



Jornades de Foment de la Investigació

**“ORIENTACIÓN
PROFESIONAL DE
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
PSÍQUICA”**

Autors
M^aCarmen ANGLÉS ARTOLA
Virginia DOMINGO CEBRIÁN
M^a Magdalena HINAREJOS LÓPEZ
Ester PONS CALVO

Todos sabemos que el empleo es un bien escaso en España. Las personas con discapacidad, que se calculaban en 1986 en más de cinco millones y medio, sufren aún mayores dificultades para encontrar empleo que el resto de la población, a pesar de la existencia de incentivos, subvenciones y centros especiales de empleo destinados estrictamente a este colectivo.

Para contribuir al proceso de reflexión social y mejorar en la medida de lo posible la situación, un grupo de estudiantes de la licenciatura de psicopedagogía decidimos llevar a cabo un proyecto de investigación sobre este colectivo y sus posibilidades reales de acceder al mundo laboral.

La situación real del empleo de las personas con discapacidad es poco conocida debido a la falta de datos actualizados y a la dispersión de la escasa información existente. No obstante, el análisis de datos realizados posteriormente, permite trazar un cuadro aproximado de la situación; con ello, se pretende extraer conclusiones para la elaboración de unas recomendaciones que pueden tener efectos beneficiosos para este colectivo.

Antes de continuar, pensamos que es necesaria la clarificación de la terminología con el fin de evitar posibles confusiones. En este análisis se utiliza el sistema de clasificación propuesto por la organización mundial de la salud en la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM):

1 Deficiencia : se entiende por deficiencia, dentro del área de la salud, toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. El concepto de deficiencia se refiere, por tanto, a las consecuencias permanentes a nivel orgánico de las enfermedades y accidentes.

2 Discapacidad : se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. El concepto de discapacidad se refiere a las consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes a nivel personal.

3 Minusvalía : se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concurrentes. El concepto de minusvalía se refiere a las consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes a nivel social.

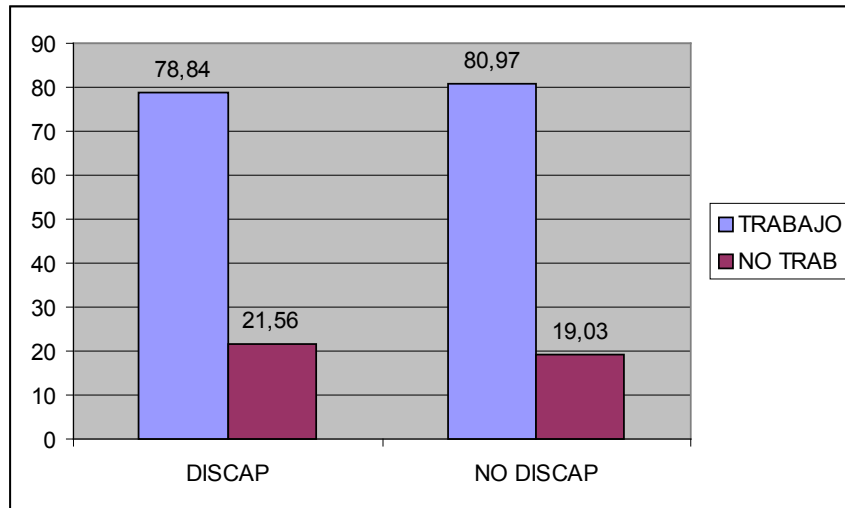
Para empezar nuestro estudio nos planteamos una serie de hipótesis que eran las siguientes:

1. “El porcentaje de personas discapacitadas desempleadas es mayor que el de las no discapacitadas”.
2. “El nivel de formación de las personas discapacitadas físicas es menor que el de las no discapacitadas”
3. “El porcentaje de las personas con discapacidad psíquica que acceden al mundo laboral es menor que el del resto de discapacitados” (posteriormente nos centramos principalmente en el colectivo de discapacitados psíquicos).

Para comprobar estas hipótesis recurrimos a fuentes de información estadística en concreto a los datos extraídos de las tablas del INE (Instituto Nacional de Estadística) y para conocer la significatividad

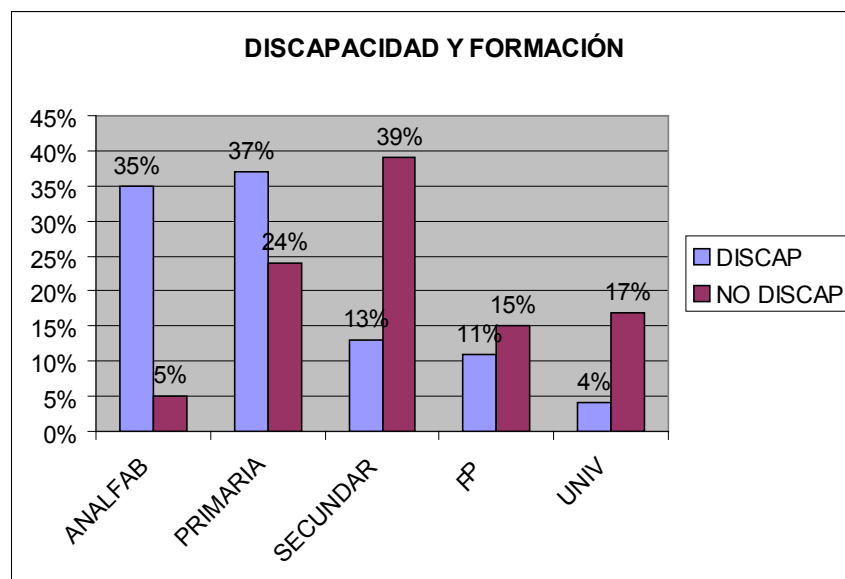
de los datos utilizamos la fórmula estadística de Ji cuadrado. Los resultados fueron los siguientes:

Hipótesis 1 : “El porcentaje de personas discapacitadas desempleadas es mayor que el de las no discapacitadas”.



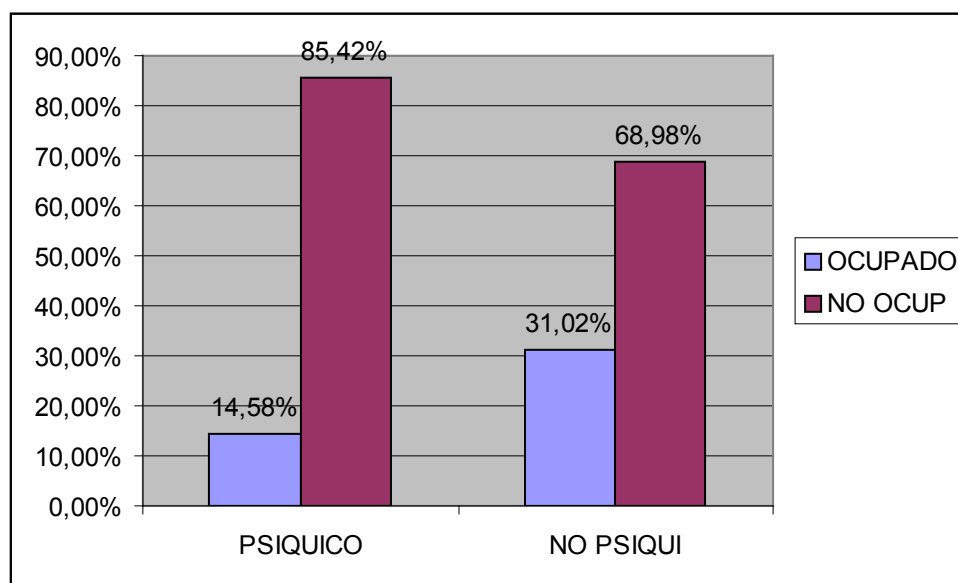
Como se puede observar en la gráfica, de la que vemos representados los resultados, pudimos observar que no había diferencia significativa entre las personas discapacitadas que estaban trabajando y las personas no discapacitadas, por lo que nuestra hipótesis no es significativa al no verificarse.

Hipótesis 2: “El nivel de formación de las personas discapacitadas físicas es menor que el de las no discapacitadas”



Como se puede observar en la gráfica, el nivel de formación de las personas no discapacitadas es mayor que el de las personas discapacitadas físicas, las personas discapacitadas suelen quedarse en el nivel de primaria, siendo menos las que acceden a una formación superior. Otro porcentaje a destacar es el de analfabetos puesto que es muy superior en los discapacitados físicos. Esta hipótesis, por lo tanto, sí es significativa.

Hipótesis 3 : “El porcentaje de las personas con discapacidad psíquica que acceden al mundo laboral es menor que el del resto de discapacitados”



Como se puede observar no había diferencia significativa entre las personas discapacitadas psíquicas que están trabajando y las personas discapacitadas no psíquicas . Nuestra tercera hipótesis tampoco se cumplía.

La verdad es que los resultados obtenidos nos resultaron muy extraños puesto que todos pensábamos y sabíamos que las personas discapacitadas tienen más problemas que nosotros para acceder al mundo laboral. La conclusión a la que llegamos fue que, aunque el INE es la principal fuente de datos cuantitativos sobre la dimensión y la situación de la población con discapacidades en España, no todos los discapacitados aparecen en sus encuestas debido a que sólo se tienen en cuenta a aquellas personas discapacitadas que aparecen como población activa, es decir, las que no están incapacitadas y realizan un trabajo remunerado. Tal vez, si hubiéramos recogido los datos en otra fuente o hubiéramos planteado de modo distinto las hipótesis si se hubiesen cumplido (propuesta de futuras investigaciones).

Pero pretendíamos ir más allá y averiguar cuáles eran las posibles causas del porqué las personas discapacitadas no acceden al mundo laboral. Para ello, realizamos una serie de encuestas destinadas a usuarios, familias y personal (monitores) de un centro ocupacional específico de discapacitados psíquicos de Castellón.

Las principales preguntas dirigidas a las familias fueron :

- ¿Piensan que sus familiares podrían trabajar? ¿Les gustaría que lo hicieran?
- ¿Qué trabajos creen que pueden desempeñar?
- ¿Por qué seleccionaron el centro ocupacional para que sus hijos/-as estuvieran allí?
- ¿Saben lo que es un centro especial de empleo?
- ¿Está incapacitado legalmente su hijo?

Las principales preguntas dirigidas a los monitores fueron :

- ¿Qué número de usuarios de los que asisten al centro piensa que podrían trabajar?
- ¿Qué tareas se realizan en el centro?¿Propondría otras?
- ¿Por qué piensa que los usuarios no están trabajando?
- ¿Ve viable la creación de un centro especial de empleo para estos usuarios?

Las principales preguntas dirigidas a los usuarios fueron :

- ¿Cuánto tiempo llevas aquí?
- ¿Te gustaría trabajar?
- ¿Has trabajado alguna vez?
- ¿Has realizado alguna vez algún tipo de taller?
- ¿Ayudas en casa?¿Y a los monitores?

Con estas preguntas pretendíamos obtener información sobre el grado de independencia de estas personas, así como encontrar posibles causas de porqué no estaban trabajando. Estas causas identificadas fueron:

- Poca conciencia social sobre el tema
- Sobreprotección de las familias
- Falta de recursos humanos y económicos (muchas veces estas personas pueden realizar un trabajo con apoyo, pero las asociaciones no disponen de recursos para poder proporcionárselo)
- Poca información a las empresas de cuáles son las posibilidades reales de estas personas (cada usuario es diferente y necesitará de más o menos apoyos).
- Falta de preparación educativa (debido a las características de la propia discapacidad como es el caso de las deficiencias psíquicas) o a otros factores concurrentes (periodos prolongados de hospitalización, imposibilidad de salir del domicilio, falta de recursos educativos especiales....)

La falta de oportunidades es el factor más excluyente de este colectivo dentro del mercado laboral, incluso por encima de la incapacidad.

Otra de las conclusiones a las que llegamos, esta vez consultado la tabulación adicional de los datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías (EDDM) realizada por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) en 1989 es que el tipo de discapacidad padecido

influye también en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Comparativamente, son las personas cuya discapacidad se debe a deficiencias de tipo sensorial las que presentan mayores niveles de inserción, seguidas de las personas con discapacidades físicas. Los mayores problemas de inserción se localizan en el colectivo de personas afectadas por discapacidades mixtas (grupo en el que se incluyen las personas con parálisis cerebral) y, en menor medida, en el colectivo de personas con discapacidad de carácter psíquico.

Por tanto, pensamos que de estas encuestas podemos extraer las siguientes medidas para mejora la situación de estas personas :

- Concienciar a todas las personas en general de la situación, posibilidades y limitaciones reales de este colectivo.
- Proporcionar mayor información a los empresarios acerca de sus capacidades.
- Informar y ayudar a las familias en la educación de sus hijos discapacitados.

Pero entonces nos encontramos con nuevas preguntas, como podrían ser: ¿De quién es la responsabilidad de proporcionar información a los empresarios? ¿De los familiares, de los usuarios, de los trabajadores, del ministerio, de los propios empresarios,...?

Para conseguir la plena integración de las personas con discapacidad en el tejido productivo español es preciso abordar los diversos factores que condicionan su baja participación laboral, a través de un conjunto de actuaciones que incluyen, por una parte, medidas para mejorar el entorno personal, social y físico, y por otra, planteamientos específicos destinados al empleo.

El objetivo es su integración laboral en el empleo productivo; se entiende por empleo productivo aquel en que se realiza una actividad generadora de bienes o servicios, por el que se recibe una retribución adecuada. Antes de entrar en las propuestas destinadas al empleo, consideramos necesario resaltar la importancia de llevar a cabo medidas destinadas a cuestiones relacionadas con el entorno;, como son la sanidad, la eliminación de barreras físicas y arquitectónicas y la información.

En la actualidad, la mejor garantía para el acceso general al empleo es contar con una buena formación que prepare a la persona para el ejercicio de una actividad productiva. El Consejo Económico y Social (CES) considera fundamental mejorar los esfuerzos formativos básicos que actúen positivamente sobre la integración social y laboral a través de la integración en el sistema ordinario de educación, reservando el recurso del sistema de educación especial únicamente para los casos en que sea imposible la integración. También en el caso de la formación profesional se estima importante la integración en el sistema general.

A su vez es particularmente importante lograr que los servicios de intermediación en el mercado laboral, públicos y privados, dispongan de medios especializados para atender las necesidades especiales de colocación de las personas con discapacidades: evaluación de las capacidades ocupacionales, orientación, asesoramiento a las empresas para la adaptación de puestos de trabajo, etc...

Además, es necesario crear facilidades para que los usuarios con necesidades de apoyo en el ámbito laboral, puedan recurrir a personas especializadas, las cuales durante un periodo concreto de tiempo puedan apoyarles en la correcta realización de la actividad laboral.

Por último, comentar las modalidades existentes de empleo dirigidas a personas discapacitadas:

1. Empleo ordinario : en la medida de lo posible hay que potenciar la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario. Se potenciarán medidas como contratos de formación y de prácticas (para ampliar las posibilidades de formación y capacitación profesional de las personas con discapacidad y facilitar su primera inserción en el mercado de trabajo). Consideramos interesante asimismo incentivar social y económicamente iniciativas basadas en la fórmula de “empleo con apoyo”: constituye una experiencia formativa temporal para adaptar al trabajador discapacitado al puesto de trabajo, mediante el apoyo, ayuda y seguimiento de un formador que trabaja por cuenta de una asociación de minusválidos o similar, y es por tanto ajeno a la empresa en la que el trabajador presta sus servicios.

Otras medidas son los incentivos a la contratación o la cuota de reserva y fondo especial para el empleo de las personas con discapacidad (es necesario facilitar y hacer efectivo el cumplimiento de la legislación vigente en materia de reserva de puestos de trabajo, que establece, para las empresas con 50 o más trabajadores, la obligación de contratar, como mínimo un dos por cien de trabajadores discapacitados).

2. Centros especiales de empleo : constituyen uno de los instrumentos para alcanzar un mayor nivel de incorporación al empleo productivo de las personas con discapacidades graves que tienen dificultades para competir en el mercado de trabajo ordinario. Para ello, deben apoyarse las iniciativas de empleo protegido basadas en criterios de viabilidad empresarial, sin olvidar el carácter social y el objetivo de servir de puente hacia el empleo ordinario.

3. Actuaciones a realizar por parte de los agentes sociales :

- Las organizaciones de empresarios y trabajadores impulsarán el fomento de la formación profesional y del empleo, en condiciones de igualdad en los demás trabajadores de las personas con discapacidad.
- Las administraciones competentes deberán informar y asesorar a las organizaciones directamente interesadas sobre los servicios de rehabilitación profesional a los que pueden acudir los trabajadores discapacitados.
- Las organizaciones de trabajadores promoverán la participación de los trabajadores con discapacidad en la acción sindical.

Como conclusión final, este trabajo y artículo pretende concienciar sobre la necesidad de la inserción en nuestra sociedad de las personas discapacitadas, poniendo especial interés a las personas con discapacidad psíquica, ya que son las que más dificultades encuentran.

Además, hacer hincapié en la importancia de la inserción laboral como parte de la vida de la persona, siendo necesaria para lograr una mayor calidad de vida e independencia.

BIBLIOGRAFIA

- A, ALBA y F, MORENO (2004). Discapacidad y mercado de trabajo. Obra social de Caja de Madrid. Madrid.
- C, GUERRERO ROMERO (2002). Formación ocupacional de las personas con discapacidad psíquica. Barcelona: Ariel, 218p.
- F, BELLVER (1993). El empleo con apoyo en España. Siglo cero nº148, vol 25(3), pp.55-61.
- F, BELLVER; B, MOLL; R, ROSELLÓ y F, SERRA. (1993). “El empleo con apoyo”, un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. Siglo cero, nº 147, vol 24 (3), pp 15-24.
- G, CANALS y M, DOMENECH. (1991). Proyecto Aura. Una experiencia de integración laboral de jóvenes con síndrome down. Barcelona: ediciones Milán.
- M.A, VERDUGO y C, JENARO (1993a). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad: el empleo con apoyo. Siglo cero, nº147, vol.24 (31, pp.5-12)
- M.A, VERDUGO y C, JENARO (1993b). Evaluación profesional de personas con discapacidad. En M.A. Verdugo (dir). Evaluación curricular. Una guía para la intervención psicopedagógica. Madrid: siglo XXI.
- M.A, VERDUGO y C, JENARO (1995). La formación profesional y la transición a la vida adulta. En M.A. Verdugo (dir). Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y educativas. Madrid: siglo XXI.
- P, ARNAIZ SÁNCHEZ y C, GUERRERO ROMERO (1999). Discapacidad psíquica: formación y empleo. Col. Ed.Esp. Aljibe. Madrid.