

# Los profesionales de centros de empleo protegidos. Generalidades y actuación

Pedro Jurado

Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Pedagogia Aplicada  
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain

---

## Resumen

En este artículo se expone el papel que asumen los profesionales que trabajan en centros protegidos para discapacitados, fundamentalmente los denominados *monitores especializados*. Se alude, por otra parte, a la necesidad de que los perfiles profesionales respondan a las actuaciones que los procesos de intervención con discapacitados obligan en pos de la integración, para ello se plantea la formación como herramienta que sustenta las funciones que se deben realizar en los centros, sin olvidar que éstas se asientan en tres niveles: institucional, profesional y usuario. El perfil a delimitar se verá afectado por los elementos apuntados, teniendo presente la concepción interdisciplinar de las actuaciones.

**Palabras clave:** monitor especialista, centros protegidos, centros de integración, formación, función de monitor educador, discapacitados.

---

## Resum

En aquest article s'exposa el paper que assumeixen els professionals que treballen en centres protegits per discapacitats, fonamentalment els anomenats *monitors especialitzats*. S'hi fa referència, també, a la necessitat que els perfils professionals responguin a les actuacions que els processos d'intervenció amb discapacitats obliguen per tal d'afavorir la integració, per això es planteja la formació com a eina que sustenta les funcions que cal realitzar en els centres, sense oblidar que aquestes recolzen en tres nivells: institucional, professional i usuari. El perfil que cal delimitar es veurà afectat pels elements esmentats, tenint en compte la concepció interdisciplinària de les actuacions.

**Paraules clau:** monitor especialista, centres protegits, centres d'integració, formació, funció de monitor educador, discapacitats.

---

## Abstract

This study shows the role assumed by the professionals that work in sheltered workshops for handicapped persons, especially tutor-educators or specialist employment. In other hand, the study mentions the need that professional profiles reply to the performances in order to integrate to the handicapped persons through an intervention process. So then the training is planned like a tool which hold up the functions that will be realized in the workshops. We can forget these functions firm in three levels: institutional, professional

and user (handicapped person). The trainer profile that we want to delimit will be affected by the alluded elements, if we have account the interdisciplinary performances.

**Key words:** Employment specialist, sheltered employment, integration workshop, training, function monitor education, handicapped.

### Sumario

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1. Introducción   | 4. Perfil profesional y formación |
| 2. Tipologías de centros y alternativas para la integración | 5. A modo de conclusión           |
| 3. Los profesionales en los centros protegidos              | Bibliografía                      |

## 1. Introducción

Acostumbramos a afirmar que la formación de los profesionales, en general, se confirma como el eje sobre el que recae la principal responsabilidad del proceso de transformación de las estructuras, que procuran dar respuestas a las necesidades de los usuarios a través de sus acciones desde la institución sobre los mismos. Esto implica asumir que el campo profesional «somete» al institucional; pero acostumbra a ocurrir que éste último delimita las acciones y la dirección de las mismas.

En el ámbito en que nos situamos, en el de los centros protegidos que atienden a personas discapacitadas, y desde el impulso que la LISMI (1982) procura, la *ideología* de la integración, como directriz de actuación, permite plantear finalidades que hasta hace poco tiempo parecían no tener demasiado sentido. La preparación, el refuerzo y la importancia que comienza a darse en áreas tales como las de desarrollo cognitivo, implantación de ambientes protésicos, estructuración de currículos funcionales, etc., permite abrir el abanico de posibilidades que tienen las personas discapacitadas de cara a dar la solución más idónea a las necesidades de cada uno.

Al hacer referencia a la modificación de finalidades o bien al tener presentes nuevas finalidades para las personas discapacitadas, queremos apuntar la necesidad de ofrecer alternativas educativas, laborales y sociales que permitan vivir la normalidad como un hecho cotidiano; de ahí que el esfuerzo en el desarrollo global de las mismas sea un baluarte en la consecución de la mencionada «normalidad».

La profundización en aspectos legislativos permite también aventurar cambios y modificaciones que dan lugar a soluciones bajo planteamientos institucionales; éstos, aunque limitados, son un punto de partida y alternativas claras de actuación. Sin embargo, dentro de este planteamiento, debemos tener presente a los profesionales mediadores entre la persona discapacitada y los ambientes de desarrollo que sustentan el fiel de la balanza y, por tanto, los accionadores,

soportadores e impulsores de vías y opciones para el desarrollo de las personas discapacitadas.

Como es de suponer, la sociedad genera recursos de compensación o amioramiento de los efectos que puede producir en la misma la sustentación y el mantenimiento de personas discapacitadas. Las alternativas actuales que en este sentido se han puesto en marcha para aquellas personas discapacitadas en edad laboral son los centros protegidos o algunos sistemas de protección del empleo para las mismas sustentados por la normativa.

## 2. Tipologías de centros y alternativas para la integración

Aludir a personas discapacitadas jóvenes y adultas obliga en el contexto actual a no renunciar a las alternativas de integración social y laboral disponibles, y a seguir manteniendo los procesos de instrucción de cara a su adaptación. De igual manera que se están generalizando los procesos de integración escolar para alumnos con necesidades educativas especiales, también ha de contemplarse la integración de los adultos en los medios sociocomunitarios evitando, en la medida de lo posible, las situaciones de excesiva dependencia y paternalismo social.

Si tenemos presente que la finalidad que debe prevalecer en el proceso de intervención con minusválidos en edad laboral, según la LISMI (1982), consiste en su integración en el sistema de trabajo normalizado, o su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula de trabajo protegido, será necesario disponer de profesionales que lleven a cabo y soporten este proceso. Lógicamente, las diferencias entre las actuaciones que se llevan a cabo en un trabajo normalizado, su mantenimiento y consecución, y un trabajo protegido debe llevarnos a considerar diferentes perfiles profesionales.

Los dos tipos de alternativas aludidas no son únicas, sino que podemos vislumbrar otras que se encuentran en el camino hacia la integración y que reflejarán distintas soluciones atendiendo a las posibilidades y a las necesidades de los usuarios discapacitados, como mostramos en la figura 1.

Estas alternativas plantean características diferenciales que definen su idiosincracia particular.

— **Empleo competitivo con personal de soporte.** Lleva implícito la consideración de la persona discapacitada como trabajador en empleo normalizado pero que recibe soporte, entrenamiento y asesoramiento periódico en el lugar de trabajo por parte de profesionales que llevan a cabo la supervisión, el control y la orientación del proceso de integración social y laboral teniendo presente la intervención centrada no sólo en la persona discapacitada, sino también en la familia, en la comunidad y en el lugar de trabajo. La persona discapacitada, en este caso, es un trabajador más, que está sometido a las normativas laborales en vigencia, pero que dispone de ayudas complementarias para mantener su puesto de trabajo.

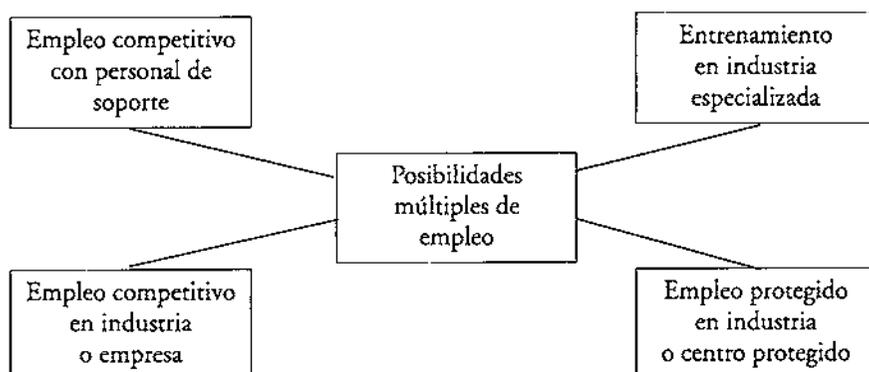


Figura 1.

- **Entrenamiento en industrias especializadas.** Responde al supuesto de facilitar la transferencia del aprendizaje en aquellas profesiones u ocupaciones que presumiblemente tienen más demanda y en que las características de la persona discapacitada se adaptan mejor al perfil de los mismos.
- **Empleo protegido en empresa normalizada.** Responde al sistema enclave o al sistema de cupos sociales; en este sentido la normativa establece que en todas aquellas empresas con más de 50 trabajadores, el 2% debe estar reservado para trabajadores minusválidos (LISMI, 1982). El enclave se puede considerar, por otra parte, como un puesto de trabajo, en empresa normalizada, adaptado a las características del trabajador discapacitado. También hemos de destacar la alternativa de **empleo protegido en centro protegido**; éste supone la creación de centros ocupacionales y centros especiales de trabajo para las personas con discapacidad.
- **Empleo competitivo en empresa normalizada.** La consideración del discapacitado como un trabajador en igualdad de condiciones que los demás.

En relación con los centros protegidos, el artículo 141 de la LISMI (1982) considera dos tipos de centros: centros ocupacionales y centros especiales de empleo. Las finalidades de cada uno de ellos difieren entre sí, de igual manera que sus características y en los criterios de funcionamiento. Estos tipos de centros deben ser considerados como opciones transicionales que permitan la incorporación de los discapacitados a los ámbitos de trabajo menos restrictivos en los que puedan convivir y trabajar con personas no discapacitadas. Si consideramos con Moore, McCuller y Salzberg (1988) que un componente importante de la transición debe ser la preparación para el trabajo, no podemos obviar que un objetivo fundamental de los centros de trabajo protegidos debe consistir en el perfeccionamiento, mediante la instrucción, de los trabajadores discapacitados que tienen potencial para el empleo competitivo. Podemos apuntar en este sentido que la instrucción, las destrezas y las actitudes de los profesionales serán básicas para llevar a cabo su actuación.

- **Centros especiales de empleo.** Tienen la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores minusválidos. Los objetivos difieren según se refieran a la promoción del trabajador, al mantenimiento del empleo o a la producción. Los usuarios de estos centros son aquellos que, según valoración realizada por el equipo de valoración y orientación ocupacional (EVO), tienen un grado de disminución superior al 33%.
- **Centros ocupacionales.** Su finalidad consiste en asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos que lo requieran. El grado de disminución establecido para la minusvalía, a partir de la valoración realizada por el EVO, es superior al 65%.

### 3. Los profesionales en los centros protegidos

Se alude a personal diverso que integra los servicios de atención a las personas discapacitadas y que realizan sus funciones en el proceso de recuperación e integración (art. 62, LISMI). La realización de actividades dentro de los centros protegidos viene soportada por los monitores o expertos de empleo que deben estar integrados en los servicios de soporte. Hemos de identificar a estos especialistas de empleo como el eslabón crucial entre el trabajo protegido y los usuarios a través de programas, bien rehabilitadores o instruccionales propiamente dichos.

Estos especialistas de empleo (Everson, 1988; Parent y otros, 1992) o monitores de centros laborales son trabajadores de los servicios de atención directa cuyas responsabilidades implican actividades asociadas con el desarrollo del trabajo, de la valoración de los usuarios, del emplazamiento en el trabajo, del entrenamiento y la valoración en el puesto de trabajo y del seguimiento individual del usuario. Estas actividades vienen definidas por las necesidades, las directrices y los condicionamientos que se incorporan en tres niveles de actuación:

- **Nivel institucional.** Corresponde, por ejemplo, a las agencias o servicios, sean estatales, autonómicos o locales, y las directrices que se derivan de ellos.
- **Nivel profesional.** Se incluyen, por ejemplo, los directivos o administradores, el personal de los servicios de empleo, terapeutas, monitores o educadores.
- **Nivel usuario.** En él se incluyen las personas discapacitadas que utilizan los servicios, así como los familiares.

Si ponemos el énfasis en la actuación de los monitores especialistas en los centros protegidos, éstos no pueden obviar el nivel institucional, que marca los objetivos o las metas, y el nivel usuario, que determina las necesidades y las características diferenciales de cada persona, llevándonos a pensar, en referencia al perfil profesional, que la identificación de los contenidos de la formación debe ser la cuestión más importante que se tiene que desarrollar.

#### 4. Perfil profesional y formación

El planteamiento de modelos profesionales ideales es sugestivo, pero podemos cometer errores que transvasen las fronteras no claramente definidas entre las funciones que se requieren ejerzan los distintos profesionales y las tareas reales que deben realizar. Por ello, es necesario partir de las necesidades y de las funciones reales que lleven a establecer perfiles curriculares que satisfagan dichos requerimientos. Basándonos en un estudio de Jurado (1993), podemos establecer las principales funciones reales de los profesionales en centros protegidos según su orden de importancia:

1. Organización y distribución del trabajo, supervisión y control de tareas.
2. Tutorización/monitorización de grupos de trabajo.
3. Gestión/control de producción.
4. Instrucción teórico-práctica.

La formación de futuros profesionales y de aquéllos que están en ejercicio es una de las condiciones necesarias para que pueda modificarse la situación actual en relación con la integración laboral de las personas discapacitadas, actuando, por tanto, como motor del cambio que se perfila.

En un planteamiento paralelo al realizado por Getzals y Guba (en OCDE-CERI, 1985), podemos establecer algunas finalidades que definen la formación de profesionales en el ámbito de los centros protegidos para su actuación con discapacitados, teniendo presente la búsqueda de soluciones al conflicto potencial entre la satisfacción de las exigencias de la organización o del sistema y la del desarrollo de los individuos que la constituyen.

Hipotéticamente puede plantearse la situación expresada en la figura 2.

Las finalidades, planteándolas como funciones nos lleva, por ejemplo, a establecer las siguientes:

- Organización, control y supervisión del desarrollo de las actividades.
- Análisis de los puestos de trabajo.
- Entrenamiento directo en trabajos específicos.
- Servir de puente entre el discapacitado y la institución.
- Entrenamiento para el ajuste personal y social.

Estas funciones ponen el énfasis en la satisfacción de las necesidades que plantea la institución, tales como mantener una producción como objetivo «empresarial», para lo cual se hace evidente la preparación de trabajadores en aras de la eficacia. Por otra parte, parece evidente que el personal que proporciona instrucción para el empleo de personas discapacitadas debe ser capaz de enseñar destrezas en el trabajo, lo que implica no sólo el disponer de conocimientos generales sobre las limitaciones y las posibilidades de los discapacitados, atendiendo a sus características diferenciales, sino también de técnicas y cualificación profesional, así como en la enseñanza de tecnologías.

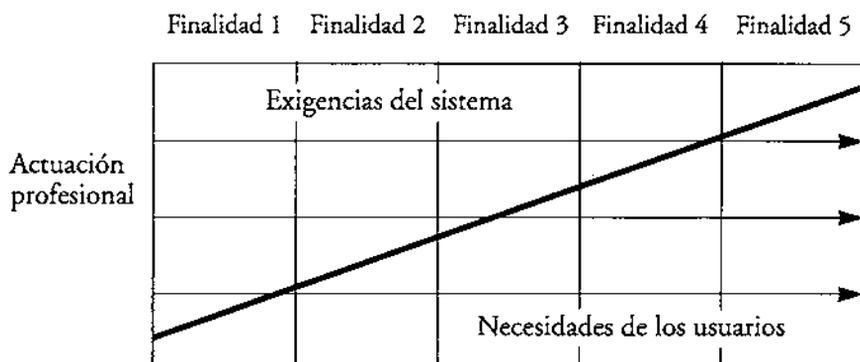


Figura 2.

Debemos apuntar, no obstante, que el adecuado desempeño de las tareas en el trabajo es necesario, pero no suficiente, lo que nos lleva a pensar en la necesidad de que los profesionales (educadores monitores, terapeutas ocupacionales, etc.) pongan también el énfasis en las habilidades sociales y en un amplio conjunto de destrezas que permitan transferir o generalizar habilidades socioprofesionales y de responsabilidad en el trabajo para no limitar el valor funcional que el soporte y la instrucción a las personas discapacitadas pueda tener.

En la actualidad, la atención a los usuarios en los centros protegidos es llevada a cabo por profesionales con perfiles dispersos y en un abanico formativo muy amplio. La realidad nos muestra la existencia de niveles formativos que se sitúan entre el graduado escolar y estudios superiores (diplomaturas y licenciaturas universitarias).

### 5. A modo de conclusión

El grupo de personas discapacitadas es quizás el que más se ha visto sometido a percepciones de infravaloración, de incapacidad y, en definitiva, de dependencia, lo que ha llevado a pretender su incorporación a la sociedad priorizando los planteamientos asistenciales sobre los propiamente educativos, como se acostumbra a pretender con cualquier persona. Por tanto, un aspecto básico que debe tratarse es el de las percepciones hacia los discapacitados y sobre los discapacitados, profundizando en actitudes que promuevan la independencia y en la enseñanza. La realidad de la integración sociolaboral de las personas discapacitadas en puestos de trabajo protegido o no, no sólo se construye alrededor del conocimiento de todos aquellos que participan en la institución laboral, es decir, de los monitores o educadores, de los directivos, de los profesionales en general, sino también a partir de las realidades objetivas y de las estructuras socioculturales donde residen y se desarrollan los discapacitados.

No podemos olvidar, por otra parte, que el valor de la atención a los usuarios discapacitados radica no sólo en la actuación de los que hemos denominado *monitores educadores*, o también llamados *monitores especializados*, sino, y sobre todo, en la acción coordinada e interdisciplinar con todos aquellos profesionales que intervienen (asistentes sociales, terapeutas, psicólogos, pedagogos, etc.).

### Bibliografía

- EVERSON, J.M. (1988). *Reference Manual of Supported Employment Terms and Concepts*. Virginia Commonwealth Univ. Richmond.
- JURADO, P. (1993). *Integración socio-laboral y Educación Especial*. Barcelona: PPU.
- LISMI (1982). *Ley de Integración Social del Minusválido*. Ley 13/82 de 7 de abril. Madrid.
- MOORE, S.; McCULLER, G.L.; SALZBERG, C.L. (1988). «Professional Skill Levels of Sheltered Workshop Staff: Selection Criteria and Post-Employment Training». *Journal of Rehabilitation* 54 (3), p. 67-70.
- OCDE-CERI (1985). *Formación de profesores en ejercicio. Condición de cambio en la escuela*. Narcea.
- PARENT, W.S. y otros (1992). «La integración social en el trabajo». *Siglo Cero* (144), p. 24-29.