



1. PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

FUNCIÓN PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

Cuando se analiza la relación que existe entre discapacidad y empleo, automáticamente emergen algunas cuestiones singulares y de amplio calado que quedan orilladas al estudiar el mercado de trabajo desde el colectivo no discapacitado. Una de estas cuestiones hace referencia al valor que el trabajo tiene para las personas con discapacidad, en el sentido de si puede apuntarse alguna diferencia sustancial con respecto a las personas no discapacitadas.

- En relación con esto, se plantea igualmente si la inserción laboral es exclusivamente un problema laboral, o si sus implicaciones son más amplias como para concluir que adquiere una dimensión social.
- Lo cual se relaciona en gran medida con el debate sobre qué instituciones son las encargadas de diseñar y gestionar la política de empleo para este colectivo.
- Un tercer prisma bajo el que se valora el trabajo para las personas con discapacidad es su consideración como un medio o un fin para la necesaria integración social de estas personas.
- Finalmente, el valor del trabajo para las personas con discapacidad puede aproximarse desde la perspectiva de los resultados, en un doble ámbito; en primer lugar, desde el cuestionamiento de la idoneidad de los cauces de inserción y desde la perspectiva de los beneficios/costes derivados de una persona insertada laboralmente.



Imagen de persona discapacitada en su puesto de trabajo.

En general, existe una amplia aceptación entre las fuentes informantes (expertos provenientes de entidades públicas, privadas e independientes relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad) de que el trabajo tiene, para las personas con discapacidad, ciertos valores diferenciales. De hecho, cuando se elaboró la LISMI (que se hizo con la filosofía principal de promover canales de integración), se entendió que, el trabajo para una persona con discapacidad no es útil en sí, sino que lo es en la medida que a la persona le ayuda a insertarse socialmente, proporcionándole un ajuste social y personal. No cabe duda que el trabajo es para todo el mundo, una vía de integración social, pero en un colectivo con grave riesgo de exclusión como el que se trata esta dimensión cobra mayor importancia. Esta posibilidad de interacción con el medio social es positiva desde dos puntos de vista: el psicológico y el físico.

- Desde la perspectiva psicológica, la integración laboral desarrolla la autoestima y motiva a la persona a salir de sí misma para aportar algo a la sociedad.
- Desde la perspectiva física, el trabajo les permite recibir una aportación dineraria para mejorar sus condiciones de vida y, en el caso de algunas discapacidades específicas como las relacionadas con la enfermedad mental, provoca una mejora de las manifestaciones patológicas de la enfermedad, distanciando las recaídas o crisis.

Al mismo tiempo, ambas facetas se encuentran habitualmente unidas, puesto que la satisfacción de las necesidades económicas permite a estas personas, por ejemplo, poder salir con los amigos, comprarse ropa, irse de vacaciones, visitar un familiar etc., en definitiva, ampliar su abanico de relaciones sociales.

En algunos casos se considera al trabajo para las personas con discapacidad desde un enfoque bastante similar al del resto de la población, esto es, como desempeño profesional realizado de forma competente con el objetivo de lograr cierta independencia económica, lo cual no es óbice para reconocer las connotaciones especiales que tiene el trabajo para este colectivo.

Otra cuestión de relevancia tiene que ver con la concepción del trabajo como un fin en sí mismo o como un medio para el logro de ciertos fines, tanto físicos como psicológicos o sociales. La percepción más extendida apunta a que, como para todo el mundo, el trabajo es un medio orientado a la satisfacción de unas necesidades económicas, psicológicas y sociales, pero, al mismo tiempo, esas necesidades parecen amplificarse en el caso de las personas con discapacidad debido a su potencial riesgo de exclusión. De hecho, aunque con matices, se admite que la concepción del trabajo como fin en sí mismo para las personas con discapacidad es un error, porque la concepción de persona antecede a la de la discapacidad.

El mayor o menor acento puesto sobre las cuestiones sociales cuando se analiza la inserción laboral de las personas con discapacidad, condiciona la valoración de la responsabilidad que deben asumir algunas instituciones en relación a la política de empleo de este colectivo. El debate se abre a tres posturas: dos extremas, una enfatizando la responsabilidad de manera prioritaria en los organismos institucionales que diseñan y ejecutan las políticas de empleo y la contraria dando un mayor peso a las instituciones responsables de las políticas sociales, a las que se añade una más ecuánime, que aboga por un entendimiento y coordinación entre ambos tipos de instituciones.

Los partidarios de la primera opción defienden que, en aras de la normalización, deben ser los mismos organismos que resuelven las cuestiones laborales de la población no discapacitada quienes tengan también las competencias respecto de la población con discapacidad, asumiendo en todo caso el evidente riesgo de exclusión de estas personas como un aspecto que debe ser tenido en cuenta, además de que tienen la capacidad tanto económica como infraestructural para atender adecuadamente a este colectivo. Por el contrario, los partidarios de la “opción social” se basan en que los servicios sociales en el desempeño de sus competencias se hallan más cercanos al ciudadano y saben interpretar mejor sus necesidades. La visión intermedia aboga por una modulación de las dos anteriores, de manera que la inserción laboral de las personas afectadas se realice a través de acciones coordinadas entre ambas instituciones, en la medida en que sus conocimientos y experiencias pueden interrelacionar y complementarse.

Existe igualmente un amplio debate en relación a la adecuación de los cauces existentes para lograr la inserción normalizada de las personas con discapacidad, con opiniones en líneas generales bastante críticas. Un aspecto en el que la coincidencia es casi absoluta se refiere a la importancia de introducir mecanismos particulares y diferenciados para cada tipo de discapacidad, bajo el convencimiento de que, como colectivo heterogéneo, necesita de soluciones adaptadas, que incluso debería descender a la esfera de las habilidades, capacidades y autoestima de cada persona. Esta cuestión es la que condiciona precisamente el mayor o menor grado de crítica apreciado. Se asumen en líneas generales las dificultades para promover un entorno de trabajo normalizado en determinadas discapacidades, básicamente el colectivo de los grandes discapacitados, reconociéndose que las medidas y políticas activas de empleo que se han ido aplicando han favorecido fundamentalmente a las personas con discapacidades no severas (las que tienen más facilidades para la integración), así como a personas con discapacidad sobrevenida (esencialmente por accidente laboral o de tráfico).

El empleo constituye, por tanto, una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

Todas estas afirmaciones no son ajenas al colectivo de personas con discapacidad, para quienes el trabajo es también un medio de realización personal. Ellos consideran el trabajo como algo muy importante y necesario para sus vidas

“El trabajo es hacer las tareas que tienes la obligación de hacer. Es una manera de ganar dinero para vivir, ser útil a la sociedad y nos perfecciona”.

“Es ocupar mi tiempo haciendo algo para lo que me he preparado antes y además me dan un salario”.

“Es una actividad que hacemos para ganar dinero siendo responsables, serios y maduros”.

“Es contribuir a la marcha de la sociedad y recibir un salario con el cual vivir”.

“El trabajo es un lugar donde tenemos que hacer caso a nuestros jefes y hacer las cosas que nos manden y desempeñar nuestras tareas bien porque por eso nos pagan una nómina”.

Pero hasta hace unos años, las personas con discapacidad se han mantenido al margen de toda actividad laboral competitiva y, por extensión, de otros muchos otros ámbitos de la sociedad. Su falta de formación específica, la ausencia de expectativas laborales y el desconocimiento de otras realidades, impedían que estas personas se integraran plenamente en el mundo laboral.

Actualmente, las personas con discapacidad pueden acceder a programas específicos de formación profesional, cuentan con servicios de apoyo a los cuales pueden trasladar su ilusión y motivación por realizar una actividad laboral remunerada. Las personas con discapacidad se convierten en los principales protagonistas de su propia promoción laboral; por tanto, a ellos les corresponde realizar un importante esfuerzo y asumir con responsabilidad el reto que se les propone. Para ellos el trabajo adquiere un valor fundamental que manifiestan al hablar de la importancia de su puesto de trabajo, estos son algunos de sus testimonios:

“Es importante trabajar porque así nos realizamos como personas y profesionales. También porque tenemos sueldo al final de mes y es importante para nuestra autonomía”.

“El trabajo es importante porque estás activo. Por intentar hacer el trabajo bien hecho cada día. Para sacar el trabajo que te ha dicho tu jefe”.

“Porque hago como toda la gente. Además, me da la oportunidad de conocer gente nueva. Aprendo a saber lo que hago mal o bien y tengo dinero para mis cositas”.

“Me produce satisfacción el pensar que me he realizado en la vida”.

“Porque gano dinero para mis asuntos y me relaciono con otras personas y porque tengo derecho a trabajar aunque tenga síndrome de Down”.

“Es muy bueno trabajar para hacer cosas nuevas y eso es muy importante. Es importante para mi futuro y para ganar dinero”.

“Es importante trabajar para colaborar con los gastos de la casa y por eso me siento útil”.

“Porque me da vida y ganas de seguir adelante. Me da alegría y ha cambiado mi forma de ser y ahora soy más adulto”.

“El trabajo es muy importante para poder tener relaciones con los compañeros y aportar en el trabajo colaborando con los demás. Es importante para aportar en la familia y para sentirme muy satisfecha”.

Además, la experiencia está demostrando que las personas con discapacidad pueden mejorar significativamente su repertorio conductual siempre que reciban los apoyos necesarios y estén inmersos en un entorno enriquecedor, en el que deban poner en práctica las habilidades y capacidades que van adquiriendo.

De hecho, se observan cambios significativos tales como:

- Mejora significativa en el cuidado de la imagen exterior.
- Mejor autonomía personal.
- Mejora de la expresión oral.
- Percepción más realista de las posibilidades y limitaciones personales.
- Mayor habilidad para la resolución de los problemas de la vida cotidiana.
- Mejora significativa de las habilidades sociales.
- Mayor iniciativa para planificar actividades.
- En general, se observa un mayor grado de satisfacción personal y responsabilidad.

Y lo más importante es que ellos también son conscientes del cambio que se ha producido en sus vidas al incorporarse en un puesto de trabajo. Así se expresan:

“Trabajando he aprendido a ayudar y tener más paciencia”.

“Yo he aprendido a hablar con mucha gente y a corregir mis errores”.

“Tengo más autonomía, he aprendido mucho, me siento querida por mis compañeros, cuido más mi aspecto físico”.

“Ahora pienso antes de actuar, soy más responsable, más seria y madura”.

“He mejorado en respetar más a la gente y estar más atenta. En mi imagen personal, en saludar a todos y las fórmulas de cortesía para relacionarme con la gente”.

“Soy mejor en las relaciones sociales, ha mejorado mi autoestima, hago mejor las cosas y muchas veces soy flexible”.

“Me siento más adulto y responsable. Más autónomo y ahora sé muchas más cosas”.

“Soy más autónoma y he mejorado en las habilidades sociales y en confiar más en mi”.

“Soy más madura y puntual, responsable con mis tareas y funciones del trabajo. Soy más educada, honesta, humilde y tengo más inteligencia emocional”.

“Estoy más contenta, feliz, alegre y atenta y soy más madura”.

ACTIVIDAD 1. Reflexiona y Comenta con tus compañeros el siguiente vídeo.
<https://www.youtube.com/watch?v=1w-2YchOIDk>

Por otro lado, hoy en día, los Centros Especiales de empleo y los Centros Ocupacionales se han configurado como la opción laboral principal; y, sin lugar a dudas, han permitido dar un salto cualitativo en la concepción de las personas con discapacidad intelectual en su rol de trabajador. Sin embargo, tanto las actuales políticas sociales como la demanda de los profesionales, los familiares y las propias personas con discapacidad intelectual, obligan a potenciar estrategias diferentes, dirigidas a conseguir la integración en ambientes laborales más normalizados.

Dentro de este contexto sociopolítico estamos asistiendo en los últimos años a una demanda importante de movimientos asociativos encaminados a la promoción social y laboral de personas con discapacidad intelectual, siendo estos movimientos portavoces tanto de las inquietudes de las familias y de los profesionales como de las propias personas con discapacidad intelectual.

Los movimientos asociativos constituyen hoy en día el motor de cambio y la fuerza reivindicativa para proporcionar a las personas con discapacidad una mejor calidad de vida, una mayor autonomía y el lugar que les corresponde por derecho en nuestra sociedad.

Una de las grandes preocupaciones manifestadas por las familias con un miembro con discapacidad intelectual es cómo afrontar el futuro: qué hacer una vez finalizada la etapa escolar obligatoria, qué alternativas existen, qué va a ser de la persona con discapacidad intelectual cuando los padres sean mayores o hayan fallecido.

Las familias de personas con discapacidad intelectual que están siguiendo su itinerario educativo integrado, al finalizar la etapa escolar y con un sentido de coherencia, demandan alternativas que les permitan continuar en el entorno integrado.

La familia se convierte, de este modo, en uno de los factores más importantes en el proceso de promoción personal, social y laboral de la persona con discapacidad intelectual. Su tarea diaria consiste en promover cada vez mayores márgenes de libertad y autonomía, confiando en las capacidades y posibilidades de la persona con discapacidad.

Las personas con discapacidad intelectual que están trabajando manifiestan que sus familias se sienten orgullosas y muy contentas de que desempeñen un puesto de trabajo.

“A mi familia les parece bien que tenga obligaciones y están muy contentos”.

“Están muy contentos y alegres conmigo”.

“Mi familia está muy satisfecha de este trabajo, y además soy como ellos que trabajan, una ciudadana más”.

“Mi familia está muy contenta con el trabajo y me aconsejan que no tire la toalla y que haga mi trabajo lo mejor que pueda”.

“A mis padres les gusta mi trabajo porque dicen que ahora soy más responsable y están contentos de que su hija aprenda cosas”.

“Están muy contentos al ver que trabajo y llevo una vida como mis hermanos”.

“Están felices, contentos y orgullosos”.

Definitivamente, la incorporación social y laboral de personas con discapacidad intelectual es una necesidad sentida y expresada por las propias familias, profesionales del mundo de la educación y el propio colectivo. Además, se han podido observar cambios importantes en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que desarrollan una actividad laboral, testimonios que lo demuestran, son:

“Si, ha cambiado mi vida ya que he aprendido cosas. Salgo de mi casa y estoy con gente. Voy y vengo sola. Me siento más independiente, más como los demás. Hago cosas útiles y me siento más mayor. Estoy feliz y a gusto con mis compañeros. Ya soy mayor y adulta y puedo hacer cosas en serio”.

“Si, ha cambiado mi vida porque tengo más experiencia en el trabajo. Vas conociendo a los compañeros. Vas trabajando en distintos departamentos y se van conociendo nuevas cosas. Hay muchos que se están quedando sin empleo por la crisis y yo me siento muy afortunado por seguir teniendo trabajo”.

“Si, me relaciono más con las personas, me he impuesto un horario de trabajo y me he obligado a hacer bien las cosas”.

“Ahora me siento satisfecha, motivada, útil y muy contenta”.

“Si, ha cambiado radicalmente mi vida porque me siento a gusto y me gusta de verdad. Colaboro con mis compañeros de trabajo y me gusta mucho”.

“La experiencia de trabajar me ha hecho ser más responsable, seria y madura. Tengo que respetar los horarios. No puedo hacer tonterías y hay que pensar antes de actuar. Me siento bien porque estoy a gusto y porque me sirve para comunicarme más con los demás”.

“Si antes era más rebelde y ahora estoy más contenta con el trabajo, soy feliz”.

“El trabajo es lo más importante para mi vida. Siento que ayudo como otra gente y estoy alegre”.

“Me siento más responsable y autónomo. Me siento más feliz”.

“Ha cambiado en todo, antes no era nada importante. Me siento bien y que la gente me respeta, ahora soy alguien”.

“Desde que trabajo mi vida ha cambiado me siento más autónoma en el trabajo y en mi vida. He dado un giro de 80 grados y me siento muy contenta de haber encontrado un trabajo que es para mi capacidad. Estoy muy ilusionada y no lo cambiaría por nada del mundo. Me siento muy orgullosa de haberlo conseguido”.

“Desde que trabajo ha cambiado mi autonomía e independencia. Soy más madura y responsable. Estoy motivada y me siento persona satisfecha con lo que hago”.

“Si ha cambiado mi vida en que tengo más obligaciones que antes y me siento mejor. Me siento más hombre y tengo más responsabilidades”.

Sin embargo, y a pesar de todos los aspectos positivos anteriormente mencionados, las personas con discapacidad intelectual en general están, hoy por hoy, en situación de desigualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo, teniendo que superar aún ciertas barreras psicosociales: estereotipos, desconocimiento de su realidad, actitudes paternalistas, etc.

Por ello, consideramos de sumo interés e importancia la adopción de medidas que sitúen a las personas con discapacidad intelectual en condiciones de acceder al mercado de trabajo ordinario. En este sentido, consideramos importante el desarrollo de proyectos que, de manera integrada, realista y eficaz, proporcione recursos a las familias para reducir situaciones conflictivas, manejar la ansiedad y miedos, así como ayudar a crecer a la persona con discapacidad intelectual dentro y fuera del núcleo familiar.

Tales proyectos de empleo deben partir de ciertas premisas básicas:

1.- Partir de un concepto profundamente comprometido del proceso integrador, entendiendo por tal, no sólo la mera presencia física de la persona en el entorno ordinario, sino la participación activa de la persona con discapacidad intelectual, confiando en su responsabilidad y capacidad de autodirección.

2.- Potenciar la inteligencia social y práctica, entendiendo como tal la capacidad de mantenerse por sí misma como persona independiente en la realización de las actividades de la vida diaria, así como la capacidad para entender las expectativas sociales y la conducta de los demás, y así juzgar cómo comportarse en situaciones sociales.

3.- Incluir la perspectiva ecológica o sistémica, es decir, no sólo ir dirigido a la persona con discapacidad de manera aislada sino que tiene como objetivo intervenir directamente en los entornos en los que esta persona se desarrolla.

4.- Apostar por las capacidades y potencialidades del sujeto a través de sistemas metodológicos y didácticos, entrenamiento laboral, etc., que han demostrado ser eficaces en la intervención con sujetos con necesidades educativas y que favorece el desarrollo de aprendizajes, habilidades y destrezas que faciliten su integración social y laboral.

En resumen, los proyectos de empleo deben ser un modelo integrado de actuación. Por un lado, el modelo ha de ser capaz de dar respuesta a las demandas actuales de las familias, y por otro a las propias personas con discapacidad intelectual. Se pretende cubrir el vacío que existe entre el proceso de integración llevada a cabo desde los centros educativos y la integración socio-laboral, mediante el apoyo a las familias en su formación e intervención con sus hijos.

Por tanto existe un amplio consenso sobre los beneficios que supone la inserción laboral de las personas con discapacidad en la sociedad. El punto de partida de la mayor parte de estos argumentos destaca el hecho de que toda persona que trabaja, simplemente por el hecho de hacerlo, está aportando riqueza y progreso, siempre suma y nunca resta, independientemente de su condición. Un aspecto diferente es reconocer que en el proceso de transición previo a la inserción laboral de este colectivo se generan unos costes iniciales que el Estado debe asumir, costes que por otra parte también están presentes (aunque en una dimensión menor) en el caso de personas no discapacitadas. En ambos casos, sin embargo, el considerar un horizonte temporal más dilatado, hace que estos costes iniciales se conviertan en una inversión social cuyos beneficios revierten a toda la sociedad. En el caso particular de las personas con discapacidad, todos los esfuerzos de diferenciación tanto económicos como de recursos humanos realizados revierten necesariamente en logros tanto económicos como de progreso social, basados en la educación en la tolerancia, la sensibilidad y la igualdad.

NECESIDADES Y DIFICULTADES PARA LA INSERCIÓN LABORAL ASOCIADA AL COLECTIVO DE INTERVENCIÓN.

A pesar de los esfuerzos realizados y la creciente sensibilización sobre el derecho que tienen las personas con discapacidad de insertarse laboralmente en nuestro país, en la actualidad todavía subsisten algunas resistencias, problemas y necesidades que son imprescindibles de identificar cuando se quiere precisar el contenido de las recomendaciones de acciones y políticas de empleo. Un porcentaje amplio de la problemática en materia laboral es compartido por todo el colectivo de las personas con discapacidad, aunque existen ciertos obstáculos que, bien son específicos para ciertas discapacidades, o se manifiestan en ellas con especial incidencia. Destacan los siguientes problemas generales:

• **Las deficiencias y carencias de formación reglada y la falta de experiencia.** En los estudios de carácter cuantitativo realizados con objeto de estudiar la relación entre discapacidad y formación, se observa que las personas que han superado todos los ciclos formativos reglados tienen unos niveles de ocupación bastante similares a los de la población en general, mientras que aquéllas que carecen de formación tienen unos niveles de ocupación ínfimos. A ello se añade el escaso grado de especialización formativa, que en buena parte se debe al fuerte grado de dispersión, escasa conexión y brevedad de los cursos ofrecidos, favorecido todo ello por la ausencia de itinerarios formativos individualizados.

- El mal entendido **proteccionismo familiar** crea no sólo problemas de comportamiento personal, sino barreras psicológicas y físicas en la integración laboral y social de la persona con discapacidad, empezando por las dificultades de participación en los circuitos de formación normalizada. Se produce una falta de adquisición de ciertos hábitos de convivencia social y de comportamiento responsable que se presentan en algunos casos, y que constituye una condición esencial para lograr la inserción.

- **La precariedad y poca estabilidad del empleo** al que puede acceder la persona con discapacidad, así como las bajas remuneraciones, que en gran medida se relacionan con los bajos niveles de cualificación y especialización apuntados. Así, la mayor parte de las personas con discapacidad desempeñan tareas manuales y rutinarias, con muy bajo nivel de cualificación, siendo su presencia en puestos relevantes meramente testimonial.



Imagen del trabajo manual realizado por personas con discapacidad.

Todo ello determina que exista poco estímulo a buscar un empleo y que estas personas se parapeten detrás de las consideradas insuficientes ayudas, que constituyen las medidas de carácter pasivo, pero que en más de un 70% de los casos compensan económicamente al trabajo.

- **La ausencia de servicios específicos de carácter público** que ayuden a las personas con discapacidad a insertarse laboralmente, les permita promocionarse desde una bolsa de empleo y realicen las funciones de intermediación laboral. La orientación profesional exige un buen conocimiento de la oferta laboral y de las aptitudes reales de las personas que permita el seguimiento y la articulación de itinerarios laborales particularizados. En este sentido se detecta una evidente fragmentación o ruptura en el itinerario entre la formación reglada y la formación sociolaboral.

- **La ausencia de apoyos tutelados** como instrumento para la configuración de itinerarios personalizados. Estos apoyos son necesarios tanto en la etapa formativa como en la laboral, y dentro de ésta tanto en los

procesos de inserción laboral (apoyo para el empleo) como en la etapa posterior en la que el individuo ya se halla insertado en el mercado laboral (apoyo en el empleo).



• **Los prejuicios y barreras sociales** que siguen bastante arraigadas especialmente en el mundo rural, así como la discriminación de la persona y el rechazo social a causa de su discapacidad, lo que con frecuencia explica el sentimiento de baja autoestima y trae consigo la discriminación y exclusión social.

Imagen de apoyo tutelado.

• **La falta de información y sensibilización** sobre el fenómeno de la discapacidad es el origen de la pervivencia de muchos estereotipos que inciden negativamente en las posibilidades de inserción laboral de estas personas. La falta de información es muy notable en el caso del sector empresarial, especialmente en lo que se refiere a las posibilidades laborales de estas personas y a las nuevas medidas que protegen y motivan las contrataciones. A su vez, dentro del sector empresarial la mayor desinformación se produce entre las PYMES, responsables de la mayor parte del empleo de nuestro país, pero que no están obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, y no tienen acercamiento alguno con el mundo de la discapacidad.

• **La falta de información sobre recursos y apoyos** existentes para lograr una inserción efectiva y real. Es frecuente que los empresarios con interés en la contratación de personas con discapacidad tengan dificultades en encontrar el perfil de trabajador que estaba buscando, de lo que cabe deducir que las personas con discapacidad en ocasiones no conocen los cauces adecuados.

• **La inexistencia de un concepto generalizado de las adaptaciones** que se pueden realizar en los puestos de trabajo y que en algunos casos son más sencillas de lo que se piensa. Precisamente como consecuencia de la falta de información, se dan dos fenómenos paralelos: por una parte, existe una percepción a veces sesgada por parte de los empresarios de que la adaptación al puesto de trabajo implica una inversión económica y crea problemas técnicos y humanos a la empresa. Por otra, se detecta una escasez de ayudas técnicas para estas adaptaciones, derivadas de un desconocimiento generalizado de las tecnologías que ayudan a paliar y contrarrestar su discapacidad.

• **Ausencia de coordinación entre los distintos interlocutores institucionales (tanto públicos como privados)** relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad: el Estado, las Comunidades Autónomas, las asociaciones de discapacidad, los empresarios y los sindicatos. Ello genera vacíos/solapamientos de responsabilidades, haciendo imposible la generación de sinergias y efectos complementarios.

• En relación con lo anterior, **la ausencia de una voluntad decidida de incorporar a todos los agentes sociales en la búsqueda de iniciativas novedosas y de provecho para todos.** En este sentido se detecta un cierto alejamiento entre los empresarios y los colectivos con problemas de inserción, así como un acercamiento todavía tibio entre el mundo empresarial y el mundo de la discapacidad.

• **La falta de accesibilidad al puesto de trabajo**, incluyendo en este aspecto la falta de accesibilidad universal (en la vía pública, en edificios públicos, en los medios de transporte, etc.).

ACTIVIDAD 2. Identifica en la siguiente fábula, cuál es el factor que dificulta la integración laboral de la persona con discapacidad.

El Elefante Encadenado

En la función de un circo, me llamaba especialmente la atención el elefante, durante la función, la enorme bestia hacía gala de un peso, un tamaño y una fuerza descomunales...pero después de su actuación y hasta poco antes de volver al escenario, el elefante siempre permanecía atado a una pequeña estaca clavada en el suelo con una cadena que aprisionaba una de sus patas. Me parecía obvio pensar, que un animal capaz de arrancar un árbol de cuajo con su fuerza, podría liberarse con facilidad de la estaca y huir.

¿Qué lo sujetaba entonces?

¿Por qué no huye?

Alguien me contesto; el elefante no escapa porque desde muy pequeño ha estado atado a una estaca, estoy seguro de que en aquel momento, el elefantito empujo, tiró y sudó tratando de soltarse. Y, a pesar de sus esfuerzos, no lo consiguió, porque aquella estaca era demasiado dura para él.

Y así todos los días...hasta que un día el elefantito aceptó su impotencia y se resignó a su destino.

Ese elefante enorme y poderoso que vemos en el circo, no escapa porque cree que no puede.

• **El desfase en el uso y aprovechamientos de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC) por parte de este colectivo (la conocida brecha digital).** En la actualidad las NTIC no están facilitando la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mundo laboral ordinario, debido a que la escasa formación de estas personas y a la falta de recursos económicos, ya que las NTIC siguen siendo costosas. Además, el aprovechamiento de las NTIC a través del teletrabajo se ve lastrado por las dificultades que experimentan algunas de las personas afectadas a la hora de trabajar solos, la desmotivación, la carencia de apoyos técnicos y la falta de formación.

En la medida que el colectivo de la discapacidad es heterogéneo, también lo es la incidencia de su problemática. En algunos casos, los entrevistados admiten la existencia de una cierta graduación de esta problemática en función del grado de notoriedad y el mayor o menor grado de aceptación social de la discapacidad que determina las posibilidades reales de inserción, aunque en otros se admite que las dificultades son compartidas por todos. Desde esa primera visión, las personas con discapacidad sensorial, y por este orden las personas ciegas y las sordas leves/graves, son las que tienen más oportunidades de inserción, seguidas de las personas con discapacidad física (no gran discapacidad), para terminar con las personas con discapacidad intelectual y las que padecen enfermedad mental. De cualquier forma, los grandes discapacitados son siempre los que tienen más dificultades, tanto en entornos normalizados como en protegidos, lo que se explica, entre otros factores, por dos circunstancias: sus limitaciones físicas/psíquicas y una falta de graduación de los incentivos y las ayudas según la incidencia de la discapacidad.

A continuación se enumeran algunas resistencias que inciden de forma particular sobre los diferentes tipos de discapacidad:

Enfermedad mental:

- Fuerte estigma social y falta de confianza en las posibilidades de inserción.
- Deficiencias en la asistencia médica psiquiátrica. La nueva Ley de Sanidad no incluye la rehabilitación psicosocial como un servicio de rehabilitación funcional.
- Necesidad de personal de tutela o apoyo, convirtiéndose en este momento en la única vía para solucionar problemas relacionados con el cumplimiento de horarios, motivación, desplazamiento, convivencia con compañeros de trabajo, etc.

Discapacidad intelectual:

- Fuertes barreras sociales y culturales.
- Necesidad de personas que les apoyen o tutelen, como en el caso de enfermedad mental.

Deficiencia física/motora/neurológica:

- La existencia de barreras de accesibilidad en el entorno y el transporte para poder acceder al centro de trabajo.
- Baja autoestima y autovaloración, derivada en muchos casos con la estética y la importancia de cumplir con unos cánones estéticos, que condicionan el grado de aceptación social.
- En los casos severos, las necesidades de apoyo se cifran en disponer de una persona al menos 20 horas al día, lo cual se convierte en un condicionante serio.

Deficiencia visual:

- La existencia de barreras de accesibilidad en el entorno y en el transporte.

Deficiencia auditiva:

- La existencia de barreras de comunicación. Por ejemplo, la falta de intérpretes de lengua de signos en organismos y administraciones públicas que obstaculizan la autonomía de las personas afectadas para realizar gestiones burocráticas.

Personas con discapacidad sobrevenida:

- Ausencia de apoyos y orientación sobre la tramitación administrativa para empezar la nueva vida como persona con discapacidad, de mecanismos de rehabilitación social y de itinerarios vitales.
- Escaso incentivo para la realización de una rehabilitación para la inserción laboral, problema éste derivado de la alta cobertura económica que tienen los accidentes a través de los seguros.
- Ausencia de mecanismos objetivos y transparentes cuando se trata de valorar los grados de discapacidad y las coberturas de la rehabilitación. En este sentido, tanto la valoración de los grados de discapacidad como las coberturas dependen en gran medida del centro y las Comunidades Autónomas.

Mujeres con discapacidad: el análisis transversal apunta hacia una discriminación por género y por discapacidad:

- La baja autoestima y autovaloración, especialmente en las mujeres con discapacidad física, con relación a su aspecto personal.
- El elevado sobreproteccionismo familiar, que a menudo las relega al trabajo irregular en casa, especialmente en el medio rural, en tareas como la confección, empaquetado o envasado, o a asumir las tareas domésticas o el cuidado de algunos familiares.
- El condicionamiento que sufre la mujer a la hora de elegir sus posibilidades de trabajo, las cuales se encuentran muy sesgadas hacia actividades como la administración, la limpieza o el cuidado de las personas.

La detección de los principales problemas y necesidades de las personas con discapacidad en relación con las posibilidades de elección resulta clave para poder diseñar un mapa de recomendaciones y prioridades de actuación. También parece necesario contextualizar el fenómeno de la inserción laboral y la discapacidad mediante una aproximación a determinadas cuestiones, algunas de ellas tratadas de forma tangencial en el apartado anterior; tales aspectos son los siguientes:

• La actitud de los empresarios ante el fenómeno de la discapacidad.

Aunque con matices, se admite que, en general, la actitud del mundo empresarial está cambiando poco a poco, y va asumiendo, bien sea por convencimiento o por obligación, la necesidad de contratar a personas con discapacidad. Esa actitud más favorable ha venido impulsada por dos circunstancias principales: una mayor preocupación por la responsabilidad social corporativa en las grandes empresas, que además le reporta a la empresa buena imagen, y la puesta en marcha de campañas de información y sensibilización. Sin embargo, todavía hoy se detectan lagunas informativas en este sentido y los empresarios, que han quedado fuera sistemáticamente de la redacción de las medidas y acuerdos principales, son portadores en algunos casos de opiniones basadas en la concepción de la inserción laboral de una persona con discapacidad como una obra benéfica.

• La cuota de reserva del 2% en la empresa privada.

Existe una percepción bastante generalizada que la cuota de reserva del 2% no se está cumpliendo en realidad, a pesar de que es una de las más bajas de la UE. La causa del incumplimiento radica en la falta de una inspección exigente y de medidas sancionadoras adecuadas.

• La cuota de reserva en la Administración Pública.

Se detecta igualmente una falta de cumplimiento de la cuota de reserva en la Administraciones Públicas debido fundamentalmente a tres factores: las pruebas de selección no están adaptadas en todos los casos a las carencias específicas de estas personas, la Administración no se obliga a cumplir el porcentaje, sino que ofrece la cuota de reserva siempre y cuando se superen las pruebas en igualdad de condiciones con los demás candidatos, y los bajos niveles educativos de estos colectivos son un obstáculo a la hora de preparar un examen para opositar.

• Las posibilidades ofrecidas por el teletrabajo.

Sobre esta cuestión existen opiniones claramente contrapuestas y divergentes, abarcando concepciones del teletrabajo como una apuesta segura de futuro al escepticismo sobre sus posibilidades como vía de inserción laboral, incluyéndose también opiniones más moduladas basadas en su reconocimiento como una alternativa más que puede funcionar bajo determinadas condiciones. Los partidarios del teletrabajo como herramienta de inserción ven en ella una verdadera salida para algunos colectivos, particularmente aquéllos con dificultades motóricas o los afectados por discapacidades intelectuales o mentales, que no tendrían que estar sujetos a un horario de oficina. Su escasa difusión se explica fundamentalmente por la falta de cualificación técnica y recursos económicos de las personas con discapacidad, pero se rechaza el efecto de aislamiento social que puede producir esta alternativa laboral. En este sentido, se afirma que en la medida que el trabajo le permite retribuirse adecuadamente, ello le facilitará los medios adecuados para realizar actividades de tipo social.

Los menos partidarios de esta alternativa destacan las dificultades de las personas con discapacidad de asumir los retos planteados por el teletrabajo: los altos niveles de desmotivación de estas personas, que en muchos casos les exige una disciplina; la necesidad de un apoyo tutelado, en tercer lugar la falta de cualificación y en cuarto la carencia de apoyos técnicos. Según esta percepción, el teletrabajo no logra una inserción laboral normalizada y favorece el aislamiento social.

• El papel de los CEE y los enclaves.

En relación al papel de los CEE, existen dos visiones diferenciadas. Una primera visión asume que los CEE son antes que nada centros formativos, que deben proporcionar una formación laboral sobre la práctica y una formación integral de la persona para el mundo del trabajo. En consecuencia, su finalidad es la brindar una experiencia y una capacidad de trabajo para que el día de mañana la persona con discapacidad pueda dar el salto al empleo ordinario, por lo que no pueden considerarse como empresas productivas. Su valor productivo no está en los productos que hace o los servicios que ofrece, sino en las personas que los hacen, ello sin menoscabo de que su funcionamiento sea como el de una empresa cualquiera en términos de derechos, exigencias o sanciones.

La segunda visión apuesta por unos CEE orientados al desarrollo de un trabajo productivo y participando de forma regular en operaciones de mercado, ateniéndose a sus leyes, ofertando una calidad óptima a precios competitivos y asegurando un empleo remunerado. Ello no significa que se desdeñe su faceta de prestación de servicios de ajuste social y personal, sino que el énfasis se pone en lograr, dentro de los condicionantes que operan, unos ciertos estándares de competitividad y rentabilidad que los hagan viables. El debate que subyace a esta dialéctica radica en qué camino parece más adecuado para lograr la integración: un camino más gradual y protegido, centrado en los signos diferenciales de la discapacidad y que arranca de un acercamiento de la sociedad a ese mundo, y otro que arranca desde el mundo de la discapacidad hacia la sociedad, donde la integración se plantea desde la concepción del CEE bajo los mismos parámetros de una empresa normal, para evitar la creación de guetos.

En cuanto a los enclaves laborales, algunas opiniones admiten que es una vía adecuada de integración al entorno normalizado, que en la actualidad está funcionando a satisfacción del empresario y para beneficio y ventaja de los colectivos participantes, aunque todavía persisten problemas de definición de marcos normativos y funcionales. Además, constituyen la forma de inserción laboral que más se adapta a la nueva economía de servicios por lo que tiene un amplio recorrido futuro. Para las opiniones contrapuestas, los enclaves están sufriendo una cierta deformación en cuanto a su filosofía y objetivos iniciales en varias cuestiones: en algunas ocasiones no se está asumiendo ninguna responsabilidad e interés sobre los derechos de estos trabajadores en materias como los compromisos reales de la empresa, el régimen laboral o los sistemas de prevención de riesgos laborales, a lo que se añade en algunos casos que no se están permitiendo actividades de integración real con el personal de la plantilla y en el funcionamiento de la empresa.

• La garantía de ingresos y la compatibilidad de las ayudas con el salario.

Existe un cierto consenso sobre la necesidad de compatibilizar el salario, debidamente graduado, con las ayudas estatales, bajo el convencimiento de que ayudaría a desterrar en parte la desmotivación de estas personas a insertarse laboralmente dados los bajos salarios percibidos, entrando en juego entonces otras variables de tipo social, cultural, satisfacción personal, y no exclusivamente variables económicas. El relativo consenso alcanzado sobre esta cuestión no impide que existan opiniones muy críticas. De acuerdo con ellas, esa medida no estaría atajando la verdadera raíz del problema, que es la fuerte precariedad laboral y los bajos niveles de ingresos. De hecho, si las remuneraciones fuesen lo suficientemente altas, la persona con discapacidad se olvidaría de la pensión y se centraría en la conservación del empleo. Además, una medida como esta no beneficiaría a la mayoría de las personas con discapacidad, sino a aquellas que, pudiendo trabajar, no puedan comprometerse con la totalidad de los requisitos que marca la empresa a sus trabajadores.

EL PROCESO DE INSERCIÓN. ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La inserción laboral de personas con discapacidad consiste en un proceso individual de intermediación, que se constituyen paso a paso a través de las decisiones que toma la persona que lo protagoniza, contando con el soporte de los recursos de su entorno y aquellos especialmente diseñados para su desarrollo.

Los profesionales de la inserción e intermediación laboral constituirán un soporte fundamental sobre el cual se apoyará la intervención. Para ello será vital identificar los factores que tienen incidencia en un proceso de inserción y conocer las herramientas, metodologías y competencias más adecuadas para ofrecer el soporte de la forma más conveniente en cada caso.