

# I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

## "Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:

**un**  
i Universidad  
Internacional  
de Andalucía  
**A**

Organizan:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



## SERVICIO URBANITA Y DE ACCESIBILIDAD: PERFILES DE TRABAJO Y MODELOS DE INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. BENEFICIOS COGNITIVOS Y BUENAS PRÁCTICAS

Lucía Darín  
María de los Ángeles de Cabo Astorga  
Sara Olavarrieta Bernardino  
Álvaro Galán Floría  
Beatriz Besteiro López  
Marina Chervinsky  
Irene Prado Vacas  
ASOCIACIÓN TESIS (Tecnología, Estudios e Intervención Social)

### 1. Proyecto Urbanita: Metas y Objetivos

El modelo de inserción laboral Urbanita I (Gómez-Jarabo, 2002) (Inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual. Expediente Número: 00/2003/4122. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 6 de octubre de 2003) y Urbanita de Accesibilidad consiste en la generación de nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual, con una función específica dentro de la estructura del organigrama municipal. Las metas y objetivos del proyecto son:

- Favorecer la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual a través de un itinerario integral de inserción y la creación de perfiles adaptados y competitivos.
- Mantener la estabilidad de puestos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Fomentar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el uso de las nuevas tecnologías, el cuidado y respeto del medio ambiente y la calidad de vida en las ciudades.
- Promover la plena inclusión social de las personas con discapacidad participantes, a través de la acción, la valoración de la función social y el entrenamiento en habilidades.
- Revalidar y optimizar la incorporación de la función Urbanita, con sus diferentes perfiles, en el organigrama de distintos ayuntamientos.
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de su entorno familiar.
- Sensibilizar a la población a través de la difusión y publicación de acciones a realizar y resultados obtenidos.
- Promocionar cambios de actitud social hacia el empleo de personas con discapacidad intelectual.
- Favorecer y promover la aplicación e investigación científica en el área de la discapacidad.

### 2. Descripción del Proyecto Urbanita

El Proyecto Urbanita nace con una idea fundamental: la persona con discapacidad intelectual está perfectamente capacitada, y puede desarrollar las competencias necesarias, con una metodología especializada empleada en su formación, para la realización de tareas específicas que mejoren la calidad de vida en las ciudades -urbes-, de allí el concepto de «urbanita».

Los elementos que identifican a este modelo de inclusión son: el desarrollo de una tarea específica adaptada y el tutor de anclaje o facilitador. Las funciones de los distintos puestos urbanita se describen con detalle en los siguientes apartados. Éstas, son supervisadas por un tutor-formador que se encarga de hacer un seguimiento y mejorar la calidad de su trabajo y de asegurar, en una primera etapa, el correcto funcionamiento de la persona, de acuerdo a lo requerido por el Ayuntamiento. Además, canaliza y media las relaciones entre persona con discapacidad-empleo-empleador, y sirve para la adaptación contextual, es decir, actúa de forma directa sobre las barreras actitudinales y físicas que pueden bloquear el proceso de inclusión laboral.

### 3. Descripción y funciones del Urbanita I

El puesto de trabajo urbanita consiste en una persona que se encarga de realizar recorridos por una determinada zona para valorar el estado del mobiliario urbano. Las funciones del puesto Urbanita I son fundamentalmente tres:

- Realizar recorridos específicos, observar y anotar en un cuaderno de campo, previamente estructurado, las carencias, deterioros y alteraciones de la infraestructura de los servicios municipales en una determinada área urbana.

- Dar información al transeúnte, de la localización de puntos de referencia municipal como monumentos, edificios, instituciones y organismos públicos situados en su área geográfica de actuación.
- Transmitir a la policía municipal o protección civil, dando las coordenadas de su posición, cualquier situación de excepcionalidad o alarma.

Para el adecuado desempeño en la función de urbanita se deben reconocer las estructuras urbanas organizadas en categorías y sus múltiples subcategorías (p.ej. Categoría: Higiene y limpieza, Subcategorías: papeleras, basuras, contenedores, suciedad...) para su posterior observación y evaluación.

Las personas con DI que ocupan los puestos de Urbanita reciben una formación profesional específica con una metodología adaptada. El trabajo se lleva a cabo en parejas y, cuando comienzan la práctica profesional, en un primer momento, realizan sus recorridos con un tutor de anclaje hasta que alcanzan la autonomía y se favorece el surgimiento de apoyos naturales. Como materiales de trabajo utilizan mapas y localizadores de los sectores observados, un cuaderno de campo donde indican la posición de la incidencia registrada, para posteriormente confeccionar el informe en soporte informático y presentarlo a las distintas dependencias del Ayuntamiento responsables de valorar o darle solución.

### 4. Descripción y funciones del Urbanita de Accesibilidad

Se trata de un equipo de personas con DI específicamente entrenado en la detección de barreras arquitectónicas, dentro del plan de accesibilidad basado en la Ley 8/93 de Promoción de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas. La información obtenida por este equipo permite la evaluación, planificación y seguimiento del estado de accesibilidad en el Municipio.

El trabajo del perfil Urbanita de Accesibilidad se basa, por un lado, en la parte de la Ley que se refiere a las Barreras Arquitectónicas Urbanísticas (BAU) y, por otro, en las barreras arquitectónicas en la edificación en los locales que desean participar. Para alcanzar este objetivo los urbanitas asumen como funciones principales las siguientes:

- Recorrer un itinerario o un local preestablecido.
- Observar durante ese recorrido, las deficiencias, carencias, deterioros y alteraciones de la infraestructura arquitectónica urbanística o de edificación.
- Anotar dichas deficiencias, carencias, deterioros y alteraciones en un cuaderno de campo previamente estructurado.
- Medición in situ de las infraestructuras correspondientes.
- Realizar un informe con la información obtenida y enviarlo a la Concejalía correspondiente para que se tomen las medidas oportunas.

Los trabajadores de este perfil: Urbanita de accesibilidad también realizan sus recorridos en parejas. Como materiales de trabajo utilizan sistemas de medición (adaptados en caso de necesidad), mapas, iconos que representan las categorías y subcategorías de observación, y un cuaderno de campo. Utilizan, además, el ordenador para la confección de los informes que envían periódicamente a los departamentos que les corresponde.

### 5. Descripción y funciones de los Nuevos Perfiles Urbanita

#### 5.1 Funciones del Urbanita de Apoyo al Conserje

A lo largo del 2007 se comenzó con la formación profesional y las prácticas tuteladas del perfil Urbanita de Apoyo al Conserje en el Centro de Servicios Sociales de la Concejalía de Acción Social, Mujer y Familia en el Ayuntamiento de Valdemoro. La experiencia ha sido muy positiva y llegaron a insertarse varias personas que continúan desarrollando su trabajo de manera autónoma. Las principales tareas realizadas por este perfil de trabajo son:

- Apertura y cierre de los accesos del centro.
- Cuidar el mantenimiento del orden en el interior del edificio.
- Inspeccionar el estado del edificio y de las instalaciones.
- Atención telefónica.
- Atención al público, recepción y acompañamiento a citas.
- Atención a personal de mantenimiento.
- Fotocopias.
- Reparto de material fungible.

- Reciclaje y destrucción de papel.
- Encuadernación.
- Reparto de correo interno.
- Entrega de la correspondencia y encargos que se le confíen por la Dirección y del personal del Centro.

## 5.2 Funciones del Urbanita de Apoyo al Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)

El SAD es un servicio municipal que se dirige hacia el conjunto de la población que cuente con limitaciones para la cobertura de las necesidades básicas en su medio habitual y que ofrece la prestación de una serie de servicios de carácter individual, pudiendo ser de carácter temporal o permanente en función de cada situación, procurando la mejor integración de la persona en su entorno, el incremento de su autonomía funcional y la mejora de su calidad de vida.

Tras analizar las necesidades y objetivos del SAD, desde el equipo de trabajo del Proyecto Urbanita se planteó un nuevo perfil a desarrollar; el Urbanita de Apoyo al Servicio de Ayuda a Domicilio. Seguidamente se elaboró un programa de formación, adaptado a las características de las personas seleccionadas para desarrollar esta función. Desde el año 2008 una pareja de personas con DI está laboralmente insertada en el SAD. Sus funciones son las siguientes:

- Relacionadas directamente con los usuarios: Acompañamiento en compras domésticas y en paseos. Realización de compras domésticas, entrega de comidas y otras gestiones externas demandadas por los usuarios.
- Relacionadas con el equipo de auxiliares: Entrega de: cronogramas, materiales de trabajo y llaves de los domicilios.
- Relacionadas con el equipo técnico (Oficina): Recados y gestiones, como llevar y recoger documentos en otras dependencias del Ayuntamiento, hacer fotocopias, encargarse de la destrucción y reciclaje de papel y tareas de almacén.

## 5.3 Funciones del Urbanita del Servicio de Préstamo Bibliotecario a Domicilio

La Biblioteca Municipal ofrece, entre otros, el servicio de préstamo a domicilio. Esta iniciativa tiene por objetivo crear y promover el hábito de la lectura en la población, acercando los documentos de la biblioteca a los ciudadanos en sus distintos soportes y lenguajes, y convirtiéndolo en una herramienta efectiva para que todos los colectivos, sin excepción, accedan a la información y al conocimiento.

Este servicio surge para facilitar el acceso a los fondos de la biblioteca a personas mayores de 70 años, personas con movilidad reducida temporal/permanente o con discapacidad física y/o sensorial, poniendo a disposición de los usuarios libros especializados como: audiolibros, libros de letra grande y libros de lectura fácil.

Los trabajadores con DI de este servicio se encargan de:

- Programar, entregar y devolver los pedidos
- Realizar funciones de mensajería
- Colocación de pegatinas antihurto
- Colaboración en tareas de colocación de lotes de libros
- Participación en actividades programadas por la biblioteca

## 5.4 Funciones del Urbanita de Apoyo a Patrimonio Histórico

El departamento de Patrimonio Histórico, que depende de la Concejalía de Cultura y Turismo, tiene como propósito orientar e informar a los vecinos sobre el legado de Valdemoro, a la vez que persigue la investigación, difusión y conservación de su contenido.

Este perfil del área de Patrimonio Histórico desempeña diversas tareas de colaboración en: Eventos culturales y visitas guiadas. También realiza otras labores de oficina como: Ensobrado, sellado, clasificación de objetos, reciclaje, destrucción de documentos, entrega y recogida de documentos y reparto de correo interno.

## 6. Fases del Modelo

El modelo con su metodología de formación y de trabajo conlleva unas fases consecutivas: valoración, formación, trabajo tutelado y trabajo autónomo. Siendo la formación continua en todas las fases.

La valoración neuropsicológica que se realiza en primer lugar, permite ajustar las estrategias de formación a las características personales de cada trabajador, además posibilita emparejarlos de forma que se compensen y apoyen mutuamente para superar sus debilidades o aspectos a mejorar y resaltar sus potencialidades asegurando la obtención de los mejores resultados en el trabajo.

## 7. Beneficios cognitivos

La puesta en marcha del proyecto con el perfil Urbanita I en varias oportunidades ha permitido realizar esta valoración antes de la formación y después de alcanzada la fase de trabajo autónomo. A continuación se presenta una tabla con los resultados de 17 participantes en el municipio de Valdemoro (Gómez-Jarabo y cols, 2008).

|                       |      | Media  | Desv. tip. | p <sup>1</sup> |
|-----------------------|------|--------|------------|----------------|
| <b>LURIA-DNA</b>      |      |        |            |                |
| Percepción visual     | Pre  | 9,18   | 2,890      | n.s.           |
|                       | Post | 9,35   | 2,060      |                |
| Orientación espacial  | Pre  | 6,65   | 3,200      | 0,001**        |
|                       | Post | 10,65  | 4,609      |                |
| Habla receptiva       | Pre  | 17,06  | 3,716      | n.s.           |
|                       | Post | 17,53  | 4,002      |                |
| Habla expresiva       | Pre  | 10,18  | 4,572      | n.s.           |
|                       | Post | 10,65  | 5,195      |                |
| Memoria inmediata     | Pre  | 22,94  | 7,198      | n.s.           |
|                       | Post | 24,65  | 7,228      |                |
| Memoria lógica        | Pre  | 14,59  | 5,990      | n.s.           |
|                       | Post | 13,06  | 5,739      |                |
| Dibujos temáticos     | Pre  | 9,88   | 5,207      | 0,003**        |
|                       | Post | 13,12  | 3,756      |                |
| Actividad conceptual  | Pre  | 5,56   | 2,421      | 0,008**        |
|                       | Post | 7,35   | 3,622      |                |
| Control atencional    | Pre  | 15,13  | 6,323      | n.s.           |
|                       | Post | 14,88  | 6,284      |                |
| C.L. Luria            | Pre  | 109,82 | 32,614     | 0,001**        |
|                       | Post | 121,29 | 33,526     |                |
| <b>K-BIT</b>          |      |        |            |                |
| Vocabulario expresivo | Pre  | 37,88  | 5,266      | n.s.           |
|                       | Post | 38,94  | 5,093      |                |
| Definiciones          | Pre  | 12,53  | 9,455      | n.s.           |
|                       | Post | 14,65  | 6,184      |                |
| Vocabulario           | Pre  | 50,41  | 13,063     | n.s.           |
|                       | Post | 53,59  | 9,944      |                |
| Matrices              | Pre  | 24,12  | 7,271      | 0,024*         |
|                       | Post | 26,76  | 5,750      |                |
| C.I. Compuesto        | Pre  | 151,00 | 33,504     | n.s.           |
|                       | Post | 157,94 | 30,132     |                |

<sup>1</sup>Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo  
\* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001

Tabla 1. Valores descriptivos de las escalas del LURIA-DNA y el K-BIT

Los datos obtenidos en las pruebas neuropsicológicas, revelan una serie de cambios significativos en varias de las escalas aplicadas. Teniendo en cuenta la labor propia de los urbanitas, la formación recibida para la misma y la realización continua de ejercicios de estimulación cognitiva destinados a mejorar el aprendizaje, se esperaba cierta mejoría en algunas áreas exploradas, sobre todo en el área visoespacial.

Así, la mejora en relación a la capacidad de percepción visual puede deberse fundamentalmente a la tarea de observar sistemáticamente el mobiliario urbano, posicionarse correctamente para observar desde distintas perspectivas y detectar posibles incidencias, discriminar (con una observación minuciosa) los desperfectos más significativos, para anotarlos en el cuaderno de trabajo.

Con respecto a la orientación espacial, aspecto esencial de la tarea de los urbanitas I, la mejora puede ser explicada, al menos en parte, por el manejo diario de mapas. Se han utilizado tanto mapas generales, de todo el municipio, donde se debía localizar el recorrido correspondiente (manejando las nociones de Este-Oeste, Norte-Sur). El uso y manejo de mapas requiere una habilidad psicomotora compleja que exige un nivel de abstracción importante, ya que la persona tiene que saber que, primero, se trata de la representación gráfica de un lugar, y segundo, tiene que tratar de ubicarse simbólicamente en el mapa para poder seguirlo, es decir, demanda la comprensión y el reconocimiento cartográfico. El gran esfuerzo realizado en la formación y estimulación para el desempeño del trabajo diario con los mapas podría explicar la mejoría en esta categoría.

El área intelectual, referida a la capacidad de razonamiento en general, es la que mayor mejoría y cambio significativo ha presentado en la fase de retest. También se han encontrado mejoras significativas en las escalas de Actividad Conceptual y Discursiva del Luria-DNA y en la subescala de Matrices del K-BIT. Los cambios en estas áreas pueden explicarse por la formación que han recibido la realización del trabajo y la constante estimulación cognitiva durante la tarea como urbanitas. Durante la formación en el puesto de trabajo, se ha tratado de secuenciar las tareas, con el objetivo de automatizar algunos de sus pasos, y con la pretensión de crear hábitos y, por tanto, aprendizaje. Para conseguirlo ha sido necesario pensar en los requerimientos de cada tarea, el proceso de ejecución más eficaz, la búsqueda de alternativas, la valoración de los logros, lo que implica capacidad de abstracción y razonamiento por parte de los urbanitas. En esta formación se ha trabajado la comprensión de estímulos no verbales y la utilización del pensamiento abstracto. La prueba de Matrices mide habilidades no verbales y capacidad para resolver nuevos problemas (pensamiento fluido) a partir de la aptitud del sujeto para percibir relaciones y completar analogías. Como es conocido, estas pruebas son el paradigma para la medida de capacidades «libres de cultura», es decir, que no tienen que ver con los conocimientos adquiridos en la escolarización, por lo que se puede afirmar que la mejoría es, al menos en parte, debida a la estimulación de varias capacidades cognitivas. Otras tareas asignadas a la función de urbanita referidas a la comunicación como la recogida de sugerencias de los ciudadanos, la realización de campañas informativas municipales y presentación formal del proyecto a comerciantes, vecinos, etc., pueden haber influido positivamente en las áreas de Memoria inmediata, Habla receptiva y Habla expresiva. Así mismo, durante la formación se han estimulado las habilidades comunicativas, mediante la incorporación de nuevo vocabulario, nuevas maneras de expresión oral y escrita, y fomento de la comunicación con los compañeros de trabajo. Se ha hecho un gran esfuerzo en la formación de habilidades sociales básicas y avanzadas, que han tenido que poner en marcha en la ejecución de su trabajo. Por otra parte, se ha fomentado el trabajo de cooperación en equipo y la integración entre pares y con el resto de trabajadores del centro de trabajo.

La medida de CI en el Luria-DNA ha aumentado significativamente en el momento del post-test, lo que es lógico, dado la mejoría en las puntuaciones de prácticamente todas las subescalas que componen esta batería neuropsicológica. La inteligencia se considera como la capacidad mental general que comprende las siguientes funciones: el razonamiento, la planificación, la solución de problemas, el pensamiento abstracto, la comprensión de ideas complejas, el aprendizaje con rapidez y el aprendizaje a partir de la experiencia. Todas estas habilidades se han puesto en juego en algún momento de la formación y la ejecución del trabajo.

La escala de «control atencional» se establece como un mediador en el rendimiento de la prueba, ya que analiza el nivel de alerta y atención durante la ejecución en ambos momentos de la evaluación. En este sentido, el rendimiento en ambos momentos fue prácticamente igual (incluso un poco menor en el retest), por lo que el incremento en las diferentes puntuaciones se debe explicar a través de otras variables, como las que se han expuesto previamente.

Por supuesto, a la mejora en todas estas áreas cognitivas se suma un notable progreso en muchas habilidades adaptativas, que permiten a la persona con DI funcionar de manera más autónoma, con mayor independencia, favoreciendo sus relaciones interpersonales, apoyos naturales y, en general, participando más y mejor en su comunidad; camino a través del cual la persona consigue demostrar sus potencialidades y capacidades y actuar como ciudadano de pleno de derecho, en una sociedad cambiante y repleta de oportunidades de inclusión y desarrollo.

Se pueden derivar importantes implicaciones de estas experiencias. Contratar a personas con discapacidad no sólo proporciona beneficios económicos a los individuos y a la comunidad, sino que parece estar relacionado con la adquisición y mejora de habilidades. El trabajo aporta una estructura a cada día, se fomentan las relaciones sociales fuera del círculo familiar, aumenta la motivación para hacer cosas, es una valiosa herramienta de socialización y favorece la adquisición de nuevas habilidades o mejora las existentes. Por ello, los objetivos de las políticas

de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual creemos que deben estar orientados a la inserción en un empleo competitivo y socialmente valorado.

## 8. Bibliografía

Gómez-Jarabo García, G., Olavarrieta Bernardino, S., De Cabo Astorga, MA., Besteiro López, B., Cherwinsky M., López Sánchez J.(2008). «Indicadores de mejora cognitiva en el "Proyecto Urbanita", modelo específico de integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual», *Intervención Psicosocial*, 2008, Vol. 17 N.º 1. ISSN: 1132-0559.