

POLÍTICAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN NAVARRA

María Jesús VICENTE

Instituto Navarro de Bienestar Social

Introducción

La atención a la discapacidad desde la perspectiva de Servicios Sociales se aborda como un programa específico sectorial con un principio inspirador: conseguir la no discriminación de las personas con discapacidad, el fomento de su independencia, la autosuficiencia económica, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.

Y nuestro gran objetivo: alcanzar las mayores cotas de integración social a través, fundamentalmente, de la formación y el empleo.

El trabajo o la ocupación es un derecho básico que contribuye a promover la igualdad, la participación y la inclusión social.

Además, la actividad laboral y ocupacional contribuye a lograr una autonomía personal, independencia, desarrollar relaciones sociales y, en definitiva, participar en la vida de la colectividad.

La importancia que tenga el trabajo para la persona dependerá de la función que cumple para ella y su entorno socio familiar, así como el significado y la aportación que éste tenga para la mejora de su calidad de vida.

No es el empleo el que debe dar dimensión social a las personas sino que, desde la dimensión social que tienen las personas, resulta imprescindible disponer de empleo y ocupación.

El proceso de inserción laboral no tiene sentido si no está vinculado a la experiencia vital, ya que no puede desarrollarse con éxito si no está basado en el desarrollo personal y por lo tanto a un modelo de integración social antes que integración laboral.

La Directiva Europea 2000/78/CE señala que: “La no discriminación en materia de empleo y ocupación en relación a las personas con discapacidad exi-

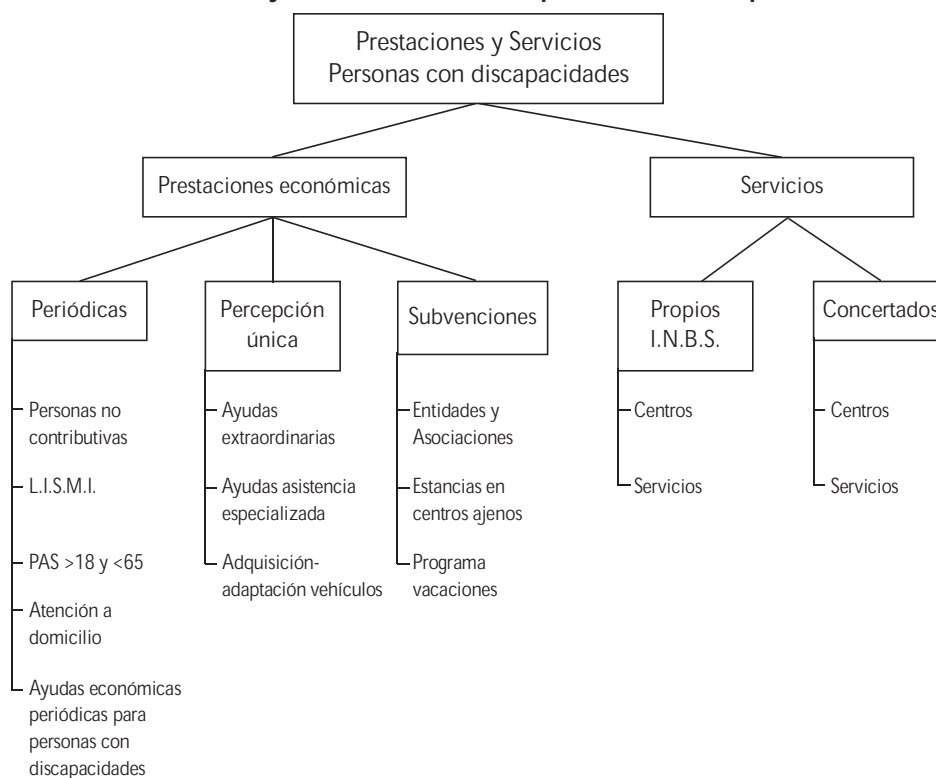
ge que se realicen ajustes razonables en el mercado laboral; las empresas tomarán las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo o progresar en el mismo”.

Por último, es necesario “personalizar las políticas de empleo” buscando un carácter individualizado de las intervenciones para mejorar la empleabilidad y la inserción socio-laboral a través de la elaboración de itinerarios personales de empleo.

1. Atención a la discapacidad en Navarra en el ámbito de los servicios sociales

Las prestaciones y servicios en el área de personas con discapacidad son gestionadas en el Instituto Navarro de Bienestar Social por la Sección de Personas con Discapacidades y, en algunos casos, por la Sección de Incorporación Social.

Prestaciones y servicios en el área de personas con discapacidad



Centros y servicios propios

<i>Centro</i>	<i>Régimen atención</i>	<i>Plazas concert.</i>	<i>Personas usuarias</i>
San José (Pamplona)	Residencial	80	Deficientes mentales con afectación severa/profunda
Lur Gorri (Barañain)	Residencial	11	Deficientes mentales con afectación ligera/media
Total	2	91	

Centros y servicios ajenos

<i>Entidad</i>	<i>Centro</i>	<i>Régimen atención</i>	<i>Plazas</i>	<i>Usuarios</i>
AGEDNA	Valle Roncal (Pamplona)	Residencial Centro de Día	120 10	Deficientes mentales afec. severa/profunda
	La Atalaya (Tudela)	Residencial Centro de día	26 16	Deficientes mentales afec. severa/profunda
	Santa María (Burlada)	Residencial Centro de día	29 10	Deficientes mentales afec. severa/profunda
SERVIRECORD	Mendebaldea (Pamplona)	Piso funcional	14	Deficientes mentales afec. ligera/media
	Monjardín (Pamplona)	Centro de día	30	Deficientes mentales afec. severa/profunda
	Vencerol (Tudela)	Piso funcional	18	Deficientes mentales afec. ligera/media
	Oncineda (Estella)	Residencial Centro de día	61 5	Deficientes mentales afec. severa/profunda
	Las Trochas (Estella)	Piso funcional	12	Deficientes mentales afec. ligera/media
ASPACE Asociación	Ramón y Cajal (Cizur)	Residencial + C. día Centro de día	34 66	Parálisis cerebral y enfermedades afines
	Uxane (Bera)	Centro ocupacional	16	Parálisis cerebral y enfermedades afines
ASPACE Fundación	Infanta Elena (Pamplona)	Residencial Centro de Día	70 12	Gran discapacidad física
Clínica Padre Menni	Pamplona	Residencial	12	Enfermedad mental
		Piso funcional	4	Enfermedad mental
Hospital Benito Menni	Elizondo	Residencial	30	Enfermedad mental
Total			595	

2. Competencias del Departamento de Bienestar Social en materia de actividad laboral

Están recogidos en el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que regula los Centros Ocupacionales para Minusválidos.

2.1. *La orientación ocupacional*

La valoración comprende cuatro apartados:

1. Aptitudes físicas.
2. Aptitudes cognitivas.
3. Aptitudes psicomotoras.
4. Aptitudes psicolaborales.

Para la elección de los factores que componen cada grupo se tienen en cuenta dos cuestiones esenciales:

- El objeto fundamental de la valoración es determinar la idoneidad ocupacional-laboral de un individuo.
- Se da la circunstancia de que la gran mayoría de las personas a valorar tienen diagnosticada como discapacidad principal una deficiencia intelectual.

La ponderación dada a cada uno de los cuatro grupos y sus correspondientes factores, viene marcada tanto por las características de las personas a valorar como por las posibles actividades ocupacionales a realizar.

Aptitudes físicas	5%
Aptitudes cognitivas	15%
Aptitudes psicomotoras	40%
Aptitudes psicolaborales	40%

Los factores están subdivididos en cinco grados. Según la definición de cada grado y a la vista de los datos extraídos en cada caso, se irán puntuando todos y cada uno de los factores. La media ponderada obtenida nos ofrecerá los siguientes resultados:

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1. Unidad Ocupacional Especial | 20-39 |
| 2. Centro Ocupacional | 40-59 |
| 3. Centro Especial de Empleo | 60-79 |
| 4. Empleo con apoyo-Empleo ordinario | 80-99 |

Todo esto quedará plasmado en un perfil gráfico individual con la correspondiente orientación del caso.

2.2. *Actividad ocupacional laboral*

En Navarra además tenemos un modelo en el que los CEE, CO y U.O.E. comparten instalaciones, actividades y plantilla.

a) Centro Ocupacional

Su gestión es competencia del Instituto Navarro de Bienestar Social. Proporciona servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a personas minusválidas mayores de 18 años que no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo.

El objetivo del centro ocupacional es:

- La integración socio laboral.
- El aumento de la autonomía mediante:
 - Programas de rehabilitación funcional.
 - Ajuste personal y social.

b) Centro Especial de Empleo

Su gestión es competencia del Departamento de Trabajo:

- A él acuden trabajadores minusválidos con disminución de trabajo en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
- El trabajo debe ser productivo, remunerado para favorecer su adaptación personal y social y facilitar su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

c) Unidad Ocupacional Especial

Es un centro destinado a ofrecer un servicio educativo ocupacional, en principio sin finalidad productiva, con contenido de terapia ocupacional.

Los usuarios son personas con minusvalía severa o profunda o bien personas que presentan deficiencia idónea para CEE y CO, con problemas de comportamiento añadidos.

Las actividades van dirigidas a favorecer la autonomía personal, las habilidades sociales, potenciar las áreas de conocimiento y el mantenimiento de habilidades cognitivas.

3. El modelo de inserción laboral actual en Navarra

3.1. *Análisis de la situación actual*

- La población que acude a los centros ha cambiado porque tiene:
 - Mayor nivel de deterioro.
 - Envejecimiento.
- El recurso ha crecido de manera heterogénea porque:
 - No todos los C.O. tienen un mismo modelo y un mismo perfil de usuario.
 - Se ha convertido en un recurso finalista.
 - Falta de motivación por la rutina, el deterioro de usuarios, etc. (inmovilismo, frustración).
 - Falta de evaluación de actividades, programas repetitivos, actividades idénticas.
- Los centros están más aislados:
 - No participan de las actividades comunitarias.
- El deseo de las familias de la permanencia en el centro como medida de seguridad, impide la promoción individual.

3.2. *Propuestas de mejora*

Los objetivos que deben orientar un nuevo modelo son:

- La integración socio laboral.
- Aumento de la autonomía personal e independencia económica.
- Mejora de la calidad de vida y bienestar de la persona.

Un nuevo modelo debería tener las siguientes características:

- Que no suponga ruptura de la fase escolar (continuo de cuidados).
- Que sea flexible.
- Que la oferta sea diversificada.
- Que sea interdisciplinar.
- Que sea personalizado.
- Que esté orientado hacia el empleo normalizado (promoción, no estancamiento).
- Que incorpore criterios de gestión de calidad.

Nuestra propuesta en Navarra se basa en diseñar modelos de integración conjuntos, Educación /Bienestar Social/Trabajo, que contemplen desde el inicio una formación específica orientada a una actividad laboral completa:

- Que aborde las distintas fases desde la educación al empleo ordinario
- Que incluyan un diseño único y conjunto desde:
 - La formación.
 - El periodo de prácticas de aprendizaje.
 - El seguimiento de la actividad laboral.

En definitiva, un modelo que responda a la integración y a la continuidad de servicios.

3.3. *Proyecto Aula Educativa Formativa para el empleo con apoyo*

a) Definición

Es un centro de atención y formación de personas con discapacidad psíquica de entre 21 y 23 años dependiente del Instituto Navarro de Bienestar Social, basado en programas de contenido socio-profesional, preferentemente del sector de servicios.

Este proceso de formación e integración laboral pasa por tres etapas fundamentales:

- Formación continua en el marco de una escuela taller.
- Formación en un marco de producción real y normalizado a través del cual la persona entra en contacto con terminologías y sistemas de organización de trabajo, difícilmente alcanzable o reproducible en un centro educativo u ocupacional.
- Contratación laboral en empleo ordinario con los mismos derechos y obligaciones del resto de los trabajadores.

b) Usuarios

Personas con retraso mental, con necesidades de apoyo intermitente y/o limitado en dos o más áreas de habilidades adaptativas a partir de 19/20 años que hayan cursado P.I.P.E. y a las que se les oriente para acceder al empleo ordinario en cualquiera de sus modalidades laborales: individual, enclaves o brigadas móviles.

c) Servicios prestados

- Actividades programadas con carácter individual con indicación de objetivos, métodos y técnicas a emplear, y seguimiento de la evaluación.
- Formación y adiestramiento prelaboral.
- Información, sensibilización y formación del entorno laboral.

d) Duración

2 años.

Primer año: teórico práctico en el centro. Es un fase formativa preparatoria (se continuará la formación iniciada en PIPES) antes de pasar a la empresa, facilitando el aprendizaje significativo no solo de las habilidades y destrezas requeridas para llevar a cabo una tarea, sino también de los hábitos laborales y otras actividades polivalentes, como pueden ser las habilidades sociales necesarias para mantener las relaciones interpersonales tan importantes en el ejercicio de las tareas laborales y en las actividades de la vida diaria.

Segundo año: prácticas tuteladas en distintos centros de trabajo. Con tal motivo habrá que contar con compromisos firmes de las distintas administraciones o empresas para poder llevar a cabo dichas prácticas.

e) Personal

- Monitores que constituyen el personal de atención directa.
- Especialistas en cada una de las áreas de conocimiento básico con titulación de F.P .II.
- Mediador profesional: hará compatible las características individuales de cada usuario con las exigencias del mundo laboral y facilitará la integración del trabajador en la empresa, favoreciendo las situaciones de normalidad, haciendo que la persona con discapacidad entre a formar parte de un ambiente de trabajo normalizado, adquiriendo un rol social. Hará un seguimiento de la integración laboral de la persona con discapacidad.
- La dirección, supervisión y seguimiento estará a cargo de la entidad de que depende, que dispone de profesionales de psicopedagogía y trabajo social. Estos profesionales disponen de sala, taller con material y utillaje adecuado para las especialidades que se imparten.
- La proporción mínima de personal será de 0'30 por usuario.

f) Objetivo general

- Mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas intelectualmente.
- Ofrecer la formación y herramientas necesarias para facilitar el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad psíquica con plenas garantías de integración.
- Dar respuesta a las necesidades laborales y educativas de los jóvenes con discapacidad intelectual una vez finalizada su etapa escolar.

g) Objetivos específicos

- Consecución de empleo normalizado y remunerado en la empresa ordinaria, utilizando para ello un mediador que hará las funciones de preparador laboral (empleo con apoyo).
- Conseguir un ajuste de horarios para la persona discapacitada intelectualmente y dejarle tiempo para que tenga acceso a programas de formación continua que contribuyan a su enriquecimiento personal y a mejorar su autoestima.
- Posibilitar mayor formación a las personas con discapacidad intelectual de cara a favorecer su incorporación en el mundo laboral.
- Mejorar su proceso madurativo en las distintas áreas de la vida para lograr una integración social y laboral plena.
- Posibilitar una madurez que les permita la asunción de responsabilidades laborales propias de una persona en edad adulta.

h) Actividades a desarrollar

Las actividades a desarrollar estarán en relación directa con tres tipos de programas:

- Programa de formación laboral: el objetivo será dotar a la persona discapacitada de actitudes, hábitos, destrezas y capacidades que faciliten su integración en puestos de trabajo en el régimen más normalizado posible.
- Programa de formación continua: para que los jóvenes sigan formándose y preparándose para su participación activa en el mundo socio-cultural (habilidades de la vida diaria).
- Programa de integración laboral: para la realización de las habilidades laborales aprendidas en el programa de formación laboral en un trabajo real en la empresa ordinaria.

Se trabajarán habilidades polivalentes estrechamente relacionadas con la actividad laboral, que son:

- Obligatoriedad de la asistencia al trabajo.
- Puntualidad en el mismo.
- Aceptación de la superación en el mismo.

i) Escuela Taller de aprendices

- Mantenimiento.
- Carpintería.
- Limpieza.
- Jardinería y viveros.
- Cocinas.
- Conserjería.

j) Metodología

Se sigue la metodología de la mediación que hace hincapié en el apoyo natural, que consiste en que las orientaciones, advertencias y consejos se den no sólo a la persona con discapacidad sino también a los jefes inmediatos y a los compañeros de trabajo, que son las personas que pueden ayudar a la persona discapacitada en su formación en un trabajo concreto.

El mediador estudiará el puesto de trabajo analizando las condiciones y ayudas técnicas que pueden influir de manera significativa en el rendimiento del trabajador, estudiando las relaciones que establece la persona discapacitada con sus compañeros, previniendo los posibles problemas así como sus soluciones y dándole herramientas al trabajador discapacitado para solucionar sus problemas.

4. Políticas generales del Estado en materia de integración socio laboral: II Plan de Empleo

4.1. *Líneas de actuación a nivel estatal, II Plan de Empleo, CERMI-MTAS (2003-2004)*

- Intermediación laboral.
- Formación e inserción laboral.
- Contratación e inserción laboral.
- Promoción de la iniciativa empresarial.
- Adecuación del entorno social y laboral.
- Lucha contra la discriminación.
- Comisión de seguimiento.

4.2. *Otras actuaciones estatales*

- Propuesta modificación LISMI (Ley de igualdad de oportunidades).
- Ley de Dependencia.
- Ley de Patrimonio Especialmente Protegido.

5. Conclusiones

El año europeo de las personas con discapacidad es para el empleo una gran oportunidad para trabajar políticas de no discriminación, de autonomía personal, de autosuficiencia económica y, en definitiva, para insistir en la línea de la integración social de las personas con discapacidades.

En Navarra contamos ya con importantes iniciativas en relación a nuevos modelos de formación-empleo con un nivel de coordinación interdepartamental excelente además de con el apoyo de importantes entidades de iniciativa social.

La reconversión de los distintos dispositivos de actividad laboral ocupacional desde los de mayor nivel de protección (U.O.E.) al empleo ordinario es una tarea que debemos iniciar ya, dedicando el tiempo necesario a la reflexión, el análisis y la elaboración de nuevas propuestas y con la participación activa de los usuarios, las familias y las entidades del sector.

Bibliografía

- GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES (2002): *De los Centros Ocupacionales y los Centros de Apoyo a la integración*.
- GUERRERO, C. (2002): *Formación ocupacional de las Personas con Discapacidad Psíquica*. Barcelona, Ariel Educación.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. CONSEJO DE EUROPA (1997): *Del Empleo Protegido al Empleo Ordinario*. Madrid.
- Revista Cermi.es*.