium Internacional Sobre 'Supported Employment'* organitzat pel Servei d'Acció Social del Consell Insular de Mallorca. Palma de Mallorca. No publ.
- WEHMAN, P. (1993). “From the editor”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 3(3), 1-3.
- WEHMAN, P. I KREGEL, J.(Eds.) (1989): *Supported Employment For Persons with*

- Disabilities. Focus on Excellence.* New York, 1st ed. Human Sciences Press, Inc.,
- WEHMAN, P. I MOON, M. S. (1988). *Vocational rehabilitation and supported employment.* Baltimore. P. H. Brookes.
 - WEHMAN, P., I BRICOUT, J. (1999): "Suportat Employment: Critical Issues and New Directions". En G. Revell, K.I. Inge, D. Mank, i P. Wehman (Eds.): *The Impact Of Supported Employment For People With Significant Disabilities: Preliminary Findings From The National Supported Employment Consortium.* (SEC) Supported Employment Consortium Virginia Commonwealth University, Richmond, pp. 1-24
 - WEHMAN, P., REVELL, G., AND BROOKE, V. (2002): "Competitive Employment: Has it Become the "First Choice" Yet?". A J. Kregel, D. Dean, i P. Wehman, [Ed.] *Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports.* RRTC. [En línia] <http://www.worksupport.com/Main/deanmanual.asp> (Consulta 12/05/2002)
 - WEHMEYER, M. L. (2001): "Autodeterminación: una visión de conjunto". A M. A. Verdugo i B. Jordán de Urrís (Coords.). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. IV Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad.* Salamanca. Amarú Ediciones, (pp. 1113-133).
 -
 - WEHMEYER, M. L. I BOLDING, N. (2000): "Autodeterminación en escenarios de vivienda y trabajo: un estudio de muestras igualadas en adultos con retraso mental". *Siglo Cero.* Vol. 31(3), pp. 11-20
 - WEST, M., KREGEL, J., HERNANDEZ, A., AND HOCK T. (1997). Everybody™s doing it: A National study of the use of natural supports in supported employment. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities,* 12 (3), pp. 175-181.
 - WIERSMA, W. (1986): *Research methods in education: an introduction.* Boston Mass.: Allyn and Bacon.
 - WOLFENSBERGER, W. (1986): "El debate sobre la normalización". *Siglo Cero.* Núm. 105, pp. 12-28.
 - WOLFENSBERGER, W. I GLENN, L. (1972 and 1975). *Program Analysis of Service Systems (PASS), 2nd and 3d editions.* Downsview, ON: National Institute on Mental Retardation.
 - WOLFENSBERGER, W., I TULLMAN, S. (1982). "A brief outline of the principle of normalization". *Rehabilitation Psychology,* Núm. 27, pp. 131-145.



Facultat d'Educació
Departament de Ciències de l'Educació

TESI DOCTORAL

**LA PRESENCIA DEL SUPORT NATURAL EN ELS PROCESSOS
D'INCLUSIÓ LABORAL MIJANÇANT EL MODEL DE TREBALL AMB
SUPORT**

VOLUM II - (annexos)

FRANCESC SERRA BUADES

Palma de Mallorca, Abril 2004



UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS
Facultat d'Educació
Departament de Ciències de l'Educació

**LA PRESENCIA DEL SUPORT NATURAL EN ELS PROCESSOS
D'INCLUSIÓ LABORAL MIJANÇANT EL MODEL DE TREBALL
AMB SUPORT (*SUPPORTED EMPLOYMENT*)**

VOLUM II - (annexos)

Tesi doctoral presentada per a l'obtenció del títol de doctor.

Presentada per

Dirigida per

Francesc Serra Buades

Dr. Joan Jordi Muntaner Guasp

ANNEXOS

ANNEXOS

- ANNEX 1. CARTA DE PRESENTACIÓ. PROPOSTA COL·LABORACIÓ TREBALL D'INVESTIGACIÓ
- ANNEX 2. CARTA DE PRESENTACIÓ. VALIDACIÓ DEL 'QÜESTIONARI DEL SUPORT NATURAL'
- ANNEX 3. QÜESTIONARI DEL SUPORT NATURAL - *Normes / QI / QII / QIII (català)*
- ANNEX 4. CUESTIONARIO DEL APOYO NATURAL – *Normas / Q I / QII / QIII (castellà)*
- ANNEX 5. TAULES DE CODIFICACIÓ ESPECÍFICA DEL QÜESTIONARI 'DEL SUPORT NATURAL'
- ANNEX 6. LLISTAT D'ENTITATS PARTICIPANTS
- ANNEX 7. VALORACIÓ SOBRE ELS PCP (QI – QII)
- ANNEX 8. VALORACIÓ SOBRE EL PROCÉS D'INCLUSIÓ
- ANNEX 9. TEMPS DE SUPORT (INTERVENCIÓ DEL PL)
- ANNEX 10. ANÀLISI DE LA COMPATIBILITAT TREBALL / TREBALLADOR
- ANNEX 11. NORMATIVA SOBRE EL TREBALL AMB SUPORT

ANNEX 1. CARTA DE PRESENTACIÓ. PROPOSTA COL·LABORACIÓ TREBALL
D'INVESTIGACIÓ



Palma, de de 2002.-

Benvolgut company / Benvolguda companya:

Tal com acordarem anteriorment te remet aquesta carta amb la intenció d'informar-te que estic realitzant un estudi en relació a l'existència i aplicació del suport natural en programes d'inclusió laboral que estan emprant la metodologia del Treball Amb Suport (*Supported Employment*). Aquest tema pretén configurar-se com eix central de la investigació per a la tesi doctoral que des del Departament de Ciències de l'Educació de la UIB estic realitzant, i de la qual el Dr. Joan J. Muntaner n'és el meu director.

Per aquest motiu la meua intenció no és altra que demanar la vostra col·laboració per dur a terme la implementació del Qüestionari 'Del Suport Natural' que espero poder enviar-vos en el mes de setembre..

Aquest qüestionari 'Del Suport Natural' consta de tres apartats adreçats (a) al treballador amb necessitat de suport, (b) al preparador laboral i (c) al company de treball respectivament. L'objectiu és determinar mitjançant l'aplicació del model de Treball Amb Suport l'existència i funcionament dels principals agents de suport dintre del procés d'inclusió laboral en l'empresa normalitzada. Els tres apartats en el seu conjunt intenten de manera seqüencial veure quins suports s'han donat i com s'han proporcionat en cada procés d'inclusió laboral, sempre en funció del treballador amb discapacitat i del preparador laboral.

Per altra part, també es pretén valorar la tasca i esforç que realitza cada preparador laboral per a identificar i aconseguir que els suports naturals o comuns de l'entorn laboral siguin potencialment una ajuda constant i un recurs dins aquest procés d'adaptació.

Amb tot el que s'ha exposat, no voldríem deixar d'agrair-te de forma anticipada la teua col·laboració, i deixar clar el compromís de fer-te arribar els resultats que esdevindran com a conseqüència del desenvolupament de la investigació.

Fins a un proper contacte, rep una cordial salutació.

Per a qualsevol dubte podeu contactar amb mi a:

Francesc Serra Buades

971297016 - 971610870

email: fserra@conselldemallorca.net

xisan@eresmas.com

Si desitges alguna informació addicional també pots adreçar-te a:

Dr. Joan Jordi Muntaner

Telf. 971173292 – Fax: 9713190

Email: joanjordimuntaner@uib.es

ANNEX 2. CARTA DE PRESENTACIÓ. VALIDACIÓ DEL 'QÜESTIONARI DEL
SUPORT NATURAL'

Benvolgut/benvolguda company/companya:

Em dirigeixo a tu amb la intenció d'informar-te que estic desenvolupant de realitzar un estudi en relació a la existència i facilitació del suport natural en programes d'inclusió laboral que vénen aplicant la metodologia del *Treball Amb Suport*. Aquest tema pretén configurar-se com eix central de la investigació per a la tesi doctoral que des del Departament de Ciències de l'Educació de la UIB estic realitzant, i de la qual el Dr. Joan J. Muntaner n'és el meu director.

Per aquest motiu la meva pretensió no és si no demanar la teva col·laboració per tal de dur a terme la *validació* de l'instrument de registre que a continuació et present i del qual espero les teves propostes i suggeriments. No cal ni dir-te els motius que m'han motivat a adreçar-me a tu com a persona interessada en la matèria ja sia des del punt de vista metodològic com des de la teva implicació com a professional. Per aquests motius consideraré d'enorme rellevància els suggeriments i correccions que fassis al respecte.

El qüestionari presentat 'Del Suport Natural' consta de tres apartats adreçats (a) al treballador amb necessitat de suport, (b) al preparador laboral i (c) al company de treball respectivament. L'objectiu de la realització d'aquest qüestionari és determinar mitjançant l'aplicació del model de Treball Amb Suport l'existència i funcionament dels principals agents de suport dintre del procés d'inclusió laboral en l'empresa normalitzada. Per altra part s'intenta conèixer en deteniment com valoren aquests la seva tasca en quant a facilitar o aconseguir suport tant per un correcte aprenentatge de les tasques com per una adequada adaptació a l'entorn laboral recalcant la valoració del qui és l'objecte de tot procés d'inclusió laboral, del treballador amb necessitat de suport, el qual en alguns casos necessitarà de l'ajuda d'altri per tal de contestar correctament el seu qüestionari (del preparador laboral, del company de la feina, d'algun membre de la família, etc.)

Per altra banda, el que també és pretén saber és la tasca i l'esforç que cada preparador laboral dur a terme per identificar i aconseguir que els suports naturals o comuns de l'entorn laboral siguin potencialment una ajuda constant i recurs dintre d'aquest procés d'adaptació laboral.

Per a comentar les teves aportacions i valoracions, ens podem posar en contacte si es possible dins la darrera setmana del present mes de juny.

Amb tot el que s'ha exposat, no voldríem deixar d'agrair-te de forma anticipada la teva col·laboració, i deixar clar el compromís de fer-te arribar els resultats que esdevindran com a conseqüència del desenvolupament de la investigació.

Fins a un proper contacte, rep una cordial salutació.

Per a qualsevol dubte podeu contactar amb mi a:

Francesc Serra Buades

971297016 - 971610870

email: fserra@conselldemallorca.net

xisan@eresmas.com



ANNEX 3. QÜESTIONARI DEL SUPORT NATURAL - *Normes / QI / QII / QIII*
(*català*)

QÜESTIONARI DEL SUPORT NATURAL

NORMES PER A UNA CORRECTA APLICACIÓ DEL QÜESTIONARI 'DEL SUPORT NATURAL'.

1. Aquest instrument s'ha dissenyat per aplicar-se en programes que duen a terme activitats d'inclusió laboral dintre d'entorns normalitzats mitjançant la metodologia del Treball Amb Suport (Supported Employment).

2. El qüestionari **Del Suport Natural** està dividit en tres parts adreçades als distints agents del Treball Amb Suport:

- (1) Qüestionari I – Del Treballador/Treballadora amb Necessitat de Suport,
- (2) Qüestionari II – Del Preparador/Preparadora Laboral
- (3) Qüestionari III – Del Company/Companya de Treball.

3. Els tres qüestionaris en conjunt intenten de manera seqüencial veure quins suports s'han donat i com s'han ofert en cada procés d'inclusió laboral i sempre en funció del treballador amb necessitat de suport.

4. Cada qüestionari porta un 'Identificador' (lletres compostes per les inicials dels subjectes als qual van adreçats els qüestionaris) per tal de poder relacionar-se els tres en funció de treballador amb discapacitat i del preparador laboral.

5. Podem dir que el **Qüestionari 'Del Suport Natural'** estarà completament emplenat quan estiguin implementats en tot el seu conjunt els tres qüestionaris: Q.I, Q.II i Q.III. Evidentment és pot donar l'excepció de què el Q.III (Del Company/Companya de Treball) no estigui implementat per manca de companys de feina o de suport, és a dir, el treballador amb discapacitat no té cap company o que fa feina tot sol dins un entorn laboral sense companys.

6. Per a la realització del **Qüestionari I** és totalment imprescindible que el treballador amb necessitat de suport (amb discapacitat) entengui les preguntes que ha de contestar. Per tal motiu, en molts de casos caldrà de l'ajuda d'una persona que estigui implicada i conegui el desenvolupament del seu procés d'inclusió laboral. La persona més idònia és, en el nostre entendre, el preparador o entrenador laboral.

7. En el **Qüestionari I** es demana que sigui el preparador laboral qui empleni el quadre de 'Dades Generals' per tal d'alleugerir i no augmentar les dificultats al treballador amb necessitat de suport en la contestació de les preguntes.

8. El camp 'Tipus de necessitat de suport...' del quadre 'Dades Generals' fa referència a:

- *Intermitent*: Suport 'quan sia necessari'. De naturalesa episòdica. És a dir, la persona que no sempre necessita aquest suport(s). Suports requerits per un breu espai de temps, en transicions en el cicle vital (per exemple, a causa de la 'pèrdua de la feina' o per l'aparició d'una crisi mèdica). Els suports proporcionats poden ser d'alta o baixa intensitat.

- *Limitat*: Suport intensiu caracteritzat per la seva consistència en el temps. No són intermitents, malgrat que la seva duració sigui limitada (exemple. 'entrenament' en el lloc de treball per un període limitat, o suport durant la transició de l'escola a la vida adulta).

- *Extensiu*: Suports caracteritzats per una implicació regular (exemple: diària) en, almenys, alguns entorns (la llar o la feina) i sense limitació temporal (exemple. 'suport a llarg termini', etc.)



- *Generalitzat*: Suports caracteritzats per la seva consistència i elevada intensitat. Són proporcionats en diferents ambients i poden durar tota la vida. Generalment impliquen un major nombre de professionals i una major intrusió que els suports extensos o els de temps limitat.

9. En el **Qüestionari II** és el preparador o entrenador laboral del treballador amb necessitat de suport qui ha de contestar les qüestions que es demanen.

10. **El Qüestionari III** fa referència explícita al company de treball el qual dóna suport o ajuts al treballador amb discapacitat per tal de facilitar la seva inclusió laboral. Aquest company pot ser un empleat que treballa dia a dia amb el treballador, per proximitat física, o un supervisor o encarregat de l'empresa, etc. Es recomana que sigui el treballador amb necessitat de suport que manifesti qui és aquest company de treball que li proporciona 'suport'. En el seu defecte, davant una impossibilitat manifesta per part del treballador amb discapacitat serà el preparador laboral qui identificarà el company de suport.

11. **Amb el propòsit de fer possible una lectura més fluïda s'ha optat en la majoria de casos per l'ús de termes genèrics com per exemple, preparador laboral, treballador, company, supervisor, etc., en lloc d'emprar preparador/preparadora laboral, treballador/treballadora amb necessitat de suport, supervisor/supervisora, etc., sense pretendre en cap moment donar-li un caire de discriminació.**



QÜESTIONARI DEL SUPORT NATURAL

QÜESTIONARI I -DEL TREBALLADOR / TREBALLADORA AMB NECESSITATS DE SUPORT

Observacions: Per a la realització d'aquesta part del **Qüestionari I** és totalment imprescindible que el treballador amb necessitat de suport (amb discapacitat) entengui les preguntes que ha de contestar. Per tal motiu caldrà de l'ajuda d'una persona que estigui implicada i conegui el desenvolupament del seu procés d'inclusió laboral. La persona més idònia pot ser, en el nostre entendre, el preparador o entrenador laboral.

Nom de l'Entitat / Servei del Treball Amb Suport: _____

	Inicials del treballador amb necessitat de suport <small>[IDENTIF]</small>	Inicials del preparador laboral <small>[B0]</small>
Identificador		

Dades Generals *(Quadre a emplenar pel preparador laboral)*

<i>(Referència al treballador amb necessitat de suport)</i>	
Sexe <small>[ASEX]</small>	Home (1) <input type="checkbox"/> - Dona (2) <input type="checkbox"/>
Edat <small>[AEDAT]</small>	Anys
Tipus de discapacitat <small>[ADISC]</small>	Visual (1) <input type="checkbox"/> - Auditiva (2) <input type="checkbox"/> - Física (3) <input type="checkbox"/> - Intel·lectual (4) <input type="checkbox"/> Malaltia mental (5) <input type="checkbox"/> - Plurideficiència ¹ (6) <input type="checkbox"/> - Autisme (7) <input type="checkbox"/> <small>¹Especificar si cal:</small>
Altres problemes associats <small>[A4]</small>	SÍ (1) - NO (2)
Grau de minusvalia <small>[A5]</small>	%
Tipus de necessitat de suport que presenta <small>[A6]</small> <small>(Veure ressenya 8 de les normes)</small>	Intermitent (1) <input type="checkbox"/> - Limitat (2) <input type="checkbox"/> - Extens (3) <input type="checkbox"/> - Generalitzat (4) <input type="checkbox"/>
Temps que fa que treballa a l'empresa <small>[A7]</small>	
Tipus de contracte <small>[ACONTR]</small>	
Categoria laboral <small>[ACATEG]</small>	
Jornada laboral <small>[A10]</small>	Completa (1) <input type="checkbox"/> - Parcial (2) <input type="checkbox"/> N° d'hores: <small>[A10a]</small>
Data <i>(de realització del qüestionari)</i>	



Per favor, marca sempre amb una creu la casella que consideris l'opció més ajustada.

1. Com aconseguir aquest lloc de treball que estàs ocupant? [A11]

- Amb l'ajut dels meus familiars (1)
- Per la recerca pròpia (anuncis al diari, etc.) (2)
- Amb l'ajut dels meus amics (3)
- Gràcies al servei de Treball Amb Suport (4)
- Gràcies a altres serveis d'ocupació (5)

2. Quan començares a l'empresa qui et va informar de la feina que havies de fer i de les teves condicions laborals – horari, tasques, salari, etc.- ? [A12]

- El preparador laboral (1)
- El supervisor o encarregat (2)
- Els companys de treball (3)
- Els meus pares (4)
- Ningú me va informar (5)

3. La feina que realitzes actualment requereix fer-la en col·laboració amb altres companys de treball? [A13]

- No, mai (1)
- Algunes vegades, depèn de la feina (2)
- Sí, molt freqüentment (3)
- Sí, sempre (4)

4. En aquests moments, quan tens algun problema relacionat amb la feina que realitzes a qui acudeixes per demanar ajuda? [A14]

- Als companys de treball (1)
- Al preparador laboral (2)
- Al supervisor o encarregat (3)
- Al preparador laboral, als companys de treball o al supervisor indistintament (4)
- A ningú (5)

5. Solen ajudar-te els teus companys, o l'encarregat / supervisor en la teva feina malgrat tu no els ho demanis? [A15]

- No mai (1)
- Algunes vegades, depèn del ritme de feina (2)
- Sí, molt freqüentment (3)
- Sí, sempre (4)

6. Quines foren les primeres tasques que realitzares quan començares a treballar a l'empresa? [A13]

Data d'inici del contracte (si n'hi ha més d'un anotar el primer): _____

INICI DEL CONTRACTE



QUI T'HA ENSENYAT O AJUDAT EN LA REALITZACIÓ DE LA TASCA



	No vaig necessitar ajuda	Ningú [Preparador Laboral	Company	Supervisor i/o encarregat	Altres (_____)
(a)	<input type="checkbox"/> [A16a1]	<input type="checkbox"/> A16a2]	<input type="checkbox"/> [A16a3]	<input type="checkbox"/> [A16a4]	<input type="checkbox"/> [A16a5]	<input type="checkbox"/> [A16a6]
(b)	<input type="checkbox"/> [A16b1]	<input type="checkbox"/> [A16b2]	<input type="checkbox"/> [A16b3]	<input type="checkbox"/> [A16b4]	<input type="checkbox"/> [A16b5]	<input type="checkbox"/> [A16b6]
(c)	<input type="checkbox"/> [A16c1]	<input type="checkbox"/> [A16c2]	<input type="checkbox"/> [A16c3]	<input type="checkbox"/> [A16c4]	<input type="checkbox"/> [A16c5]	<input type="checkbox"/> [A16c6]
(d)	<input type="checkbox"/> [A16d1]	<input type="checkbox"/> [A16d2]	<input type="checkbox"/> [A16d3]	<input type="checkbox"/> [A16d4]	<input type="checkbox"/> [A16d5]	<input type="checkbox"/> [A16d6]

I ara, realitzes tasques noves? [A17]

- Sí (1)
 No (2)

Per favor, pots indicar el temps transcorregut (en relació a la data de la pregunta anterior) [A18] : _____

ACTUALMENT



QUI TE ENSENYA LES TASQUES?



	No cal ajuda	Ningú	Preparador Laboral	Company	Supervisor i/o encarregat	Altres (_____)
(a)	<input type="checkbox"/> [A19a1]	<input type="checkbox"/> [A19a2]	<input type="checkbox"/> [A19a3]	<input type="checkbox"/> [A19a4]	<input type="checkbox"/> [A19a5]	<input type="checkbox"/> [A19a6]
(b)	<input type="checkbox"/> [A19b1]	<input type="checkbox"/> [A19b2]	<input type="checkbox"/> [A19b3]	<input type="checkbox"/> [A19b4]	<input type="checkbox"/> [A19b5]	<input type="checkbox"/> [A19b6]
(c)	<input type="checkbox"/> [A19c1]	<input type="checkbox"/> [A19c2]	<input type="checkbox"/> [A19c3]	<input type="checkbox"/> [A19c4]	<input type="checkbox"/> [A19c5]	<input type="checkbox"/> [A19c6]
(d)	<input type="checkbox"/> [A19d1]	<input type="checkbox"/> [A19d2]	<input type="checkbox"/> [A19d3]	<input type="checkbox"/> [A19d4]	<input type="checkbox"/> [A19d5]	<input type="checkbox"/> [A19d6]

7. Tens companys d'altres seccions o departaments que t'ajuden o assessoren en qüestions relacionades amb la feina (noves tasques, canvis de torns, etc.)? [A20]

- No (2)
 Sí (1)

- Indica algunes de les tasques en què te solen ajudar:

(a) _____
 [A20a]

(b) _____
 [A20b]

(c) _____
 [A20c]

8. En situacions no relacionades directament amb la realització de les tasques, t'ofereixen els companys de treball algun altre suport o ajuda (per exemple, transport per anar a casa teva o la feina, avisar-te per anar a dinar amb ells o fer aturades de descans)? [A21]

- No (2)
 Sí (1)

Pots indicar-ne algunes i quan:

	SITUACIONS ↓	AMB QUINA FREQUÈNCIA ↓		
		Ocasional (1)	Sempre que coincideix el torn amb un company concret (2)	Sempre (3)
(1) [A21a]	[A22a]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) [A21b]	[A22b]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) [A21c]	[A22c]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Si has de canviar un torn, per necessitat personal, a qui ho demanes? [A23]

- Al preparador laboral (1)
 Al supervisor o encarregat. (2)
 Als companys de treball. (3)
 Els meus pares arreglen el canvi (4)
 Al company de treball, al preparador laboral o al supervisor indistintament (5)

10. I si has de presentar una queixa perquè et sents injustament tractat a qui acudeixes? [A24]

- Al preparador laboral (1)
 Al supervisor o encarregat. (2)
 Als companys de treball. (3)
 Als meus pares perquè arreglin la situació (4)
 Als companys de treball, al preparador laboral o al supervisor indistintament (5)
 Altres (6) (especificar): _____

11. Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina? [A25]

- No, el company de treball sempre m'indica que he de fer i com ho he de fer. (3)
 No, el preparador laboral sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer. (2)
 Sí, tinc un pla elaborat (1)

12. Per favor, pots assenyalar breument algunes accions: [A26a]

(a) _____

(b) _____

13. Actualment continua desenvolupant-se aquest pla? [A27]

- No (1)
 Sí (2)

14. Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o entrenador laboral dins l'empresa? [A28]

Número d'hores: _____

15. Creus que és suficient aquest temps de suport? [A29]

- No (2)
 Sí (1)

Per favor, pots raonar la teva resposta?

16. Si l'empresa ofereix formació als seus treballadors en reps tu també? [A30]

- No, no rep formació. (2)
 Sí, he rebut alguna vegada formació. (1)
 No se si ofereix formació. (3)

17. A través de qui t'arriba la informació de l'empresa (canvis en la feina, en el torns, etc.)? [A31]

- A través del preparador laboral (1)
 A través del supervisor o encarregat. (2)
 A través dels companys de treball. (3)
 Indistintament (una de les tres opcions anteriors) (4)
 Altres (5) (especificar): _____.

18. T'han fet algun cop un obsequi els teus companys de feina? [A32]

- No (2)
 Sí (1)

Per exemple: _____

19. I tu, els hi has fet algun obsequi a ells o has participat en la compra? [A33]

- No (2)
 Sí (1)

Per exemple: _____

20. Participes amb freqüència en algunes activitats d'oci, de lleure, o d'esports, etc., amb alguns companys de l'empresa fora de l'horari laboral? [A34]

- No (2)
 Sí (1)

T'agradaria? [A35] Sí (1) _____ No (2) _____

21. Podries indicar-ne algunes i amb quina regularitat hi participes?

<i>ACTIVITAT</i> ↓	2-3 actv /setmana (1)	1 actv / setmana (2)	1 actv / cada 15 dies (3)	1 actv cada mes (4)	2-3 actv / any (5)	1 actv / any (6)
(1) [A36a]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) [A36b]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) [A36c]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Per últim podries valorar el nivell de satisfacció per l'ocupació laboral (o la feina) que tens? [A37]

- Gens satisfet (1) Poc satisfet (2) Satisfet (3) Bastant satisfet (4) Molt satisfet (5)

Pots explicar el per què? [A38a] [A38b]

23. Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:

Moltes gràcies per haver dedicat uns minuts a contestar aquest qüestionari.

QÜESTIONARI DEL SUPORT NATURAL

QÜESTIONARI II - DEL PREPARADOR/PREPARADORA LABORAL

	Inicials del preparador laboral	Inicials del treballador amb necessitat de suport (Amb referència al Qüestionari I)
Identificador	[B0]	[IDENTIF]

Dades Generals

Per favor, marca sempre amb una creu la casella que consideris l'opció més ajustada

<p><i>Nom del servei o entitat del preparador laboral</i></p> <p>_____</p> <p>Sexe [BSEX] <input type="checkbox"/> Home (1) <input type="checkbox"/> Dona (2)</p> <p>_____</p> <p><i>Anys o temps que realitzes funcions de preparador laboral</i> [B2]</p> <p>_____</p> <p>Data (de realització del qüestionari)</p> <p>_____</p>	
--	--

1. Generalment com a preparador o entrenador laboral quines funcions realitzes i quines de les mateixes són coincidents en el present procés d'inclusió laboral:

Funcions del preparador laboral	En el present cas
<input type="checkbox"/> Recerca d'usuaris (per a la borsa de treball) [BRECUa]	<input type="checkbox"/> [BRECUb]
<input type="checkbox"/> Orientació laboral (dels futurs treballadors) [BORLa]	<input type="checkbox"/> [BORLab]
<input type="checkbox"/> Prospecció del mercat laboral [BPROSa]	<input type="checkbox"/> [BPROsb]
<input type="checkbox"/> Recerca d'ocupació [BRECOa]	<input type="checkbox"/> [BRECOb]
<input type="checkbox"/> Desenvolupament de plans personals (planificació centrada en el treballador amb necessitat de suport) [BPLANa]	<input type="checkbox"/> [BPLANb]
<input type="checkbox"/> Valoració dels candidats [BVALOa]	<input type="checkbox"/> [BVALOb]
<input type="checkbox"/> Anàlisi de les tasques i del lloc de feina [BANALa]	<input type="checkbox"/> [BANALb]
<input type="checkbox"/> Assessorament als familiars [BASSa]	<input type="checkbox"/> [BASSb]
<input type="checkbox"/> Tramitació i altres aspectes de gestió laboral (pensions, contractació,...) [BTRAMa]	<input type="checkbox"/> [BTRAMb]
<input type="checkbox"/> Entrenament y adaptació a l'empresa [BENTRa]	<input type="checkbox"/> [BENTRb]
<input type="checkbox"/> Seguiment a curt termini [BSEGa]	<input type="checkbox"/> [BSEGb]
<input type="checkbox"/> Avaluació continua del procés (seguiment a llarg termini) [BAVALa]	<input type="checkbox"/> [BAVALb]
<input type="checkbox"/> Activitats d'integració a la comunitat (fora de l'àmbit laboral) [BCOMUa]	<input type="checkbox"/> [BCOMUb]
<input type="checkbox"/> Altres [BALTRa] (especificar): _____ [BALTRi]	<input type="checkbox"/> [BALTRb]

2. **Quan començares aquest procés d'inclusió laboral sabien els empleats de l'empresa l'inici del contracte laboral del treballador amb necessitat de suport?** [B3]
- Si, estaven assabentats més de la meitat dels companys de treball (1)
 Si, estaven assabentats menys de la meitat dels companys de treball (2)
 Sols havien sentit alguns 'rumors' (3)
 No, no en sabien res (4)
 No sap/No contesta (5)
3. **Qui va explicar als companys de treball quin era el teu paper davant la novetat que suposava per ells la incorporació d'un nou treballador?**¹ [B4]
- Ho va fer el mateix empresari (1)
 Ho va fer el mateix treballador amb necessitat de suport (2)
 El preparador laboral. (3)
 Ningú (4)
 No sap/No contesta (5)
 El preparador laboral més l'empresari (6)
 El supervisor/encarregat (7)
4. **Per a millorar el procés d'inclusió vares dedicar temps i esforç per a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball?** [B5]
- No (1)
 Si però de forma espontània (segons la tasca, el ritme de feina, etc.) (2)
 Si, de manera formal (algunes sessions o reunions específiques) (3)
5. **Les feines que realitza el treballador amb necessitat de suport són les mateixes que les dels altres empleats de similar categoria laboral en el mateix departament?** [BIFEIN]
- Si, són les mateixes (1)
 No, difereixen en quantitat (2)
 No, difereixen en dificultat (3)
 No, difereixen en quantitat i dificultat (4)
 Altres (5)
6. **Pots valorar en una escala de l'1 –mínim- al 9 –màxim- si les actuals condicions laborals que s'especifiquen en els següents indicadors són les mateixes en comparació a la situació de la resta de treballadors de la mateixa posició i lloc de treball?**

Indicadors de l'àrea de feina

Proximitat a altres treballadors [BAPROX]	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9
Mateix horari de feina i descans [BAHORA]	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9
Control d'algun empleat, supervisor o encarregat [BASUPE]	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9

Indicadors de l'empresa

Contactes regulars amb altres treballadors [BECONT]	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

¹ De l'anàlisi de les respostes efectuades van sortir dues opcions més: preparador laboral més l'empresari (6) i el supervisor /encarregat (7)

Moviment i accés a distintes àrees de l'empresa [BEMOV] 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Aprofitament de recursos formals o informals [BERECU] 1 2 3 4 5 6 7 8 9

7. Pots assenyalar amb quin suport contares a l'etapa d'entrenament per dur a terme el procés d'aprenentatge de tasques?

	1è. dia	2on. - 3è. dia	4art.-7è. dia	2ª setmana
Companys de feina[BCTRE1]	<input type="checkbox"/> [BCTRE1]	<input type="checkbox"/> [BCTRE2]	<input type="checkbox"/> [BCTRE4]	<input type="checkbox"/> [BCTRE2s]
Supervisor / encarregat	<input type="checkbox"/> [BSUP1]	<input type="checkbox"/> [BSUP2]	<input type="checkbox"/> [BSUP4]	<input type="checkbox"/> [BSUP2s]
Altres	<input type="checkbox"/> [BALTR1]	<input type="checkbox"/> [BALTR2]	<input type="checkbox"/> [BALTR4]	<input type="checkbox"/> [BALTR2s]

I ara, amb l'aprenentatge de les noves tasques [B6] (temps transcorregut: _____) [B7]

Pots assenyalar algunes



	Ningú	Companys de feina	Supervisor i/o encarregat	Altres (_____)
(a) [BACTVa]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(b) [BACTVb]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(c) [BACTVc]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)

8. S'ha dut a terme alguna adaptació i/o modificació de l'entorn per fer més accessible l'adaptació del treballador amb necessitat de suport a l'empresa? [B8]

- No (2)
 Sí (1)

Per favor, pots indicar breument en què ha consistit: [B8a] [B8b]

9. Quan el treballador amb necessitat de suport té algun problema o dificultat amb la tasca a qui demana ajuda quan el preparador laboral no hi és? [B9]

- Al supervisor o encarregat. (1)
 Als companys de treball. (2)
 Indistintament (3)
 No demana ajuda (4)

10. I quan demana ajuda, li proporcionen? [B10]

- No (2)
 Sí (1)

11. Va col·laborar la família en alguna activitat determinada durant el procés inicial d'inclusió laboral (aprenentatge del trajecte a l'empresa, transport, aspectes burocràtics – anar a l'oficina d'atur, solucionar aspectes de prestacions, etc.)? [B11]

- No (2)
 Sí (1)

Per favor, pots indicar-ne algunes::

(a) [B11a] _____

(b) [B11b] _____

(c) [B11c] _____

12. I ara en l'actualitat, pots assenyalar-ne algunes: [B12] Sí (1) No (2)

(a) [B12a] _____

(b) [B12b] _____

13. Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un *pla centrat amb el treballador*, o un *programa d'inclusió individual*, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina? [B13]

- No (2)
 Sí (1)

Per favor, pots indicar breument alguns dels seus objectius i qui va col·laborar:

<i>Breu descripció</i> ↓	<i>Company de treball</i>	<i>Supervisor / encarregat</i>	<i>Director (gerent)</i>	<i>Altres</i>
(a)	<input type="checkbox"/> [B14ac]	<input type="checkbox"/> [B14as]	<input type="checkbox"/> [B14ad]	<input type="checkbox"/> [B14aa]
(b)	<input type="checkbox"/> [B14bc]	<input type="checkbox"/> [B14bc]	<input type="checkbox"/> [B14bd]	<input type="checkbox"/> [B14ba]
(c)	<input type="checkbox"/> [B14cc]	<input type="checkbox"/> [B14cs]	<input type="checkbox"/> [B14cd]	<input type="checkbox"/> [B14ca]

14. Pots assenyalar quin tipus d'estratègies apliques o has aplicat en el cas que ens ocupa per tal de facilitar suport dels companys de treball cap el treballador amb necessitat de suport?

<i>Intervencions dirigides a la realització de la tasca</i>	<i>Intervencions dirigides a la integració laboral</i>
<input type="checkbox"/> Reforç social continuat als companys de treball (recalcant especialment la importància de la seva tasca en el procés d'inclusió). [BTREF]	<input type="checkbox"/> Aprofites per a interactuar amb els companys durant períodes de disminució del ritme o intensitat de feina, o bé en moments de descans. [BEINT]
<input type="checkbox"/> Fomentes les interaccions d'assessorament, orientació (entre els empleats i el treballador amb necessitat de suport) [BETASS]	<input type="checkbox"/> Proposes canvis de tasques si això augmenta la interacció social [BEICAN]
<input type="checkbox"/> Treballes conjuntament amb els companys i els hi reportes informació del treballador (ritme d'adquisició dels aprenentatges, estil de feina, etc.) [BETTRE]	<input type="checkbox"/> Aportes solucions a petits problemes no relacionats directament amb la feina que et comenten els companys. [BEISOL]
<input type="checkbox"/> Ofereixes el teu ajut per a desenvolupar tasques o	<input type="checkbox"/> Inclous tòpics de conversació si no afecta al ritme de

alleugerar la feina del moment. [BETAJU]

Estableixes reunions amb els companys prèvies a la tasca que s'ha de realitzar. [BETREU]

Altres [BETALT] _____

treball. [BEITOP]

Reforces als companys de treball la tasca que fan a l'hora d'oferir la seva ajuda al treballador amb necessitat de suport. [BEIREF]

Estructures unes sessions o reunions amb els companys de treball. [BEISES]

Altres [BEIALT] _____

15. Quan iniciaries la teva retirada progressiva (o disminuïres el temps d'intervenció al treballador amb necessitat de suport) vares 'delegar' directament part de les teves funcions a algú o a alguns dels empleats de l'empresa? [B15]

No, no hi havia companys (1)

No, els companys proporcionen les ajudes necessàries de forma espontània (2)

Sí, algú o alguns dels companys assumiren part de la meva tasca (3)

16. En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat? [B16]

Número d'hores: _____

17. Creus que és suficient aquest temps de suport?

No, (2)

Sí (1)

Per favor, pots raonar la teva resposta?

18. Creus que el treballador al qual ofereixes suport ha identificat qui és o quins són els companys que el poden ajudar? [B18]

No, sempre hi ha un canvi constant del personal de l'empresa (1)

No, malgrat que sempre tingui la mateixa persona de referència i de suport (2)

No, és molt dependent del preparador laboral (3)

No té companys (4)

Sí (5)

No sap/No contesta (6)

19. Coincideix aquesta persona o persones identificada pel treballador amb la identificada pel preparador laboral? [B19]

Sí, (1)

No (2)

No sap/No contesta (3)

20. Creus que aquest company o companys identificat pel treballador amb necessitat de suport sap el 'paper' que juga en el procés d'integració laboral? [B20]

Sí (1)

No (2)

No sap/No contesta (3)

21. En quines situacions el treballador amb necessitat de suport ajuda als seus companys a realitzar altres tasques? [B21]

Sempre que veu que el necessiten (1)

Només els ajuda quan els companys li ho demanen (2)

Esporàdicament (segons la feina, l'horari, el company de treball, etc.) (3)

Mai. No presenta aquesta iniciativa (4)



22. Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:

Moltes gràcies per haver dedicat uns minuts a contestar aquest qüestionari.

QÜESTIONARI DEL SUPORT NATURAL

QÜESTIONARI III - DEL COMPANYY/COMPANYA DE TREBALL

Observacions: Es recomana que sigui el treballador amb necessitat de suport que manifesti qui és aquest company de treball que li proporciona 'suport'. En el seu defecte, davant una impossibilitat manifesta per part del treballador amb discapacitat serà el preparador laboral qui identificarà el company de suport.

Nom de l'Entitat / Servei del Treball Amb Suport: _____
 Identificació del company de treball manifestada pel treballador amb necessitat de suport²: [C2] Sí (1) - No (2)

	Inicials del company de treball [C0]	Inicials del preparador laboral (Amb referència al Qüestionari II) [IDENTIF]	Inicials de treballador amb necessitat de suport (Amb referència al Qüestionari I)
Identificador			

Referències genèriques a emplenar pel company de treball.

Dades generals

Per favor, marca sempre amb una creu la casella que consideris l'opció més ajustada

Sector econòmic de l'empresa [C4]	_____
Tipus d'empresa [C5]	<input type="checkbox"/> Pública (1) - <input type="checkbox"/> Privada (2)
Nº d'empleats	_____
Sexe [C3]	<input type="checkbox"/> Home (1) - <input type="checkbox"/> Dona (2)
Càrrec que ocupa a l'empresa [C6]	_____
Temps que fa que treballa a l'empresa [C7]	_____
Temps que fa que treballa amb el treballador amb necessitat de suport [C8]	_____
Data (de realització del qüestionari)	_____

² Hi ha una qüestió encoberta en relació a si el treballador amb necessitat de suport no té company de treball i per tant no s'implementi el qüestionari: [C1] amb les opcions Sí (1) No (2)

1. Abans de començar aquesta experiència d'integració laboral havies sentit parlar del 'Treball Amb Suport'?

- No, (2)
 Sí. (1) On? _____

2. Creus que la tasca de donar suport als treballadors que ho requereixen depèn única i exclusivament del preparador laboral (o de l'entitat que el representa)? [C10a]

- Sí (1)
 No (2) De quins? [C10b] _____

3. Els agents implicats en el cas que ens ocupa, quina *influència* creus que juguen en general, en tot aquest procés d'integració laboral: ³

	INFLUÈNCIA			
	Nul·la	Baixa	Mitjana	Molta
Encarregat (supervisor, cap de secció) [CINFs]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
Companys de feina [CINFc]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
Preparador laboral [CINFp]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
Empresari [CINFe]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
Família [CINFf]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
Altres [CINFa]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)

4. Consideres que el preparador laboral s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa? [C11]

- Sí (1)
 No (2)
Per què?

5. Quan et va demanar el preparador laboral col·laborar en la integració laboral d'aquest cas (en relació al contracte del treballador amb necessitat de suport)? [C12]

- En el primer dia de feina (1)
 Abans de la segona setmana (2)
 Abans de la tercera setmana (3)
 Passat el primer mes (4)
 (Especifica): (5) [C12a] _____

6. Consideres que la presència del preparador laboral té a hores d'ara un condicionant d'intromissió dintre de l'entorn laboral? [C13]

³ Cal deixar de lloc el fet de què ja existeix un contracte laboral i un compromís de col·laboració per part de l'empresari.



- No (2)
 Sí (1)

Per què?

7. Pots valorar el grau d'implicació de l'1 –mínim– al 9 –màxim– per part dels distints agents que intervenen en el procés d'integració laboral durant els diferents moments del contracte laboral? Per favor, en aquesta pregunta encercla el número que creguis més convenient.

	Grau d'implicació			
	1 ^a setmana	2 ^a /3 ^a setmana	2on. mes	Actualment
Encarregat / supervisor	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CEN1se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CEN2se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CEN2me]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CENara]
Companys de feina	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CCO1se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CCO2se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CCO2me]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CCOara]
Preparador laboral	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CPL1se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CPL2se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CPL2me]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CPLara]
Empresari	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CEM1se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CEM2se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CEM2me]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CEMara]
Família	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CFA1se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CFA2se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CFA2me]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CFAara]
Altres (_____)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CAL1se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CAL2se]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CAL2me]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 [CALara]

8. Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques? [C14]

- No (2)
 Sí (1)

Per favor, podries assenyalar algunes que recordis i la seva regularitat:

	1 vegada	2 – 4 vegades	+ de 5 vegades	Normalment proposa alternatives
(1) [C14a] [C14c]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(2) [C14b] [C14f]	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)

9. Podries indicar algunes tasques que li has ensenyat al teu company de treball sense l'ajut del preparador laboral: [C15a] Sí (1) No (2)

1. [C15b1]

2. [C15b2]

3. [C15b3]

10. El temps que has dedicat al treballador amb necessitat de suport ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària? [C16]

- No, no ha afectat (1)
 Sí, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment (2)
 Sí, ha afectat negativament (3)

Per què? [C16a], [C16b]

11. Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)? [C17]

- Disminueix (1) No afecta (2) Augment mínim (3) Augment mig (4) Alt augment (5)

Per favor, raona la teva resposta:

12. I per tu, el fet de comptar amb un treballador amb necessitat de suport ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària? [C18]

- Sí (1)
 No (2)

Podries explicar-ho breument?

13. Has parlat amb altres membres de l'empresa sobre aspectes relatius a aquesta experiència d'integració laboral? [C19]

- No (2)
 Sí (1)

Per favor, assenyala sobre quins aspectes:

- L'oportunitat de treball que aquest treballador obté. [C20a]
 La dificultat que comporta a l'organització [C20b]
 El temps que requereix per a l'aprenentatge [C20c]
 Els progressos que va adquirint amb l'aprenentatge de tasques [C20d]
 La importància del teu paper com a company directe de treball [C20e]
 Sobre el paper que juga el preparador laboral [C20f]
 (Altres): [C20g] _____

14. Has participat en activitats o en esdeveniments fora de l'àmbit laboral amb el teu company de feina? [C21a]

- No (2)
 Sí (1)

Pots assenyalar quantes: [C21b]

<i>2 – 4 vegades / setmana</i>	<i>1 vegada / setmana</i>	<i>1 / mes</i>	<i>Esporàdiques</i>
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)

Per favor, pots indicar-ne algunes:

(a) [C21c] _____

(b) [C21d] _____



(c) _____

15. Has assessorat o orientat al treballador amb necessitat de suport en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina? [C22]

- No (2)
 Sí (1)

16. I ell, t'ha assessorat o orientat en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina? [C23]

- Sí (1)
 No (2)

17. Has parlat alguna vegada amb els familiars o tutors del teu company de treball sobre qüestions relacionades amb la feina? [C24]

- No, sempre parlo amb el preparador laboral (1)
 Poques vegades (2)
 Sí, sempre que ho considero oportú. (3)

18. I ells (amb referència als familiars o tutors) han contactat amb tu alguna vegada sobre qüestions relacionades directa o indirectament amb la feina? [C25]

- Sí, sempre que ho consideren oportú. (1)
 Normalment parlen amb el supervisor (2)
 Algunes vegades (3)
 No, mai (4)

Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:

Moltes gràcies per haver dedicat uns minuts a contestar aquest qüestionari.



ANNEX 4. CUESTIONARIO DEL APOYO NATURAL – *Normas / Q I / QII / QIII*
(*castellà*)

CUESTIONARIO DEL APOYO NATURAL

NORMAS PARA UNA CORRECTA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO 'DEL APOYO NATURAL'.

1. Este instrumento se ha diseñado para aplicarse en programas que llevan a cabo actividades de inclusión laboral en entornos normalizados mediante la metodología del Empleo con Apoyo (*Supported Employment*).

12. El cuestionario **Del Apoyo Natural** está dividido en tres apartados dirigidos a los diferentes agentes del Empleo con Apoyo:

- (1) Cuestionario I – Del Trabajador/Trabajadora con Necesidad de Apoyo
- (2) Cuestionario II – Del Preparador/Preparadora Laboral
- (3) Cuestionario III – Del Compañero/Compañera de Trabajo

2. Los tres cuestionarios en su conjunto intentan de manera secuencial ver qué apoyos se han dado y como se han proporcionado en cada proceso de inclusión laboral y siempre en función del trabajador con necesidad de apoyo.

3. Cada cuestionario consta de un 'Identificador' que se corresponden a las letras compuestas por las iniciales de los sujetos a los cuales están dirigidos los cuestionarios y así poder relacionarlos en función del trabajador con discapacidad y del preparador laboral.

4. Podemos decir que el **Cuestionario 'Del Apoyo Natural'** estará completamente registrado cuando estén implementados en todo su conjunto los tres cuestionarios: C.I, C.II y C.III. Evidentemente puede darse la excepción de que el C.III (Del Compañero/Compañera de Trabajo) no esté realizado por la inexistencia de compañeros de trabajo o de apoyo, es decir, que el trabajador con discapacidad no tiene ningún compañero o trabaja solo en su entorno laboral.

5. Para la realización del **Cuestionario I** es totalmente imprescindible que el trabajador con necesidad de apoyo (con discapacidad) entienda las preguntas que ha de contestar. Por tal motivo, en muchos casos necesitará de la ayuda de una persona que esté implicada y conozca el desarrollo de su proceso de inclusión laboral. La persona más idónea es, a nuestro entender, el preparador o entrenador laboral.

6. En el **Cuestionario I** se pide que sea el preparador laboral quien implemente el cuadro de 'Datos Generales' con el objetivo de reducir y no aumentar las dificultades al trabajador con necesidad de apoyo en la contestación de las preguntas.

7. El campo 'Tipos de necesidad de apoyo...' del cuadro 'Datos Generales' hace referencia a:

- *Intermitente*: Apoyo 'cuando sea necesario'. De naturaleza episódica. Es decir, la persona que no siempre necesita estos apoyos. Apoyos que se requieren por un breve espacio de tiempo, en transiciones en el ciclo vital (por ejemplo, a causa de la 'pérdida del trabajo' o por la aparición de una crisis médica). Los apoyos proporcionados pueden ser de alta o baja intensidad.

- *Limitado*: Apoyo intensivo caracterizado por su consistencia en el tiempo. No son intermitentes, aunque su duración sea limitada (por ejemplo, 'entrenamiento' en el lugar de trabajo por un período limitado, o apoyo durante la transición de la escuela a la vida adulta).

- *Extensivo*: Apoyos caracterizados por una implicación regular (por ejemplo, diaria) en, al menos, algunos entornos (en el hogar o en el trabajo) y sin limitación temporal (por ejemplo, 'apoyo a largo plazo', etc.)



- *Generalizado*: Apoyos caracterizados por su consistencia y elevada intensidad. Son proporcionados en diferentes ambientes y puede durar toda la vida. Generalmente implican un mayor número de profesionales y una mayor intrusión que los apoyos extensos o los de tiempo limitado.

8. En el **Cuestionario II** es el preparador o entrenador laboral del trabajador con necesidad de apoyo quien tiene que contestar las cuestiones que se piden.
9. **El Cuestionario III** hace referencia explícita al compañero de trabajo que proporciona apoyo o ayudas al trabajador con discapacidad con el objetivo de facilitar su inclusión laboral. Este 'compañero' puede ser un empleado que trabaja día a día, por proximidad física, o un supervisor o encargado de la empresa, etc. Se recomienda que sea el trabajador con necesidad de apoyo quien manifieste quién es el compañero de trabajo que le proporciona 'apoyo'. En su defecto, ante una imposibilidad manifiesta por parte del trabajador con discapacidad será el preparador laboral quien identificará al compañero de apoyo.
10. **Con el propósito de hacer una lectura más fluida hemos optado en la mayoría de los casos por el uso de términos genéricos como por ejemplo, preparador laboral, trabajador, compañero, etc., en lugar de utilizar preparador/preparadora laboral, trabajador/trabajadora con necesidad de apoyo, etc., sin pretender en ningún momento darle un sentido de discriminación.**

CUESTIONARIO DEL APOYO NATURAL

CUESTIONARIO I -DEL TRABAJADOR/TRABAJADORA CON NECESIDADES DE APOYO

Observaciones: Para la realización del **Cuestionario I** es totalmente imprescindible que el trabajador con necesidad de apoyo (con discapacidad) entienda las preguntas que ha de contestar. Por tal motivo necesitará de la ayuda de una persona que esté implicada y conozca el desarrollo de su proceso de inclusión laboral. La persona más idónea puede ser, a nuestro entender, el preparador o entrenador laboral.

Nombre de la Entidad / Servicio de Empleo con Apoyo: _____

	Iniciales del trabajador con necesidades de apoyo	Iniciales del preparador laboral
Identificador		

Datos Generales *(Cuadro a cumplimentar por el preparador laboral)*

<i>(Referencia al trabajador con necesidad de apoyo)</i>	
Sexo	Hombre <input type="checkbox"/> - Mujer <input type="checkbox"/>
Edad	Años _____
Tipo de discapacidad	Visual <input type="checkbox"/> - Auditiva <input type="checkbox"/> - Física <input type="checkbox"/> - Intelectual <input type="checkbox"/>
	Enfermedad mental <input type="checkbox"/> - Plurideficiencia ¹ <input type="checkbox"/> - Autismo <input type="checkbox"/>
	¹ Especificar: _____
Otros problemas asociados	_____
Grado de minusvalía	% _____
Tipo de necesidad de apoyo que presenta <i>(Ver reseña 8 de las normas)</i>	Intermitente <input type="checkbox"/> - Limitado <input type="checkbox"/> - Extenso <input type="checkbox"/> - Generalizado <input type="checkbox"/>
Tiempo que trabaja en la empresa	_____
Tipo de contrato	_____
Categoría laboral	_____
Jornada laboral	Completa <input type="checkbox"/> - Parcial <input type="checkbox"/> [Nº de horas: _____]
Fecha <i>(de realización del cuestionario)</i>	_____



Por favor, marca siempre con una cruz la casilla que consideres la opción más ajustada.

24. ¿Cómo conseguiste este lugar de trabajo que estás ocupando?

- Con la ayuda de familiares
- Propia búsqueda de trabajo (anuncios en el periódico, etc.)
- Gracias a la ayuda de mis amigos
- Gracias al servicio de Empleo con Apoyo
- Gracias a otros servicios de ocupación

25. ¿Cuándo empezaste en la empresa quién te informó del trabajo que debías realizar y de tus condiciones laborales – horario, tareas, salario, etc. -?

- El preparador laboral
- El supervisor o encargado
- Los compañeros de trabajo
- Mi familia
- Nadie me informó

26. ¿El trabajo que realizas actualmente requiere hacerse en colaboración con otros compañeros de trabajo?

- No, nunca
- Algunas veces, depende del trabajo
- Sí, con bastante frecuencia
- Sí, siempre

27. ¿En estos momentos, cuándo tienes algún problema con el trabajo que desempeñas a quién acudes para solicitar ayuda?

- A los compañeros de trabajo
- Al preparador laboral
- Al supervisor o encargado
- Al preparador laboral, o a los compañeros de trabajo o al supervisor indistintamente
- A nadie

28. ¿Suelen ayudarte tus compañeros o el encargado / supervisor en tu trabajo a pesar de que tu no lo pidas?

- No, nunca
- Algunas veces, depende del ritmo del trabajo o de la dificultad de la tarea
- Sí, con bastante frecuencia
- Sí, siempre

29. ¿Cuáles fueron las primeras tareas que realizaste cuando empezaste en la empresa?

Fecha de inicio del contrato (si hay más de uno anotar el primero): _____

INICIO DEL CONTRATO



¿QUIÉN TE HA ENSEÑADO LA TAREA?



	No necesité ayuda	Nadie	Preparador laboral	Compañero de trabajo	Supervisor y/o encargado	Otros (_____)
(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Y ahora, ¿realizas nuevas tareas?

- Sí
 No

Por favor, puedes indicar el tiempo transcurrido (*en relación a la fecha de la pregunta anterior*): _____

ACTUALMENTE



¿QUIÉN TE ENSEÑA LAS TAREAS?



	No necesito ayuda	Nadie	Preparador laboral	Compañero de trabajo	Supervisor y/o encargado	Otros (_____)
(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. ¿Tienes otros compañeros de otras secciones que te ayuden o asesoren en cuestiones relacionadas con el trabajo (nuevas tareas, cambios de turno, etc.)?

- No
 Sí

- Señala algunas de las tareas que te suelen ayudar:

(a)

(b)

(c)

31. ¿En las situaciones no relacionadas directamente con la realización de las tareas, te ofrecen los compañeros de trabajo algún otro apoyo o ayuda (por ejemplo, transporte para ir a tu casa o al trabajo, avisarte para los almuerzos o realizar pausas, descansos)?

- No
 Sí

Puedes indicar algunas y cuando se producen:

	FRECÜÈNCIA		
	<i>Ocasional</i>	<i>Siempre que coincide el turno con un determinado compañero</i>	<i>Siempre</i>
(1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. ¿Si tienes que cambiar un turno, a causa de una necesidad personal, a quién lo solicitas?

- Al preparador laboral
 Al supervisor o encargado.
 A los compañeros de trabajo.
 Mis padres lo solicitan
 A los compañeros de trabajo, al preparador laboral o al supervisor indistintamente

33. ¿Y si tienes que presentar una queja porque te sientes injustamente tratado a quién acudes?

- Al preparador laboral
 Al supervisor o encargado.
 A los compañeros de trabajo
 A mis padres
 A los compañeros de trabajo, al preparador laboral o al supervisor indistintamente
 Otros (especificar): _____



34. ¿Tienes algún plan o has elaborado alguna vez, conjuntamente con el preparador laboral y/o compañero de trabajo algún programa o planificación individual que te ayude a mejorar tu trabajo?

- No, el compañero de trabajo siempre me indica lo que tengo que hacer y como debo hacerlo.
 No, el preparador laboral siempre me indica lo que tengo que hacer y como debo hacerlo.
 Sí, tengo un plan elaborado

35. Por favor, ¿puedes indicar brevemente algunas acciones?:

(a) _____

(b) _____

36. Actualmente continua desarrollándose este plan?

- No
 Sí

37. ¿Puedes indicar aproximadamente, qué tiempo de apoyo (o cuántas horas a la semana) te proporciona actualmente tu preparador o entrenador laboral en la empresa?

Número de horas: _____

38. ¿Crees que es suficiente este tiempo de apoyo?

- No,
 Sí

¿Por favor, puedes razonar tu respuesta?

39. ¿Si la empresa ofrece formación a sus trabajadores, te beneficias tú también?

- No, no recibo formación.
 Sí, he recibido alguna vez formación.
 No sé si ofrece formación

40. ¿A través de quién te llega la información de la empresa (cambios en la tarea, en los turnos, etc.)?

- A través del preparador laboral
 A través del supervisor o encargado.
 A través de los compañeros de trabajo.
 Indistintamente (una de las tres opciones anteriores)
 Otras (especificar): _____.

41. ¿Te han hecho alguna vez un obsequio tus compañeros de trabajo?

- No,
 Sí, Por ejemplo: _____

42. ¿Y tú, les has hecho algún obsequio o has participado en la compra?

- No,
 Sí, Por ejemplo: _____

43. ¿Participas con frecuencia en algunas actividades de ocio, tiempo libre, o de deportes, etc., con algunos compañeros de la empresa fuera del horario laboral?

- No
 Sí



¿Te gustaría? _____

44. ¿Puedes indicar con que regularidad participas?

<i>ACTIVIDAD</i> ↓	2-3 actv / semana	1 actv / semana	1 actv / cada 15 días	1 actv cada mes	2-3 actv / año	1 actv / año
(1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Por último podrías valorar tu nivel de satisfacción en relación con el trabajo que desempeñas?

Nada satisfecho Poco satisfecho Satisfecho Bastante satisfecho Muy satisfecho

¿Puedes explicar el porqué?

46. Si deseas realizar cualquier comentario u observación:

Gracias por dedicar unos minutos a contestar este cuestionario.

CUESTIONARIO DEL APOYO NATURAL

CUESTIONARIO II - DEL PREPARADOR/PREPARADORA LABORAL

	Iniciales del preparador laboral (en referencia al Cuestionario I)	Iniciales del trabajador con necesidades de apoyo (con referencia al Cuestionario I)
Identificador		

Datos Generales

Por favor, marca siempre con una cruz, la casilla que consideres la opción más ajustada.

<i>Nombre del servicio o entidad del PL</i>	
<i>Sexo del preparador laboral</i>	<input type="checkbox"/> Hombre - <input type="checkbox"/> Mujer
<i>Tiempo que llevas realizando funciones de PL</i>	
<i>Fecha (de realización del cuestionario)</i>	

1. Generalmente como preparador laboral qué funciones realizas y cuáles de ellas son coincidentes en el presente proceso de inclusión laboral:

Funciones del preparador laboral	<i>En el presente caso</i>
<input type="checkbox"/> Búsqueda de usuarios (para la bolsa de trabajo)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Orientación laboral (de los futuros trabajadores)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Prospección del mercado laboral	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Búsqueda de empleo	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Desarrollo de planes personales (planificación centrada en el trabajador con necesidad de apoyo)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Valoración de los candidatos	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Análisis de las tareas y del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Asesoramiento e información a los familiares	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Tramitación y otros aspectos de gestión laboral (pensiones, contratación,...)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Entrenamiento y adaptación a la empresa	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Seguimiento a corto plazo	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Evaluación continua del proceso (seguimiento a largo plazo)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Actividades de integración a la comunidad (fuera del ámbito laboral)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Otras (especificar): _____	<input type="checkbox"/>

2. **¿Cuándo empezaste este proceso de inclusión laboral sabían los empleados de la empresa el inicio del contrato laboral del trabajador con necesidad de apoyo?**
- Sí, estaban informados más de la mitad de los compañeros de trabajo
 Sí, estaban informados menos de la mitad de los compañeros de trabajo
 Solamente habían oído algunos rumores
 No, no sabían nada
 No sabe/No contesta
3. **¿Quién explicó a los compañeros de trabajo cual era *tú papel* ante la novedad que supone para ellos la incorporación de un nuevo trabajador?**
- Lo explicó el mismo empresario
 Lo explicó el mismo trabajador con necesidad de apoyo
 Lo explicó el preparador laboral
 Nadie
 No sabe/No contesta
4. **¿Para mejorar el proceso de inclusión dedicaste tiempo y esfuerzo para proporcionar elementos formativos y de entrenamiento a los compañeros de trabajo?**
- No
 Sí, pero de forma espontánea (según la tarea, el ritmo de trabajo, etc.)
 Sí, de manera formal (algunas sesiones o reuniones específicas)
5. **¿Las tareas que realiza el trabajador con necesidades de apoyo son las mismas que la de los demás empleados de similar categoría en el mismo departamento?**
- Sí, son las mismas
 No, difieren en cantidad
 No, difieren en dificultad
 No, difieren en cantidad y dificultad
6. **Valora en una escala del 1 –mínimo- al 9 –máximo- si las actuales condiciones laborales que se especifican en los siguientes indicadores son las mismas en comparación a la situación del resto de los trabajadores de la misma posición y lugar de trabajo.**

Indicadores del área de trabajo

Proximidad a otros trabajadores 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Mismo horario de trabajo y descansos 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Control de algún empleado, supervisor o encargado 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Indicadores de la empresa

Contactos regulares con otros trabajadores 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Movimiento y acceso a distintas áreas de la empresa 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Aprovecha de recursos formales o informales 1 2 3 4 5 6 7 8 9

7. ¿Puedes indicar que apoyos tuviste durante la etapa de entrenamiento para llevar a término el proceso del aprendizaje de las tareas?

	1er. día	2º. - 3er. día	4º.-7º día	2ª semana
Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor / encargado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Y ahora, durante el aprendizaje de las nuevas tareas (tiempo transcurrido: _____)

Puedes señalar algunas:



	Nadie	Compañeros de trabajo	Supervisor /encargado	Otros (_____)
(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. ¿Se ha llevado a cabo alguna adaptación y/o modificación del entorno para hacer más accesible la adaptación del trabajador con necesidad de apoyo en la empresa?

- No
- Sí,

Por favor, puedes indicar brevemente en qué consistió:

9. ¿Cuándo al trabajador con necesidad de apoyo le surge algún problema o dificultad con la tarea a quién pide ayuda cuando el preparador no está?

- Al supervisor o encargado.
- A los compañeros de trabajo.
- Indistintamente uno de los anteriores
- No pide ayuda

10. ¿Y cuando pide ayuda, se la proporcionan?

- No
- Sí

11. ¿Colaboró la familia en alguna actividad determinada durante el proceso inicial de inclusión laboral (aprendizaje del trayecto hasta la empresa, transporte, aspectos burocráticos como ir a la oficina de empleo, solucionar asuntos sobre de prestaciones, etc.)?

- No
- Sí,

Por favor, puedes indicar algunas:

(a) _____

(b) _____

(c) _____

12. Y ahora, actualmente, puedes indicar algunas:

(a) _____

(b) _____

13. ¿Has realizado alguna vez con algún miembro de la empresa un plan centrado en el trabajador, o un programa de inclusión individual, etc., con el objetivo de mejorar la adaptación del trabajador al lugar de trabajo?

- No
- Sí

Por favor, puedes indicar brevemente algunos de sus objetivos y quién colaboró:

<i>Breve descripción</i> ↓	<i>Compañero de trabajo</i>	<i>Supervisor / encargado</i>	<i>Director (gerente)</i>	<i>Otros</i>
(a) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Señala que estrategias aplicas o has aplicado en el caso que nos ocupa para facilitar el apoyo de los compañeros de trabajo hacia el trabajador con necesidad de apoyo:

<i>Intervenciones dirigidas a la realización de la tarea</i>	<i>Intervenciones dirigidas a la integración laboral</i>
<input type="checkbox"/> Refuerzo social continuado a los compañeros (haciendo hincapié en la importancia de su tarea en el proceso de integración) <input type="checkbox"/> Fomentas las interacciones de asesoramiento, orientación (entre los empleados y el trabajador con necesidad de apoyo) <input type="checkbox"/> Trabajas conjuntamente con los compañeros e informas sobre las características del trabajador (ritmo de adquisición de los aprendizajes, estilo de trabajo, etc.) <input type="checkbox"/> Ofreces tu ayuda para desarrollar tareas o aligerar el trabajo del momento <input type="checkbox"/> Estableces con los compañeros reuniones previas a la realización de la tarea <input type="checkbox"/> Otras _____	<input type="checkbox"/> Aprovechas para interactuar con los compañeros durante los periodos de disminución del ritmo o intensidad del trabajo, o bien durante los momentos de descanso. <input type="checkbox"/> Propones cambios de tareas si esto aumenta la interacción social <input type="checkbox"/> Aportas soluciones a los problemas que te comentan los compañeros sobre temas no relacionados directamente con el trabajo <input type="checkbox"/> Incluyes tópicos de conversación si no afecta al ritmo de trabajo <input type="checkbox"/> Refuerzas a los compañeros de trabajo su esfuerzo al ofrecer su ayuda al trabajador con necesidades de apoyo. <input type="checkbox"/> Estructuras unas sesiones o reuniones con los compañeros de trabajo <input type="checkbox"/> Otras _____



15. **¿Cuándo iniciaste tu retirada progresiva (o disminuiste el tiempo de intervención al trabajador con necesidad de apoyo) 'delegaste' directamente parte de tus funciones a algún o algunos de los empleados de la empresa?**

- No, no había compañeros
- No, los compañeros proporcionan las ayudas necesarias de manera espontánea
- Sí, alguno o algunos de los compañeros asumieron parte de mi tarea

16. **En este proceso de inclusión laboral, actualmente ¿qué tiempo de intervención o de apoyo dedicas a la semana al trabajador con discapacidad?**

Número de horas: _____

17. **¿Crees que es suficiente este tiempo de apoyo?**

- No,
- Sí

Por favor, ¿puedes razonar tu respuesta?

18. **¿Crees que el trabajador con necesidad de apoyo ha identificado quién es o quiénes son los compañeros que le pueden ayudar?**

- No, siempre hay un cambio constante del personal de la empresa
- No, a pesar de tener la misma persona de referencia y de apoyo
- No, es muy dependiente del preparador laboral
- No tiene compañeros
- Sí.
- No sabe/No contesta

19. **¿Coincide esta persona (o personas) identificada por el trabajador con la identificada por el preparador laboral?**

- Sí,
- No
- No sabe/No contesta

20. **¿Crees que este compañero de trabajo (o compañeros) identificado por el trabajador con necesidad de apoyo sabe el 'papel' que juega en el proceso de integración laboral?**

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

21. **¿En qué situaciones el trabajador con necesidades de apoyo ayuda a sus compañeros a realizar otras tareas?**

- Siempre que se da cuenta que lo necesitan
- Solamente cuando los compañeros se lo piden
- Esporádicamente (según el trabajo, el horario, el compañero, etc.)
- Nunca. No presenta esta iniciativa

22. **Si deseas realizar cualquier comentario u observación:**

Gracias por dedicar unos minutos a contestar este cuestionario.



CUESTIONARIO DEL APOYO NATURAL

CUESTIONARIO III - DEL COMPAÑERO/COMPAÑERA DE TRABAJO

Observaciones: Se recomienda que sea el trabajador con necesidad de apoyo quien manifieste quién es el compañero de trabajo que le proporciona 'apoyo'. En su defecto, ante una imposibilidad manifiesta por parte del trabajador con discapacidad será el preparador laboral quien identificará al compañero de apoyo.

Nombre de la Entidad / Servicio de Empleo con Apoyo: _____

Identificación del compañero de trabajo manifestada por el trabajador con necesidad de apoyo: Sí - No

	Iniciales del compañero de trabajo	Iniciales del preparador laboral (en referencia al Cuestionario II)	Iniciales de trabajador con necesidad de apoyo (en referencia al Cuestionario I)
identificador			

Referencias generales a rellenar por el compañero/compañera de trabajo.

Datos Generales (relativos a la empresa y al empleado)

<i>Sector económico de la empresa</i>	_____
<i>Tipo de empresa</i>	Pública <input type="checkbox"/> - <input type="checkbox"/> Privada
<i>Nº de empleados</i>	_____
<i>Sexo del compañero/compañera de trabajo</i>	<input type="checkbox"/> Hombre - <input type="checkbox"/> Mujer
<i>Cargo que ocupa en la empresa</i>	_____
<i>Tiempo que trabaja en la empresa</i>	_____
<i>Tiempo que trabaja junto al trabajador con necesidad de apoyo</i>	_____
<i>Fecha</i> (de realización del cuestionario)	_____

Por favor, marca siempre con una cruz la casilla que consideres la opción más ajustada

3. ¿Antes de empezar esta experiencia de integración laboral habías oído hablar del programa Empleo con Apoyo?

- No,
 Sí. ¿Dónde? _____

4. ¿Crees que la tarea de ofrecer apoyo a los trabajadores que lo requieren depende única y exclusivamente del preparador laboral (o de la entidad a la que representa)?

- No
 Sí ¿De cuáles? : _____

15. Los agentes implicados en el caso que nos ocupa ¿qué influencia crees que juegan en general, en todo este proceso de integración laboral ⁴?

	INFLUENCIA			
	Nula	Baja	Media	Alta
<i>Encargado (supervisor, jefe de sección o departamento)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Compañeros de trabajo</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Preparador laboral</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Empresario</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Familia</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Otros</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. ¿Consideras que el preparador laboral se ha integrado de manera adecuada dentro de la organización y/o entorno de la empresa?

- Sí,
 No
 ¿Por qué?

17. ¿Cuándo te pidió el preparador laboral colaborar en la integración laboral de este caso (con relación al contrato del trabajador con discapacidad)?

- En el primer día de trabajo
 Antes de la segunda semana
 Antes de la tercera semana
 Pasado el primer mes
 (Específica): _____

18. ¿Consideras que la presencia del preparador laboral en estos momentos es un elemento de *intromisión* dentro del entorno laboral?

- No
 Sí
 ¿Por qué?

⁴ Cabe dejar de lado el hecho de que ya existe un contrato laboral y el compromiso de colaboración por parte del empresario.

19. Valora el grado de implicación del 1 –mínimo– al 9 –máximo– de los distintos agentes que intervienen en el proceso de integración laboral durante los diferentes momentos del contrato laboral. Por favor, en esta pregunta marca con un círculo el número que creas más conveniente.

	Grado de implicación																																			
	1ª semana									2ª/3ª semana									2º mes									Actualmente								
Encargado / supervisor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Compañero de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Preparador laboral	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Empresario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Familia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Otros (_____)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9

20. ¿Has propuesto al preparador laboral estrategias, mejoras o alternativas tendentes a facilitar la adaptación del trabajador al entorno laboral o en relación con el aprendizaje de sus tareas?

- No, nunca
 Sí

Por favor, podrías señalar algunas que recuerdes y su regularidad:

	1 vez	2 – 4 veces	+ de 5 veces	Normalmente propone alternativas
(1) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. ¿Puedes indicar algunas de las tareas en las que has facilitado el aprendizaje a tu compañero de trabajo sin la ayuda del preparador laboral?

1. _____
2. _____
3. _____

22. ¿El tiempo que has dedicado al trabajador con necesidad de apoyo ha supuesto una dificultad en el rendimiento de tu trabajo diario?

- No, no ha afectado
 Sí, ha afectado negativamente
 Sí, pero ha supuesto una mejora en el rendimiento

¿Por qué?

23. ¿Crees que el hecho de contratar por parte de tu empresa a trabajadores con necesidades de apoyo aumenta o disminuye su nivel de calidad o de prestigio (tendencia a la *innovación y participación social*)?

- Disminuye No afecta Aumento mínimo Aumento medio Aumento alto

Por favor, razona tu respuesta:

24. Y para ti, ¿el hecho de tener un trabajador con necesidad de apoyo te ha supuesto una satisfacción en el desarrollo de tu tarea diaria?

- No
 Sí,

Por favor, razona tu respuesta:

25. ¿Has hablado con otros miembros de tu empresa sobre aspectos relativos a esta experiencia de integración laboral?

- No
 Sí,

Por favor, señala algunos:

- La oportunidad de trabajar que este trabajador obtiene.
 La dificultad que conlleva a la organización
 El tiempo que se requiere para su aprendizaje
 Los progresos que va adquiriendo en el aprendizaje de las tareas
 La importancia del tu papel como compañero directo de trabajo
 Sobre el papel que juega el preparador laboral
 (Otros): _____

26. ¿Has participado en actividades o en acontecimientos fuera del ámbito laboral con tu compañero de trabajo?

- No
 Sí,

Puedes indicar su frecuencia:

2 – 4 veces / semana	1 vez / semana	1 / mes	Esporádicas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, puedes indicar algunas:

(c) _____

(d) _____

(c) _____



27. ¿Has asesorado u orientado al trabajador con necesidad de apoyo en la resolución de algún problema o cuestión personal no relacionada con el trabajo?

- No
 Sí

28. ¿Y él, te ha asesorado u orientado en la resolución de algún problema no relacionado con el trabajo?

- No
 Sí

29. ¿Has hablado alguna vez con los padres /tutores (o familiares) de tu compañero de trabajo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo?

- No, siempre hablo con el preparador laboral
 Pocas veces
 Sí, siempre que lo considero oportuno.

30. ¿Y ellos (en referencia a los padres / tutores) te han llamado alguna vez sobre cuestiones relacionadas directa o indirectamente con el trabajo?

- Sí, siempre que lo consideran oportuno.
 Normalmente hablan con el supervisor
 Algunas veces
 No, nunca

Si deseas realizar cualquier comentario u observación:

Gracias por dedicar unos minutos a contestar este cuestionario.

ANNEX 5. TAULES DE CODIFICACIÓ ESPECÍFICA DEL QÜESTIONARI ‘DEL
SUPORT NATURAL’

CODIFICACIÓ - QÜESTIONARI 'DEL SUPORT NATURAL'

Codis	Q I – Del Treballador Amb Necessitat de Suport (TANS)	Respostes alternatives
IDENTIF	Inicials del TANS	
ASEX	Sexe del TANS	1-Home 2-Dona
AEDAT	Edat del TANS	
ADISC	Tipus de discapacitat	1-Visual 2-Auditiva 3-Física 4-Intel·lectual 5-Malaltia mental 6-Plurideficiència 7-Autisme
A4	Altres problemes associats	1-Si 2-No
A5	Grau de minusvalidesa (%)	
A6	Tipus de necessitat de suport que presenta	1-Intermitent 2-Limitat 3-Extens 4-Generalitzat
A7	Temps que fa que treballa a l'empresa	(Expressat en mesos)
ACONTR	Tipus de contracte	1-Fixe/indefinit 2-Temporal 3-De foment 4-Pràctiques 5-Temps parcial 6-Autoocupació 7-De formació 8-Altres 9-Temporal per a minusvàlids 10-Fixe discontinu
ACATEG	Categoria laboral	1-Auxiliar administratiu 2-Auxiliar de comerç 3-Auxiliar bugaderia 4-Ajudant/pinxe cuina 5-Ajudant cambrer 6-Auxiliar/mosso magatzem 7-Peó construcció 8-Peó industrial 9-Peó jardiner/agrari 10-Peó neteja 11-Subaltern / conserge / ordenança
A10	Jornada laboral	1-Completa 2-Parcial
A10a	Número d'hores temps parcial	
A11	1. Com aconseguir aquest lloc de treball que estàs ocupant?	1-Amb l'ajut dels meus familiars 2-Recerca pròpia 3-Ajud dels meus amics 4-Servei TAS 5-Altres serveis ocupació
A12	2. Quan començares a l'empresa qui et va informar de la feina que havies de fer i de les teves condicions laborals – horari, tasques, salari, etc.- ?	1-PL 2-Superv/encarg. 3-Companys treball 4-Pares 5-Ningú me va informar
A13	3. La feina que realitzes actualment requereix fer-la en col·laboració amb altres companys de treball?	1-No, mai 2-Algunes vegades, depèn de la feina 3-Si, molt freqüentment 4-Si, sempre
A14	4. En aquests moments, quan tens algun problema relacionat amb la feina que realitzes a qui acudeixes per demanar ajuda?	1-Als companys de treball 2-Al PL 3-Al superv/encarg 4-AL PL, als companys de treball o supervisor indistintament 5-A ningú
A15	5. Solen ajudar-te els teus companys, o l'encarregat/supervisor en la teva feina malgrat tu no els ho demanis?	1-No, mai 2-Algunes vegades 3-Si, molt freqüentment

	demanis?	4-Si, sempre
A16a1	En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. No vaig necessitar ajuda	1-Si 2-No
A16a2	En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A16a3	En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A16a4	En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A16a5	En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A16a6	En relació a la tasca (a) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A16b1	En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. No vaig necessitar ajuda	1-Si 2-No
A16b2	En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A16b3	En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A16b4	En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A16b5	En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A16b6	En relació a la tasca (b) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A16c1	En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. No vaig necessitar ajuda	1-Si 2-No
A16c2	En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A16c3	En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A16c4	En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A16c5	En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A16c6	En relació a la tasca (c) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A16d1	En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. No vaig necessitar ajuda	1-Si 2-No
A16d2	En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A16d3	En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A16d4	En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A16d5	En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A16d6	En relació a la tasca (d) que realitzares quan començares a treballar a l'empresa. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A17	I ara, realitzes tasques noves?	1-Si 2-No
A18	Temps transcorregut (en relació a la data del primer contracte)	Expressat en mesos
A19a1	En relació a la nova tasca (a) que realitzares. No vaig necessitar ajuda	1-Si 2-No
A19a2	En relació a la tasca (a) que realitzares. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A19a3	En relació a la tasca (a) que. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A19a4	En relació a la tasca (a) que realitzares. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A19a5	En relació a la tasca (a) que realitzares. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A19a6	En relació a la tasca (a) que realitzares. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A19b1	En relació a la nova tasca (b) que realitzares. No vaig	1-Si 2-No

	necessitar ajuda	
A19b2	En relació a la tasca (b) que realitzares. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A19b3	En relació a la tasca (b) que. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A19b4	En relació a la tasca (b) que realitzares. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A19b5	En relació a la tasca (b) que realitzares. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A19b6	En relació a la tasca (b) que realitzares. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A19c1	En relació a la nova tasca (c) que realitzares. No vaig necessitar ajuda	1-Si 2-No
A19c2	En relació a la tasca (c) que realitzares. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A19c3	En relació a la tasca (c) que. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A19c4	En relació a la tasca (c) que realitzares. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A19c5	En relació a la tasca (c) que realitzares. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A19c6	En relació a la tasca (c) que realitzares. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A19d1	En relació a la nova tasca (d) que realitzares. No vaig necessitar ajuda	1-Si 2-No
A19d2	En relació a la tasca (d) que realitzares. Ningú et va ajudar.	1-Si 2-No
A19d3	En relació a la tasca (d) que. El PL et va ajudar	1-Si 2-No
A19d4	En relació a la tasca (d) que realitzares. El company et va ajudar	1-Si 2-No
A19d5	En relació a la tasca (d) que realitzares. El supervisor i/o encarregat et va ajudar	1-Si 2-No
A19d6	En relació a la tasca (d) que realitzares. Altres et varen ajudar	1-Si 2-No
A20	7. Tens companys d'altres seccions o departaments que t'ajuden o assessoren en qüestions relacionades amb la feina (noves tasques, canvis de torns, etc.)?	1-Si 2-No
A20a	Tipologia de les ajudes que t'ofereixen altres companys a)	1- Informació de tasques 2- Ús d'eines / maquinària 3- Revisar feines 4- Col·laboració de tasques 5- Aprenentatge noves tasques 6- Substitució tasques feixugues 7- Inf/tramitació nòmines
A20b	Tipologia de les ajudes que t'ofereixen altres companys b)	1- Informació de tasques 2- Ús d'eines / maquinària 3- Revisar feines 4- Col·laboració de tasques 5- Aprenentatge noves tasques 6- Substitució tasques feixugues 7- Inf/tramitació nòmines
A20c	Tipologia de les ajudes que t'ofereixen altres companys c)	1- Informació de tasques 2- Ús d'eines / maquinària 3- Revisar feines 4- Col·laboració de tasques 5- Aprenentatge noves tasques 6- Substitució tasques feixugues 7- Inf/tramitació nòmines
A21	8. En situacions no relacionades directament amb la realització de les tasques, t'ofereixen els companys de treball algun altre suport o ajuda (per exemple, transport per anar a casa teva o la feina, avisar-te per anar a dinar amb ells o fer aturades de descans)?	1-Si 2-No
A21a	Tipologia altres ajudes o suports no relacionats amb la feina a)	1- Transport 2- Pausas, descansos 3- Informació de l'empresa 4- Qüestions personals 5- Aportació materials / recursos
A21b	Tipologia altres ajudes o suports no relacionats amb la feina b)	1- Transport 2- Pausas, descansos

		3-Informació de l'empresa 4-Qüestions personals 5-Aportació materials / recursos
A21c	Tipologia altres ajudes o suports no relacionats amb la feina c)	1-Transport 2-Pauses, descansos 3-Informació de l'empresa 4-Qüestions personals 5-Aportació materials / recursos
A22a	Amb quina freqüència t'ofereixen els teus companys a la situació (a).	1-Ocasional 2-Sempre coincideix torn amb un company concret 3-Sempre
A22b	Amb quina freqüència t'ofereixen els teus companys a la situació (b).	1-Ocasional 2-Sempre coincideix torn amb un company concret 3-Sempre
A22c	Amb quina freqüència t'ofereixen els teus companys a la situació (c).	1-Ocasional 2-Sempre coincideix torn amb un company concret 3-Sempre
A23	9. Si has de canviar un torn, per necessitat personal, a qui ho demanes?	1-AI PL 2-AI Supervisor / encarregat 3-Als companys treball 4-Als meus pares perquè arreglin el canvi 5-Indistintament als tres primers 6-Altres
A24	10. I si has de presentar una queixa perquè et sents injustament tractat a qui acudeixes?	1-AI PL 2-AI Supervisor / encarregat 3-Als companys treball 4-Alsmeus pares perquè arreglin la situació 5-Indistintament als tres primers 6-Altres
A25	11. Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?	1-Si, tinc un pla elaborat 2-No, Pl sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer 3-No, company treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer
A26a	Tipologia de les accions del pla personal a)	1-Actvs formació empresa 2-Promo laboral 3-Manteniment ocupació 4-Millor comportament laboral 5-Habilitats d'autonomia personal 6-Planificació del treball 7-Millorar rendiment 8-Habilitats d'interaccions socials 9-Estratègies d'aprenentatge 10-Altres activitats complementàries
A26b	Tipologia de les accions del pla personal b)	1-Actvs formació empresa 2-Promo laboral 3-Manteniment ocupació 4-Millor comportament laboral 5-Habilitats d'autonomia personal 6-Planificació del treball 7-Millorar rendiment 8-Habilitats d'interaccions socials 9-Estratègies d'aprenentatge 10-Altres activitats complementàries
A27	13. Actualment continua desenvolupant-se aquest pla?	1-Si 2-No
A28	14. Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o entrenador laboral dins l'empresa?	
A29	15. Creus que és suficient aquest temps de suport?	1-Si 2-No
A30	16. Si l'empresa ofereix formació als seus treballadors en reps tu també?	1-Si he rebut formació 2-No, no rep formació 3-No se si ofereix formació 4-Sí, però no m'ha interessat
A31	17. A través de qui t'arriba la informació de l'empresa (canvis en la feina, en el torns, etc.)?	1-A través del PL 2-A través del supervisors / encarregat

		3-A través dels companys treball 4-Indistintament (una de les 3 opcions anteriors) 5-Altres
A32	18. T'han fet algun cop un obsequi els teus companys de feina?	1-Si 2-No
A33	19. I tu, els hi has fet algun obsequi a ells o has participat en la compra?	1-Si 2-No
A34	20. Participes amb freqüència en algunes activitats d'oci, de lleure, o d'esports, etc., amb alguns companys de l'empresa fora de l'horari laboral?	1-Si 2-No
A35	T'agradaria?	1-Si 2-No
A36a	Amb quina regularitat participes a l'activitat 1	1-2/3 atcv/s 2-1 actv/s 3-1 actv/15 d. 4-1 actv/mes 5-2/3 actv/any 6-1 actv/any
A36b	Amb quina regularitat participes a l'activitat 2	1-2/3 atcv/s 2-1 actv/s 3-1 actv/15 d. 4-1 actv/mes 5-2/3 actv/any 6-1 actv/any
A36c	Amb quina regularitat participes a l'activitat 3	1-2/3 atcv/s 2-1 actv/s 3-1 actv/15 d. 4-1 actv/mes 5-2/3 actv/any 6-1 actv/any
A37	22. Per últim podries valorar el nivell de satisfacció per l'ocupació laboral (o la feina) que tens?	1-Gens satisfet 2-Poc satisfet 3-Satisfet 4-Bastant satisfet 5-Molt satisfet
A38a	Anàlisi de contingut de la satisfacció a	1-Problemes relacions socials 2-Motivació pel treball 3-Bons companys / empresa 4-Augment rol 5-Condicions laborals
A38b	Anàlisi de contingut de la satisfacció b	1-Problemes relacions socials 2-Motivació pel treball 3-Bons companys / empresa 4-Augment rol 5-Condicions laborals 6-Augment formació / aprenentatge

Codis	Q II – Del Preparador laboral (PL)	Respostes alternatives
B0	Inicials del PL	
BSEX	Sexe del PL	1-Home 2-Dona
B2	Temps que treballa com a PL	Expressat en mesos
BRECUa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Recerca d'usuaris (per a la borsa de treball)	1-Si 2-No
BRECUb	En el present cas has realitzat funcions de: Recerca d'usuaris (per a la borsa de treball)	1-Si 2-No
BORLaa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Orientació laboral (dels futurs treballadors)	1-Si 2-No
BORLAb	En el present cas has realitzat funcions de: Orientació laboral (dels futurs treballadors)	1-Si 2-No
BPROSa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Prospecció del mercat laboral	1-Si 2-No
BPROSb	En el present cas has realitzat funcions de: Prospecció del mercat laboral	1-Si 2-No
BRECOa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Recerca d'ocupació	1-Si 2-No
BRECOb	En el present cas has realitzat funcions de: Recerca d'ocupació	1-Si 2-No
BPLANa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Desenvolupament de plans personals (planificació centrada en el treballador amb necessitat de suport)	1-Si 2-No
BPLANb	En el present cas has realitzat funcions de: Desenvolupament de plans personals (planificació centrada en el treballador amb necessitat de suport)	1-Si 2-No
BVALOa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Valoració dels candidats	1-Si 2-No
BVALOb	En el present cas has realitzat funcions de: Valoració dels candidats	1-Si 2-No
BANALa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Anàlisi de les tasques i del lloc de feina	1-Si 2-No
BANALb	En el present cas has realitzat funcions de: Anàlisi de les tasques i del lloc de feina	1-Si 2-No
BASSa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Assessorament als familiars	1-Si 2-No
BASSb	En el present cas has realitzat funcions de: Assessorament als familiars	1-Si 2-No
BTRAMa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Tramitació i altres aspectes de gestió laboral (pensions, contractació,...)	1-Si 2-No
BTRAMb	En el present cas has realitzat funcions de: Tramitació i altres aspectes de gestió laboral (pensions, contractació,...)	1-Si 2-No
BENTRa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Entrenament i adaptació a l'empresa	1-Si 2-No
BENTRb	En el present cas has realitzat funcions de: Entrenament i adaptació a l'empresa	1-Si 2-No
BSEGa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Seguiment a curt termini	1-Si 2-No
BSEGb	En el present cas has realitzat funcions de: Seguiment a curt termini	1-Si 2-No
BAVALa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Avaluació continua del procés (seguiment a llarg termini)	1-Si 2-No
BAVALb	En el present cas has realitzat funcions de: Avaluació continua del procés (seguiment a llarg termini)	1-Si 2-No
BCOMUa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Activitats d'integració a la comunitat (fora de l'àmbit laboral)	1-Si 2-No
BCOMUb	En el present cas has realitzat funcions de: Activitats d'integració a la comunitat (fora de l'àmbit laboral)	1-Si 2-No
BALTRa	Generalment com a PL realitzes funcions de: Altres	1-Si 2-No
BALTRb	En el present cas has realitzat funcions de: Altres	1-Si 2-No
BALTRt	Tipologia de les altres funcions del PL.	

B3	2. Quan començares aquest procés d'inclusió laboral sabien els empleats de l'empresa l'inici del contracte laboral del treballador amb necessitat de suport?	1-Si, assabentats +1/2 companys de treball 2-Si, assabentats -1/2 companys de treball 3-Sols havien sentit alguns 'rumors' 4-No, no en sabien res 5-Ns/nc
B4	3. Qui va explicar als companys de treball quin era el <i>teu paper</i> davant la novetat que suposava per ells la incorporació d'un nou treballador?	1-El mateix empresari 2-El mateix treballador amb necessitat de suport 3-El mateix PL 4-Ningú 5-Ns/nc 6-PL més l'empresari 7-Supervisor / encarregat
B5	4. Per a millorar el procés d'inclusió vares dedicar temps i esforç per a proporcionar elements formatius i d'entrenament als companys de treball?	1-No 2-Si, de forma espontània 3-Si, de manera formal
BIFEIN	5. Les feines que realitza el treballador amb necessitat de suport són les mateixes que les dels altres empleats de similar categoria laboral en el mateix departament?	1-Si, són les mateixes 2-No, difereixen en quantitat 3-No, difereixen en dificultat 4-No, difereixen en quantitat i dificultat 5-Altres
BAPROX	Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'àrea de feina 'proximitat a altres treballadors'.	Encerclar un nº de l'1 al 9
BAHORA	Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'àrea de feina 'mateix horari de feina i descans'.	Encerclar un nº de l'1 al 9
BASUPE	Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'àrea de feina 'control d'algun empleat	Encerclar un nº de l'1 al 9
BECONT	Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'empresa 'contactes regulars amb altres treballadors'	Encerclar un nº de l'1 al 9
BEMOVI	Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'empresa 'moviment i accés a distintes àrees de l'empresa'.	Encerclar un nº de l'1 al 9
BERECU	Valoració de les actuals condicions laborals del treballador amb necessitat de suport en relació a la resta dels empleats sobre l'indicador de l'empresa 'aprofitament de recursos formals i informals'.	Encerclar un nº de l'1 al 9
BCTRE1	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball en el 1è. dia	1-Si 2-No
BCTRE2	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball entre el 2on, i 3è. dia	1-Si 2-No
BCTRE4	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball entre el 4art i 7è dia	1-Si 2-No
BCTRE2s	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el company de treball a la 2 ^a setmana.	1-Si 2-No
BSUP1	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor en el 1è. dia	1-Si 2-No
BSUP2	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor entre el 2on i 3è dia	1-Si 2-No
BSUP4	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor entre el 4art i 7è dia	1-Si 2-No
BSUP2s	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et va donar suport el supervisor a la 2 ^a setmana.	1-Si 2-No
BALTR1	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés	1-Si

	d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents en el 1è dia	2-No
BALTR2	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents entre el 2on i 3è dia	1-Si 2-No
BALTR4	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents entre el 4art i 7è dia	1-Si 2-No
BALTR2s	Durant l'etapa d'entrenament (per dur a terme el procés d'aprenentatge) et varen donar suport altres agents a la 2ª setmana	1-Si 2-No
B6	I ara, et dona suport amb les noves tasques?	1-Si 2-No 3-No hi ha tasques
B7	Temps transcorregut (en funció de la contractació)	(En mesos)
BACTVa	Qui t'ha donat suport a la nova tasca (a)	1-Ningú 2-Company de treball 3-Supervisor / encarregat 4-Altres 5-Company de treball i supervisor
BACTVb	Qui t'ha donat suport a la nova tasca (b)	1-Ningú 2-Company de treball 3-Supervisor / encarregat 4-Altres 5-Company de treball i supervisor
BACTVc	Qui t'ha donat suport a la nova tasca (c)	1-Ningú 2-Company de treball 3-Supervisor / encarregat 4-Altres 5-Company de treball i supervisor
B8	8. S'ha dut a terme alguna adaptació i/o modificació de l'entorn per fer més accessible l'adaptació del treballador amb necessitat de suport a l'empresa?	1-Si 2-No
B8a	Tipologia de l'adaptació i/o modificació de l'entorn	1-De l'espai físic 2-Del material 3-De l'organització 4-Altres
B8b	Tipologia de l'adaptació i/o modificació de l'entorn.	1-De l'espai físic 2-Del material 3-De l'organització 4-Altres
B9	9. Quan el treballador amb necessitat de suport té algun problema o dificultat amb la tasca a qui demana ajuda quan el PL no hi és?	1-Al supervisor / encarregat 2-Als companys de treball 3-Indistintament 4-No demana ajuda
B10	10. I quan demana ajuda, li proporcionen?	1-Si 2-No
B11	11 Va col·laborar la família en alguna activitat determinada durant el procés inicial d'inclusió laboral?	1-Si 2-No
B11a	Tipologia de les activitats (a)	1-Transport 2-Tramitació 3-Motivació 4-Habilitats d'autonomia personal 5-Seguiment 6-Aprenentatge 7-Millorar habilitats socials 8-Recerca recursos comunitaris 9-Altres
B11b	Tipologia de les activitats (b)	1-Transport 2-Tramitació 3-Motivació 4-Habilitats d'autonomia personal 5-Seguiment 6-Aprenentatge 7-Millorar habilitats socials 8-Recerca recursos comunitaris 9-Altres

B11c	Tipologia de les activitats (c)	1-Transport 2-Tramitació 3-Motivació 4-Habilitats d'autonomia personal 5-Seguiment 6-Aprenentatge 7-Millorar habilitats socials 8-Recerca recursos comunitaris 9-Altres
B12	I ara en l'actualitat (col·labora la família)	1-Si 2-No
B12a	Tipologia de les activitats de col·laboració actual (a)	1-Transport 2-Tramitació 3-Motivació 4-Habilitats d'autonomia personal 5-Seguiment 6-Aprenentatge 7-Millorar habilitats socials 8-Recerca recursos comunitaris 9-Altres
B12b	Tipologia de les activitats de col·laboració actual (b)	1-Transport 2-Tramitació 3-Motivació 4-Habilitats d'autonomia personal 5-Seguiment 6-Aprenentatge 7-Millorar habilitats socials 8-Recerca recursos comunitaris 9-Altres
B13	13. Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un <i>pla centrat amb el treballador</i> o un <i>programa d'inclusió individual</i> per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?	1-Si 2-No
B14ac	A l'objectiu (a) de la PCP hi va col·laborar el company de treball	1-Si 2-No
B14as	A l'objectiu (a) de la PCP hi va col·laborar el supervisor	1-Si 2-No
B14ad	A l'objectiu (a) de la PCP hi va col·laborar el director (gerent)	1-Si 2-No
B14aa	A l'objectiu (a) de la PCP hi varen col·laborar altres agents	1-Si 2-No
B14bc	A l'objectiu (b) de la PCP hi va col·laborar el company de treball	1-Si 2-No
B14bs	A l'objectiu (b) de la PCP hi va col·laborar el supervisor	1-Si 2-No
B14bd	A l'objectiu (b) de la PCP hi va col·laborar el director (gerent)	1-Si 2-No
B14ba	A l'objectiu (b) de la PCP hi varen col·laborar altres agents	1-Si 2-No
B14cc	A l'objectiu (c) de la PCP hi va col·laborar el company de treball	1-Si 2-No
B14cs	A l'objectiu (c) de la PCP hi va col·laborar el supervisor	1-Si 2-No
B14cd	A l'objectiu (c) de la PCP hi va col·laborar el director (gerent)	1-Si 2-No
B14ca	A l'objectiu (c) de la PCP hi varen col·laborar altres agents	1-Si 2-No
BETREF	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Reforç social continuat als companys de treball	1-Si 2-No
BETASS	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Fomentes les interaccions d'assessorament, orientació	1-Si 2-No
BETTRE	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Treballes conjuntament amb els companys i els hi reportes informació del treballador.	1-Si 2-No
BETAJU	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca:	1-Si 2-No

	Ofereixes el teu ajut per a desenvolupar tasques o alleugerar la feina del moment.	
BETREU	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Estableixes reunions amb els companys prèvies a la tasca que s'ha de realitzar.	1-Si 2-No
BETALT	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la realització de la tasca: Altres	1-Si 2-No
BEINT	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Aprofites per a interactuar amb els companys durant períodes de disminució del ritme o intensitat de feina, o bé en moments de descans.	1-Si 2-No
BEICAN	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Proposes canvis de tasques si això augmenta la interacció social	1-Si 2-No
BEISOL	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Aportes solucions a petits problemes no relacionats directament amb la feina que et comenten els companys	1-Si 2-No
BEITOP	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Inclous tòpics de conversació si no afecta al ritme de treball.	1-Si 2-No
BEIREF	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Reforces als companys de treball la tasca que fan a l'hora d'oferir la seva ajuda al treballador amb necessitat de suport.	1-Si 2-No
BEISES	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Estructures unes sessions o reunions amb els companys de treball.	1-Si 2-No
BEIALT	Tipus d'estratègies que apliques per tal de facilitar el suport dels companys de treball i dirigides a la integració laboral: Altres estratègies	1-Si 2-No
B15	15. Quan iniciaries la teva retirada progressiva (o disminuïres el temps d'intervenció al treballador amb necessitat de suport) vares 'delegar' directament part de les teves funcions a algú o a alguns dels empleats de l'empresa?	1-No, no hi havia companys 2-No, els companys proporcionen ajudes, de forma espontània 3-Si, els companys de treball assumeixen part de la meua tasca
B16	16. Actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	(Expressat en hores setmanals)
B17	17. Creus que és suficient aquest temps de suport?	1-Si 2-No
B18	18. Creus que el treballador al qual ofereixes suport ha identificat qui és o quins són els companys que el poden ajudar?	1-No, sempre hi ha un canvi constant del personal de l'empresa 2-No, malgrat que sempre tingui la mateixa referència i suport 3-No, molt dependent del PL 4-No té companys 5-Si 6-Ns/nc
B19	19. Coincideix aquesta persona o persones identificada pel treballador amb la identificada pel preparador laboral?	1-Si 2-No 3-Ns/nc
B20	20. Creus que aquest company o companys identificat pel treballador amb necessitat de suport sap el 'paper' que juga en el procés d'integració laboral?	1-Si 2-No 3-Ns/nc
B21	21. En quines situacions el treballador amb necessitat de suport ajuda als seus companys a realitzar altres tasques?	1-Sempre que veu que el necessiten 2-Només quan els company de treball li demanen 3-Esporàdicament 4-Mai. No hi ha iniciativa

Codis	Q III – Del Company de Treball	Respostes alternatives
C0	Inicials del company de treball	
C1	Té el treballador amb necessitat de suport companys de treball	1-Si 2-No
C2	Identificació del company de treball manifestada pel TANS	1-Si 2-No
C3	Sexe del company de treball	1-Home 2-Dona
C4	Tipologia del sector econòmic de l'empresa	1-Indústria 2-Servicios 3-Jardineria 4-Restauració 5-Construcció 6-Hosteleria
C5	Tipus d'empresa	1-Pública 2-Privada
C6	Càrrec que ocupa a l'empresa (tipologia)	1-Encarregat 2-Auxiliar (cuina, cambrer) 3-Tècnic Superior 4-Tècnic Grau Mig 5-Operaria Manual 6-Personal oficina 7-Personal serveis 8-Personal neteja
C7	Temps que fa que treballa a l'empresa	(Expressat en mesos)
C8	Temps que fa que treballa amb el TANS	(Expressat en mesos)
C9	1. Abans de començar aquesta experiència d'integració laboral havies sentit parlar del 'Treball Amb Suport'?	1-Si 2-No
C10a	2. Creus que la tasca de donar suport als treballadors que ho requereixen depèn única i exclusivament del preparador laboral (o de l'entitat que el representa)?	1-Si 2-No
C10b	De quins (establir una tipologia)	1-Generalment a tots 2-PL i companys 3-Dels companys 4-L'empresa i PL 5-L'empresa i companys 6-PL i servei TAS 7-Empresa i servei TAS 8-Empresa (empresari/empresària)
CINFs	En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga l'encarregat i/o supervisor.	1-Nul·la 2-Baixa 3-Mitjana 4-Molta
CINFc	En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga el company de feina.	1-Nul·la 2-Baixa 3-Mitjana 4-Molta
CINFp	En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga el preparador laboral.	1-Nul·la 2-Baixa 3-Mitjana 4-Molta
CINFe	En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga l'empresari.	1-Nul·la 2-Baixa 3-Mitjana 4-Molta
CINFf	En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juga la família	1-Nul·la 2-Baixa 3-Mitjana 4-Molta
CINFa	En tot aquest procés i en el cas que ens ocupa, quina influència creus que juguen altres agents.	1-Nul·la 2-Baixa 3-Mitjana 4-Molta
C11	4. Consideres que el preparador laboral s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	1-Si 2-No
C11a	Tipologia (a) sobre la integració adequada del preparador laboral dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa	1-Major interacció amb companys del tans 2-Centrat en l'aprenentatge de tasques del tans 3-No ha dificultat al ritme producció 4-Centrat en el tans

		<p>5-Coneixement i acomodació a l'entorn laboral</p> <p>6-Implicació en el procés d'integració</p> <p>7-Interacció amb empleats més propers al tans</p> <p>8-Bones habilitats socials i comunicació</p> <p>9-Proporciona seguretat a l'empresa</p>
C11b	Tipologia (b) sobre la integració adequada del preparador laboral dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa	<p>1-Major interacció amb companys del tans</p> <p>2-Centrat en l'aprenentatge de tasques del tans</p> <p>3-No ha dificultat al ritme producció</p> <p>4-Centrat en el tans</p> <p>5-Coneixement i acomodació a l'entorn laboral</p> <p>6-Implicació en el procés d'integració</p> <p>7-Interacció amb empleats més propers al tans</p> <p>8-Bones habilitats socials i comunicació</p> <p>9-Proporciona seguretat a l'empresa</p>
C12	5. Quan et va demanar el preparador laboral col·laborar en la integració laboral d'aquest cas (en relació al contracte del treballador amb necessitat de suport)?	<p>1-En el 1è dia de feina</p> <p>2-Abans de la 2ª setmana</p> <p>3-Abans de la 3ª setmana</p> <p>4-Passat el 1è mes</p> <p>5-Específica</p>
C12a	Tipologia C12 (Específica:)	<p>1-Abans de començar</p> <p>2-Indirectament, durant el procés</p> <p>3-No ho va demanar</p> <p>4-Ns/nc</p>
C13	6. Consideres que la presència del preparador laboral té a hores d'ara un condicionant d' <i>intromissió</i> dintre de l'entorn laboral?	<p>1-Si</p> <p>2-No</p>
C13a	Tipologia C13 Tipologia sobre la consideració de la presència del preparador laboral de no intromissió.	<p>1-Proporcionar suport al tans</p> <p>2-Imp seguiment i avaluar el procés</p> <p>3-Seguretat, orientació</p> <p>4-Contribueix a la integració</p> <p>5-Seguiment fora horari laboral</p> <p>6-Centrat en les seves funcions</p> <p>7-No afecta ritme treball altres companys</p> <p>8-No cal la seva presència</p> <p>9-Col·lab/ajuda en la feina</p> <p>10-No hi és</p>
C13b	Tipologia C13 Tipologia sobre la consideració de la presència del preparador laboral d'intromissió.	<p>1-Independència del tans</p> <p>2-Adaptació plena del tans</p> <p>3-Proteccionisme</p> <p>4-Adaptació inadequada del PL a l'ambient diari</p> <p>5-Relacions companys de referència inadequada</p>
CEN1se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1ª setmana de l'encarregat.	Puntuació de l'1 al 9
CEN2se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2ª setmana de l'encarregat.	Puntuació de l'1 al 9
CEN2me	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on. Mes de l'encarregat.	Puntuació de l'1 al 9
CENara	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral de l'encarregat actualment.	Puntuació de l'1 al 9
CCO1se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1ª setmana dels companys de feina.	Puntuació de l'1 al 9
CCO2se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2ª setmana dels companys de feina.	Puntuació de l'1 al 9
CCO2me	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on. mes dels companys de feina.	Puntuació de l'1 al 9
CCOara	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral	Puntuació de l'1 al 9









	dels companys de feina actualment.	
CPL1se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1 ^a setmana del PL.	Puntuació de l'1 al 9
CPL2se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2 ^a setmana del PL.	Puntuació de l'1 al 9
CPL2me	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on. mes del PL.	Puntuació de l'1 al 9
CPLara	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral del PL actualment.	Puntuació de l'1 al 9
CEM1se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1 ^a setmana de l'empresari.	Puntuació de l'1 al 9
CEM2se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2 ^a setmana de l'empresari.	Puntuació de l'1 al 9
CEM2me	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on. mes de l'empresari.	Puntuació de l'1 al 9
CEMara	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral de l'empresari actualment.	Puntuació de l'1 al 9
CFA1se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1 ^a setmana de la família.	Puntuació de l'1 al 9
CFA2se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2 ^a setmana de la família.	Puntuació de l'1 al 9
CFA2me	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on. mes de la família.	Puntuació de l'1 al 9
CFAara	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral de la família actualment.	Puntuació de l'1 al 9
CAL1se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 1 ^a setmana d'altres agents.	Puntuació de l'1 al 9
CAL2se	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant la 2 ^a setmana d'altres agents.	Puntuació de l'1 al 9
CAL2me	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral durant el 2on. mes d'altres agents.	Puntuació de l'1 al 9
CALara	Valoració del grau d'implicació en el procés d'integració laboral d'altres agents actualment.	Puntuació de l'1 al 9
C14	8. Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?	1-Si 2-No
C14a	Tipologia d'algunes estratègies o millores (a)	1-Millorar productivitat 2-Planificació / organització de la feina 3-Rendiment 4-Estratègia d'aprenentatge de tasques 5-Orientació 6-Increment del temps de suport 7-Comportament laboral adequat 8-Activitatss formatives 9-Habilitats d'autonomia social 10-Activitats indirectes
C14b	Tipologia d'algunes estratègies o millores (b)	1-Millorar productivitat 2-Planificació / organització de la feina 3-Rendiment 4-Estratègia d'aprenentatge de tasques 5-Orientació 6-Increment del temps de suport 7-Comportament laboral adequat 8-Activitatss formatives 9-Habilitats d'autonomia social 10-Activitats indirectes
C14d	En quina regularitat a la proposta de millora (a)	1-1 vegada 2-Entre 2-4 vegades 3- Més de 5 vegades 4-Normalment proposa alternatives
C14f	En quina regularitat a la proposta de millora (b)	1-1 vegada 2-Entre 2-4 vegades 3- Més de 5 vegades 4-Normalment proposa alternatives
C15a	Ha ensenyat el company de treball tasques al treballador amb	1-Si











	necessitat de suport sense l'ajut del PL?	2-No
C15b1	Tipologia de la tasca 1.	1-Millorar comportament 2-Organització del treball 3-Carvi / aprenentatge de tasques 4-Accessibilitat 5-Millora del ritme treball 6-Informació de l'empresa 7-Iniciativa / predisposició a la feina 8-Orientació espai-temps 9-Ús màquines / eines 10-Habilitats socials
C15b2	Tipologia de la tasca 2.	1-Millorar comportament 2-Organització del treball 3-Carvi / aprenentatge de tasques 4-Accessibilitat 5-Millora del ritme treball 6-Informació de l'empresa 7-Iniciativa / predisposició a la feina 8-Orientació espai-temps 9-Ús màquines / eines 10-Habilitats socials
C15b3	Tipologia de la tasca 3.	1-Millorar comportament 2-Organització del treball 3-Carvi / aprenentatge de tasques 4-Accessibilitat 5-Millora del ritme treball 6-Informació de l'empresa 7-Iniciativa / predisposició a la feina 8-Orientació espai-temps 9-Ús màquines / eines 10-Habilitats socials
C16	10. El temps que has dedicat al treballador amb necessitat de suport ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	1-No, no ha afectat 2-Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment 3-Si, ha afectat negativament
C16a	Tipologia de les dificultats en quan al rendiment (quan han afectat negativament)	1-Baixa producció 2-Elevat temps suport 3-Baixa producció ocasional
C16b	Tipologia de les dificultats en quan al rendiment (quan ha suposat a la llarga una millora en el rendiment)	1-Importància temps de suport 2-Progrés lent 3-Importància del treball conjunt 4-Baix rendiment inicial / evolució + 5-Adequat rendiment
C17	11. Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la <i>innovació i participació social</i>)?	1-Disminueix 2-No afecta 3-Augment mínim 4-Augment mig 5-Alt augment
C17a	Tipologia de la valoració del nivell de qualitat	1-Proporcionar oportunitats 2-Enriquir la cultura de l'empresa 3-Afavorir la normalització i integració 4-Responsabilitat social 5-Imatge positiva dels clients 6-Participació social 7-Valoració positiva dels treballadors 8-Reconeixement social 9-Imp de la incentivació
C18	12. I per tu, el fet de comptar amb un treballador amb necessitat de suport ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	1-Si 2-No
C19	13. Has parlat amb altres membres de l'empresa sobre aspectes relatius a aquesta experiència d'integració laboral?	1-Si 2-No
C20a	Has parlat sobre l'oportunitat de treball que aquest treballador obté.	1-Si 2-No
C20b	Has parlat sobre la dificultat que comporta a l'organització	1-Si 2-No
C20c	Has parlat sobre el temps que requereix per a l'aprenentatge	1-Si 2-No
C20d	Has parlat sobre els progressos que va adquirint amb l'aprenentatge de tasques	1-Si 2-No
C20e	Has parlat sobre la importància del teu paper com a company	1-Si

	directe de treball	2-No
C20f	Has parlat sobre el paper que juga el preparador laboral	1-Si 2-No
C20g	Has parlat sobre altres qüestions	1-Si 2-No
C21a	14. Has participat en activitats o en esdeveniments fora de l'àmbit laboral amb el teu company de feina?	1-Si 2-No
C21b	Amb quina freqüència hi has participat?	1-Entre 2-4 vegades per setmana 2-1 vegada per setmana 3-1 vegada al mes 4-Esporàdiques
C21c	Tipologia de les activitats o esdeveniments (a)	1-Celebracions d'empresa (dinars) 2-Sortides amb els companys 3-Activitats d'esport 4-Associacions / clubs 5-Esdeveniments personals 6-Esdeveniments culturals
C21d	Tipologia de les activitats o esdeveniments (b)	1-Celebracions d'empresa (dinars) 2-Sortides amb els companys 3-Activitats d'esport 4-Associacions / clubs 5-Esdeveniments personals 6-Esdeveniments culturals
C22	15. Has assessorat o orientat al treballador amb necessitat de suport en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?	1-Si 2-No
C23	16. I ell, t'ha assessorat o orientat en la resolució d'algun problema o qüestió personal no relacionat amb la feina?	1-Si 2-No
C24	17. Has parlat alguna vegada amb els familiars o tutors del teu company de treball sobre qüestions relacionades amb la feina?	1-No, sempre parlo amb el PL 2-No, poques vegades 3-Si, sempre que ho considero oportú
C25	18. I ells (amb referència als familiars o tutors) han contactat amb tu alguna vegada sobre qüestions relacionades directa o indirectament amb la feina?	1-Si, sempre que ho considero oportú 2-Normalment parlen amb el supervisor 3-Algunes vegades 4-No, mai

ANNEX 6. LLISTAT D'ENTITATS PARTICIPANTS

LLISTAT D'ENTITATS PARTICIPANTS

Logotip	Entitat	Adreça	Logotip	Entitat	Adreça
	ACISJF (Associació Catòlica Internacional de Servei a la Joventut Femenina). Centre de Formació Aurora Garriga - Projecte Sociolaboral.	C/ València, 273, 1º 1ª. 08009 Barcelona (Central) C/ Amistat, 15 Baixos 08005 – Barcelona Tel. 932155626 Fax 934873217 acisjf@suport.org		AMADIP Programa d'inserció Laboral Palma Segle XXI	C/ D'en Bosc, 1 07002 – Palma de Mallorca Tel. 971711627 Fax 971722332 fpons@amadipesment.org tas@amadipesment.org
	Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat (Àrea de Política Social) - SIL per a persones amb disminució i malaltia mental	C/ Tecla Sola, 11. L'Hospitalet de Llobregat 08901 – Barcelona Telf. 934029400 Fax 93 4029913 miolivares@l-h.es		APROSCOM - Inserció. Taller Ocupacional Tallma	Ronda del Port, s/n, Apt 212 07500 – Manacor Tel. 971554116 Fax 971554173 aproscom@manacor.com aproscom@navegalia.com (♿)
	APRODISCA (Associació Pro Persones amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberà) - Inserció a la Conca de Barberà	Avda. Dr. Foleh s/n. 43400 Montblanc – Tarragona Tel. 977861261 Fax 977861261 aprodisca@telefonica.net (♿) aprodisca@retemail.es		APROSE (Agrupación Provincial Sevillana de Asociaciones y Entidades Protectoras de Deficientes Mentales y Paráliticos Cerebrales)	Av. De la Aeronáutica, edif. Helios, plt. 1ª, local 10 41020 Sevilla Tel. 954405710 Fax 954405711 aprose@elsendero.es
	APSCO - EINA - Servei de Treball amb Suport	Crta. de Manlleu 7, 1º 2ª. 08500 Vic – Barcelona Tel. 938860575 Fax 938891298 eina@arrakis.es		Asociació Pro-Disminuïts Psíquics de Sabadell - Servei d' Integració Laboral TAINA	C/ Puig Major, 63-65 (Antic Col3legi Miguel Hernández) 08207 – Sabadell Barcelona Tel. 937164093 (♿) tainasbd@worldonline.es
	Asociación Down Huesca - Proyecto Stela - Huesca de integración laboral de personas con discapacidad psíquica	Avenida de los Danzantes, 24 Bajos. 22005 – Huesca Tel. 974222805 Fax 974222805 HUESCA@santandersupernet.com		Asociación Nuevo Horizonte - Empleo con Apoyo para Personas con Autismo	Comunidad de Madrid 43. 28230 – Las Rozas, Madrid Tel. 916377455 Fax 916377762 nuevo_horizonte1@yahoo.es
	Asociació Promotora del Projecte Aura	Rda. Gral. Mitre, 174. 08006 – Barcelona Tel. 934177667 Fax 934184317 projecteaura@mx3.redestb.es		Asociación Síndrome de Down de Cádiz y Bahía "Lejeune" - Proyecto Intercom de Integración Laboral	C/ Villa Paradis, nº 1, bajos Izq. 11011 – Cádiz Tel. 856079341 Fax 856078944 asociacion.sindromedown@uca.es

 <p>ASPANDEM - Aspandem (Empleo)</p>	<p>Avenida Príncipe de Asturias s/n. 29670 – San Pedro Alcántara, Marbella, Málaga Tel. 952787650 Fax 952787658 aspandem@jet.es salvamar@jet.es aspandem@eresmas.com</p>	 <p>ASPAS - Programa Palma Segle XXI</p>	<p>C/ Costa Rica, 23 07014 – Palma de Mallorca Tel. 971458150 Fax 971280786 aspasmallorca@retemal.es</p>
 <p>ASPROMANIS</p>	<p>C/ Ferreteros, 15. 29006 – Málaga. Tel. 952315989 Fax aspromanis@worldonline.es</p>	 <p>ASPRONA - Itinerario de Inserción Laboral (Empleo Protegido y Empleo con Apoyo)</p>	<p>C/ Arboleda, 64. 02001 – Albacete Tel. 967238997 Fax 967507610 asprona@jet.es</p>
<p>ASPRONA - Proyecto Encuentro. Oficina Horizon (inserción laboral para personas con discapacidad)</p>	<p>Paseo del Obregón 2-6. 47009 – Valladolid Tel. 983 353433 Fax 983335822 horizon@grupolince.com</p>	<p>Ayuntamiento de Catarroja - Programa de Empleo con Apoyo</p>	<p>Ayuntamiento de Catarroja, Cami Real, 22. 46470 – Catarroja, Valencia Tel. 961261301 - 961274416 Fax 961270845 ammunoz@catarroja.infoville.net</p>
 <p>Consell de Mallorca. Area de Bienestar Social. Servei de Atenció a Discapacitats. Secció de Inclusió Laboral Treball Amb Suport</p>	<p>C/ General Riera, 67. 07010 – Palma de Mallorca Tel. 971761563 Fax 971760475 jfusterc@conselldemallorca.net</p>	 <p>Ajuntament de Palma Regidors d'Acció Social</p> <p>Ajuntament de Palma. Departament de Serveis Socials</p>	<p>Plaça de Cort 4, 2on. 07001 – Palma de Mallorca Tel. 971727611 Fax 971714688 ac.social@as.a-palma.es</p>
 <p>CONSELL INSULAR DE MENORCA</p>	<p>Coordinadora de Minusválidos de Menorca - Projecte de Inserció Laboral - PIL Menorca</p> <p>Avda. de Palma de Mallorca, 1 bis. 07760 – Ciutadella Menorca Tel. 971480692 Fax 971481447 pilcmm@telefonica.net cmm@telefonica.net</p>	 <p>COORDINADORA Federació Balear de Persones amb Discapacitat</p>	<p>Federació Balear de Persones amb Discapacitat. Coordinadora.</p> <p>C/ Vinyassa, 12 C 07005 – Palma de Mallorca Tel. 971 727 611 Fax 971460276 coordina@bitel.es</p>
 <p>FUNDACIÓN ASINDOWN - Programa de Integración Sociolaboral</p>	<p>C/ Poeta José Mª Bayarri, 6 bajos 46014 – València Tel. 963834298 Fax 963834297 fundadown@hotmail.com</p>	 <p>FUNCASOR FUNDACION CANARIA PARA EL SORDO</p>	<p>Fundación Canaria para el Sordo, FUNCASOR - Servicio de Acompañamiento a la Inserción Profesional (CEREDIS)</p> <p>Ctra. Gral. La Laguna - Punta Hidalgo, Km. 4.5. 38280 – Tegueste (Tenerife) Tel. 922544052 Fax 922150816 funcasor@funcasor.org</p>

	<p>Fundación Síndrome de Down de Cantabria</p>	<p>C/ General Dávila 24 A-1º C. 39005 – Santander Cantabria Tel. 942278028 Fax 942276564 downcan@infonegocio.com</p>		<p>Fundación Síndrome de Down de Madrid - Proyecto ESTELA</p>	<p>Caracas, 15, 1º Centro Izq. 28010 – Madrid Tel. 913105364 Fax proyecto.estela@mad.servicom.es fsdm.sede@downmadrid.org</p>
	<p>Fundación Síndrome de Down País Vasco - Programa LAN</p>	<p>Plaza Nueva 5, 1º izda. 48005 – Bilbao Tel. 944790284 Fax 944163544 fsdown@downpv.org</p>		<p>FUNDOWN - Empleo con Apoyo</p>	<p>Paseo Escultor Juan González Moreno 2, bajos. 3002 – Murcia Tel. 968225279 Fax 968225366 fundown@forodigital.es</p>
	<p>IFOC – Ajuntament de Calvià - Servei de Formació i Ocupació</p>	<p>C/ Sa Porrassa, 07181 – Magaluf- Calvià Tel. 971132068 Fax 971131316</p>		<p>GESMA - Programa d'inserció laboral</p>	<p>Palma de Mallorca Tel. 971453630 Fax 971454485 urc@bitel.est</p>
	<p>Institut Municipal de Persones amb Disminució (IMD) - Equip D' Assessorament Laboral (EAL)</p>	<p>C/ Llacuna, 161 3º. 08018 – Barcelona Tel.934132840 Fax 932918409 mgarciad@mail.bcn.es</p>		<p>INTRESS - C.F.O. Jaume Cuspinera</p>	<p>C/ Londres 94, entresuelo. Barcelona Tel. 932411687 Fax 932018205 cuspi@intress.org</p>
	<p>INTRESS - Centre Migjorn Programa ERGON</p>	<p>Carretera de Campos, Qm.0. Llucmajor. Mallorca Tel. 971660837 Fax 971120939 migjorn@intress.org</p>		<p>Lantergi Batuak - Tránsito al Empleo / Lanerako Ibilbidea</p>	<p>Polígono Legizamon, Gipuzkoa Kalea ,7. 48450 – Etxebarri, Bizkaia Tel. 944264100 Fax 944263666 dta@lantegi.com comunicacion@lantegi.com</p>
	<p>Mancomunidad Bajo Segura - Programa Silos II</p>	<p>Pza. de España, s/n. 03390 Benejuzar, Alicante Tel. 965356352 Fax 965356062 mancobs@inicia.es</p>		<p>Mancomunitat de Municipis de la Vall D'Albaida - Projecte Trèvol</p>	<p>C/ Sant Francesc nº8, 1ª. 46870 – Ontinyent, València Tel. 962910914 Fax 962388545 trevol@mancovall.com</p>

	<p>Patronat Flor de Maig. Diputació de Barcelona - Centre de Formació i Treball Flor de Maig</p>	<p>Avda. Flor de Maig s/n. Cerdanyola del Vallés Tel. 936925004 - 934020710√ Fax 935866001 carullaam@diba.es</p>		<p>Patronat Municipal de Serveis a les Persones amb Disminució - Treball amb Suport</p>	<p>Ajuntament de Sant Feliu, Plaza Vila 1. 08980 – Sant Feliu de Llobregat, Barcelona Tel. 936853476 Fax 936325400 aj.santfeliullobregat@bcn.servicom.es / subisole@teleline.es / emilistfeliu@terra.es</p>
	<p>Patronato Municipal "Francisco Esteve" - Proyecto Turia, Empleo con Apoyo</p>	<p>Cont. Vicente Cardona s/n. 46980 – Paterna, Valencia Tel. 961388801 Fax pifetaller@tecnobyte.com</p>		<p>SINPROMI S.L. - Empleo con Apoyo</p>	<p>C/ San Francisco 102, Edificio Majona. Santa Cruz de Tenerife Tel. 922249199 Fax 922244658 sinpromi@cabtfe.es ines.sinpromi@cabtfe.es pcoello.sinpromi@cabtfe.es</p>
	<p>TRESC (Asociación Serv de Apoyo al trabajo para Personas con Discapacidad)</p>	<p>C/ Bisbe Lorenzana, 44 bis, 2on., 1ª 17002 – Girona Tel. 972411159 Fax 9724111285 tresc@retal.es</p>		<p>UNAC (Unión de Asociaciones y Centros de Asistencia a Minusválidos de Baleares) - Palma Segle XXI</p>	<p>C/ Cala Blanca, 2 07009 – Palma de Mallorca Tel. 971470707 Fax 971471006 unac@lander.es</p>
	<p>ZEHARO-Grupo Gureak</p>	<p>Tel. 943000795 Fax zeharo@grupogureak.com</p>			

ANNEX 7. VALORACIÓ SOBRE ELS PCP (QI – QII)

QI-QII Sobre la planificació, plans personals

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualque membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

6	Si, tinc un pla elaborat	Participació en activitats formatives empresa	Millorar lloc de treball i categoria professional	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
7	Si, tinc un pla elaborat	Controlar la impulsivitat i fomentar l'autocontrol	Autonomia	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
8	Si, tinc un pla elaborat	Planificació del treball		<input checked="" type="checkbox"/>	Planificació del trabajo grupal		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Si, tinc un pla elaborat	Mejorar la rapidez		<input checked="" type="checkbox"/>	Etiquetado	Contar unidades	<input type="checkbox"/>	Para mejorar productividad
10	Si, tinc un pla elaborat	Distinguir mediante colores las diferentes partidas de pescado	Mejorar la relación con una compañera	<input checked="" type="checkbox"/>	Relación grupal	Distinción de material por colores	Organización e higiene en el puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cambio de grupo Organización del grupo
11	Si, tinc un pla elaborat	Anar augmentant la quantitat d'expedients fins arribar a una mitja adequada al ritme d'exp treballats a l'empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	Augment de la quantitat de feina		<input type="checkbox"/>	
12	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	A on i com s'han de portar els documents	Preguntar quan tinc dubtes	<input checked="" type="checkbox"/>	Treballar aspectes de relació amb els altres	Millorar la quantitat i qualitat de la feina	<input type="checkbox"/>	
13	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Organización programada de tareas		<input checked="" type="checkbox"/>	Aspectes d'habilitat per a la realització de tasques Actituds cap a la feina
14	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	el ritme de treball		<input checked="" type="checkbox"/>	adaptació al lloc de treball	visites mèdiques concertades	adaptació i integració companys	<input checked="" type="checkbox"/> establecer rendimiento
15	Si, tinc un pla elaborat	relació amb els companys	atenció al client	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
16	Si, tinc un pla elaborat	reuniones	visitas al trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	millora de relacions amb l'encarregat	millora en autonomia i rendiment	millora en la iniciativa en el treball	<input type="checkbox"/>
17	Si, tinc un pla elaborat	Reparto de las tareas		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
18	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Conocimiento de sus limitaciones	Como explicarle las normas	Aviso inmediatamente ante cualquier situación irregular	<input checked="" type="checkbox"/> Clasificar-repartir Orientarse
19	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Aviso inmediato de irregularidad	Como explicarle las normas	Conocimiento de sus limitaciones	<input checked="" type="checkbox"/> Esquemas para el trabajo
20	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
21	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
22	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
23	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
25	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
26	Si, tinc un pla elaborat	Curso de formación	Sesión de trabajo con psicóloga	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

28	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
29	Si, tinc un pla elaborat	Escriure el que faig el que penso i comentar amb el preparador		<input checked="" type="checkbox"/>	No barrejar problemes personals amb la feina		<input checked="" type="checkbox"/>	Canvi d'ubicació	
30	Si, tinc un pla elaborat			<input checked="" type="checkbox"/>	Pautas para organizar su trabajo	Priorizar tareas	<input type="checkbox"/>		
31	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Secuenciar las tareas desde que entra hasta que sale	Proceso informático	<input type="checkbox"/>		
32	Si, tinc un pla elaborat	Apoyo del PI de forma continua	Apoyo psicológico	<input checked="" type="checkbox"/>	Centrar todas las tareas del usuario	Forma de actuar de todos los compañeros de la misma manera	Restringir determinados servicios para no fomentar su holgazanería	<input type="checkbox"/>	
33				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Cambio en las tareas y horarios Actividades externas como las demás compañeras	
34				<input checked="" type="checkbox"/>	Forma de comportarse	Comprobar las tareas y funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	Un PI exclusivo para cada persona	
35	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
36	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
37	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	como debo doblar los pósters	como hacer cosas en general	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
38	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
39	Si, tinc un pla elaborat	teniamos un registro para que no pusiera malas caras a mis compañeros cuando me mandaban mucho trabajo		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
40	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
41	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	problemas asistencia problemas de comportamiento	
42	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	cortar verdura	
43	Si, tinc un pla elaborat	Registro sobre control de puntualidad	Preparación del puesto de trabajo y concentración en la realización de fotocopias	<input checked="" type="checkbox"/>	Registro sobre puntualidad	Preparación puesto	Concentración en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	Propuse unas normas de funcionamiento Organización del trabajo inteerno en general (ejemplo, en cargar o cmbio monedas)
44	Si, tinc un pla elaborat	alimentación	higiene personal	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
44	Si, tinc un pla elaborat	alimentación	higiene personal	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	anota tareas para recordarlas la relevo en el trabajo para salir de la rutina	
45	Si, tinc un pla elaborat	registro sobre concentración en el trabajo	no hablar de temas personales en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	registro concentración	no hablar de temas personales en el trabajo	<input type="checkbox"/>		
46	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

47	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>	modificació de conducta		<input checked="" type="checkbox"/>	el modo de doblar alfombrines		
48	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	exceso de refuerzo positivo		<input checked="" type="checkbox"/>	integración	refuerzo positivo	
49	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
50	Si, tinc un pla elaborat	adaptaciones para manejar teléfono	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			
51	Si, tinc un pla elaborat	registro para mejorar mi trabajo	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	cambio de tareas		
52	Si, tinc un pla elaborat	registro de tareas	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	curso de informática		
53	Si, tinc un pla elaborat	una adaptación en la máquina de encuadernar	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			
54	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			
55	Si, tinc un pla elaborat	poner tiempo en algunas tareas	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	compartir tareas con otro compañero		
56	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	M'ensenyen tasques noves	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Col-laborar en el trajecte al treball	Tractar temes d'higiene, salut	
57	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboració de fotocòpies		<input type="checkbox"/>			
58	Si, tinc un pla elaborat		<input checked="" type="checkbox"/>	autonomía en determinadas tareas	sustitución del apoyo	<input checked="" type="checkbox"/>	ajustarle los espacios		
59	Si, tinc un pla elaborat	secuencia de las diferentes tareas	antes de empezar se explica lo que voy a hacer	<input checked="" type="checkbox"/>	favorecer su autonomía	mejorar su integración laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	secuenciación de tareas	
60	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	En el cas del què el treballador es despisti en la feina s'intenta implicar més		
61	Si, tinc un pla elaborat	Plan llamado 'estar callada'	Plan WC (sólo dos veces al wc)	<input checked="" type="checkbox"/>	Disminución de las visitas al baño	Evitar las repeticiones en las conversaciones	<input checked="" type="checkbox"/>		
62	Si, tinc un pla elaborat	Programa para dejar de fumar	Aumento del ritmo de producción	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
63	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo de habilidades comunicativas			<input checked="" type="checkbox"/>		
64	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Conseguir la producción adecuada			<input checked="" type="checkbox"/>		
65	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Reducir enfados			<input checked="" type="checkbox"/>	Marcar y cortar piezas	Tamaños y medidas
66	Si, tinc un pla elaborat	Higiene personal		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Horario en taquilla, números en las llaves	Higiene personal
67	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Aumentar la producción	Reducir enfados		<input type="checkbox"/>		
68	Si, tinc un pla elaborat	Aprender a ser puntual, prestar más atención	No quedar parat quant acabo una tasca, saludar, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	Habilitats socials (saludar,...)	Puntualitat	Prestar atenció	<input checked="" type="checkbox"/>	

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

69	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
70	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	Como encajar las piezas		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
71	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Pla d'higiene personal		<input checked="" type="checkbox"/>	Higiene personal
72	Si, tinc un pla elaborat	Un registro de contar el tiempo cuando salgo del ayuntamiento		<input checked="" type="checkbox"/>	Registre d'eixides i control de temps	Registre de temps perduts	<input checked="" type="checkbox"/>	Maneig d'ordinadors Noves tasques a aprendre
73	Si, tinc un pla elaborat	Control de la higiene	Asistencia psicológica	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Ensobrar Preparar valijas
74	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Control duració feines
75	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Explicar despacio los procesos
76	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
77	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Que aprenda los nombres de los productos, en vez de almacenarlos por el código Practicar problemas matemáticos
78	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
79	Si, tinc un pla elaborat	Apuntes en el cuaderno	Imprimir las pantallas del programa	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
80	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	Detectar errades de bitllets		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Cambio del área de trabajo
81	Si, tinc un pla elaborat	Aprenentatge del maneig de les màquines, identificació dels botons, parts de la màquina	Passes del procés de la màquina	<input checked="" type="checkbox"/>	Descripció de les tasques per aprende (manera idònia per explicar-lo)	Temporalització de la realització de les tasques	<input type="checkbox"/>	
82	Si, tinc un pla elaborat	Aprenentatge de tasques		<input checked="" type="checkbox"/>	Aprenentatge de tasques	Planificació de les tasques	<input checked="" type="checkbox"/>	Descripció de tasques per escrit Temporalització d'aquestes tasques
83	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Deixar de beure (empresari, metge, família)	Arreglar-se la dentadura	<input type="checkbox"/>	
84	Si, tinc un pla elaborat	Pla de formació a càrrec de l'empresa: coneixement de l'empresa	Pla de formació de risc laborals	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Aprende el seu horari (rotatori)
85	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
86	Si, tinc un pla elaborat	Primer pel transport (tren a autobus)	Segon aprendre el carnet de moto	<input checked="" type="checkbox"/>	Programa per ampliar vocabulari relacionat i facilitar fluidesa.	Programa d'higiene personal i manteniment uniforme	<input type="checkbox"/>	Programa per facilitar alternatives de transport en funció de l'horari.
87	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
88	Si, tinc un pla elaborat	Penjar pells i fer el registre		<input checked="" type="checkbox"/>	Facilita aprenentatge ús del registre que s'utilitza per penjar pells		<input checked="" type="checkbox"/>	

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

89	Si, tinc un pla elaborat	Planificació de l'agenda	<input checked="" type="checkbox"/>	Organització i administració de l'espai	<input checked="" type="checkbox"/>		
90	Si, tinc un pla elaborat	Organització de les feines de la tarda	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
91	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
92	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>	No ha fet falta	<input type="checkbox"/>		
93	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Que aprengui a encaixar	Que aprengui a ser autònom en l'etiquetatge	<input type="checkbox"/>	
94	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
95	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Motivar al treballador envers als altres treballadors.
96	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
97	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
98	Si, tinc un pla elaborat	Preparar la tienda	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Mejorar a la hora de montar la mesa
99	Si, tinc un pla elaborat	Primero bajar bancos, poner ingredientes, ...	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Forma de abrir latas
100			<input checked="" type="checkbox"/>	Millorar relacions	Possibilitar la integra amb els companys	<input type="checkbox"/>	Mejorar para preparar ingredientes
101			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Maneig de la caixa registradora, Diferents tasques de neteja, manera de tractar als clients,
102	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	Observacions puntuals (al moment)	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Col·laborar en l'organització del treball
103	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Disminución de conductas inadapativas	Mejora de la socialización y evitación de la inhibición y la timidez	Formación permanente a través de un curso paralelo al empleo	<input type="checkbox"/>
104	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Disminución de conductas inadapativas	Mejora de la socialización y el establecimiento de conductas comunicativas adecuadas	Formación permanenete a través de un curso paralelo al empleo	<input type="checkbox"/>
105	Si, tinc un pla elaborat	Planificción semanal de tareas (señalarlas con una cruz)	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
106	Si, tinc un pla elaborat	Colocar en los rincones una flechas rojas para recordar que los tengo que limpiar	Registro de tareas a realizar por dias	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Cambio de horario de tareas
107	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
108	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Reducir horas de trabajo (temporada alta)		<input checked="" type="checkbox"/>	Secadora para la ropa

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

109	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	Zona de trabajo adaptada al trabajador (recorrido limpieza calles)		<input type="checkbox"/>	
110	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
111	Si, tinc un pla elaborat	aprender a controlar mis impulsos repasar rutina de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	autoconciencia de limitaciones reforzar la integración social autocontrol de impulsos		<input type="checkbox"/>	
112	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	mejorar la relación con sus familiares mejorar la manera de tratar a los compañeros
113	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	adecuar el horario del trabajador al de recogida de la ropa
114	Si, tinc un pla elaborat	No ponerme nervioso al hablar con la gente	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
116	Si, tinc un pla elaborat	En las facturas (ordenarlas numéricamente) Los albaranes alfabéticamente	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Higiene personal
117	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	Hablar con los supervisores	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Discreción fuera del trabajo
118	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
119	Si, tinc un pla elaborat	Ús de la balança (enregistrament, codis)	<input checked="" type="checkbox"/>	Utilització de la balança Millora de l'atenció al client		<input checked="" type="checkbox"/>	Ús de la balança
120	Si, tinc un pla elaborat	En l'aplicació de la pintura	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
121	Si, tinc un pla elaborat	Ordenar correlativament les eines (per la seva numeració) Conèixer de les eines	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordenar correlativament les eines Al final de la jornada ordenar i reposar els carrets d'eines		<input checked="" type="checkbox"/>	L'ordre de les eines Discriminació de les eines
122	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	pesar transformar Kg en Gr
123	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input checked="" type="checkbox"/>	puntualitat i assistència control de despeses		<input type="checkbox"/>	
124	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	imatge e higiene sortida feina	<input type="checkbox"/>	canviar-se de roba per agafar l'autobús perjudicis socials, de sexe,...		<input type="checkbox"/>	
125	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
126	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
127	Si, tinc un pla elaborat	Comprobar los precios Etiquetar los productos	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	En su día hubo que comunicarles que no tuviese miedo en hacer las cosas
128	Si, tinc un pla elaborat	Mejorar la colocación	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
129	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
130	Si, tinc un pla elaborat	Taladrar facturas, clasificar documentos por fechas, meses; ensobrar Guardar facturas en carpetas	<input checked="" type="checkbox"/>	Definir funciones, qué tareas, cuántas, dónde ejecutarlas Tiempo en la ejecución de las tareas, grado de dificultad Ayuda de los compañeros		<input checked="" type="checkbox"/>	Cómo secuenciar las tareas para que resulten más efectivas

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

131	Si, tinc un pla elaborat	Revisar revistes; contar; ordenar; fejar; paletitzar;	Retractilar; contar palés; guardar	<input checked="" type="checkbox"/> Descripció de tasques, classificació segun dificultat	Temporalización de las tareas y ejecutar según grado de dificultad	Asignación del encargado de supervisar tareas en ausencia del PL	<input type="checkbox"/>	
132	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/> Reestructuració empresa i canvis en els companys de treball i encarregat (orientació)	Acceptar aquests canvis i deixar de viure's negativament (motivació cap a la feina)		<input checked="" type="checkbox"/> Control etiquetes comandes	
133	Si, tinc un pla elaborat	Treure'm el permis de conduir		<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/> Identificar trucades internes / externes	
134	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/> Aprenentatge dels diferents tipus de caixes, organització espacial	Com actuar davant una crisi epilèptica	Organització de l'espai físic	<input checked="" type="checkbox"/> Posar les caixes a terra quan les hi falta	
135	Si, tinc un pla elaborat	Per controlar l'ordre dels expedients (números)	Organitzar els documents quan es feien les fotocòpies.	<input checked="" type="checkbox"/> Estratègies per controlar la qualitat			<input type="checkbox"/>	
136	Si, tinc un pla elaborat	Sobre l'organització i l'horari de feines		<input checked="" type="checkbox"/> Temporalitzar organització tasques	Seqüenciar procediments		<input type="checkbox"/>	
137	Si, tinc un pla elaborat	El calendari de les diferents tasques	L'organització de cada tasca i els recorreguts a dins l'edifici	<input checked="" type="checkbox"/> Aprenentatge dels horaris i organització	Recorreguts d'ubicació de l'espai		<input checked="" type="checkbox"/> Aspectes de l'organització	
138	Si, tinc un pla elaborat	Adaptar el horari a mis necesidades personales		<input checked="" type="checkbox"/> Elaboración piezas sencillas	Enseñar a utilizar diversas herramientas (micrómetro, lijadora)	Uso calibrador	<input checked="" type="checkbox"/> Medidas de prevención o seguridad laboral	
139	Si, tinc un pla elaborat			<input checked="" type="checkbox"/> Calendarizar las tareas por tiempo	Adaptar ritmo de trabajo a los objetivos impuestos		<input type="checkbox"/>	
140	Si, tinc un pla elaborat	Mejora del ritmo de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/> Refuerzo			<input type="checkbox"/>	
141	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/> Limpieza distribuidores	Limpieza de máquinas
142	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
143	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/> Evitar al máximo accidentes	Mejorar las posturas
144	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/> Desglosar la tarea hasta dominar los diferentes pasos			<input checked="" type="checkbox"/> Ayudas en el trabajo atrasado (desahogar el proceso)	
145	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/> Darle tranquilidad	No le presiones
146	Si, tinc un pla elaborat	Pautas a seguir para mejorar mi rendimiento en el trabajo.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
147	Si, tinc un pla elaborat	Organizar el trabajo en función de los espacios, días y horas.		<input checked="" type="checkbox"/> Organización de limpieza / supervisión	Itinerarios, espacios a limpiar.		<input checked="" type="checkbox"/> Propuestas encaminadas a desarrollar la autonomía del trabajador	
148	Si, tinc un pla elaborat	Adoptar una actitud dinámica	Organizar tarea para facilitar trabajo y tiempo. Posturas, ergonomía.	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
149	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/> Reforzar las tareas que tienen más dificultad	y de dárles más tiempo de aprendizaje.		<input type="checkbox"/>	
150	Si, tinc un pla elaborat	Llistat amb feines prioritàries	Supòsits pràctics de preparació d'encàrrecs	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/> Adaptació en la preparació d'encàrrecs	
151	Si, tinc un pla elaborat	Archivar	Ordenador	<input checked="" type="checkbox"/> Adaptar les tasques d'arxiu			<input checked="" type="checkbox"/> Adaptació de tasques (limitacions)	
152	Si, tinc un pla elaborat	Organització de les tasques	Establir un horari laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Proponer noves tasques i millores (autoaprenentatge programa excel·l)	Preparar proves català B	Dissenyar planning diari de tasques, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	

Tens algun pla o has elaborat alguna vegada, conjuntament amb el preparador laboral i/o company de feina algun programa o planificació que t'ajudés a millorar la teva feina?

Assenyala breument algunes accions

Has realitzat alguna vegada amb qualche membre de l'empresa un pla centrat amb el treballador, o un programa d'inclusió individual, etc. per tal de millorar l'adaptació del treballador al lloc de feina?

Pots indicar breument alguns dels seus objectius

Has proposat al preparador laboral estratègies, millores o alternatives encaminades a facilitar l'adaptació del treballador a l'entorn laboral o en relació a l'aprenentatge de les seves tasques?

Pots assenyalar algunes que recordis a:

153	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Estaba relacionado con problemas de conducta	Formas de trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>	Indicar trayectos más fáciles para el trabajador	Normas de conducta
154	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	Etiquetar presionando con el pulgar	Colocar los folios de paquete en paquete (reponer)	<input checked="" type="checkbox"/>	Marcar pautas de comportamiento a los compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	Excesivo trato afectivo	Confusión en los sentimientos
155	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Señalar bien las zonas de trabajo.	
156	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Proporcionar más tareas		<input checked="" type="checkbox"/>	Ir paso a paso, sin prisas	
157	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input checked="" type="checkbox"/>	Proporcionar más tareas		<input checked="" type="checkbox"/>	Seguir un orden	
158	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	Desde que se inicia el turno hasta el final es un plan elaborado.		<input checked="" type="checkbox"/>	División del mes de vacaciones en períodos semanales para evitar la desconexión con la red social y entorno social		<input checked="" type="checkbox"/>	Intenta dar solución a todos los problemas que surgen	
159	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
160	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
161	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
162	Si, tinc un pla elaborat	Supervisión periódica	Reuniones de planificación	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
163	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
164	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
165	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
166	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
167	No, el PL sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer	Planificación de las tareas por importancia	Curso CEAC de jardinería	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
168	No, el company de treball sempre m'indica el que he de fer i com ho he de fer			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		

ANNEX 8. VALORACIÓ SOBRE EL PROCÉS D'INCLUSIÓ

Valoracions dels companys de treball sobre aspectes relatius al procés d'inclusió

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intromissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Perquè és necessari el suport més sovint	Si, ha afectat negativament	Perquè l'estrés que comporta relenteix la producció	Augment mig	De cara a la societat és positiu que l'empresa doni oportunitats a aquestes persones	<input checked="" type="checkbox"/>	Et realitza perquè et va sentir útil	
7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Perquè és necessari el suport més sovint	Si, ha afectat negativament	S'ha enlentit la producció	Augment mig	Es important per a la societat que l'empresa doni oportunitats en aquestes persones	<input checked="" type="checkbox"/>		
8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Porque es necesario	No, no ha afectat		Augment mig		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment	Enriquece la cultura de la empresa y de sus operarios en todas sus facetas	<input checked="" type="checkbox"/>		
11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	Es considerado un trabajador más. De cara a nuestros clientes desconocen nuestra situación	<input checked="" type="checkbox"/>	Hay un aumento de calidad humana de la empresa	
12	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè s'ha encarregat d'ensenyar-li les seves tasques sense interrompre la nostra feina	<input type="checkbox"/>	Creim que si el PI vingués un cop cada 15 dies l'ajudaria molt	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	A vegades li tenia que dedicar molt de temps, i el que aconseguim avançar al poc temps ho torna a perdre.	Alt augment	Amb aquesta oportunitat es poden integrar al món laboral. Els hi dona confiança i autosuficiència.	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè malgrat els problemes petits, dona molta satisfacció treballar amb gent d'aquest col·lectiu.	
13	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè les visites rutinàries que ha fet ha permès un contacte amb els companys de feina més directes.	<input type="checkbox"/>	Quan vé fa un seguiment parlant amb el treballador i els seus companys	No, no ha afectat	Perquè no és de dedicació exclusiva, sinó que se li ajuda puntualment	Alt augment	Permet la normalització de la seva vida a tots els nivells (social, personal,...)	<input checked="" type="checkbox"/>	A nivell personal ha suposat un enriquiment, i a nivell laboral ens ha alliberat de força tasques	- Dificultat per a valorar el grau d'implicació de la família
14	<input checked="" type="checkbox"/>	mantenemos comunicación telefónica habitualmente	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	La propia satisfacción personal de ver que una persona con dificultades puede rendir con el tiempo igual que otra	
15	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	sols hi va haver una presència continuada els primers 15 dies. Actualment és una visita de seguiment cada 2/3 setmanes en hores de poca feina, ja és un treballador més	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	he dedicat temps de la meva jornada laboral al treballador, però a la llarga ha funcionat correctament la treballadora i ha beneficiat al funcionament general de l'empresa	No afecta	tothom, tingui o no participació activa sempre pot desenvolupar una feina, sols depen del treballador	<input checked="" type="checkbox"/>	amb això s'ajuda a no discriminar	a la feina cada persona està qualificada en funció dels seus coneixements per una tasca determinada, independentment de la seva religió, sexe, discapacitada. Per això personalment el tracte laboral i personal empre té tendència a ser igual per tots.
16	<input checked="" type="checkbox"/>	compleix les tasques que li encomanen d'una forma autònoma i satisfactòria	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input type="checkbox"/>		
17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Ayuda a despejar dudas.	Si, ha afectat negativament	Al inicio del trabajo hay que tener más dedicación	Augment mínim	Es compartir una responsabilidad social	<input checked="" type="checkbox"/>	Me han enseñado muchas cosas	
18	<input checked="" type="checkbox"/>	Estuvo pendiente del trabajador	<input type="checkbox"/>	Es necesario seguir pendiente	No, no ha afectat		Alt augment	En general el público ve positiva la posición de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	Depende del volumen de trabajo y del estado de ánimo	Necesita tener más actividad durante la jornada
19	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Creo que el trabajador ya no depende tanto del preparador	No, no ha afectat		No afecta	Es una persona más y como tal no tiene que subir ni bajar la calidad o el prestigio del lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	Pueden realizar labores que para mi no tienen ninguna importancia pero que a ellos les motivan y les hace esforzarse y luego se sienten muy satisfechos	
22	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Al principi tenia que estar damunt d'ell.	Alt augment	Perque col·labora molt a la integració d'aquesta persona	<input checked="" type="checkbox"/>	Per que m'ha ajudat a conèixer més bé a aquest tipus de persones	

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrusió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
23	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment	Principalment porque se trata de una administración local, la cual está actualmente muy sensibilizada con el tema de inserción de personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Resulta agradable poder ayudar a personas con discapacidad para que su integración sea favorable. Además, personalmente considero que el también me da 'algo', me enseña a ser más humano.	
44	<input checked="" type="checkbox"/>	Si, porque veo que va bien con ella	<input type="checkbox"/>	Es una ayuda, para explicarle las cosas de manera mejor	No, no ha afectat	Porque vamos hablando mientras hacemos (=trabajamos)	Alt augment	Porque le da un factor humano	<input checked="" type="checkbox"/>	Es una persona agradable	Veo muy bien el proyecto, para que ellos se expandan, aprendan y se sientan útiles. Darles una oportunidad.
25	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		
26	<input checked="" type="checkbox"/>	Conoce la organización, se adapta al perfil de trabajador solicitado: se relaciona tanto con jefes como con los compañeros más cercanos del trabajador.	<input type="checkbox"/>	Su presencia contribuye positivamente en la integración, ayuda a conocerlo, no es una entrada tan fría y posibilita establecer las primeras dinámicas del trabajo a desarrollar	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		Augment minim	Es la administración pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Personalmente es una satisfacción constatar que adaptando y explicando las tareas son plenamente capaces de llevarlas a término.	
28	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta		<input type="checkbox"/>	Es diferent	
29	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, ha afectat negativament	Ha afectat negativament en algunes ocasions	Augment mig		<input type="checkbox"/>		
30	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment	Si, aumenta su prestigio porque proporciona una imagen solidaria y de responsabilidad social	<input checked="" type="checkbox"/>	Es una experiencia única y aunque no participo activamente sigo de cerca sus logros y aprendizajes	
31	<input checked="" type="checkbox"/>	Para involucrarse con el entorno de la persona con necesidad de apoyo y facilitar la relación y comunicación con ella	<input type="checkbox"/>	Porque se interesa por la integración y evolución de la persona dentro del entorno laboral, lo que facilita la relación personal-laboral a ambas partes.	Si, ha afectat negativament	Ha afectado en cuanto a tiempo empleado en supervisar, corregir, asesorar y enseñar.	No afecta	Creo que no afecta porque el fin del trabajo es la satisfacción del cliente y esto no guarda relación con el tipo de persona contratada	<input type="checkbox"/>	Para mi es una trabajadora igual que los demás	
32	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Porque es un refuerzo, y no interfiere en el desarrollo de la actv del departamento	No, no ha afectat		Augment mig	Sobre todo en participación social, ya que no todas las empresas estan dispuestas	<input checked="" type="checkbox"/>	Si, ya que en muchas actividades me ayuda muchísimo, sobre todo en casos de archivo o revisar los trabajos ya hechos	
33	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Augment mig	La empresa apoya la información de personas discapacitadas: aporta como un bien social	<input checked="" type="checkbox"/>	Me satisface ver que esa persona es una más y no necesitas (...) el tiempo minimo apoyo especial	Todas las empresas medianas a partir de un determinado número de personal deberían estar obligadas por ley a incluir un cupo de trabajadores que necesiten apoyo.
34	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque siempre se han preocupado de todo lo que ocurre en relación con el compañero	<input type="checkbox"/>	Porque siempre ha actuado correctamente sin entrometerse en otras cosas de la empresa	No, no ha afectat	Porque es una parte más de mi trabajo, que suelo hacer con todos los compañeros, y no influye el invertir un poco o un poco menos de tiempo.	No afecta	Eso es normal en la vida	<input checked="" type="checkbox"/>	Buena obra	
35	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		Alt augment		<input checked="" type="checkbox"/>		
36	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	lienes que estar más pendiente de ellos que de ti	Augment minim		<input checked="" type="checkbox"/>	ves como van mejorndo dia a dia	
37	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	es un apoyo y no una adaptación	No, no ha afectat		Alt augment	favorece la normalización de estos colectivos	<input checked="" type="checkbox"/>	me permite mejorar mi forma de ser con todo el mundo al esforzarme en enseñar desde la paciencia	
38	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrmissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
39	<input checked="" type="checkbox"/>	por su implicación en la integración adecuada	<input type="checkbox"/>	es de colaboración y no de intrmisión	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	por la mutua colaboración mantenida entre ambos	Alt augment	aumenta mucho, por su integración social y laboral, aumentando así su autoestima	<input checked="" type="checkbox"/>	me he sentido mejor persona y mucho más sociable, debido al esfuerzo visto en mi compañero	considero que esta labor es muy importante y que debería realizarse más asiduamente e intentar colocar a la mayoría de ellos, ya que ello es posible si se realiza el esfuerzo necesario por parte de las distintas administraciones
40	<input checked="" type="checkbox"/>	a parte que es especialista en su profesión y porque si hay algún problema se le puede contar perfectamente porque es muy comprensiva	<input checked="" type="checkbox"/>	la zagala está agobiada y dice que no necesita a nadie, que ella está muy bien capacitada para hacer este trabajo sin que la tengan controlada	No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	ellos tambien tienen derecho a trabajar, a mi me ha dado mucha satisfacción y por eso no me gusta la discriminación	
41	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		Augment mínim		<input checked="" type="checkbox"/>	su progreso	
0	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		
43	<input checked="" type="checkbox"/>	Tiene perfectamente delimitado cual es su función y cual del personal de la biblioteca, a pesar de eso alguna vez ha colaborado al conocer el funcionamiento, sobre todo en informar al público.	<input type="checkbox"/>	No, ya que no se entromete para nada en las tareas que no sean específicas.	No, no ha afectat	El trabajo que realizaba mi compañero lo realizaba yo con anterioridad a su incorporación (...), su incorporación ha significado menos carga de trabajo para mi.	Alt augment	Somos la administración, tenemos que dar ejemplo, además como nuestro objetivo es servir al ciudadano, es una buena imagen social de cara a la sociedad contratar este sector	<input checked="" type="checkbox"/>	Es gratificante el sentirte útil dentro de un colectivo tan grande como el que yo represento (..?)	
44	<input checked="" type="checkbox"/>	es agradable e influye en la empleada notablemente	<input type="checkbox"/>	anima a la empleada porque se preocupan por ella	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	produce como otra empleada sin discapacidad y es responsable en sus quehaceres. No da ninguna queja ni provoca discordias con sus compañeros	Alt augment	es una ayuda a la sociedad en sí, haciendo recapitar a todos los empresarios y, haciendo de ellos personas necesarias en el mundo laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	una vez enseñada, me puedo despreocupar bastante del trabajo que hace	Pienso que son los demás quien los ven incapacitados y son ellos los que son incapaces de comprender la falta de cariño y valoración que no les damos. Ellos trabajan con más esmero para demostrarlo mucho que pueden hacer en esta sociedad tan perfecta.
45	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment	al ser administración pública sirve como imagen positiva de integración	<input checked="" type="checkbox"/>		
46	<input checked="" type="checkbox"/>	al trabajador le viene muy bien su presencia y su ayuda	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment	a nivel de empresa y de cara a los demás es un orgullo colaborar con la integración de trabajadores con algún tipo de discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	ver su superación diaria y su esfuerzo hace que los demás intenten superarse cada día	
47	<input checked="" type="checkbox"/>	está pendiente del chaval	<input type="checkbox"/>	hay una buena integración	No, no ha afectat	ha aprendido a realizar sus tareas bastante rápido	No afecta	es capaz de realizar las mismas tareas que otra persona	<input type="checkbox"/>	no ha reperculido en mi tarea	
48	<input checked="" type="checkbox"/>	ha entendido la dinámica del centro de trabajo	<input type="checkbox"/>	siempre puede surgir algún problema en el que pueda colaborar	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Afecta positivamente al trabajador apoyado, pero lógicamente retrasa el rendimiento hasta que aprende bien y deriva la atrea	Augment mig	Considero una obligación social atender a personas con posibilidades disminuidas	<input checked="" type="checkbox"/>	Es gratificante a nivel personal ver como progresa y evoluciona positivamente	
49	<input checked="" type="checkbox"/>	es una chica agradable	<input type="checkbox"/>	todavía la necesita	No, no ha afectat	se aplica y sabe trabajar	Alt augment	por la participación en la integración de las personas que lo necesitan	<input checked="" type="checkbox"/>	satisfacción plena para mi persona	
50	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		
51	<input checked="" type="checkbox"/>	conoce el trabajo y su comportamiento se acomoda al existente en el entorno laboral	<input type="checkbox"/>	se le reconoce como un elemento dentro del primer proceso de integración	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	él sí ha mejorado su rendimiento	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	por el cumplimiento del trabajo encomendado	
52	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment		<input checked="" type="checkbox"/>		
53	<input checked="" type="checkbox"/>	por su constancia en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	es de gran apoyo y guía para el trabajador	No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	para mi es una satisfacción ayudar a quien lo necesita en el trabajo	

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrmissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
54	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	al contrari, no afecta. Es grato ajudar a persones que lo necesitan	<input checked="" type="checkbox"/>	aprenes a valorar a las personas como seres humanos	
55	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	por saber que ayudas a alguien que lo necesita	
56	<input checked="" type="checkbox"/>	És un company més	<input type="checkbox"/>	L'ajuda en àrees no laborals, qüestions personals, etc	No, no ha afectat	Ho faig en els moments que puc	Augment mínim	Fa que sigui una empresa més solidària	<input checked="" type="checkbox"/>	Perque tinc fills i m'agradaria que els ajudassin si tinguessin dificultats	
57	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		
58	<input checked="" type="checkbox"/>	es responsables con los chicos y los compañeros	<input type="checkbox"/>	es una persona de referencia para todos	No, no ha afectat		Alt augment	es una empresa con objetivos más humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	me ayuda a comprender la diferencia entre las personas	
59	<input checked="" type="checkbox"/>	Nos da seguridad.	<input type="checkbox"/>	Es un apoyo importante y necesario.	No, no ha afectat		Alt augment	demuestra una valoración real de los trabajadores como personas cada una con sus diferencias	<input checked="" type="checkbox"/>	me ha hecho entender que estas personas son capaces de hacer el trabajo igual que otras	
60	<input checked="" type="checkbox"/>	És la persona de contacte entre el treballador i l'empresa	<input type="checkbox"/>	En aquests moments està en segon terme	No, no ha afectat	En tot moment s'han respectat horaris i tasques per fer	No afecta	Es pensa que de moment no afecta sobretot negativament	<input checked="" type="checkbox"/>	Pens que en el nostre cas ha estat una experiència molt gratificant en molts d'aspectes	
61	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Se ha producido más y bien.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
62	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Pues se ha producido más y bien	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
63	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	El funcionamiento cuando aprende es el mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	Me ayuda bastante	
64	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	Estos trabajadores pueden realizar muchas tareas dentro de una empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque ves como ha evolucionado	Dar la enhorabuena por el proyecto que hace que gente como Pere pueda realizar tareas como la que está haciendo.
65	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat	Porque el aprendizaje es rápido	Augment mig	Colaboración buena e interés en mejorarla	<input checked="" type="checkbox"/>		
66	<input checked="" type="checkbox"/>	Se preocupa, almuerza con nosotros, cuando hay problemas le pedimos ayuda	<input type="checkbox"/>	Es necesario que venga	No, no ha afectat		Alt augment	Aumenta el prestigio y las subvenciones de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	Estas enseñando a una persona que no se vale por si misma	
67	<input checked="" type="checkbox"/>	Cuando hay problemas siempre viene y nos ayuda a solucionarlos.	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment	Ayuda a la persona con necesidad a tener más valor de si mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	les puedo ayudar a ellos a valorarse	Estoy contenta que hagan estas cosas por ellos
68	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque de ello depende la evolución del trabajador en su trabajo (es un factor importante)	<input type="checkbox"/>	Porque es un gran apoyo para el trabajador	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Porque tienes una gran ayuda y el trabajo se realiza más rápidamente.	Alt augment	Hoy en día solamente está bien visto.	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque con una simple ayuda les estás dando una oportunidad para poder trabajar	
69	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Augment mig	Le das una oportunidad	<input checked="" type="checkbox"/>		Es una persona que transmite alegría.
70	<input checked="" type="checkbox"/>	Para ver el funcionamiento de la empresa	<input type="checkbox"/>	Porque se interesa por la integración y el trabajo que desempeña	No, no ha afectat	Primero estaba el preparador laboral y después él mismo ya estaba preparado para trabajar sólo. Únicamente de cuando en cuando veía como iba.	No afecta	Está considerado como un trabajador más.	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque es una buena ayuda	En el caso de este compañero no ha habido ningún problema de nada, pues muy pronto se integró al trabajo.
71	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Al principio el rendimiento era muy bajo hasta que aprendió el sistema de trabajo y adquirió práctica.	Augment mig	Porque la sociedad de hoy valora mucho la integración social	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque es gratificante poder ayudar no sólo a que el trabajador se integre sino también a su familia.	

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrmissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
72	<input checked="" type="checkbox"/>	Coneix el funcionament de l'Ajuntament, l'actitud de les diferents persones envers la persona que s'integra, i ajuda i orienta als companys de treball.	<input type="checkbox"/>	Està molt centrada en l'orientació a la persona a integrar i les consultes que ens ha de fer o que li hem de fer són concretes. No es perd temps en disquisicions.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Ajuda a veure les dificultats del treball des d'una nova perspectiva. Suposa un enriquiment personal en veure els avanços que es produeixen en la integració.	Augment mínim	El coneixement del municipi sobre el programa d'integració no es massa gran.	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajuda a fugir de la rutina i planteja nous reptes	
73	<input checked="" type="checkbox"/>	Dedicación a su trabajo	<input type="checkbox"/>	Siempre hace falta	No, no ha afectat	Porque equilibramos el tiempo de enseñanza con la ayuda de él.	No afecta	Por ser una cosa natural	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque considero importante apoyar a estas personas	
74	<input checked="" type="checkbox"/>	Catalitzador entre companys, treballador i l'administració	<input type="checkbox"/>	Ja és totalment independent en la feina	No, no ha afectat	Complementa el nostre treball.	Augment mig		<input checked="" type="checkbox"/>	Veig l'atenció i ganes de ser útil	
75	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque conoce más o menos los procesos de trabajo	<input type="checkbox"/>	Porque de vez en cuando viene bien un poco de control	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		Augment mig	Da una imatge de suport a estos trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	Me da la sensación de hacer una buena causa	
76	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque el preparador laboral motiva a estas personas y se ha integrado muy bien en la empresa.	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	Un trabajador como otro	<input type="checkbox"/>		
77	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque desde el primer día se ha preocupado de saber el tipo de tarea que va a realizar para explicarle las pautas que va a seguir para integrarse y trabajar mejor.	<input type="checkbox"/>	Porque sirve para llevar un seguimiento, y poder mejorar algunos aspectos.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta	Contratando a un trabajador con necesidad de apoyo está dándoles una oportunidad para sentirse útiles y que se superen día a día.	<input checked="" type="checkbox"/>		
78	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	Porque en este caso es como si fuera un trabajador más	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque nunca había trabajado con gente así y veo que es un compañero de trabajo que vale mucho.	Creo que JRMA está totalmente integrado en todos los sentidos con esta empresa y que todos los compañeros lo aprecian mucho por su carácter abierto y jovial. Nunca está enfadado con nadie y siempre está apunto para lo que haga falta, y sobre todo es un gran compañero de trabajo, uno más de la empresa. Espero que continúe muchos más años con nosotros porque en estos momentos si se fuera se notaría su ausencia (...)
79	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment		<input checked="" type="checkbox"/>	Porque se ve la evolución y aprendizaje del compañero en el trabajo	
80	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	No afecta al resto de compañeros ni al ritmo de trabajo	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Porque se pierde tiempo en enseñar el trabajo, pero esto sucede con todos los compañeros nuevos	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
81	<input checked="" type="checkbox"/>	Ha estat un procés natural, adaptat a les necessitats del jove i empresa.	<input type="checkbox"/>	La seva presència ha anat disminuint en el temps. Ara es manté el seguiment.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta	L'entenc com un altre company de feina	<input checked="" type="checkbox"/>	Veure l'evolució del treballador en l'aprenentatge de les tasques i la relació amb els companys (...és una satisfacció)	No s'ha mantingut relació amb la família perquè aquesta vull a fora. L'intermediari ha estat el PL.
82	<input checked="" type="checkbox"/>	S'ha adaptat tant a les necessitats del jove com dels companys i empresa. El suport a tots ha anat de més a menys	<input type="checkbox"/>	Està en fase de seguiment	No, no ha afectat	Inicialment va aprendre les tasques amb l'ajut intens del PI, ara ha après poques tasques noves amb l'ajut dels companys ràpidament.	Augment mig	Augmenta el prestigi social almenys pels treballadors de Futura. S'ha publicat a la revista de l'empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	Es gratificant participar en l'aprenentatge del treballador i valorar les seves capacitats, motivació i entrega. Al principi penses més amb les dificultats.	
83	<input checked="" type="checkbox"/>	Possibilita i ajuda que tot rodi bé	<input type="checkbox"/>	Fan feina junts perquè tot pugui anar bé.	No, no ha afectat	En PGC té molt clares les feines que ha de fer i les fa.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	Pens que persones com en PGC tenen el mateix dret que nosaltres a treballar	

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrmissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
84	<input checked="" type="checkbox"/>	S'estableix una relació de col·laboració que ens permet millorar el rendiment de la persona en qüestió.	<input type="checkbox"/>	Si s'estableix una bona col·laboració no hi ha problemes	No, no ha afectat	jo com encarregada de la secció estic obligada a mostrar al treballador quine és la seva feina	Augment mig	La nostra empresa està compromesa amb tot tipus de programes i la inclusió laboral és un dels nostres compromisos	<input checked="" type="checkbox"/>	S'ha d'ajudar, hem d'ajudar a fer possible que treballin.	
85	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Duu a terme una mediació necessària	No, no ha afectat	Les tasques són molt manuals i s'aprenen tot seguit mirant-me fer-les.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	Sempre satisfer ajudar a algú	
86	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
87	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
88	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		Alt augment		<input checked="" type="checkbox"/>		
89	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment		<input checked="" type="checkbox"/>		Desconexo moltes de les tasques que realitza la persona amb necessitat de suport, perquè tot i que treballa dins la mateixa empresa estem ubicats en llocs diferents.
90	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè ha estat molt pendent d'ell, inclús ha treballat amb ell uns dies per veure la feina que havia de fer. El trucava i venia a veure'l molt sovint.	<input type="checkbox"/>	Per l'interès que de mostra el preparador preocupant-se per ell.	No, no ha afectat	Per mi és treballador normal que ha necessitat l'ajuda que necessita qualsevol altre persona que treballi amb mi.	No afecta	Considero que no afecta perquè la meua empresa és una botiga i els clients que hi entren mai han fet cap comentari, ni bo ni dolent.	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè m'ha agradat molt que confies amb mi i qualsevol dubte o problema m'ho comentés.	
91	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Intervé poc	No, no ha afectat	Perquè és molt autònom	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	És molt agraït	Content de treballar amb ell. És molt correcte
92	<input checked="" type="checkbox"/>	Hi ha estat només quan ha fet falta	<input type="checkbox"/>	No cal la seva presència	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta		<input type="checkbox"/>		
93	<input checked="" type="checkbox"/>	Ha passat per l'empresa quan calia.	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat	No ha estat gaire estona.	Alt augment		<input checked="" type="checkbox"/>		
94	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè es va interessar pel funcionament de l'empresa i ensenyar-li la seva feina.	<input type="checkbox"/>	Perquè ja no cal el seu suport.	No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè veus que ajudes a persones amb necessitat de suport.	
95	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè cada empresa funciona diferent.	<input type="checkbox"/>	Perquè tingui més seguretat	No, no ha afectat	Ho ha après de seguida.	Alt augment		<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè tinc que aprendre molt d'ells. També m'ensenyen molt com a persona.	
96	<input checked="" type="checkbox"/>	Se encuentra a gusto en el ambiente de trabajo	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		Qüestió 7: correcció implicació del PI (en funció del suport que ofereix)
97	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè ja és una persona coneguda per tots els membres de l'equip.	<input type="checkbox"/>	perquè tothom té molt clar la seva funció i la necessitat de fer un seguiment perquè funcioni la integració laboral.	No, no ha afectat		Alt augment	El centre forma part d'una associació on hi ha una filosofia d'integració, per tant és bona exemple.	<input checked="" type="checkbox"/>	És un company més de la feina amb qualitat que en podem aprendre	
98	<input checked="" type="checkbox"/>	Se ha interesado por el trabajo que tenía que desempeñar y se ha comunicado con nosotros si tenía dudas	<input type="checkbox"/>	porque ayuda a la trabajadora a entender que se espera de ella y cómo tiene que hacerlo	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	El tiempo que se le dedica suele dar frutos en una mejora del trabajo posterior, aunque hay que andar repitiendo las mejoras al cabo de varios días porque se vuelve a relajar	Alt augment	Socialmente da una imagen de implicación y a nivel laboral te hace sentir que colaboras de alguna manera	<input checked="" type="checkbox"/>	Por una parte le atrasa un poco en el trabajo pero por otra sientes que colaboras	
99	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantuvo buena relación con todos los trabajadores y cumplió perfectamente todas las normas de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque el trabajador está completamente integrado en la empresa, conoce y realiza su trabajo perfectamente.	No, no ha afectat	Porque hacíamos el trabajo juntos	Alt augment	Porque realiza su trabajo tan bien o mejor que otro trabajador	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque al mismo tiempo yo también he aprendido mucho y me he dado cuenta de la importancia que tiene	La integración y realización del trabajo de Saioa es inmejorable

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrmissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
42	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, ha afectat negativament	al tener que dedicar tiempo a su aprendizaje me ha quitado tiempo para la realización de mi trabajo	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	estoy muy contenta de que esté aquí	
100	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè manté sovint converses amb els companys de feina del treballador i amb el cap de departament	<input type="checkbox"/>	Perquè en cap moment es fica amb la feina dels treballadors. Només supervisa el treballador que té baix el seu c' arec i assessora i demana col·laboració als seus companys	No, no ha afectat		Alt augment	Crec que és ben necessari en aquesta i totes les empreses la integració laboral de personal amb necessitats especials. Aquestes persones han de tenir les mateixes oportunitats que els altres.	<input checked="" type="checkbox"/>	Sempre és agradable veure el procés i donar el suport a una altre persona. S'ha de dir que el treballador hauria d'expressar els seus sentiments encara que sol xerrar si li dones conversa.	La integració d'aquesta gent és molt important ja que permet que ells es sentin útils, xerrar amb altres, conèixer altres persones, coses noves...
101	<input checked="" type="checkbox"/>	Dóna la seva opinió sense imposar-la	<input type="checkbox"/>	Només aconsella al treballador amb suport quan aquest ho necessita	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Explicant les feines a fer i con s'han de fer per no haver de repetir-les continuament	Augment mig	El treballador no té un grau de capacitat molt acusat, molta gent, ara, no es dona conte.	<input type="checkbox"/>	És un treballador més de l'empresa	
102	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input type="checkbox"/>		
103	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		
104	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		
20	<input checked="" type="checkbox"/>	No interfereix amb la feina dels altres	<input type="checkbox"/>	Ve un cop per setmana i parlem de les incidències. També reforça el treball d'en Juan	No, no ha afectat	La seva feina és senzilla i la va prendre aviat	Augment mínim	Imatge de cara als clients que venen a menjar, solen ésser clients no habituals	<input checked="" type="checkbox"/>	Valoro personalment el donar aquesta oportunitat	
21	<input checked="" type="checkbox"/>	Les seves intervencions són ara en hores fora de l'horari laboral	<input type="checkbox"/>	Les seves intervencions són ara en hores fora de l'horari laboral	No, no ha afectat	Ha après la feina aviat	No afecta	És una feina al marge del públic.	<input checked="" type="checkbox"/>	Ho considero una cosa justa	
105	<input checked="" type="checkbox"/>	Al principio participaba con nosotros en las reuniones y descansos para integrar al chico. Nos explica como se procede y las dudas que nosotros tengamos de las instrucciones y seguimiento del caso.	<input type="checkbox"/>	Porque el seguimiento tiene que ser directamente. También si nos pide colaboración de algún tipo la ofrecemos como apoyo para su adaptación.	No, no ha afectat	Porque es un compañero nuevo y necesita su tiempo para adaptarse al puesto, entorno, etc. Además el encargado me encargó que estuviese de referencia para cualquier duda que me plantease tanto el PI como el chico.	Augment mig	Aumenta en prestigio por comenzar a participar en la integración de estos trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	Me siento participe de su integración. Está siendo una experiencia positiva para el departamento.	Me parece una labor interesante que tenemos que apoyar desde varios puntos (empresa, compañeros, PI, familias, etc.)
106	<input checked="" type="checkbox"/>	Es una apoyo importante para el trabajador.	<input type="checkbox"/>	Es un apoyo	No, no ha afectat	Hay que ayudar a los compañeros.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		Alguna de las tareas no le gustan, con lo cual tiene más necesidad de apoyo por parte de la empresa y del PL.
107	<input checked="" type="checkbox"/>	Se relaciona con el personal de la empresa aspecto importante para fomentar el apoyo natural	<input type="checkbox"/>	Supervisa una vez al mes. Es importante para la empresa en caso de necesitar apoyo.	No, no ha afectat	Aprende muy rápido la tarea puesto que está relacionada con las tareas que realizaba anteriormente.	No afecta	Es un trabajador más en la empresa con igualdad de condiciones	<input checked="" type="checkbox"/>	Le ves integrado en un entorno normalizado	Es igual que los demás trabajadores con el mismo rendimiento.
108	<input checked="" type="checkbox"/>	Nos da información de la necesidad de apoyo que tiene el trabajador	<input type="checkbox"/>	Es un apoyo para el trabajador	No, no ha afectat	Me solicita apoyo cuando mi trabajo me permite acceder a su ubicación.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		El trabajador es muy autónomo, vive sola. Realiza un trabajo perfecto y con mucha rapidez.
109	<input checked="" type="checkbox"/>	Es bueno que contacte con nosotros para intervenir en algún momento.	<input type="checkbox"/>	No porque es la función del preparador laboral.	No, no ha afectat	Igual que con el resto de los compañeros	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	Es un compañero más	Cuando el trabajador comenzó en la empresa su rendimiento era bajo. Era una persona tímida y hoy es un trabajador más, siempre contento y colaborando con los compañeros de trabajo.
110	<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza el trabajo correctamente	<input type="checkbox"/>	Es su cometido y está bien que se preocupe por el trabajador	No, no ha afectat	Siguiendo el ritmo del trabajo se le explica la tarea o las instrucciones necesarias.	No afecta	Es un trabajador más y se contribuye a una labor social.	<input checked="" type="checkbox"/>		Es una persona muy comunicativa, le gusta trabajar. Se siente muy motivada cuando realiza nuevas tareas.

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'íntromissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
111	<input checked="" type="checkbox"/>	se ha esforzado por aprender el funcionamiento del trabajo, para poder ayudarla en la integración	<input type="checkbox"/>	es una forma de no sentirse apartada de las actividades que pueden llevar a cabo en el centro y al mismo tiempo se siente apoyada y querida	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Necesita que trabaje con ella, quiere oír si trabaja rápido, si ha mejorado, etc. Se siente mejor si trabaja conmigo	Alt augment	demuestra a todas las personas que entran en la tienda que todos podemos convivir y trabajar juntos aunque unos están más limitados que otros	<input checked="" type="checkbox"/>	son personas que te agradecen sus progresos, su autonomía, su ayuda sin necesidad de pedirsela y sobre todo su cariño y sinceridad	
112	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, ha afectat negativament	Ha tenido muchas discusiones con los compañeros de trabajo y he tenido que intervenir. Solicita mi ayuda continuamente antes de realizar una tarea aunque ya le haya explicado como realizarla	No afecta	no lo hemos dado a conocer	<input checked="" type="checkbox"/>	veo como lo agradece el trabajador	
113	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	es un enlace entre la empresa y el trabajador	No, no ha afectat		Augment mig	es política de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	llenen menos limitaciones de las que nosotros les ponemos	
114	<input checked="" type="checkbox"/>	Familiaridad y empatía	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Augment mig	La gente en general, al principio, se 'extrañan' y luego se transforma es simpatía.	<input checked="" type="checkbox"/>	Siempre es satisfactorio colaborar en una integración	
115	<input type="checkbox"/>	Se centró en la persona pero no se integró en la empresa, ya que después de unas semanas dejó de acompañarla al trabajo puesto que estaba preparada.	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque la trabajadora realiza su trabajo correctamente, está integrada y si estuviera el preparador no la dejaría libertad de movimiento y que ella tuviera que razonar por sí misma.	No, no ha afectat	Porque el aprendizaje ha ido parejo al trabajo	Augment mig	Como institución da prestigio y colabora con la integración social de personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque ayudas a su integración y además es satisfactorio cuando hace cosas que tu le has enseñado.	Creo que ha sido una experiencia grata trabajar con Ana, además del trabajo realizado, es importante conocer su mundo y le das cuenta de lo equivocado que estabas a la hora de tratar con personas con discapacidad. Ha sido muy importante y la vamos a echar de menos.
116	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Por un proteccionismo mal entendido	No, no ha afectat		Alt augment	Permite demostrar que pueden trabajar en las empresas	<input checked="" type="checkbox"/>	Me siento útil y he recibido su agradecimiento	
117	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Ayuda a canalizar las relaciones	No, no ha afectat		Alt augment	Facilita la integración en la sociedad	<input checked="" type="checkbox"/>	Me he considerado útil	
118	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Augment mig	Supone una nueva organización del trabajo y una ayuda a la integración de dichos trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	Supone una ayuda para ellos y ponen en práctica habilidades nuevas	
119	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		Augment mínim		<input checked="" type="checkbox"/>		
120	<input checked="" type="checkbox"/>	Com si fos casa seva	<input type="checkbox"/>	Només realitza el seguiment	No, no ha afectat		Alt augment	Per reconeixement social que representa	<input checked="" type="checkbox"/>		
121	<input checked="" type="checkbox"/>	Es mantén una bona relació amb ell	<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		Augment mig	Perque ara comença a ser una ajuda per mi	<input checked="" type="checkbox"/>		
122	<input checked="" type="checkbox"/>	té una gran influència damunt el treballador	<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	retarda el meu ritme de feina, però a la llarga més una ajuda	Augment mig		<input type="checkbox"/>	és una responsabilitat més	
123	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	no es fica en els assumptes de l'empresa	No, no ha afectat		No afecta		<input type="checkbox"/>		
124	<input checked="" type="checkbox"/>	Es va posar a fer feina com qualsevol de nosaltres, mostrant molt interès tant per la persona contratada com per l'empresa. Avui és un amic	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	la nostra empresa no treballa de cara al públic, no ho deu saber ningú. A més per a mi és un treballador més	<input type="checkbox"/>	la satisfacció que em pot produir qualsevol altre	
125	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat	mejora también mi trabajo	Augment mínim		<input checked="" type="checkbox"/>	Te enseñan cosa que no se te habían ocurrido. Es bueno para todos	

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrmissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
126	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	ve poques vegades i és positiu	No, no ha afectat	ho fa a gust i no interfereix en la seva feina	Alt augment	la empresa se engrandece a nivel social	<input checked="" type="checkbox"/>	ve que hace algo y hay que darle una oportunidad	Las empresas deberían preocuparse más de estas personas contratando más, cara a la sociedad sería un sueño
127	<input checked="" type="checkbox"/>	A la persona en cuestión lo ha tratado como a un trabajador más	<input checked="" type="checkbox"/>	Estas personas confían ciegamente en el preparador	No, no ha afectat		Augment mig	Aumenta relativamente porque el cliente, la mayoría de las veces no se percata de las personas que hay en la tienda	<input checked="" type="checkbox"/>	Me ha realizado (=satisfecho) mucho la experiencia	Oscar es un encanto de persona y nos ha facilitado mucho el trabajo. Ojalá tuviéramos 10 personas con la misma actitud de trabajo y como persona.
128	<input type="checkbox"/>	Sólo viene con la intención de hablar con el chico y explicarle como funciona todo.	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat	Ha sido como facilitar una ayuda a un compañero de trabajo.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	Es un orgullo para mi ayudar a los trabajadores y ver como poco a poco pueden conseguir hacer su trabajo.	
129	<input checked="" type="checkbox"/>	No interromp la feina quan fa el seguiment	<input type="checkbox"/>	No interromp la feina quan fa el seguiment	No, no ha afectat	Ell ho aprén tot a la primera	No afecta	No és una feina de cara al públic	<input checked="" type="checkbox"/>	Estic molt satsfet de tenir-lo com a company i és el millor company que he tingut	
130	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Porque ya se adaptó al trabajo	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	ha necesitado tiempo para adaptarse pero después de cinco años trabaja autónomamente.	Alt augment	Porque hay que facilitar oportunidades al colectivo de personas con discapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	He conocido directamente a personas con discapacidad	
131	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Porque no está tan añ añ como la propia trabajadora	No, no ha afectat		Alt augment	Todas estas personas merecen una oportunidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque ves cómo va progresando	
132	<input type="checkbox"/>	Considero que habría de dedicar-hi més temps	<input type="checkbox"/>	No ens estorba.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Ha après a fer millor la feina	Augment mig	Si, necessiten treballar amb persones per sentir-se bé.	<input checked="" type="checkbox"/>	En part perquè li ensenyen coses	
133	<input checked="" type="checkbox"/>	S'ha integrat en els moments que calla i ha restat al marge quan no era necessari.	<input checked="" type="checkbox"/>	El treballador es fa seva la feina i l'espai.	No, no ha afectat	A vegades el ritme diari no ha permès dedicar-li temps en els moments precisos.	No afecta	Respecte a qualitat en la prestació del servei ha de ser igual i, quan al prestigi crec que no afecta pel fet que això no trascendeix al públic.	<input checked="" type="checkbox"/>	Si, perquè de ser una feina 'tediosa' es converteix en una feina amb un valor afegit molt important.	
134	<input checked="" type="checkbox"/>	Inicialment va ser útil	<input checked="" type="checkbox"/>	Ella, la treballadora, ja s'esforça i pot treballar.	No, no ha afectat	M'ha agradat	Augment mig	Es positiu donar-los la oportunitat de treballar, l'aprecio.	<input checked="" type="checkbox"/>	Me l'aprecio molt.	
135	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè s'ha implicat totalment dins les tasques a desenvolupar.	<input checked="" type="checkbox"/>	Per fer-ne el seguiment	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta		<input type="checkbox"/>		
136	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment		No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
137	<input checked="" type="checkbox"/>	Coneix i s'ha adaptat a la nostra empresa	<input type="checkbox"/>	ha sabut estar en el seu lloc	No, no ha afectat		Alt augment	Atès que dona exemple de participació social	<input checked="" type="checkbox"/>	Ja que m'ha donat la possibilitat de conèixer una realitat diferent, així con la seva participació social	
138	<input checked="" type="checkbox"/>	El objetivo formativo/laboral se cumplió durante la presencia del PL	<input type="checkbox"/>	Porque es necesario llevar un control y un seguimiento.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Como es un trabajo en cadena/serie, el que el trabajador con discapacidad realice mal su trabajo repercute en mi productividad (carga de tiempo, tardo más en hacer lo mismo).	No afecta	La incorporación de personas con discapacidad no afecta a la calidad y productividad de la empresa, siempre que la selección del puesto sea adecuada.	<input checked="" type="checkbox"/>	El intercambio de experiencia y problemas con personas con discapacidad supone un enriquecimiento a nivel personal.	Considero positiva la integración laboral de la persona con discapacidad.
139	<input checked="" type="checkbox"/>	Ha estado como trabajador de la empresa como uno más, conociendo los entresijos de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	Es en el que más confía	No, no ha afectat	En el puesto en el que estaba y en el que estoy da tiempo de sobra para enseñar a todo el personal.	No afecta	Referente a la calidad no realizan tareas importantes de calidad en la empresa, y la sociedad ya se está concienciando en integrar a estas personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	Ya que se necesita más paciencia de lo normal para enseñarles y cuando aprenden ves que no has perdido el tiempo.	
140	<input checked="" type="checkbox"/>	Parece contento	<input type="checkbox"/>	Su función es de mera ayuda, no perjudica a nadie, todo lo contrario.	No, no ha afectat	Porque son comentarios de ayuda, no es un trabajo realizado directamente, y no me quita mucho tiempo.	No afecta	El hecho de que una persona con necesidad de apoyo esté en la empresa no desprestigia en absoluto.	<input type="checkbox"/>	No influye directamente en mis tareas, pero su presencia es positiva y agradable.	

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrmissió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
141	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque ha estado enseñándolo y cooperando en las tareas.	<input type="checkbox"/>	Porque ha sido beneficioso para el trabajador y para mí.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Yo me estoy beneficiando ahora del tiempo que invertí en su momento.	Augment mig	Beneficio a nivel social (integración de otros colectivos) y ayudas económicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque hacemos el trabajo ahora entre dos personas.	El trabajador ha evolucionado muy bien, y se le ve contento en el trabajo.
142	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	No afecta pero se realizan por intereses (por ejemplo las subvenciones)	<input checked="" type="checkbox"/>		
143	<input checked="" type="checkbox"/>	Alto conocimiento del operario y mucha tolerancia.	<input type="checkbox"/>	Ellos cumplen estrictamente su cometido sin alterar el ritmo de trabajo.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	El tiempo es un factor importante en producción. Pero a largo plazo ha sido positiva su respuesta laboral y social.	Augment minim	En estos momentos vale mucho una imagen.	<input checked="" type="checkbox"/>	Emocionalmente me ha supuesto mucho y pienso que en la vida laboral también es enriquecedor.	- Las monitoras no podían ser mejores. - En general lo que he podido observar dado el caso, es que cada vez somos menos solidarios. - Que a algún mando superior a nosotros no le seduce la idea de ampliar o aumentar la plantilla con gente de estas características y también muchos de los operarios.
144	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta	Al principio tenía dudas acerca de su capacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	El trato amigable	En los descansos de la jornada, 'el bocadillo', el ambiente es muy bueno con ella, porque es muy sociable.
145	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque aprendí más rápido y más que el trabajador. Por el empeño que puso.	<input type="checkbox"/>	No está actualmente.	No, no ha afectat	Prácticamente no hay diferencia entre formar a este trabajador y a otros trabajadores.	No afecta	Casi todas las empresas lo estan haciendo.	<input type="checkbox"/>	No afecta.	
146	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input type="checkbox"/>		
147	<input type="checkbox"/>	En el poco tiempo que está no se relaciona con el resto de la plantilla.	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque no trataba el tema con las personas adecuadas.	No, no ha afectat	Porque tiene más autonomía de la que la preparadora me informó.	No afecta	Su puesto no afecta a la producción.	<input type="checkbox"/>	No afecta en gran medida a mi tarea diaria.	
148	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	No está actualmente.	No, no ha afectat	En este caso no ha afectado ya que el trabajador se ha adaptado perfectamente al puesto, las características de su minusvalía no han afectado.			<input type="checkbox"/>		Satisfacción general.
149	<input checked="" type="checkbox"/>	Era un trabajador más.	<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat	Eran tareas repetitivas y no le costó mucho tiempo de aprendizaje.	No afecta	De cara al exterior puede que aumente su prestigio por el simple hecho de haberles contratado. Para mi, una vez transcurrido el tiempo de aprendizaje se olvida que son tans.. porque se integran totalmente y su nivel de calidad y prestigio es la misma	<input checked="" type="checkbox"/>	Ante todo es un compañero de trabajo y cuando lo desarrolla sin dificultad es una satisfacción para los dos.	
150	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Ha tret la feina en moments 'punta' i això ajuda amb la productivitat del magatzem.	Augment mig	Premiat i reconegut social i políticament	<input checked="" type="checkbox"/>	M'agrada ensenyar a una persona i més si té necessitats especials. Veus la progressió i els resultats. És molt gratificant.	
151	<input checked="" type="checkbox"/>	Perque sempre ha estat a disposició de l'empresa i els treballadors. No s'ha perdut el contacte.	<input type="checkbox"/>	Però ara no fa falta. Al principi és imprescindible.	No, no ha afectat		No afecta	És un exemple de solidaritat i suport	<input checked="" type="checkbox"/>	Sento que ajud a una persona i això permet la seva integració.	
152	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Alt augment	Somos una entidad comprometida con los temas sociales	<input checked="" type="checkbox"/>		
153	<input checked="" type="checkbox"/>	Por su receptividad ante las necesidades del departamento en el que está Alfonso.	<input type="checkbox"/>	No porque el trabajador con discapacidad necesita la supervisión del preparador laboral así como atender cambios en las tareas que se le encomiendan.	No, no ha afectat	Porque hemos sido 2-3 personas las que nos hemos implicado más en el proceso de integración y las tareas se han repartido.	Augment mig	Es signo de sensibilidad ante la problemática de la inserción laboral con personas discapacitadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque esto te sensibiliza ante los problemas de las personas con discapacidad y fomenta actitudes de escucha, paciencia y afectividad.	

Q1	Consideres que el PL s'ha integrat de forma adequada dintre de l'organització i/o entorn de l'empresa?	Per què?	Consideres que la presència del PL té a hores d'ara un condicionant d'intrusió dintre de l'entorn laboral?	Per què?	El temps que has dedicat al TANS ha suposat una dificultat en quan al rendiment de la teva feina diària?	Per què?	Creus que el fet de contractar per part de la teva empresa a treballadors amb necessitat de suport augmenta o disminueix el seu nivell de qualitat o de prestigi (tendència a la innovació i participació social)?	Per favor, raona la teva resposta	I per tu, el fet de comptar amb un ANS ha suposat una satisfacció en el desenvolupament de la teva tasca diària?	Podries explicar-ho breument?	Comentari Q 3
154	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Por no disponer de tiempo suficiente en muchas ocasiones y por la tarjamudez del trabajador.	Alt augment	Necesitan una integración rápida en el mundo laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		
155	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque inicia el trabajo que va a desarrollar el contratado/a en su primera fase y le favorece a continuar tal como lo hace.	<input type="checkbox"/>	Anima al trabajador a continuar y a la vez "recoge" las experiencias que estos trabajadores tienen de su empresa.	No, no ha afectat	No afecta		Las empresas grandes pueden y deben contratar a estos trabajadores, que desarrollarán con el tiempo, perfectamente su trabajo. Es el marco idóneo para su inserción laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	Es una experiencia que nunca había experimentado.	Ref. a la cuestión 4: La colaboración es necesaria en todos los casos, ya que ayuda a una persona a una pronta integración de la persona contratada, a su trabajo y a las necesidades de la empresa.
156	<input checked="" type="checkbox"/>	No obstante, lleva muy poco tiempo.	<input type="checkbox"/>	Ha sido aceptado completamente.	No, no ha afectat	Son tareas muy sencillas	Augment mig	Al ser una empresa pública todo lo que signifique integración, servicio, cooperación, etc., es siempre positivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	Colabora en algunas tareas específicas por lo que diversifica su trabajo. Además, su actitud es buenísima.	
157	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque se ha establecido buena relación	<input type="checkbox"/>	Porque facilita el apoyo.	No, no ha afectat		Augment mínim		<input checked="" type="checkbox"/>	Me siento más realizada dando apoyo	
158	<input checked="" type="checkbox"/>	Es un apoyo constante	<input type="checkbox"/>	Porque es un apoyo, no una intrusión.	No, no ha afectat	Porque toda ayuda es buena por poca que sea.	Augment mínim	Porque es poco el prestigio que puede dar un minusválido.	<input checked="" type="checkbox"/>	Por que me ha hecho volverme prácticamente una persona normal.	
159	<input checked="" type="checkbox"/>	Nos ayuda mucho en todo.	<input type="checkbox"/>	Nos ayuda mucho en nuestro trabajo.	No, no ha afectat	No me ha importado hacerlo, no es ningún problema para mí.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>		
160	<input checked="" type="checkbox"/>	Ha favorecido una mejor integración del trabajador / alumno a la empresa	<input type="checkbox"/>	Ha facilitado y facilita la comunicación entre trabajador alumno y demás compañeros.	No, no ha afectat	Porque ha aprendido bastante bien y me ha quitado bastante trabajo que hubiera hecho yo sin su presencia.	Augment mig	La gente vería que mi empresa valora a estas personas y ello le daría más prestigio.	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque me ha permitido ayudar a personas que necesitaban alguien que les enseñara estas tareas.	Es una experiencia positiva porque me ha permitido ayudar a personas en el desarrollo de sus aprendizajes tanto a nivel personal como laboral.
161	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque está muy pendiente de toda su evolución dentro de la empresa	<input type="checkbox"/>	Porque sigue ayudando en la integración de la compañera en la empresa.	No, no ha afectat	Porque me ha ayudado ella a mí también.	Augment mig	Porque favorece la integración de estas personas y ella gana en prestigio porque se la valora	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque me ha permitido conocer y relacionarme con estas personas y serles útil.	Me ha dado cuenta de que tenemos mucha suerte en la vida por estar bien.
162	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		No afecta		<input type="checkbox"/>		
163	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque no hubo ningún problema durante las prácticas	<input type="checkbox"/>	Porque no viene desde que se acabaron las prácticas	No, no ha afectat		Alt augment	Se aumenta en la calidad porque son personas con un alto nivel de perfeccionismo.	<input type="checkbox"/>		Comentar que el preparador laboral no vino a la empresa desde el día que se acabaron las prácticas. En esta empresa el preparador vino tres semanas y durante el año siguiente no ha vuelto a venir. Suponemos que debe ser por causas ajenas a su voluntad.
164	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Porque no está nunca.	No, no ha afectat	Porque ya estoy acostumbrado a compensar el tiempo dedicado a él.	No afecta		<input checked="" type="checkbox"/>	Porque aprecio a estas personas.	
165	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Augment mínim	Siempre aumentas aunque sea mínimamente porque se hace una labor social y estos se implican mucho en su trabajo.	<input type="checkbox"/>	para mí no supone una satisfacción porque cualquier compañero es válido.	
166	<input checked="" type="checkbox"/>	Hace su trabajo y no molesta	<input type="checkbox"/>	Hace su trabajo y no interrumpe ninguna labor.	Si, però ha suposat a la llarga una millora en el rendiment	Porque empleas un tiempo en enseñarle como se hace algo, pero lo recuperas con creces con el trabajo que hace ella sola después.	Augment mig	Hay un trato más humano con el trabajador	<input checked="" type="checkbox"/>	He podido ayudarla	Me ha sorprendido agradablemente, el rendimiento es más alto de lo que yo pensaba. Está muy atenta a las cosas, a veces más que nosotros!
167	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Augment mig		<input checked="" type="checkbox"/>		
168	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		No, no ha afectat		Augment mig		<input checked="" type="checkbox"/>		

ANNEX 9. TEMPS DE SUPORT (INTERVENCIÓ DEL PL)

Valoració sobre la necessitat del temps de suport

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?		Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
6	1,00	<input type="checkbox"/>		M'agrada realitzar les tasques que em manen. En general m'agrada la relació amb els companys de feina	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	De tota manera hi ha setmanes que no el necessita	
7	1,00	<input type="checkbox"/>		No estic gaire contenta amb la relació d'algun company de feina	1,00	<input type="checkbox"/>	Necessita suport quasi diàriament	
8	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>			2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	El trabajador ha avanzado en su aprendizaje y este tiempo es considerado como suficiente	
9	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>			4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Creo que el tiempo es el necesario. También ellos se acostumbran a hacerse más autónomos	
10	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Cada vez me siento más seguro de mi trabajo	Porque me gusta el trabajo, tengo buenos compañeros ...	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Si, porque no dedicaría más tiempo	
11	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Ja sé fer la feina correctament i em sento a gust a l'empresa	Perquè m'agrada la feina i l'empresa	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	La treballadora no necessita més suport	
12	0,50	<input type="checkbox"/>	Si hi hagués algun problema es pot millorar	M'agrada esta allà. Tinc companyes magnifiques, em cuiden molt, m'agrada la feina, ha millorat la meva vida.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Es una persona ben integrada amb una feina adequada al seu nivell i amb una proximitat dels companys òptima per a que pugui resoldre conflictes sense el meu ajut	
13	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Al principi necesitaba más horas a la semana. Actualmente no siento que sea necesario, pues hay un buen equilibrio	Voy con ganas y me siento bien en el trabajo. Hago lo que puedo.	9,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Al empezar es más que suficiente. Si es necesario aumentaría más horas. Hay que recordar que el chico empieza con 3 días a la semana y aumentará a 5.	
14	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	ja tinc la suficient autonomia en la meva feina	Per l'ambient de treball i tenir una responsabilitat	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Disposa de l'autonomia necesaria per treballar sola, si sorgeix qualsevol dificultat no prevista l'encarregada es possa en contacte amb el PL per a que intervingui.	
15	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	si perquè va durar sis mesos, cada cop menys temps setmanal mentre m'adaptava al lloc de treball però després amb un seguiment mensual ja és suficient	contacte públic sentirme valorada	0,10	<input checked="" type="checkbox"/>	La persona realitza sense problemes la feina. Està adaptat a la feina (tasques, companys...) inclos li han incrementat el nº d'hores de feina.	
16	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	tengo autonomía, conozco mi trabajo	el horario	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Ja té adquirida la formació i mostra autonomia en el desenvolupament de les tasques.	
17	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>		Me encontraba a gusto y estimulada	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Tiene asumidas las tareas a realizar, son reiterativas	Las tareas están muy delimitadas y las ha asumido sin dificultad
18	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Me encuentro bien en el trabajo, no va a haber más problemas	Me gusta trabajar, me gustan bromas. Están contentos conmigo y yo con ellos	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Depende. Cada trabajador es diferente. El apoyo puede cambiar de una temporada a otra	preg 21. Si son sus tareas tiene iniciativa. Si no espera a que le pidan ayuda Preg 15. Siempre hay un compañero que se implica más
19	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Pido ayuda a los compañeros o encargado	Estoy muy feliz, me gusta el trabajo y mi familia está muy contenta	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Los compañeros piensan que no es necesaria la presencia del PL, de manera que se hace en tiempo + distanciado. El trabaj hace bien las tareas	Preg 21- Si son sus tareas tiene iniciativas. Si no espera a que se lo pidan
20	0,10	<input checked="" type="checkbox"/>			0,10	<input checked="" type="checkbox"/>		
21	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Sé fer la feina	L'horari és bo i a l'hivern l'hotel no tanca	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	És un treballador molt autònom	
22	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque no necesito que estén 'encima mio'.	Por el horario	1,50	<input checked="" type="checkbox"/>	La persona duu 2 anys fixe a l'empresa i 'llevat' d'algun problema puntual la inserció és molt bona	El treballador té a l'encarregat com un company de feina

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?		Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
23	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque tengo pocos compañeros de trabajo y los veo de vez en cuando, y con la PL puedo comentar todos los aspectos relacionados con el trabajo	Porque es un trabajo que está dentro de mis posibilidades y me siento muy satisfecho por ello.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Se trata de un apoyo indirecto que ha sido necesario debido a los problemas de comportamiento del usuario, y también a que son pocos los compañeros de trabajo con los que se relaciona y lo hace de manera esporádica. Además está situado en un local alejado, en el polígono. Actualmente ya se está iniciando una retirada progresiva de este apoyo.	Comentar que se trata de un trabajo de portería en un servicio municipal del Ayuntamiento y que, después de 6 meses cubriendo la plaza de manera temporal como sustitución, acaba de convocarse una oposición para cubrirla, también de manera temporal. Esta persona resultó ser la seleccionada.
24	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Sí, porque yo ya se me lo que tengo de hacer de memoria y no me hace falta mirarme la hoja de dibujos	Porque es un trabajo que me gusta, pero no pienso que esté bien pagado.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Realiza una jornada laboral de 2h diarias y además posee un croquis con las tareas que ha de realizar. Sabe que si tiene alguna duda puede consultar a su compañera o al encargado. Pretendo 'normalizar' su inserción todo lo posible y por ello realizo un seguimiento mínimo. Ya que la valoración de su trabajo por parte de ella, la compañera y el encargado es positiva.	
25	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> Hace tiempo que estoy trabajando y domino las tareas. Si le necesito se lo comunico	Por la seguridad que he cogido, por la relación con los compañeros, porque domino las tareas	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> Se suele producir la intervención cuando hay demanda del trabajador dada su situación estable. Puntualmente se hace un seguimiento para valorar la adaptación.	En el inicio del proceso de integración estaba muy claramente definida la persona que hacía la labor de supervisor natural. Al causar éste su baja en la empresa y dada la buena adaptación del trabajador no se hace necesaria su sustitución.
26	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> Porque me valgo yo mismo, a veces lo llamo.	Las sesiones con la psicóloga me ayudan. Me gustan las tareas.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador integrado está en una situación estable y se le presta atención en caso de demanda por parte de la familia. Periódicamente se hace un seguimiento para detectar la necesidad de intervención.	El entorno de trabajo donde se incorpora el trabajador es muy sensible a la integración y ya ha participado en otras experiencias de integración. Este es un factor facilitador de la labor del PL.
28	6,00	<input checked="" type="checkbox"/>		5,00	<input checked="" type="checkbox"/> Les tasques estaven ben identificades, molt clares i el treballador va respondre	A vegades és tant o més important el recolzament anímic, ja que les valoracions realitzades pels professionals per ocupar el lloc de treball es fa en què la resolució de les tasques tingui èxit, i el problema que ens trobem sovint és l'adaptació inicial a una situació de treball (disciplina, normes, reconèixer la jerarquia...)
29	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Em sento estimada. Tinc treball fixe	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
30	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		3,00	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo dentro de nuestro departamento	
31	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> No necesito horas	No se puede quejar por sus horarios, contrato	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> La trabajadora está totalmente adaptada e integrada social y laboralmente a la empresa. Aunque en su periodo inicial necesitó 2 meses y medio de apoyo, dada la complejidad del trabajo.	La edad de los compañeros de esta trabajadora es algo mas mayor al de las empresas que tenemos otros chicos (30-45 años)
32	3,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque le sirve de apoyo, se siente más seguro	Por el horario, los compañeros	2,50	<input checked="" type="checkbox"/> Este trabajador conoce perfectamente todas sus tareas, pero tiene otros problemas que afectan al trabajo. Es vago, a veces acumula tareas y hay que estar detrás de él.	-(Ref preg 20) Pero no terminan de entender que no deja de ser una persona y como tal hay que tratarlo. -Hay que recordarle siempre que tiene que ayudar siempre que vea que hay trabajo sin que se lo tenga que decir nadie, es muy comodón.
33	0,00	<input type="checkbox"/>		1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
34	0,00	<input type="checkbox"/>		2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
35	5,00	<input checked="" type="checkbox"/> yo solo puedo hacerlo	me gustan las tareas que realizo	5,00	<input checked="" type="checkbox"/> Tiene las tareas bien asumidas pero es necesaria una supervisión para solventar algunos problemas puntuales	
36	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>		1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Lleva mucho tiempo trabajando y ha adquirido bien todas las tareas y su conducta es adecuada.	
37	3,00	<input checked="" type="checkbox"/> me ayuda mucho el PL	me encuentro muy a gusto	4,00	<input type="checkbox"/> Su falta de habilidades sociales, necesita más tiempo para trabajar este aspecto	

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?		Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
38	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	me veo capaz de hacer todo y esa hora es suficiente para poner al día a mi monitora de mis tareas	aprendo mucho y me llevo bien con mis compañeros	3,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Tiene las tareas totalmente controladas y está muy integrado en ela empresa	
39	15,00	<input type="checkbox"/>	me gustaría que fuera más tiempo	me gusta todo lo que hago y me llevo bien con mis compañeros	12,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza bien las tareas y está integrado en la empresa	
40	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	ya conozco mis tareas		2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Tiene una buena integración socio-laboral	
41	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		me llevo bien con mis compañeros	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Lleva mucho tiempo trabajando en la empresa, conoce su trabajo y mantiene una buena actitud	
42	17,00	<input checked="" type="checkbox"/>			17,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Tiene un proceso adecuado en la adquisición de tareas	
43	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque nos recuerda como realizar bien las tareas y supervisa el trabajo. Si hay algún problema se lo contamos.	Porque tengo buenos compañeros, me gusta el trabajo que desempeño, hay un buen ambiente de trabajo.	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Si, por el tiempo que llevamos realizando el apoyo	
44	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		no te obligan a estar con una tarea las 8 horas, te sustituyen, y por el trato hacia mi	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	En caso de surgir problemas, el apoyo se aumentaría	
45	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	es suficiente. Sólo es necesario por si tenemos alguna duda o le tenemos que decir algo	estoy muy contento con el trabajo y me llevo muy bien con mis compañeros	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Por el tiempo que llevamos realizando el apoyo	
46	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	soluciona problemas en el trabajo	me gusta el trabajo	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Por su trayectoria en la empresa	
47	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		me gusta tener un sueldo para poder comprar un piso el día de mañana y poder vivir con mi novia	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	El tiempo que lleva en la empresa y el conocimiento de tareas	
48	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	no necesito más		4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza bien las tareas y se comporta bien	
49	15,00	<input checked="" type="checkbox"/>	ya realizo las tareas mejor	me gusta la jardinería	3,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Las tareas son sencillas y las hace bastante bien	
50	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	trabajo bien	me gusta mucho mi trabajo	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	La calidad y el ritmo de trabajo son buenas	
51	3,00	<input checked="" type="checkbox"/>	trabajo bien	me gusta trabajar y todos estan contentos conmigo	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	La calidad y el ritmo de trabajo son buenos	
52	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	hago muy bien mi trabajo	me gusta muchi mi trabajo	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Calidad y rendimiento buenos	
53	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	sé hacer todas las tareas	gano dinero y me siento más independiente	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza bien las tareas y sus habilidades socio-laborales son buenas	
54	6,00	<input checked="" type="checkbox"/>	necesito mejorar algunas cosas	estoy muy bien	6,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Lleva poco tiempo en la empresa y necesita un apoyo extenso para favorecer el aprendizaje de las tareas y la puesta en práctica de las habilidades socio-laborales	
55	3,00	<input checked="" type="checkbox"/>	me defiendo bastante bien en las tareas	me gusta mi trabajo	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Sabe hacer bien las tareas, sólo necesita aumentar el rendimiento	
56	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Només cal per qüestions urgents de temes fora de la feina	Hi ha bons companys, m'ajuden i són tots enrollats	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Els temes relacionats amb tasques i feina els soluciona directament amb els companys	
57	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		Quedé muy contento con todo lo que aprendi en los dos departamentos que estuve. Habis buena química y eran cariñosos conmigo. Los echo de menos.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		
58	4,00	<input type="checkbox"/>	necesita más para actuar con más soltura	el salir del centro educativo, asistir con un horario, unos compromisos y un salario me iguala al resto de los chicos de mi edad	6,00	<input type="checkbox"/>	Estas horas son las dedicadas en el puesto de trabajo pero semanalmente hay multitud de situaciones donde debes seguir favoreciendo el proceso de inclusión laboral	

	Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
59	4,00	<input type="checkbox"/>	salgo del centro y conozco nuevas personas y tareas, y me siento útil	6,00	<input type="checkbox"/> Dichas horas se dedican en el propio puesto de trabajo pero hay que completarlas con otras acciones formativas a nivel intelectual, de autonomía o social	
60	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Perqué no tenc cap problema	M'agrada la feina i me va molt bé	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Realitza bé les tasques i ja no té problemes d'integració	
61	8,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque yo se hacer las bolsas bien	Porque cada día hago mejor la faena	7,00	<input checked="" type="checkbox"/> Hay que trabajar todavía mucho tanto el ritmo y aumento de producción como también los planes personales para el trabajador.	Qüestió 11. La familia no se ha implicado en la integración laboral.
62	8,00	<input type="checkbox"/> Porque creo que necesito más apoyo y por mis problemas personales	Porque después de trabajar tengo mi dinero para mis gastos.	6,00	<input checked="" type="checkbox"/> Actualmente las tareas están totalmente aprendidas y el trabajo que queda es a nivel de integración social con los compañeros.	
63	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Porque se hacer bien mi trabajo	Porque me gusta el trabajo	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> El aprendizaje de las tareas está prácticamente consolidado, por lo tanto mi interés está centrado exclusivamente en la integración y para ello los compañeros me informan y orientan semanalmente.	
64	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> porque el trabajo lo hago bien, sólo hay que controlar mi producción	Porque sí, porque todos son amigos míos.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Actualmente se han superado las dificultades iniciales, es decir, su producción es similar a la de sus compañeros y han desaparecido los problemas de conducta. Mi trabajo se limita a supervisar y reforzar positiva o negativamente cuando es necesario.	
65	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Estoy tranquilo, ahora no estoy agobiado.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Sí. Sólo voy cuando ha surgido algún problema de conducta, o por algún aspecto burocrático.	
66	2,00	<input type="checkbox"/> Quiero que me enseñe a buscar las herramientas	Aquí no me aburro, en casa sí.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Solo surgen pequeños problemas relacionados con la calidad de la producción	
67	1,00	<input type="checkbox"/> Para trabajar conmigo	Trabajo bien	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Los compañeros y la encargada saben lo que hay que hacer si suge algún problema.	
68	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Ja sé treballar sol	Perque soc responsable i treballador i m'agrada la feina.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
69	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque los compañeros me ayudan	Porque me gusta trabajar y no estoy en casa	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Su trabajo es muy variado y siempre hay un compañero que supervisa su trabajo, o trabaja en pareja por lo que mi trabajo de formación lo han asumido sus compañeros.	Esta es la integración de una persona de 54 años que trabaja por primera vez en su vida y está siendo uno de los trabajos que me proporcionan mayor satisfacción por las posibilidades que les estamos ofreciendo y por lo realizada que se siente: aunque no todos los compañeros lo valoren por igual.
70	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>		1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Realitza correctament la seva feina i a un ritme adequat	
71	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Perqueestic a gust.	2,50	<input checked="" type="checkbox"/> Sols anava a veure'l una vegada al mes. Ha sorgit el problema de la higiene i ara vaig tots els dies mitja hora.	
72	3,50	<input checked="" type="checkbox"/> Porque sólo me hace falta en la biblioteca	Porque estoy muy a gusto y muy contenta de la PL. Estoy contenta de lo que gano y de los compañeros.	3,50	<input type="checkbox"/> No té problemes en fer les tasques però continua cridant l'atenció dels companys. No té una relació molt normalitzada amb la resta de la gent que treballa amb ella.	Fa un munt de tasques ben fetes però encara no hem aconseguit que tinga suficient feina. Té moments buits i aquest fet la desestructura prou.
73	0,10	<input checked="" type="checkbox"/>	M'agrada el treball, m'agrada el salari però no m'agrada un company del treball.	2,00	<input type="checkbox"/> En aquests moments està havent una situació molt complicada. Està en un lloc on no té feina i la relació amb els companys s'ha deteriorat. Estem esperant un canvi de lloc i de companys	Fa temps que estava demanant-li a l'empresa reunir-nos per aclarir la situació però sempre ens donaven llargues. A partir d'avui comença en un altre lloc de feina i amb uns altres companys. Esperem que en aquest cas aconseguim una integració laboral perquè amb les circumstàncies anteriors era inviable.

	Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o entrenador laboral dins l'empresa?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
74	0,00	<input type="checkbox"/>	El trabajo que desempeño es un trabajo cultural, donde tengo unos compañeros excelentes y un supervisor que cuando necesito algo o tengo un problema siempre acudo a él y me atiende muy bie.	0,00	<input type="checkbox"/>	
75	0,50	<input type="checkbox"/> Porque tiene que haber más trabajo	Porque los compañeros me ayudan mucho	1,00	<input type="checkbox"/> Porque pretendo conseguir que la trabajadora alcance la misma producción que cualquier otro trabajador que realice la misma tarea.	
76	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> Porque yo me baso en lo que me dicen mis compañeros o el encargado, que es lo más importante.	Porque me siento muy contento de trabajar en Paduana. Mis compañeros son geniales, amables, me apoyan mucho y me siento como si fuera mi segunda casa.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Solamente realizo una visita mensual sin previo aviso	
77	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> porque yo ya se hacer las cosas	Porque me gusta mucho lo que hago.	2,00	<input type="checkbox"/>	
78	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> No necesito ayuda	Porque trabajo y puedo ganar dinero para ayudar a mi familia	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Tras dos años y medio, JRMA es totalmente autónomo en el desempeño de su trabajo en la empresa; cuenta con el apoyo de sus compañeros y no necesita supervisión de lo que hace.	
79	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Porque ella, la PL, ya ve que manejo mi trabajo	Porque me gusta el trabajo y me llevo bien con los compañeros	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> La treballadora ha adquirit i après les tasques a desenvolupar a la feina, i les realitza de manera autònoma. Es tracta només de dur un seguiment perquè ara mateix ha adquirit més responsabilitats.	Es tracta d'un procés d'inclusió laboral que ha resultat molt ràpid, essent el temps de suport (pròpiament dit) molt curt.
80	4,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque he après a fer la feina	M'agrada la feina i els companys	4,00	<input checked="" type="checkbox"/> Es tracta d'un suport que es pot intensificar segons l'aprenentatge de noves tasques que és continu. A més, s'han de valorar altres tipus d'intervencions: vivenda, oci i temps lliure.	
81	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Ja he après a fer la feina i m'orienta en altres qüestions com vivenda, ajudes per adquirir-la, etc.	La feina m'agrada, aprenc coses noves, tenc responsabilitats. Estic tranquil i la relació amb els companys és bona.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> El treballador ha assumit un gran nivell d'autonomia en la realització de les tasques, a més té suport natural	
82	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> A la feina la meva situació és estable, darrerament he rebut suport per oci i temps lliure, i pel carnet de conduir.	Es una feina diferent, de responsabilitat, exigeix concentració, aprendre coses noves. Tens suport dels companys...	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Actualment el jove es troba en fase de seguiment al lloc de feina ja que l'aprenentatge de noves tasques es fa amb el suport natural. Jo intervenc més en activitats d'interacció a la comunitat.	
83	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> El treball ho faig sol. El PI ve per veure com vaig amb altres coses	M'agrada la feina, però no em duc massa bé amb en Joan (empresari)	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> És suficient a l'àmbit laboral, però quan treballem aspectes de tipus social, oci o vida diària el temps de suport augmenta. Necessita suport amb la vida diària, la laboral no.	El personal varia constantment, en PGC és el treballador més antic de l'empresa. Per aquest motiu no ha arrelat cap amistat amb algun company de feina.
84	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> És suficient, conec la feina.	M'agrada el que faig i estar amb el públic	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Aquesta empresa posa un company com a 'cicerone' de la persona que comença a treballar, ajudant-li a solucionar els problemes i a conèixer millor a l'empresa	Aquesta empresa dóna molta importància a la formació abans de començar a treballar i el suport entre els companys per millorar la feina.
85	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Volia fer feina, estava cansat de l'escola.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Les tasques encomanades les fa sense cap dificultat. Està capacitat per fer tot tipus de treball manual	A la cooperativa hi ha dos treballadors i l'encarregat. Tots ells treballen desenvolupant feines manuals malgrat que l'encarregat també desenvolupa cert volum de feina de gestió a l'oficina, el reste està vora els treballadors realitzant les mateixes tasques.
86	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Estic molt bé amb l'equip i ens en sortim	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Es necessari fer-ne un seguiment i quan cal aquest es fa més intensiu, més sovint.	
87	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Per la feina.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> En aquests moments cal un seguiment fora del treball per millorar alguns aspectes de la seva actitud i de relació amb els altres.	

	Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
88	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque a mi me gusta trabajar con pieles. También me gusta el horario y el salario. Hay buen ambiente de trabajo.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Cal un seguiment proper d'aspectes personals (alts i baixos emocionals, administració de diners, lleure, vetllar slut,...)	Aquesta treballadora necessita força suport no laboral: administració dels diners, lleure, suport emocional, habitatge,... Qualsevol daltabaix emocional l'afecta a la feina. El company que ha triat és l'encarregat perquè té companys diferents segons la feina i aquest coneix tot el seu procés.
89	1,50	<input checked="" type="checkbox"/>	Perque m'agrada la feina	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Acostumo a fer seguiment al lloc de treball quan em necessita. Mensualment i si convé més sovint em reuneixo amb la persona que té de referència per si es necessari augmentar el suport.	Ref qüestió 11: la jove amb necessitats de suport és autònoma en aquest aspecte i no va necessitar l'ajuda de la família
90	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Em sembla que m'ensurto amb la feina	Per els companys, la gent és agradable i em sento a gust.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> El treballador és molt autònom amb les tasques que realitza	Ref qüestió 11: el jove amb necessitats de suport és autònom en aquest aspecte i no va necessitar l'ajuda de la família
91	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Peruq jo ja sé com d'ha de fer la feina	Perque estic molt bé i hi ha molt bon rotlló.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> És prou autònom	
92	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> No cal més. Tinc apreses totes les tasques. La valoració de l'empresa és molt bona.	M'agrada. Estic molt bé amb els companys de treball	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> En JCV és una persona madura i autònoma	
93	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Perque ja treballa més bé.	;'agrada molt l'empresa, els companys, el salari...	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> La integració és positiva	
94	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Perque si tinc algun problema ja ho dic a l'encarregat o a algun company.	Perque la feina m'agrada, ens ho passem bé, riem... I quan ho necessito m'ajuden.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Actualment s'està intervenint per millorar el ritme de treball i estam buscant estratgies per l'autocontrol del ritme.	
95	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> De moment la feina em va bé i no cal que el preparador laboral vingui molt sovint. Si no m'ha de dir res de nou, no cal que vingui.	M'agrada la feina i m'agraden els companys de feina que tinc.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> El treballador té un rendiment satisfactori i compta amb suports naturals al lloc de treball. S'ha de donar més suport amb aspectes extralaborals (socials).	La feina que fa aquesta persona la realitza sola, ella mateixa s'organitza la feina. Requereix d'un cert grau d'autonomia. Compta amb el suport per part dels companys. Qüestió 5: És la persona respsable de la neteja de caixes i únicament ella fa aquesta feina. Qüestió 7: Se li ha adaptat l'horari als horaris de l'autobús.
96	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Ya hace tiempo que no me proporciona apoyo. Ya se como va mi trabajo y no tengo ningún problema	Porque me llevo bien con los compañeros, me gusta el trabajo porque es fácil. No me ponen en máquinas peligrosas y hay muy buena gente.	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> El treballador fa anys que fa les mateixes tasques, compta amb el suport natural del seus companys. No requereix el suport del preparador.	
97	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> La feina bàsicament ja la conec	Perque tots ens duim bé	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> En aquests moments la persona realitza correctament les tasques laborals i té una relació amb els companys com una companya més. No necessita molt de suport, només el seguiment per si sorgeixen noves necessitats.	
98	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> Puedo hacer yo sola el trabajo	Porque voy a trabajar, estoy a gusto en el trabajo	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
99	0,10	<input checked="" type="checkbox"/> Porque se hacerlo sola en el trabajo	Porque me siento bien, me siento tranquila y muy animada	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
100	3,00	<input checked="" type="checkbox"/>		1,00	<input checked="" type="checkbox"/> L'usuari dona molta importància al fet de fer les coses sol i resoldre problemes per ell mateix. El temps que du fent feina és prou llarg per no necessitar massa suport de la PL	
101	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> No necessita Pl. Hi ha 'bon rotlló' amb la gent (companys)	M'agrada la feina que faig: estar amb públic, guanyar doblers	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Feina de cara al públic: de vegades la presència de la PL pot estorbar. Usuari amb autonomia suficient. Suport natural	La intervenció en aspectes d'integració social d'aquest usuari ha estat nul·la: usuari amb una vida social 'excel·lent', lluny del que és habitual
102	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> 'Basta i sobra'. No necessita ajuda, sols de tant en tant	Està bé, m'agrada fer feina. L'horari està bé i el sou també. M'agrada treballar a l'aire lliure	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Temps suficient per seguiment i control ritme i qualitat de feina. Tasques més que apreses, no hi ha noves tasques. Temps suficient per contacte amb companys i encarregat	Qüestió 7: no hi ha noves tasques perquè no hi ha noves tasques per aprendre. Temps important de dedicació en temes extralaborals i vida independent, oci i esport, relacions socials, família.

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?	Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
103	6,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque puedo acudir a mi preparador cuando tengo una duda	Porque entretiene bastante y me gusta la jardinería	6,00	<input checked="" type="checkbox"/> La trabajadora es muy autónoma y se ha trabajado mucho con ella. Se encuentra preparada para dar el último paso que la lleve al trabajo sin apoyo. Por tanto, mi labor es actualmente amortiguar emocionalmente ese cambio de estar trabajando acompañada a hacerlo sola. Pienso que la ayuda es más que suficiente: sus necesidades emocionales y técnicas en su perfil de jardinería están cubiertas.	<p>- En ref a la cuestión 9: si es una ayuda referida a su perfil, la apunta y la transmite con posterioridad (ese es el mecanismo, aunque antes nunca haya hecho falta porque siempre he estado en la empresa): si es referida a cualquier otra cuestión poco significativa, suele preguntarle a los trabajadores de la empresa a la que acude aunque yo me encuentre en ella, ya que son ellos quienes mejor pueden asesorarla. Si acude a mí, dependiendo de la cuestión la derivo o no a un trabajador.</p> <p>- En ref a la cuestión 14: Quiero recordar que el trabajador con necesidad de apoyo no tiene compañeros propiamente dichos, ya que el servicio es nuevo y es el único responsable de la ejecución del servicio de jardinería. Por tanto las respuestas las refiero a otras personas que se encuentran en la empresa realizando distintas funciones</p> <p>- En ref a la cuestión 21: No procede, no tiene compañeros. No obstante, al resto de personas de la empresa les ayuda siempre que se da cuenta, en el caso de que necesiten algo, lo que sucede muy rara vez (en nuestro caso) porque los trabajadores son muy independientes.</p> <p>- Comentario: Este cuestionario está pensado para una persona que acude de manera regular a un puesto de trabajo con otras personas de su misma categoría profesional o categoría similar. En este caso, nuestra realidad en la inserción laboral difiere porque creamos un servicio nuevo para cubrir necesidades en distintas empresas que lo demandan, de modo que el trabajador no tiene esa figura del supervisor o tutor laboral dentro de la empresa.</p> <p>Aprovecho la ocasión para comentar que la sociedad en su conjunto, y a través de mi experiencia más los hombres que las mujeres (aunque dependiendo de qué empresa se trate), presentan falta de actitudes en muchos sentidos: a la hora de entablar una conversación, de mantenerla, de exigir a la persona con discapacidad como se puede exigir a cualquier otra, de reaccionar ante una situación disruptiva o comprometida...</p> <p>También deseo comentar que los miembros de las unidades de mediación o empleo con apoyo deberían de coordinarse más entre sí y también con otros programas llevados a cabo desde las asociaciones (habilidades sociales, etc.). Cada individuo tiene una idea distinta de qué es la intervención en materia de empleo con apoyo, y sobre todo de cómo debe ponerse en práctica, lo que dificulta la praxis y la coordinación.</p> <p>Reivindico la necesidad de que los preparadores laborales sean especialistas en Educación Especial (y no profesores de infantil que después estudian psicopedagogía, por ejemplo, o maestros especialistas en otras carreras de magisterio, ¡ni siquiera profesores de audición y lenguaje!), pues mi experiencia me dice que quienes no lo son no están lo suficientemente preparados, poseen una óptica más reduccionista de los problemas y de las intervenciones. También reivindico que los profesores de Educación Especial tengamos el apoyo de psicólogos y otros especialistas multidisciplinares para que el seguimiento de los casos y los problemas que vayan apareciendo se puedan afrontar desde una atención integral. Creanme, la formación del preparador laboral determina en gran medida el avance de la persona con necesidad de apoyo y el éxito de la integración laboral.</p> <p>Comentar que no resulta fácil crear estilos, enfoques ni herramientas de trabajo en materia de empleo con apoyo, y es</p>	

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?	Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
104	4,00	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre está conmigo en las empresas y me ayuda a veces cuando lo necesito. Porque la hora está bien. La ayuda está bien. Estamos trabajando bien.	A veces voy contenta porque voy feliz. A veces me mosqueo por cualquier tontería.	4,00	<input type="checkbox"/> Le dedico 4 horas de intervención directa, más 3 horas de programación/preparación/reflexión de la actividad educativa; La trabajadora posee una edad avanzada, y ha tenido una educación poco adecuada. Posee conflictos personales en el ámbito afectivo-sexual y por el hecho de ser "una niña" (como ella dice) en un cuerpo de mujer. Necesita un trabajo de atención psicológica continua, y más atención en la recapitulación de conocimientos básicos sobre su perfil laboral.	- En ref a la cuestión 7: Ninguno, porque las tareas eran nuevas. Yo además no soy jardinero, así que tuve que leerme algunos libros por mi cuenta y preguntar a jardineros. Estas consultas se han prolongado durante toda mi intervención, incluso después de un año. - En ref a la cuestión 21: NO PROCEDE, no tiene compañeros. No obstante, al resto de personas de la empresa les ayuda siempre que se da cuenta, en el caso de que necesiten algo, lo que sucede muy rara vez (en nuestro caso) porque los trabajadores son muy independientes.	
105	1,50	<input checked="" type="checkbox"/> Se lo que tengo que hacer todos los días, pero si tengo alguna duda hablo con el encargado.	Es un trabajo que se hacer bien, no me canso, mis compañeros se llevan bien conmigo y gano dinero para comprarme cosas.	10,00	<input checked="" type="checkbox"/> A veces tiende a desordenar el recorrido de las últimas tareas. Al final de la jornada rellena un cuadro indicando que tareas ha realizado.		
106	6,00	<input checked="" type="checkbox"/> Se le da apoyo en las tareas que le gusta menos realizar	Me relaciono con los compañeros y gano dinero todos los meses.	3,00	<input type="checkbox"/> El trabajador requiere supervisión continua y a veces necesita más apoyo. En los meses de verano el trabajador se siente más cansado y necesita más apoyo debido a la intensidad del trabajo.	El trabajador tiene unas tareas, solamente realizará otras si la encargada se las manda.	
107	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Conozco las tareas y es suficiente	Tengo un sueldo y soy más independiente. Gracias a mi trabajo me relaciono con más personas, puedo comentar la actividad que tengo, mi vida es más agradable. Tengo mis ami	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Esporádicamente me reúno con el encargado.	El trabajador tiene autonomía igual que los demás compañeros. Referente ala pregunta 11: la familia pide ayuda al PI para que le solucione el tema del transporte	
108	3,00	<input checked="" type="checkbox"/> Si tengo necesidad de más apoyo el PL me dedica más tiempo	Soy una persona muy nevirosa y necesito tener mucha actividad	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Cuando el trabajador está en crisis necesita apoyo diario. El número de horas es imprevisible.	Su tarea es independiente al resto de los compañeros	
109	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Le comento temas de trabajo y si tengo algún problema	Me gusta el trabajo que realizo y me lo paso bien con los compañeros.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador no necesita apoyo, se supervisa para que el trabajador y empresario sepan que estamos pendiente si nos necesitan.		
110	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Tengo un trabajo que me gusta	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador está totalmente integrado y se puede sentir incómodo.		

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?		Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
111	15,00	<input checked="" type="checkbox"/> ya se hacer mi trabajo	Me gusta mucho el trabajo y me tratan muy bien, gano dinero y así podré independizarme algún día, no tendré a mis padres siempre.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Está perfectamente integrado. El objetivo del apoyo sólo es seguir reforzándolo	
112	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> si hem passa alguna cosa, telefon	m'agrada la feina que faig	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> sólo intervengo si hay algun problema de comportamiento	
113	12,00	<input checked="" type="checkbox"/>	me gustaria trabajar en Porreres	12,00	<input checked="" type="checkbox"/> realiza el trabajo perfectamente, hay que observar el comportamiento	
114	25,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Estoy aprendiendo	10,00	<input checked="" type="checkbox"/> Es un trabajo de recepción y el chico tiene adquiridas la mayoría de habilidades necesarias	Tan sólo llevamos un mes de contrato, pero actualmente la única ayuda que necesita es con el uso del ordenador, pero... ¡eso no sólo les pasa a las personas que siguen un programa de EcA!
116	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Para superarte	Por el comportamiento de algunos compañeros	1,00	<input type="checkbox"/> Falta de un profesional/es en la empresa que se dedique exclusivamente a temas de integración socio-laboral /EcA)	
117	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Para aprender cosas nuevas	Porque he conocido a mucha gente en la Conselleria de Obras Publicas Urbanismo	1,00	<input type="checkbox"/> Falta un profesional en la empresa que se dedique de manera exclusiva al área de integración socio-laboral	
118	2,50	<input checked="" type="checkbox"/> Porque no necesito más	Porque estoy satisfecho con mi trabajo. Porque los compañeros y jefes son muy majos conmigo.	3,00	<input type="checkbox"/>	
119	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
120	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Puc aprendre molt damunt el ferro	4,00	<input checked="" type="checkbox"/> Disposa de molt de suport natural	
121	6,00	<input checked="" type="checkbox"/>	M'agrada molt la feina que faig, aquí dintre del poble	6,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
122	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	los compañeros y el jefe se enrollan bien	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
123	1,00	<input type="checkbox"/> no dona temps de xerrar de tots els temes, ja que no es pot interrompre el ritme de feina	estic ben valorat i reconegut	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador presenta una problemática social que afecta a l'àmbit laboral i hi ha molta feina en minimitzar l'efecte negatiu a la feina	
124	1,50	<input checked="" type="checkbox"/>	tenc un entorn molt familiar i m'agrada aquesta feina	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> està en procés de sortida positiva	
125	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> con mis compañeros me basta	me gusta el trabajo y los compañeros	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> excel3lent resposta dels companys i supervisor	
126	3,00	<input checked="" type="checkbox"/> tengo confianza en mis compañeros	Estoy entretenido y me relaciono con otras personas	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> la relació de confiança amb el supervisor és excel·lent	
127	0,10	<input checked="" type="checkbox"/>	Me gusta el trabajo que realizo, hay buen ambiente y ayudo a los clientes cuando me preguntan por un producto, y asesorar en el momento de la elección	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador con necesidad de apoyo muestra suficiente autonomía para desarrollar las diferentes tareas. En palabras de sus superiores se trata del mejor empleado de la empresa.	
128	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque cuando tengo algún problema acudo al responsable	Me siento muy a gusto tanto de manera profesional como por los compañeros	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador con necesidad de apoyo tiene gran autonomía. Se encuentra perfectamente integrado en el centro de trabajo. Es "uno más".	
129	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Ho sé fer tot	M'agrada la feina iestic bé amb els companys	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Ho sap fer tot bé	
130	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque ya tiene aprendidas sus funciones y las que surgen se las enseñan sus compañeros	Porque tengo aprendidi el trabajo y me gusta lo que hago, me gusta el horario y me siento bien con mis compañeros.	6,00	<input checked="" type="checkbox"/> Sí, es suficiente en cuanto al proceso de adaptación en la empresa. Y no es suficiente en la intervención de aspectos relacionados con habilidades de adaptación social.	
131	5,00	<input type="checkbox"/>	Me siento bien en el trabajo y con los compañeros. Me gusta el trabajo que realizo y me va bien.	6,00	<input type="checkbox"/> Sí, en cianto a su proceso de adaptación a la empresa, aunque no el suficiente para mejorar su inserción social y personal que facilite un aumento de su autonomía personal.	

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?		Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
132	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Perquè de moment no tinc problemes ala feina	Perque puc realitzar la feina i m'agrada.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> És una inserció que ja està consolidada. Quan arriben productes nous al magatzem potser caldria incidir-hi més, però els companys li ensenyen de forma coordinada.	
133	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Actualment només suport fora de l'empresa. A més si va bé et pots quedar sola el més aviat possible.	Dintre del que hi ha, hi ha bon rotllo	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Seguiment fora de l'empresa mensual en grup (1 hora). Mentre que a l'empresa és trimestral (trucada o visita acordat amb el treballador). La treballadora és autònoma respecte a les seves tasques habituals i compta amb el suport natural.	
134	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Però m'agrada que vingui el preparador	M'agradaria parlar més amb els companys, tenir més contacte amb els companys perque ara treballa sola frotant caixes.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Si perquè les tasques que desenvolupa estan consolidades i compta amb persones de referència en cas de dubtes. L'encarregat coneix les seves capacitats i limitacions. Una hora mensual amb un grup de persones que treballen es reuneixen fora de l'empresa a TRESA. Esporàdicament es visita l'empresa cada tres mesos.	Qüestió 11: La família ha tingut una actitud col·laboradora però no ha estat necessària, l'empresa ha solventat el tema dels desplaçaments i s'organitzen per recollir la treballadora perque el domicili està en el trajecte de la resta de treballadors/res... La treballadora viu amb la mare que és una persona gran i amb poca autonomia.
135	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	M'agrada la feina que faig i els companys són molt bons. També m'agrada l'horari.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> És suficient quan s'ha estabilitzat la situació (aprenentatge de tasques, adaptació, autonomia,...)	
136	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Fa un seguiment cada tres mesos	Pel contacte indefinit, pels 'jefes, etc...	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> L'aprenentatge i adaptació ja està fet, situació estabilitzada, nivell d'autonomia suficient	Qüestió 4: Sempre hi ha una intenció formal i programada per part del PL, però en la intervenció cal aprofitar els moments que es donen les circumstàncies més propícies i/o adients, en les quals seran ben rebudes les consignes, informacions del PL vers els companys de treball. En aquest sentit s'aprofiten situacions espontànies.
137	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> La meva preparadora laboral ve aproximadament una vegada al es si tot va bé, perquè jo ja m'en desfaig amb la feina	Perquè estic bé. Estic a gust perquè hi ha un bon ambient de treball. El sou està bé i elhorari és correcte.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> En aquests moments si perquè hi ha una situació estable, normalitzada entre l'empresa i el treballador.	
138	1,50	<input checked="" type="checkbox"/> Porque no hace falta más tiempo y porque el PL está disponible si yo le llamo.	Me gusta el trabajo que hago; estoy a gusto con mis compañeros tanto de enclave como de la empresa en la que trabajo; posibilidad de trabajar en un entorno ordinario a pesar de mi discapacidad.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador dispone de un encargado de grupo de Gureak en la empresa. A través de él o directamente del trabajador solicitan mi presencia en la empresa.	
139	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> No necesito apoyo	Por el salario y el horario. Estoy más contento aquí que cuando trabajaba en GUREAK-CEE.	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> El trabajador tiene dos referencias claras dentro de la empresa, ya no se siente vinculado a Gureak.	
140	1,50	<input checked="" type="checkbox"/> Porque las cosas van bien.	Me gusta el trabajo que hago, siempre hay algo nuevo. Estoy a gusto con mis compañeros, me siento como uno más, cuentan conmigo. Me gustaría que me subieran el sueldo.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> En la empresa hay una persona (trabajador de Gureak), que solicitan mi presencia (mínimo dos veces al mes o siempre que sea necesario)	
141	1,00	<input type="checkbox"/> Porque ya no necesito la ayuda del preparador laboral.	El trabajo es duro y sucio a veces (cuando hay fugas de aceite en las máquinas, más o menos una vez por semana).	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Su encargado y compañero directo es una persona con minusvalía física. Ambos están contratados directamente por la empresa.
142	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Sí, porque no tengo ningún problema y si lo tengo puedo llamarle por teléfono	Me gusta el trabajo que hago, domino lo que hago. Me gustaría que la empresa en la que trabajo me contratase directamente para tener las mismas condiciones que mis compañeros (salario).	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
143	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque me las arreglo sola y en este momento no necesito ayuda.	Porque es un trabajo que se hace fácil y porque me llevo muy bien con mis compañeros	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
144	0,00	<input type="checkbox"/>	Se siente a gusto, autónoma, con responsabilidad (...) También por tener un entorno de compañeros agradables.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Al principio hacia falta un apoyo continuo e intensivo.	

	Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o entrenador laboral dins l'empresa?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport? Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
145	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> No necesita apoyo. Ha conocido a gente de su pueblo con la que tiene confianza. Está a gusto y domina el puesto.	Está muy a gusto, el trabajo es fácil, conoce a gente de su pueblo que está en la empresa y se arregla con ellos para el transporte.	0,00	<input type="checkbox"/>	
146	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Bueno, he de decir que no me siento solo, se que el preparador estará ahí cuando lo necesite o solicite.	Pienso que estoy en un entorno adecuado, cosa para mi muy importante.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Hasta la fecha sólo he realizado un apoyo laboral, con lo que tengo poca experiencia. Espero aprender día a día. Gracias por llevar a cabo estas iniciativas.
147	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Es interesante mantener los seguimientos para detectar si hay algún problema. No necesito más tiempo porque yo solo me organizo el trabajo.	Mejor salirio en relación al CEE, mejor horario, entorno normalizado (trabajadores sin discapacidad).	0,00	<input type="checkbox"/>	
148	0,50	<input checked="" type="checkbox"/> Si tengo alguna duda la soluciono en el mismo trabajo.	El cambio de trabajo, las condiciones de trabajo han mejorado, ha mejorado mi calidad de vida.	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Una vez que estoy convencido de que el tiempo de apoyo es suficiente acaba mi labor.
149	0,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque ya sé hacer el trabajo	Tengo buenos compañeros, buen sueldo. Porque trabajo con gente sin discapacidad. Porque el trabajo es duro (posturas forzadas).	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>	La tarea era compleja y no estábamos convencidos de su capacidad de aprendizaje para asumir con todas las tareas.
150	2,00	<input checked="" type="checkbox"/> Ja he après les tasques. El preparador laboral vé per resoldre dubtes, per supervisar la meva feina i negociar la millora de les meves condicions laborals.	Hi ha bon ambient i la feina m'agrada.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Creo que es muy importante que la persona que apoya (después de la retirada) sea una persona de confianza, cercana pero con suficiente visión en la totalidad del puesto y la dificultad que pueda tener el trabajador con necesidad de apoyo.
151	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque siempre hay buen ambiente laboral y un buen nivel de compañerismo entre todos. Por mi parte es todo perfecto y estoy muy a gusto en el trabajo. Ha sido todo muy positivo y agradable.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Si, perque actualment es fa suport/seguiment i visites setmanals per resoldre demandes o suggerencies de l'empresa.
152	1,00	<input checked="" type="checkbox"/> Perque faig les tasques de forma automàtica.	He fet tasques que mai hagués pensat que podria fer. L'ambient laboral és excel·lent i el recolçament dels companys és total.	0,50	<input checked="" type="checkbox"/>	El PI només fa reunions mensuals. El treballador es troba integrat al departament. Va aprendre les tasques amb facilitat i s'esforça dia a dia per l'afany de superació que el caracteritza.
153	3,00	<input checked="" type="checkbox"/> No necesito al mediador. Se hacer mis tareas	Me gusta trabajar y el trabajo que realizo. Hago bien mi trabajo.	3,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Sus tareas las sabe realizar bien. La presencia semanal del mediador es para ver su funcionamiento y si ha surgido algún problema solucionarlo.
154	3,00	<input checked="" type="checkbox"/> Más no, porque no falla que me ayuden más.	Por el sitio que me he ganado	10,00	<input type="checkbox"/>	Necesita más apoyo laboral y presenta problemas de conducta.
155	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Está orgullosa de estar con sus compañeros de trabajo.	1,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Si, es suficiente. IML realiza correctamente todas sus tareas y está muy integrada en la empresa. El seguimiento que le hago es a largo plazo, intento seguir su evolución y ver si surge cualquier problema.
156	15,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque yo ya se hacer las tareas	Porque me gusta mucho mi trabajo.	15,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Son tareas sencillas. Las ha aprendido rápidamente. Solo necesita correcciones puntuales.
157	10,00	<input checked="" type="checkbox"/> Porque voy bien	Me tratan bien y me gusta.	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
158	10,00	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre tengo al preparaodr laboral para lo que necesito	Salvo por el bajo sueldo que cobro estoy muy satisfecho (ha sido lo mejor que me podía pasar).	10,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Depende de la fluctuación del paciente en cuanto a su enfermedad mental
159	5,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Estoy bien y me gusta el trabajo. Estoy ocupado y cobro un sueldo.	4,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Son tareas fáciles y tiene apoyo natural
160	5,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Perque no m'ha costat aprendre les tasques.	5,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
161	5,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Perquè ja he après a fer la feina. Abans m'enfadava perquè no em surtlen les coses.	5,00	<input checked="" type="checkbox"/>	
162	5,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Porque todo lo que hago me gusta y además lo hago muy a gusto.	0,00	<input type="checkbox"/>	

Pots indicar, aproximadament, quin temps de suport (o quantes hores a la setmana) t'ofereix actualment el teu preparador o l'entrenador laboral dins l'empresa?		Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta	Pots explicar el per què? (Satisfacció de la feina)	En aquest procés d'inclusió laboral, actualment quin temps d'intervenció o de suport hi dediques a la setmana al treballador amb discapacitat?	Creus que és suficient aquest temps de suport?	Per favor, pots raonar la teva resposta?	Si vols realitzar qualsevol comentari o observació:
163	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>		Porque el trabajo no me resulta estresante. Estoy a mi aire y de momento me va bastante bien. Creo que me ha ayudado bastante la experiencia que tuve en otra empresa en un contrato de prácticas, aunque al final me suspendieron porque no valía (...)	0,00	<input type="checkbox"/>		
164	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>		Me gusta.	0,00	<input type="checkbox"/>		
165	0,00	<input checked="" type="checkbox"/>		En el trabajo que desempeño que se trata del control de calidad, cada día aprendes muchas cosas nuevas que por pequeñas que sean son buenas para motivarte. Me parece importante, porque así esa persona se valora más y puede evolucionar más y mejor.	0,00	<input type="checkbox"/>		
166	6,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Ya me desenvuelvo sola bastante bien	Porque me gusta y me encuentro a gusto con los compañeros.	0,00	<input type="checkbox"/>		
167	25,00	<input checked="" type="checkbox"/>	Ayuda a solucionar problemas que surgen en el día a día.	Estoy a gusto, hago un trabajo que me gusta. Estoy en contacto con la naturaleza, en un espacio grande.	25,00	<input checked="" type="checkbox"/>		
168	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		Me gusta mi trabajo, me lo valoran.	2,00	<input checked="" type="checkbox"/>		

ANNEX 10. ANÀLISI DE LA COMPATIBILITAT TREBALL / TREBALLADOR

ANÀLISI DE LA COMPATIBILITAT TREBALL / TREBALLADOR

Data de l'anàlisi:	Empresa:	Treball		
FACTORS DEL TREBALL	* Considerades importants per l'empresa	* Nom del treballador	* Nom del treballador	* Nom del treballador
	_____	_____	_____	_____
(1) DISPONIBILITAT				
(2) TRANSPORT				
(3) INICIACIÓ / MOTIVACIÓ				
(4) FORÇA				
(5) RESISTÈNCIA				
(6) ORIENTACIÓ				
(7) MOBILITAT FÍSICA				
(8) TAXA DE TREBALL				
(9) APARENÇA				
(10) COMUNICACIÓ				
(11) INTERACCIONS SOCIALS				
(12) CONDUCTA ATÍPICA				
(13) ATENCIÓ A LA TASCA				
(14) SEQÜENCIACIÓ DE TASQUES				
(15) ADAPTACIÓ AL CANVI				
(16) NECESSITATS DE REFORÇ				
(17) SUPORT FAMILIAR				
(18) ASPECTES FINANCERS				
(19) DISCRIMINACIÓ D'OBJECTES				
(20) CONSCIÈNCIA DEL TEMPS				
(21) LECTURA FUNCIONAL				
(22) MATEMÀTIQUES				
(23) ATRAVESSAR EL CARRER				
	** TOTAL:			

Compatibilitat: (Realitzar una llista dels treballadors començant pel més compatible i acabant amb el menys compatible)

* Indicar el factor amb una 'X' a la columna corresponent

** N° de 'X' que coincideixen en la columna del treballador i en la dels aspectes importants del lloc de treball.

ANNEX 11. NORMATIVA SOBRE EL TREBALL AMB SUPORT

NORMATIVA RELATIVA AL TAS

Actualment no hi ha una normativa de caràcter nacional que reguli el TAS. Si bé, el desenvolupament d'aquesta normativa va ser un dels compromisos firmats pel MTAS i el CERMI en 1997 ([Acuerdo MTAS-CERMI](#)) creant-se posteriorment una comissió de treball amb membres del IMSERSO, de l'Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), i juristes experts en l'ocupació de persones amb discapacitat per la redacció d'un [borrador de Real Decreto sobre el Empleo con Apoyo](#) que per part del CERMI ha estat relegat a segon pla supeditat a altres interessos tal i com mostra el [Plan de Empleo para el Siglo XXI](#) proposat per aquest organisme al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A nivell autonòmic i en funció de les competències assignades a les autonomies en aquest sentit, s'han legislat en varies CCAA ajudes pel TAS, que encara que siguin positives no uns tenen criteris uniformes. Actualment des de l'AESE es té coneixement de les següents⁵:

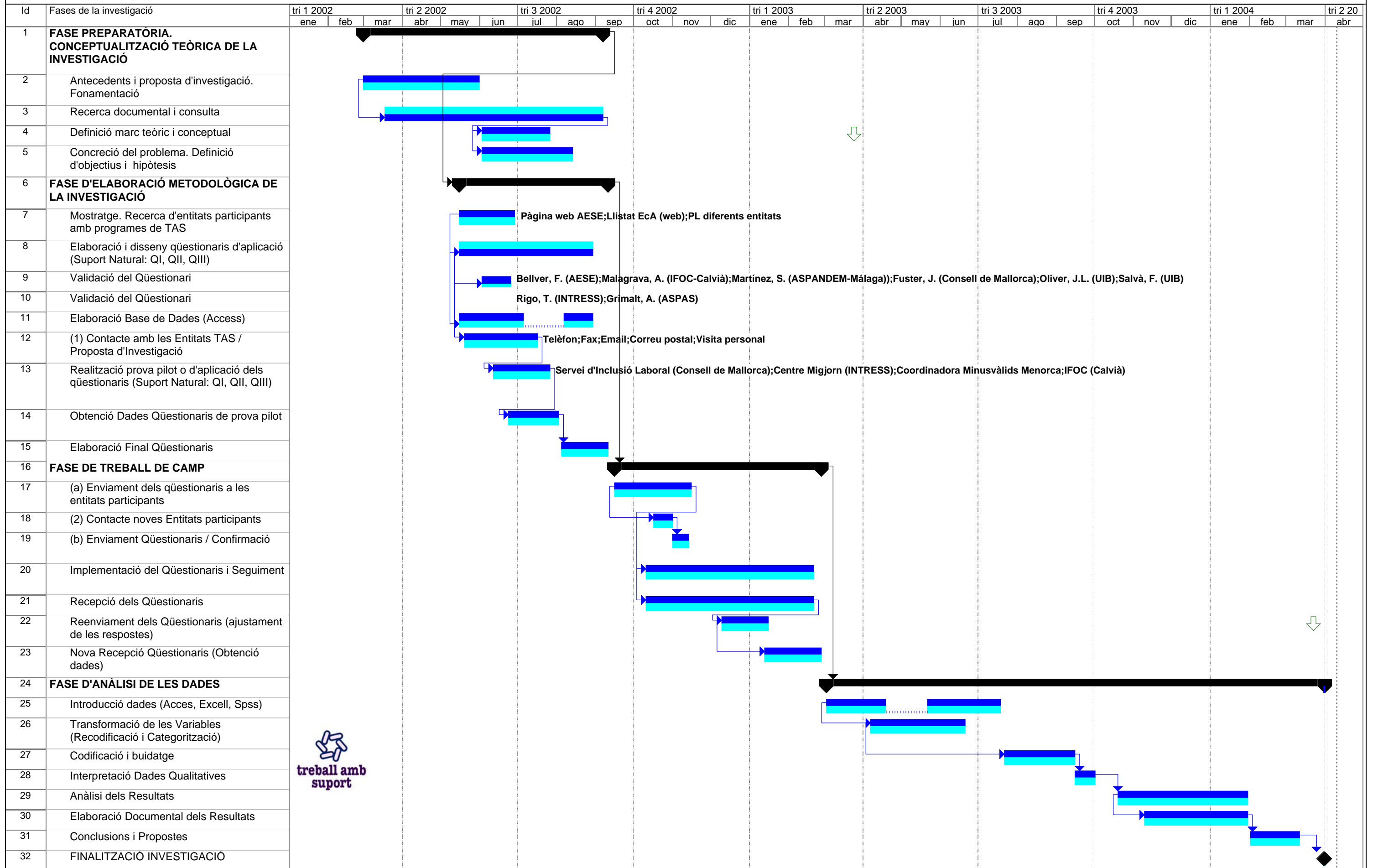
	Títol amb l'adreça a la fitxa	Diari	Nº	Data	Pàg.
1	Norma Foral 24/1994, de 21 de diciembre, de ratificación del Convenio de cooperación con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco para el desarrollo de un programa de empleo apoyado.	BOTHA		4/1/1995	
2	Orden de 14 de febrero de 1996 por la que se regulan las diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con alguna capacidad reducida o discapacitadas para el ejercicio de 1996.	DOGV	2692	20/2/1996	1929
3	Orden de 29 de noviembre de 1996 por la que se anuncia la minoración de la dotación económica prevista en la Orden de 14 de febrero de 1996, por la que se regulan las medidas de fomento del empleo destinadas a personas con capacidad reducida, para el ejercicio de 1996	DOGV	2913	21/1/1997	822
4	Orden de 19 de junio de 1997 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1997.	DOGV	3022	26/6/1997	10248
5	Orden de 17 de abril de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1998.	DOGV	3229	24/4/1998	1998/3074
6	Convocatoria publica de 24 de junio de 1998, de ayudas dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo para personas con minusvalía.	BOTHA	80	15/7/1998	6420-6424
7	Orden de 7 de octubre de 1998 por la que se convocan subvenciones cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL		8/10/1998	
8	Orden de 20 de noviembre de 1998, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se modifica la Orden de 7 de octubre de 1998, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con	BOCYL	225	23/11/98	10447

⁵ Disponible on line: http://sid.usal.es/itinerariosframe.asp?file=empleo_con_apoyo.html [Consulta: 12/02/2003]

	discapacidad.				
9	Orden de 26 de noviembre de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1999.	DOGV	3387	4/12/1998	
10	Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL	112	14/6/1999	6342
11	Corrección de errores de la Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el fondo social europeo, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad	BOCYL	118	22/6/1999	6654
12	Orden de 14 de octubre de 1999, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de planes de inserción laboral a realizar por entidades sin ánimo de lucro con alumnos con necesidades educativas especiales de los centros sostenidos con fondos públicos.	BOA	139	29/10/1999	
13	Orden de 28 de diciembre de 1999 de la Consellería de empleo por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el año 2000.	DOGV	3664	12/1/2000	117
14	Convocatoria Pública de Ayudas dirigida a promover el Empleo con Apoyo.	BOTHA	42	7/4/2000	3359-3362
15	Orden de 16 de mayo de 2000, de la consejería de presidencia y administración territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL	101	26/5/00	6469-6473
16	Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad	DOGV	3925	25/1/2001	
17	Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo.	BOTHA	21	19/2/2001	1417-1421
18	Orden de 16 de marzo de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el FSE, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2001	BOCYL	60	23/3/2001	4859
19	Orden de 24 de abril de 2001, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se da publicidad a las líneas de crédito y al importe máximo para diversas ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de	DOGV	3991	3/5/2001	9448-9452

	personas con discapacidad, y se modifica la Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas de las mismas.				
20	Orden de 9 de enero de 2002, de la Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002.	BOCYL	14	21/1/02	1266-1270

Esquema 5. Planificació del desenvolupament de la investigació



Projecto: Suport Natural en T
Fecha: sáb 10/04/04

Tarea	[Barra cian]	Hito	[Diamant negre]	Progreso resumido	[Barra cian]	Agrupar por síntesis	[Barra negra horitzontal]
Progreso	[Barra cian]	Resumen	[Barra negra horitzontal]	División	[Línia puntejada]	Fecha límite	[Fletxa verda]