

LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO DE PERSONAS CON AUTISMO A TRAVÉS DE LAS EXPERIENCIAS EUROPEAS

Beatriz Esteban (Fundación Menela. Vigo) y Fernando Tellado González

Con el fin de que personas que desconocen como se han desarrollado los Proyectos de Iniciativas Comunitarias de Empleo en el Centro Castro Navas, que están presentes en este Congreso y disculpandome por repetirme ante quienes si han seguido su evolución durante estos años, voy a presentar esquematizados los dos Proyectos Horizon - Empleo que desde el año 95 han intentado una experiencia de inserción laboral de personas con autismo

El proyecto de Empleo Horizon II ,centrado fundamentalmente en tareas agropecuarias y de lavandería industrial y en la preparación de personas con autismo y/o psicosis para su inserción laboral bajo la modalidad de EMPLEO CON APOYO se inició siendo entidad promotora la Fundación Menela.

Periodo 95-97

Horizon II
Fundación Menela



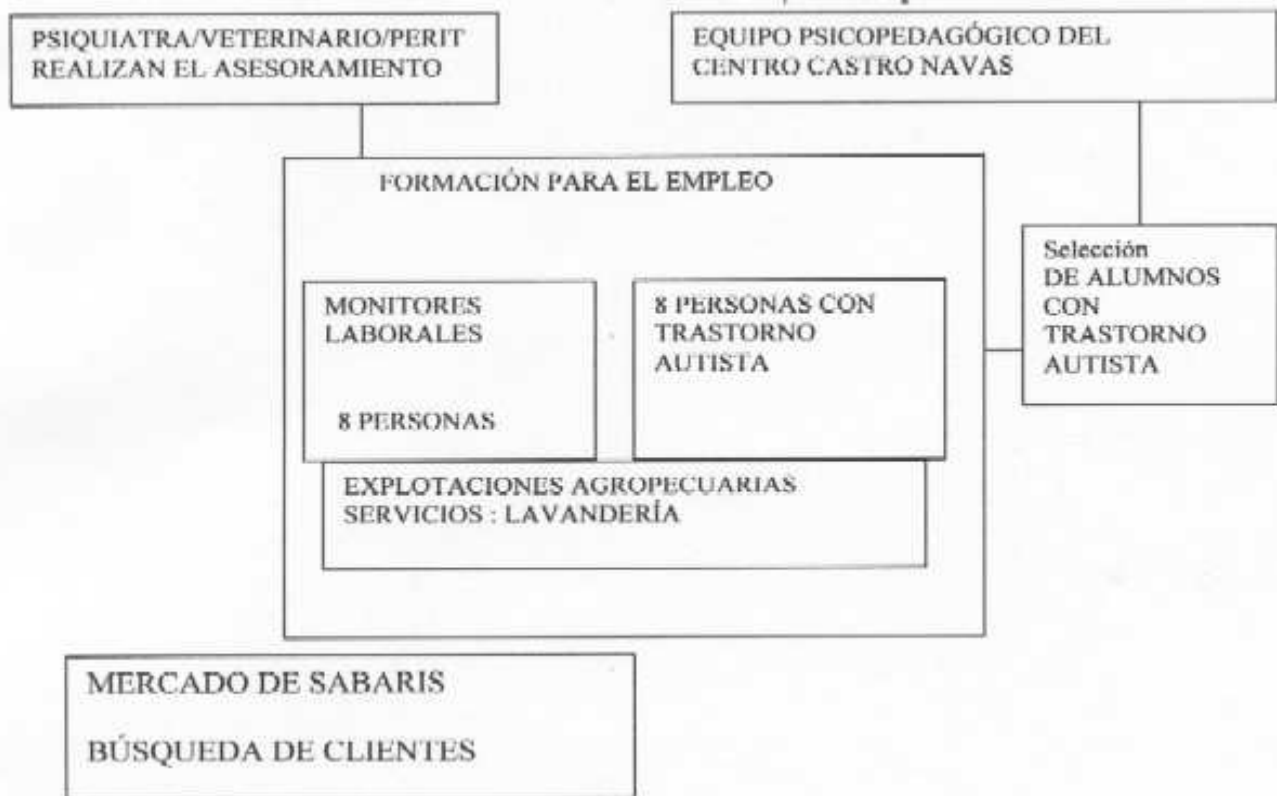
La primera fase del proyecto consistió en la formación de ocho monitores laborales de acompañamiento con un curso de formación especializado tanto en temas de agricultura y ganadería como en el tratamiento adecuado para conseguir el aprendizaje de las tareas por parte de las personas con autismo.

Durante su formación reciben clases teóricas y prácticas por parte de un médico psiquiatra, una perito agrónoma y un veterinario, quienes continúan asesorándoles durante el periodo de formación de las personas autistas.

Estos ocho monitores laborales de acompañamiento fueron seleccionados de entre los alumnos que finalizaban sus estudios en F.P.II de Agricultura de la Escuela de Ponte- Areas y de F.P.II de Educadores de Disminuidos de Chapela. Procedentes de centros de formación distintos , cuatro de cada centro,, consideramos que la coordinación y el trabajo en común de ambos grupos enriquece y lleva a cabo un proceso continuo y recíproco de enseñanza - aprendizaje que se complementa y que es a su vez una práctica innovadora

en la medida propuesta. Ofreciendo a personas de otros ámbitos una formación específica en el tema del autismo.

Reciben visitas y a su vez visitan otros centros tanto de nuestros socios transregionales como transnacionales lo que posibilita valorar otras experiencias ,ampliar su formación y poner en práctica nuevas ideas promoviendo los efectos ascendentes y multiplicadores de los proyectos.



Finalizada la fase de formación, pasan a ser formadores de las personas con autismo y/o psicosis seleccionadas para este proyecto de entre los usuarios y usuarias del Centro Castro Navas.

Tanto la formación de los monitores como la del grupo de aprendizaje se lleva a cabo en el puesto de trabajo.

Los monitores laborales tienen la oportunidad de establecer un proceso de formación permanente, desarrollando su actividad en el mismo centro en el que han realizado su formación especializada y paralelamente a la actividad del Centro Residencial Castro Navás. Esto les da una perspectiva diferente y más rica, habiendo integración entre la formación teórica recibida y la visión real y práctica del contacto permanente con la actividad habitual del centro.

Paralelamente al periodo de Formación para el Empleo se comienza la búsqueda de posibles clientes, preparando con la suficiente antelación la salida de la producción al mercado. Se establecen contactos tanto para el servicio de lavandería como para toda la producción agropecuaria . Nos presentamos a restaurantes y hoteles de Baiona , Residencia de Tiempo Libre de la Xunta en Patos, Nigrán ,fruterías, floristerías, carnicerías etc . Un puesto en el mercado de Sabarís, todos los lunes ,en el que ofrecemos los productos de los invernaderos, huevos caseros, flores , nos facilita dar información a la población sobre como se desarrolla el proyecto Horizon y sobre el propio funcionamiento

del centro.



Durante los dos últimos meses del año 97 se realizó lo que denominamos simulación del puesto de trabajo en el que cuatro monitores de acompañamiento y cuatro personas con autismo realizan las tareas propias de agricultura , cuidado de animales y lavandería .

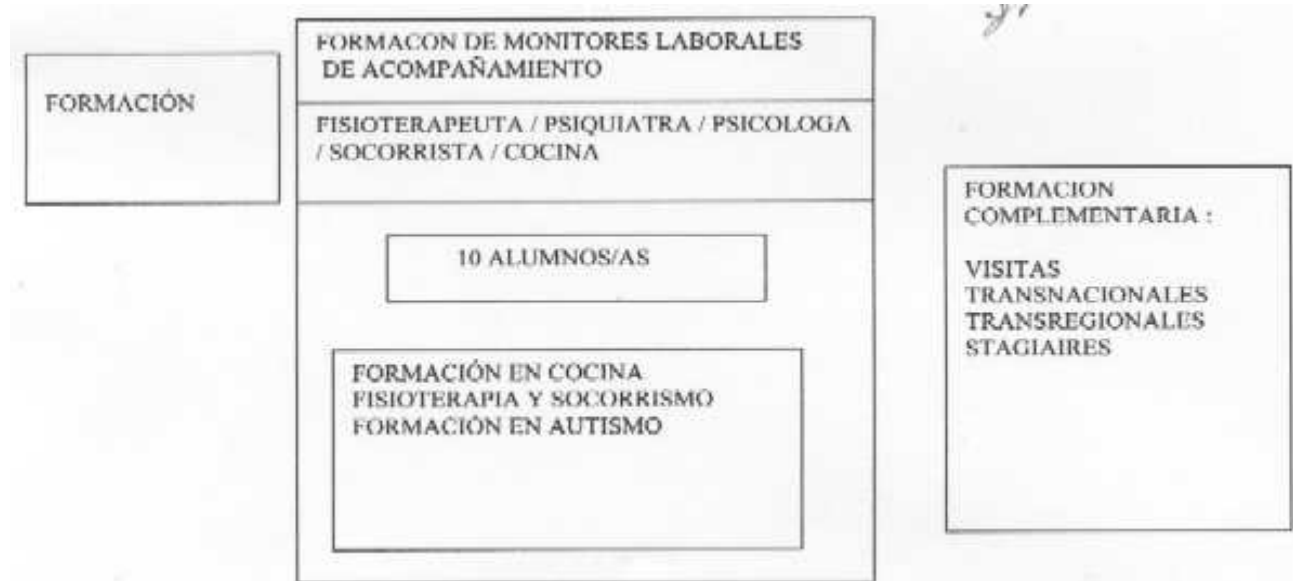
Con la creación de la Empresa Castro Navás S.L. comienza el trabajo " real " con los clientes con los que habíamos conectado , es decir, ya facturamos el trabajo realizado, y realizamos las contrataciones laborales de las personas con autismo y sus monitores de acompañamiento.

Ante su buena acogida se mantiene el puesto en la feria de Sabarís todos los lunes, al que acuden a vender los monitores de acompañamiento y las personas con autismo y nos encargan los trabajos de lavandería acompañando también las personas con autismo en las entregas y recogidas de ropa que realizamos en la furgoneta del centro.

El siguiente proyecto Horizon se desarrolla durante el periodo 97-99, siendo entidad promotora Autismo Galicia, Federación de Entidades y Organizaciones Protectoras de Personas Autistas de la Comunidad Autónoma de Galicia.

PERIODO 97-99

HORIZON III AUTISMO GALICIA



El proyecto se inicia en enero de 1998 con la Formación de Formadores que se extiende hasta agosto del mismo año.

En esta ocasión son diez las personas que se forman. Las diez en un curso común sobre autismo y psicosis, cinco de ellas en un curso de cocina /hostelería y otras cinco en técnicas de socorrismo y fisioterapia.

Se incluye en este grupo de personas a las pertenecientes a colectivos fuertemente castigados por el desempleo y sectores de la población rural de la zona, tales como los vecinos, las personas ex-toxicómanas en fase de rehabilitación, mujeres rurales , personas con enfermedad psíquica etc.

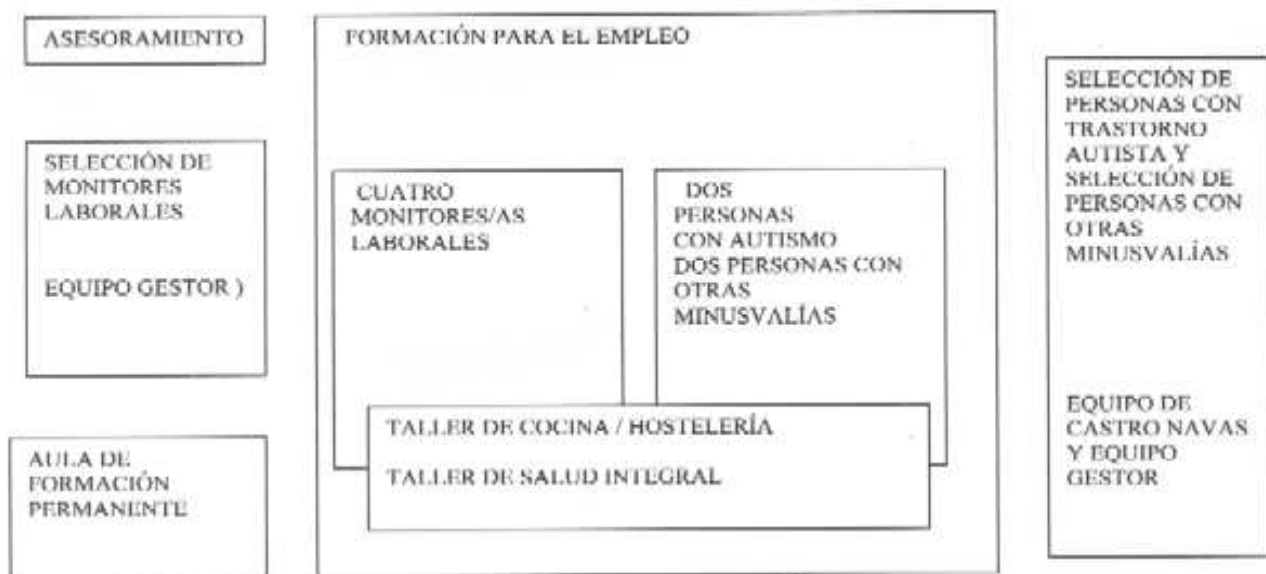
La inclusión en este proyecto de personas de muy diferentes procedencias, apoyadas y sensibilizadas por sus propias asociaciones como las asociaciones de vecinos, asociaciones de lucha contra la drogadicción, Asociaciones de ayuda al enfermo Psíquico, Asociaciones de familiares de personas con minusvalía &ldots;reúne en torno a nuestro tema a muchos colectivos, siendo de por si una práctica innovadora en cuanto al perfil de los artífices asociados y adelantándonos de alguna manera a las expectativas de las próximas convocatorias de proyectos europeos, los llamados EQUAL, que lo que pretenden es involucrar a muchos colectivos en un mismo proyecto común.

De la misma manera , en este proyecto han participado entidades públicas y privadas, desde las administraciones mas próximas , caso del Ayuntamiento de Vigo o la Mancomunidad de Ayuntamientos del Val Miñor, hasta diferentes Consellerías dependientes de la Xunta de Galicia y las Universidades de Vigo y de Santiago de Compostela.

La formación fue impartida por un fisioterapeuta y una socorrista en los módulos de Salud Integral, un médico psiquiatra y una psicóloga en los módulos de formación en Minusvalías y Autismo y dos profesoras de la escuela de Hostelería en los módulos de

Cocina/Hostelería. Como en el proyecto anterior se conjugó la teoría con la práctica , impartándose la formación en el Centro Castro Navas .

Continúan recibéndose visitas de profesionales de otros centros e intercambiándose experiencias .



La Formación para el Empleo comienza en septiembre de 1998 y finaliza en octubre de 1999. El profesorado continúa colaborando asesorando ante las dudas que se presentan.

De las diez personas anteriormente formadas se seleccionan cuatro para formadores de personas con autismo y/o psicosis. Una para el taller de Salud Integral y tres para el taller de Cocina/Hostelería , ya que a este se han incorporado mas alumnos/as.

Se seleccionan a su vez entre los usuarios del Centro Castro Navas a cuatro personas con trastorno autista.

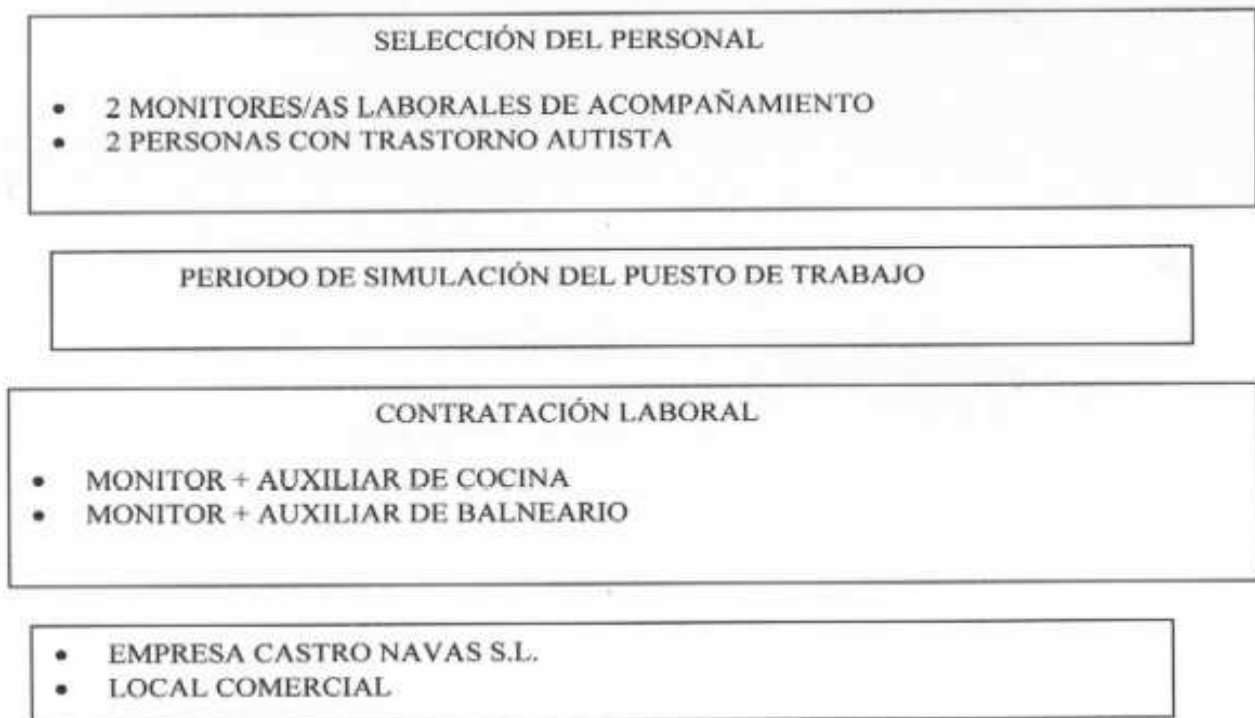
Los dos alumnos procedentes de la asociación de Ayuda al Enfermo Psíquico D.O.A., no son seleccionados como formadores pero si como alumnos.

Ante las observaciones realizadas por nuestros propios equipos , por el personal de la Asociación D.Ó.A. ,del Hospital Psiquiátrico Rebullón y de nuestros evaluadores de la Universidad de Medicina de Santiago, y viendo los buenos resultados que se han obtenido en la etapa formativa y la mejoría experimentada por estos dos alumnos, se considera positivamente la oportunidad de que continúen integrados en el proyecto en la fase de Formación para el Empleo, manteniéndoles como alumnos del taller de Hostelería y percibiendo una beca para sus desplazamientos al centro.

Las otras cuatro personas previamente formadas y no seleccionadas como formadoras de personas con minusvalía, pasan a ser personal del Aula de Formación Permanente tanto en el propio Centro Castro Navas, en la Fundación Menela a través de Cursos de Formación Ocupacional homologados y en convenio tanto con el Ayuntamiento de Vigo , como con la Consellería de Familia, Promoción de Empleo, Mujer y Juventud, en Centros de la Federación de Autismo Galicia o en los colectivos de población que forman parte de su entorno en donde podrán aplicar sus conocimientos .

Este Aula de Formación Permanente es otro elemento innovador que permite potenciar a

su vez los enfoques ascendentes y multiplicadores que se pretenden y a través del cual las personas más idóneas de los cursos de formación aplicarán y difundirán sus conocimientos. Se han creado equipos de personas que podrán continuar en proyectos similares y una estructura adecuada de formación continua.



Durante el periodo de simulación del puesto de trabajo se mantendrán en los talleres a cuatro formadores y seis alumnos, realizando las tareas propias del taller durante dos meses, a su finalización dos monitores de acompañamiento y dos personas con minusvalía pasarán a tener un contrato laboral : un monitor y un auxiliar de cocina y un monitor y un auxiliar de balneario.

En las selecciones de monitores de acompañamiento de personas con autismo y/o psicosis y otras minusvalías han participado tanto el Equipo Psicopedagógico del Centro Castro Navas como el Equipo Gestor del proyecto y en la selección de las personas autistas y/o psicóticas y con otras minusvalías estos mismos equipos y los monitores de acompañamiento que durante su formación van evaluando continuamente su evolución.

Han sido cinco años de experiencias en la puesta en marcha y en la consecución de los objetivos que nos habíamos propuesto conseguir sumándonos a las Iniciativas Comunitarias de Empleo.

Los proyectos nos dieron la posibilidad de contar para la Formación con especialistas, incrementar el rendimiento y las posibilidades de los talleres y mejorar notablemente las infraestructuras.

Por otro lado, de la Formación Especializada que reciben las personas con autismo y/o psicosis seleccionadas para cada proyecto, se benefician todos los usuarios del centro y de otros colectivos. Todos/as participan de las actividades propias de los talleres en la medida de sus posibilidades, incluidos los alumnos del Centro Educativo que en grupos pequeños y determinados días acuden a ellos.

La propia infraestructura del Centro Castro Navás, ubicado en una zona rural con amplios

terrenos, posibilitó la puesta en funcionamiento de tres invernaderos, cultivos en el exterior y dedicar espacios a los animales. La lavandería de la residencia nos impulsó a comenzar la experiencia en este sector de servicios. Posteriormente y ya siendo entidad promotora Autismo Galicia, se siguen utilizando las instalaciones del Centro Castro Navás que cuenta con un amplio espacio para dedicar a tareas de cocina/hostelería y un edificio anexo que con las subvenciones de los Fondos FEDER se adecua como gimnasio, sala de fisioterapia y piscina climatizada.

Los talleres que desde la puesta en marcha del centro venían funcionando, colaboraron activamente en la realización de actividades para apoyar y potenciar a los talleres que comenzaron como parte de los Proyectos de Iniciativas Comunitarias. En carpintería se realizaron los ponederos para las gallinas, las vallas para separar espacios, los comederos para los animales, las estacas para marcar las plantas medicinales, bancos para el taller de salud integral&ldots;

En el taller de reciclado y en los telares se comenzaron a realizar cajas para presentar los productos, envasados y etiquetados.

El taller de recinto se encarga de supervisar y solventar necesidades que van surgiendo, regar el huerto y los frutales, recoger hojas, limpiar el camino.

Se trató de que todas las personas usuarias del centro se beneficiaran de una u otra forma de las actividades impulsadas por los proyectos Horizon.

El taller de lavandería prestó servicio a la Residencia Castro Navas y al Centro de Educación Especial Menela, en un primer paso, antes de atender las demandas de otros "clientes". Es en este momento un taller en plena producción, en el trabajan dos monitoras y cuatro usuarios/as del Centro, quienes colaboran activamente en todas las actividades, incluido el reparto a los centros, restaurantes y hoteles que nos demandan el servicio. El local ya se nos ha quedado pequeño y nos planteamos su ampliación.

Los invernaderos producen y esta producción también contribuye a atender las peticiones que en determinados momentos hace el taller de Cocina / Hostelería, que por otro lado, utiliza las plantas aromáticas del huerto.

Se crían cuatro cerdos al año que aprovechan los restos de las comidas y se venden alrededor de seis cabritos manteniendo unas seis cabras adultas para cría y "limpieza" de la zona no cultivable de la finca.

La producción de huevos caseros, alrededor de 14 docenas diarias, se vende toda en la actualidad a un restaurante de la ciudad de Vigo y en la feria de Sabarís, vamos progresivamente aumentando el número a medida que crece la demanda.

El taller de Salud Integral presta sus servicios actualmente a todos los usuarios del Centro y a personas de la zona de influencia del Centro que lo demandan, especialmente atención de fisioterapia y la utilización de la piscina climatizada. Trabajan en el taller un fisioterapeuta, una auxiliar de clínica y un usuario de Castro Navas que ayuda en las tareas auxiliares..

Aunque es una condición de la Comisión que los proyectos sean independientes y bien diferenciados, no permitiéndose una continuación unos de otros. En nuestro caso hemos intentado que, aunque en proyectos diferentes y con distintas líneas formativas, no hubiera desvinculación entre las acciones llevadas a cabo en un principio y las posteriores y que los trabajos iniciados en un período se mantuviesen pudiendo utilizar los recursos que nos

ofrecen en el siguiente proyecto.

La Empresa Castro Navas S.L. nos dió cobertura legal para las contrataciones laborales de los monitores y monitoras y de las personas con autismo .

Dentro de proyectos diferentes se ha intentado una coordinación entre talleres y una secuencialización de las acciones de tal forma que nos permitiese proseguir , afianzar y vincular un proyecto al otro , consiguiendo que se potencien mutuamente.

El local comercial del Proyecto Autismo Galicia está ubicado en el Barrio Histórico de Vigo, calle Xoanelo, incluido dentro de las acciones que promueve el denominado Plan Urban que pretende rehabilitar esa zona de la ciudad con la apertura de nuevas empresas comerciales que se instalen en ella .Ofrece productos realizados en el Centro Castro Navas y en otros Centros que trabajan con personas con discapacidad de la provincia de Pontevedra.

Se ha tratado de impulsar el denominado " Comercio Solidario " en colaboración con otras asociaciones de apoyo a personas con discapacidad y con las concejalías de Servicios Sociales y de Turismo del ayuntamiento de Vigo.

Hemos tratado de prestar el apoyo adecuado para para que las personas con autismo puedan desarrollar sus capacidades laborales , dotandoles del personal, los medios técnicos y la infraestructura adecuada.

En la evaluación de los proyectos han participado la Dirección General de Servicios Sociales de la Xunta de Galicia, a través del Servicio de Atención a Personas con Minusvalía ,la Universidad de Santiago de Compostela, Area de Psiquiatría, el Hospital Psiquiatrico Rebullón de Vigo y la Universidad de Vigo ,a través del Departamento de Psicología Evolutiva y Comunicación (Campus de Orense).

El profesor Fernando Tellado , de la Escuela de Magisterio de Orense, os contará a continuación en que ha consistido la evaluación.

Beatriz Esteban (Fundación Menela. Vigo)

La Universidad de Vigo a través del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Comunicación, recibe a mediados del curso académico 1996, la invitación de la Fundación Menela dedicado a la formación para el empleo de personas autistas y psicóticas, formulada por su Coordinador D.Cipriano Luis Jiménez Casas , solicitando su colaboración en la Evaluación externa de dicho proyecto. El Departamento consciente de la importancia de dicha iniciativa que valora de suma importancia y pionera en nuestra comunidad así como en el ámbito de la Universidad de Vigo, decide asumir el papel de evaluador externo y asignar parte de sus recursos materiales y humanos para dicha tarea.

Tras varias tomas de contacto en el mes de julio de 1996, mantiene la primera reunión en el centro Castro Navas con los miembros responsables del proyecto ,el grupo de monitores y los miembros del departamento. En esta primera reunión de trabajo se establecen las bases de las labores a realizar por parte del Departamento así como las líneas ha seguir. Se plantea la necesidad de llevar a cabo un proceso evaluador en estrecha colaboración con todos y cada uno de los diferentes miembros del proyecto.

El proceso evaluador externo va a pivotar sobre dos puntos:

- La globalidad del proyecto.
- El carácter sistémico del proyecto..

Al hablar de globalidad se quiere dejar claro la visión general del proyecto como un todo unitario, formado por un amplio conjunto de personas con diferentes funciones, con una metodología ,unos objetivos, unos recursos , etc.

Un carácter sistémico que concibe el proyecto como un sistema organizado y armónico en donde todo esta sincronizado, donde desde las diferentes aportaciones se contribuye al adecuado funcionamiento de todo el proyecto.

Por todo ello el papel de la Universidad de Vigo, en ningún caso se circunscribe al de un simple juez dictaminador de una nota. Mas bien todo lo contrario, al de un miembro activo , preocupado en velar por el cumplimiento adecuado y tratar de dar solución a las posibles dificultades dudas y conflictos que puedan ir apareciendo a lo largo de un proyecto tan ambicioso. La evaluación debe de ser una ayuda, una guía que ajuste el proyecto a cada uno de sus pasos dando soluciones a los posibles atascos.

En estas primeras reuniones se asigna el régimen de reuniones que se realizaran por miembros del Departamento al centro Castro Navas, que tendrán una regularidad de 60 días aproximadamente, pudiéndose modificar en función de las necesidades del proyecto. Dichas reuniones serán coordinadas por el Departamento y por D. Cipriano Jiménez, para establecer las reuniones con el grupo de personas que intervienen en el proyecto.

OBJETIVOS Y FASES DEL PROYECTO

Los proyectos Horizon , nace con el objetivo marcado de lograr la integración social y laboral de personas con autismo y psicosis, dos patologías clasificadas como trastornos graves del desarrollo. Si bien esta no es una tarea nada fácil, desde el inicio del proyecto, se va a optar por una fórmula de trabajo ayudado o trabajo protegido, que implica que, tanto en el aprendizaje como en el posterior desempeño de sus funciones, los sujetos con autismo y psicosis tendrán que estar acompañados en todo momento por una persona que les oriente y guíe en el correcto desempeño de sus tareas laborales. Esto va a implicar que otro de los objetivos fundamentales del proyecto sea la selección y formación de las personas que deben de desempeñar el papel de monitores o guías de los autistas y psicóticos. Estos monitores con el asesoramiento técnico necesario serán los encargados de la puesta en marcha y del posterior funcionamiento de los diferentes talleres de trabajo que se pretenden poner en funcionamiento tal como se especifica en el documento base del citado proyecto.

El proyecto se realizará en dos fases claramente diferenciadas y que responden a los objetivos planteados. Una primera fase es la referida a la selección y posterior formación de personas que puedan llevar a cabo con éxito las funciones de monitor laboral. Par ello se piensa en el tipo de conocimientos previos y características técnicas que estas personas deben de poseer, Se busca el perfil de unas personas que tengan conocimientos prácticos en las diferentes tareas en las cuales se piensa son las mejores que los autistas y psicóticos puedan realizar, que son las referidas a trabajos agrícolas, con animales, lavandería y carpintería principalmente. Por otro lado se piensa en la necesidad de personas que conozcan las características de estos sujetos. Por todo ello a la hora de seleccionar al personal que debe de desempeñar las tareas de monitor laboral se escogen dos perfiles claramente diferenciados; por un lado se seleccionan a personas con una formación profesional en la especialidad de educador de personas con retraso y por otro,

se seleccionan a otras personas con titulación en técnicas agropecuarias.

El trabajo que tiene que desempeñar los monitores es el de puesta en marcha de los diferentes talleres los cuales se asignan en función de las características de cada monitor, en donde enseñaran la realización de las diferentes tareas. Para ello cada monitor se especializa en un determinado taller y se responsabiliza de la formación y entrenamiento de un grupo reducido de alumnos, (entre 2 y 3) para los cuales elabora sistemáticamente un plan de trabajo y su posterior evaluación y seguimiento, que ira comunicando a los demás monitores así como a los coordinadores del proyecto.

PROCESO DE EVALUACION EXTERNA

Al hora de llevar a cabo un proceso de evaluación nos hemos centrado en tres aspectos que consideramos fundamentales y que son los que se recogen en la memoria oficial de los proyectos Horizon.

1-Valoracion de infraestructuras y medios técnicos.

1- Valoración de la actividad laboral de los autistas y psicóticos

2 - Valoración de la formación práctica de los monitores

La metodología de trabajo en cada de los aspectos a valorar ha sido claramente diferenciada. Para la valoración de las infraestructuras y de la actividad laboral e integración social de los autistas y psicóticos, hemos utilizado una metodología de observación de tipo cualitativo, basada en el registro mediante la observación externa. Para ello cada 60 días aproximadamente se acude al centro y se visita cada una de los diferentes talleres . En estas visitas se observa el grado de implicación y trabajo de los sujetos en la realización de las tareas. Así mismo se mantiene reuniones con cada uno de los monitores encargados del taller sondeando como va el trabajo , comentando los avances y dificultades que se les van presentando en el que hacer diario.

Vamos tomando nota de la ejecución de las diferentes infraestructuras , de su puesta en funcionamiento según los plazos marcados.

Para la selección y control de la formación de monitores se utiliza una metodología de tipo cualitativo, basada en un diseño experimental pretest- posttest. Se realiza la elaboración de un cuestionario , que es aplicado cuando los monitores terminan su periodo de formación y posteriormente después de 6 mese de trabajo con los alumnos.

1-Valoración de infraestructuras y medios técnicos.

Para la realización de tareas agropecuarias , hosteleras , del área de la salud etc. , se requiere un soporte material importante, compatible con el desarrollo adecuado a la actividad que se pretende realizar, para que la misma pueda se ejecutada con ciertas garantías de éxito. El centro Castro navas era en aquellos momentos un centro en fase de creación , en el que si bien la mayoría de infraestructuras existían todavía se estaban consolidando . Se verificó como se producían la terminación y puesta en funcionamiento de los diferentes talleres donde se realiza la actividad laboral de las personas con autismo y psicosis. La consolidación de las infraestructuras estaba detallada previamente en los diferentes proyectos Horizon. Se tomaba en consideración una vez completada el adecuado grado de adecuación para su funcionamiento con las personas con autismo y psicosis.

Al mismo tiempo que se creaban los nuevos talleres , se hace necesario la dotación material de los mismos para la realización de las actividades programadas, de cara a hacer

las tareas operativas y poder poner en marcha de forma definitiva la actividad laboral en cada uno de los diferentes talleres de los que se compone el centro.

Inicialmente la dotación adecuada de los recursos materiales es una tarea compleja y que va a tener importantes repercusiones en el trabajo diario del centro, por lo cual tener en la medida de lo posible y en los primeros compases de cualquier proyecto completo el programa de recursos materiales garantiza que la actividad de formación de personas con autismo y psicosis pueda desarrollarse con el éxito.

1- Valoración de la actividad laboral de los autistas y psicóticos

Los proyectos Horizon pretenden como objetivo general la integración sociolaboral de las personas con autismo y psicosis, en este caso bajo la fórmula de trabajo acompañado o con apoyo.

Es de todos bien conocido que tanto las personas con autismo y psicosis no suelen ser considerados desde la perspectiva laboral, es decir se les considera improductivos y de ellos nada se espera, con lo cual será difícil concebir cualquier tipo de integración personal, social, laboral etc. La filosofía del proyecto Castro Navas rompe con todo esto y pretende dinamizar la vida de las persona con autismo y psicosis y opta por la vía de la integración laboral, es decir que el sujeto sea productivo como medio para poder estar integrado en un determinado marco social. Se consideran aquí por lo tanto varios aspectos diferenciados; el trabajo en si que puede realizar cada persona con autismo o psicosis y el grado de integración y relación que esto supone para el. Han sido estos aspectos el eje sobre el cual se ha centrado la evaluación externa referida a la actividad laboral.

Los autistas y psicóticos van a estar repartidos en diferentes talleres en grupos de dos o tres con un monitor, cada uno realiza diariamente toda una serie de tareas (alimentación de animales, limpieza, lavado....) Los monitores desarrollan unos planes muy sistematizados de trabajo con estos alumnos de cara a favorecer la autonomía laboral y ser capaz de seguir ritmos estables en cada una de las tareas que tienen que realizar. diariamente, así como de los tiempos de ejecución.

En un principio estos sujetos son meros espectadores que de una forma u otra deambulan por el centro y que pasan la mayor parte de su tiempo sin apenas realizar ninguna tarea, son meros espectadores de lo que los monitores hacen y todo el peso de la organización como de la realización de las tareas corre exclusivamente a cargo de los monitores. Con el paso del tiempo se ha conseguido una participación cada vez mas activa de los autistas y sobre todo de los psicóticos en el trabajo diario y sistemático de las tareas. Han conseguido establecer unos ritmos diarios de trabajo y una organización constante de los trabajos que deben de realizar, una gran parte del trabajo manual ha pasado a ser realizada directamente por los autistas y psicóticos siempre bajo la tutela del monitor que participa activamente en las tareas. Son los monitores los que distribuyen el trabajo, controlan en todo momento lo que esta haciendo cada sujeto y proporcionan indicaciones y los motivan cuando realizan los trabajos. El grupo de psicóticos trabaja a mejor ritmo y necesita muchas menos indicaciones, a la vez que es capaz de realizar trabajos que requieren mayor preparación y grado de responsabilidad.

En lo referido a la integración social de estas personas uno de los aspectos a valorar es el grado de acercamiento al entorno mas próximo al centro donde trabajan y viven. Se han planteado programas y actividades específicas, consiguiendo romper el tradicional aislamiento y hacer que el entorno en donde están ubicados sea receptivo a estas personas. Se realizan salidas para la búsqueda de materiales, se participa de forma directa en la comercialización y distribución de los productos, se realizan salidas

frecuentes al entorno del centro a la ciudad y a los pueblos del alrededor. Todas estas visitas no tienen un carácter esporádico sino que son frecuentes y periódicas y están vinculadas a la actividad productiva del centro. Salen para vender y comprar, es decir para realizar su trabajo. También salen para pasear, tomar un café o simplemente dar una vuelta.

2 - Valoración de la formación práctica de los monitores

El pilar fundamental en el que descansa el proyecto de integración socio-laboral de las personas con autismo y psicosis son los monitores laborales, las personas que enseñan a trabajar a los autistas y psicóticos, tarea que requiere de un alto grado de formación técnica en cada una de las áreas (cultivos...) pero no menos importante un conocimiento amplio de las características de las personas con autismo y psicosis . Por ello a la hora de seleccionar los monitores laborales debemos de tener en cuenta no nos sirven solo buenos conocedores de su disciplina de trabajo, sino personas que entiendan el funcionamiento de autistas y psicóticos y se sientan capaces de guiar su proceso formativo.

La evaluación externa se centro de forma especial en el estudio y características de los monitores laborales para tratar de descubrir el grado de relación óptimo en cada persona entre los aspectos educativos y los técnicos.

Los monitores laborales seleccionados para el proyecto tienen todos una titulación de Formación Profesional II, pero con diferentes especialidades, cuatro de ellos son educadores de personas con retraso y los otros cuatro son técnicos especialistas en técnicas agropecuarias.

Si bien cada uno de estos monitores tiene una formación específica, para la puesta en marcha del proyecto se requiere una homologación y una especificación de los conocimientos que deben de poseer las personas que realicen las tareas de monitores laborales para lo que en un principio no fueron formados. El proyecto Horizonte en su primera parte dedica un largo periodo de tiempo a completar el periodo de formación de los monitores. Así su formación se va a completar en dos fases:

- Una fase teórica en la que se imparten tres módulos; Un módulo sobre las características del autismo y la psicosis. En el se aborda desde el punto de vista psicológico y psiquiátrico la patología del autismo y de la psicosis. Un segundo módulo teórico impartido por un Perito agrícola sobre las técnicas de cultivo y trabajo en la huerta y en el invernadero. Cuidados, tratamientos, técnicas de cultivos, enfermedades de los cultivos etc. El tercer módulo teórico fue el referido a la cría, cuidados y mantenimiento de los diferentes animales domésticos con los que se puede trabajar en una explotación ganadera, como el cuidado y mantenimiento de los perros para el trabajo con ellos en guarderías caninas.

Una fase práctica; Una vez concluido el módulo de formación teórico que duro aproximadamente nueve meses , cada uno de los monitores teniendo en cuenta su titulación y los conocimientos adquiridos se le asigno un grupo de entre dos y tres autistas y psicóticos y se inicio el trabajo en los diferentes talleres de los que cada uno desde ese momento se hicieron responsables. Los monitores con formación técnico agrícola se dedicaron a las tareas de cultivos, mientras que los monitores con formación educadores se dedicaron a los talleres de lavandería, talleres de animales, talleres de carpintería y talleres de reciclado de materiales.

A la hora de realizar la programación general del proyecto esta se ha venido realizando de forma conjunta por todo el grupo de monitores así como por los responsables del proyecto, guiados en todo momento por los diferentes técnicos que impartieron la fase ,de formación

práctica. La tarea siempre se ha realizado en equipo a nivel general, pero su posterior puesta en práctica a correspondido de forma individual a cada uno de los monitores responsables de cada taller.

La valoración de los monitores se realizó en dos momentos distintos:

- Un primer momento, antes de la fase práctica, cuando el grupo de monitores ha completado los diferentes módulos teóricos del proyecto pero sin haber iniciado su proceso práctico de trabajo con el grupo de sujetos que se le asignaran. En ese momento se recogen toda una serie de conocimientos y lo que es tan importantes de actitudes y creencias de lo que se supone debe de ser el trabajo con sujetos autistas y psicóticos.

Un segundo momento, después de la fase práctica, una vez que los monitores llevan un periodo suficientemente largo (aproximadamente 6 meses) de trabajo directo con los sujetos. Aquí tratamos de medir los conocimientos y también el grado de adecuación de sus creencias, sus expectativas y la realidad de la práctica diaria que supone el trabajar con sujetos con autismo y psicosis. "En definitiva ver si la práctica modifica o no las actitudes, creencias y expectativas del trabajo y si los conocimientos se adecuan a la realidad diaria."

Para ello se diseña una escala de tipo Liker donde se pretende evaluar mediante su aplicación cual ha sido el grado de conocimiento acerca del problema del autismo y de la psicosis que los monitores laborales han adquirido durante la etapa de formación teórica. Así como cual es la actitud de cada uno de ellos con respecto al trabajo con autistas y psicóticos, de sus posibilidades de inserción laboral en general y en el campo agropecuario en particular, así como del trabajo en equipo de los monitores. Con este cuestionario que se aplica en los momentos en que los monitores empiezan a trabajar de forma individual con cada uno de los autistas y psicóticos del centro, debiéndose de volver a pasar cuando los monitores lleven un tiempo suficiente de trabajo asistido y observen y comprendan por si mismos la realidad del trabajo con estas personas, sus dificultades el grado de consecución de las tareas, el grado de implicación, de motivación etc.

El cuestionario consta de 80 ítems, cada uno de ellos puede responderse marcando un círculo en una escala desde el 1 hasta el 5 según el mayor o menor grado de identificación con la pregunta. El 1 indica el menor grado de identificación y el 5 el máximo grado. Los ítems están agrupados en 6 apartados diferentes:

- Características de los psicóticos y autistas (1-22)
- Inserción laboral de autistas y Psicóticos (23-25)
- Educación(26-37)
- Aprendizaje Agropecuario(38-58)
- Monitores(59-69)
- Trabajo en equipo(70-80)

Se ha llevado a cabo un análisis inicial de los datos obtenidos a partir de este cuestionario, pudiendo observar que los bloques referidos a conocimientos teóricos y a las tareas de trabajo en equipo las respuestas aunque presentan diferencias son mas homogéneas. Mientras que los bloques que hacen referencia a aptitudes y creencias personales sobre el autismo y la psicosis, la diversidad de respuestas es mayor.

En cada una de las dos veces en que se han aplicado los cuestionarios se hizo de forma colectiva, con todo el grupo de monitores a la vez. Hay que reseñar que en la primera aplicación el número de monitores que respondieron al cuestionario fue de 8, los cuales se repartían de la siguiente forma: cuatro educadores, se identifican como EDU-1, EDU-

2,EDU-3 y EDU-4. Los cuatro técnicos agropecuarios, se identifican como TEC-1, TEC-2, TEC-3, TEC-4. La muestra total en la primera aplicación es de ocho monitores.

En la segunda aplicación se reduce la muestra en un sujeto al abandonar el proyecto una de los monitores del grupo de los educadores. En las hojas de calculo se identifican como; Para los educadores POSTED-1, POSTED-2, POSTED-3,POSTEC-1, POSTEC-1, POSTEC-2, POSTEC-3, POSTEC-4. La muestra total en la segunda aplicación es de siete monitores, tres educadores y cuatro técnicos.

Se hipotetiza que los monitores laborales, debido a la experiencia directa con los sujetos con autismo y psicosis mejoran su conocimientos, actitudes ,creencias y expectativas. Se esperan encontrar diferencias significativas al nivel de confianza de 0,05 entre la fase pre y post del trabajo practico de los monitores.

El tratamiento estadístico de los datos se lleva a cabo mediante el programa informático STATWORRKS 1.2 para Macintosh .y mediante el programa SPSS-X para Win. Los resultados estadísticos confirman la fiabilidad del cuestionario (Alfa 0.86) obtenido mediante el programa estadístico SPSS-Xpar Win.

La descripción estadística de la primera aplicación es la que se indica en la Tabla I. La comparación de las medias entre los dos grupos indica que éstos no difieren en cuanto a sus respuestas en el cuestionario

TABLA I
Descripción estadística de los dos grupos y nivel de significación mediante la t de Student

	media	des. típica	número	Prueba T	nivel significación
EDUC	3.3	1.4	324	1.2	0.238
TEC	3.4	1.3	324		

La segunda medida obtenida, en el conjunto de casos (8), se comparación el total de la primera. Los datos descriptivos se indican en la Tabla II. La significación obtenida indica que el grupo, después de la fase práctica, difiere de sí mismo, antes de dicha fase.

TABLA II
Resultado y nivel de significación de la comparación de los dos grupos antes y después de la realización de la fase práctica

	media	des. típica	número	Prueba T	nivel significación
EDUC	3.3	1.4	648	3.7	0.000
TEC	3.8	1.3	243		

Para conocer si las diferencias se producen entre los grupos por titulación, se compara cada grupo de titulados en las puntuaciones obtenidas antes y después de la fase práctica y cuyas puntuaciones se reflejan en las Tablas III y IV.

TABLA III
Resultado y nivel de significación de la comparación del grupo de educadores antes y después

	media	des. típica	número	Prueba T	nivel significación
EDUC					
TEC					

	media	des. típica	número	Prueba T	nivel significación
EDpre	3.3	1.4	324	4.7	0.000
EDpos	3.8	1.3	243		

Existen diferencias estadísticas , la diferencia es significativa entre ambos grupos después del tratamiento. la ganancia se produce en el grupo de educadores que varia sus expectativas después de un cierto tiempo de trabajo con los autistas y psicóticos.

TABLA IV

Resultado y nivel de significación de la comparación del grupo de técnicos antes y después

	media	des. típica	número	Prueba T	nivel significación
TECpre	3.4	1.3	324	0.8	0.426
TECpos	3.5	1.3	324		

Estos resultados ponen de manifiesto que el grupo de educadores se ha beneficiado considerablemente de la fase práctica, ha modificado sus actitudes. No sucede lo mismo con el grupo de técnicos.

Un análisis más detallado de los niveles de significación de las medias de cada uno de los sujetos, que se indica en la Tabla V, pone de manifiesto que

TABLA V

	E1	E3	E4	T1	T2	T3	T4
E1							
E3	NS						
E4	NS	NS					
T1	NS	NS	NS				
T2	0.000	0.006	0.000	0.000			
T3	0.005	NS	0.005	0.007	NS		
T4	NS	NS	NS	NS	0.002	NS	

NS = no significativo

los sujetos del grupo técnico también difieren entre sí. Las diferencias no existen en los técnicos denominados T2 y T3. en T1 y T4. y el hecho de que no se diferencien respecto de las puntuaciones de los sujetos educadores, indica que no se diferencian de ellos.

De ello, se puede concluir que

1-la fase de formación teórica no establece diferencias significativas entre los monitores .

1-El trabajo diario con el grupo de personas con autismo y psicosis modifica las expectativas , las creencias de los monitores laborales .

2-Las modificaciones se producen más nítidamente en el grupo de educadores, pero

también se observan en algunos "técnicos.

CONCLUSIONES

A tenor de lo expuesto se destacan como principales conclusiones lo que sigue:

1. El proceso de evaluación externa del proyecto horizòn permite corregir y ajustar los logros reales a las fase de ejecución que estaban previstas en el inicio del proyecto.
2. Proporciona información detallada sobre la consecución de los objetivos del proyecto.
3. Ofrece una serie de explicaciones de la trayectoria de puesta en marcha del proyecto, de los puntos obtenidos y su grado de consecución, así como de los puntos incompletos, que todavía no se han alcanzado detallando las posibles causas.
4. Otorga juicios de valoración claros sobre las actividades que se realizan, su importancia en la dinámica del proyecto.
5. Permite corregir aquellos aspectos que por una u otra causa son innecesarios o difíciles de realizar.
6. Da una visión de conjunto de la marcha global.
7. Permite tomar decisiones sobre la marcha del proyecto.

Fernando Tellado González