

Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad

FRANCISCO DE BORJA JORDÁN DE URRÍES*

MIGUEL ÁNGEL VERDUGO*

1. EL PROBLEMA DE LA INACTIVIDAD

La inactividad es un problema endémico en la población de personas con discapacidad en todo el mundo. Estudios e investigaciones a nivel mundial corroboran los altos índices de inactividad que muestra el colectivo de personas con discapacidad y sus negativas consecuencias en la calidad de vida de estas personas y en la sociedad en su conjunto. España participa de este problema de manera acusada (Casado, 2004; EMAIKER, 2006; INE, 2013).

Actuar sobre la inactividad de las personas con discapacidad constituye un elemento clave para construir una sociedad más igualitaria que facilite el acceso a una vida digna para este colectivo de personas que, no sólo tiene que enfrentarse al inevitable y difícil reto de afrontar su deficiencia, sino que, por si fuera poco, también ha tenido y tiene que vencer

múltiples barreras que históricamente ha interpuesto la sociedad, siendo ésta quien no ha sabido asumir su limitación y por tanto le ha impedido ver sus capacidades, dificultando su acceso a uno los derechos fundamentales de toda persona, el derecho a un trabajo digno.

El *Informe de Resultados del Empleo de las Personas con Discapacidad 2011*, publicado por el Ministerio de Trabajo en Marzo de 2013, señala textualmente que «en términos globales, y desde el punto de vista laboral, el aspecto más significativo para el colectivo de las personas con discapacidad legalmente reconocida es su baja participación en el mercado de trabajo y no tanto su nivel de desempleo» (INE, 2013 p. 16). Este informe sitúa la tasa de actividad de las personas con discapacidad en torno a un preocupante 36,6%, frente a un 76,4% en la población sin discapacidad, sin mucha variación en 2009, 2010 y 2011. Datos similares aparecen en el informe *2013 Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal, Datos 2012*, publicado desde el Observatorio de las Ocupaciones (Observatorio de las Ocupaciones, 2013).

Este problema afecta por igual a hombres y mujeres con discapacidad con una diferen-

* Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, INICO. Facultad de Psicología. Universidad de Salamanca. bjordan@usal.es.

cia de apenas 6,6 puntos a la baja que agrava la situación en las mujeres, que muestran una tasa actividad del 33%, frente al 39,6% de los hombres. (INE, 2013). También el aumento de la edad aparece asociado al descenso de la actividad. Sin embargo, un dato de interés nos indica que la actividad aumenta en la medida en que aumenta el nivel formativo de las personas con discapacidad, que llega al 57,1% en aquellos que alcanzan estudios superiores (INE, 2013).

Podemos ubicar las posibles causas de la inactividad en diferentes aspectos. En el trabajo «Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo», que utiliza datos de la «Encuesta de relación respecto a la realidad laboral de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco» (EMAIKER, 2006), así como en el estudio del Colectivo IOE «La inserción laboral de las personas con discapacidades» (Pereda, Prada y Actis, 2003), podemos encontrar algunas. Así pues, las causas principales de la inactividad se establecen en la imposibilidad de trabajar, la falta de capacidad y el desánimo, y en menor medida la ausencia de necesidad, el realizar acciones formativas, y las razones familiares o personales.

En cualquier caso, la profundidad del problema y la variedad de sus causas, hacen necesario plantear un enfoque amplio, multifactorial e integral para afrontar de manera efectiva las posibles soluciones. El apartado siguiente desgrana una propuesta en este sentido, fruto de la reflexión, que puede orientar líneas de desarrollo.

2. ELEMENTOS CLAVE EN LA LUCHA PREVENTIVA CONTRA LA INACTIVIDAD

2.1. La formación desde la escuela y los procesos de transición

Probablemente, la más poderosa herramienta para luchar preventivamente contra

la inactividad de las personas con discapacidad sea la formación y la adecuada planificación de su tránsito desde la escuela a la vida adulta y al empleo. Tres son los elementos esenciales que han de configurar cualquier proceso de transición desde la escuela a la edad adulta, tal y como indica Paul Wehman (2002). Se necesita por un lado *Programas educativos adecuados* con aprendizajes significativos y útiles. Además, deberemos tener un *Plan de Transición Individualizado* escrito que contenga los componentes principales que nos llevan a la vida adulta. Finalmente, han de aparecer *variedad de opciones formativas, de empleo y de vida en la comunidad* que posibiliten a los estudiantes y sus familias la mejor elección. Cada uno de estos elementos recoge aspectos relevantes a tener en cuenta y que concreta el propio Wehman (2002), o que podemos encontrar en aportaciones como la que realizan Verdugo y Jenaro (1995).

2.1.1. Áreas fundamentales donde actuar

El proceso de transición y el plan que desarrollamos deben conducirnos a la obtención de resultados en diferentes áreas de actuación (Jordán de Urríes y Verdugo, 2013b; Verdugo y Jenaro, 1995; Wehman, 2002; Wehman, Datlow y Schall, 2009). Podemos considerar como áreas principales las que exponemos a continuación:

- **Empleo:** Aunque muchos de los jóvenes que están en educación secundaria deberían tener el empleo como una de las metas de su proceso educativo, en muchos casos esto no aparece nada más que como un breve paso hacia alternativas de enseñanza posteriores o la universidad. Existen evidencias (Carter, Austin y Trainor 2011; Wehman et. al. 2013) de que cuando los jóvenes desarrollan algún tipo de trabajo antes de terminar en la escuela, las oportunidades de disfrutar de un empleo perma-

nente al terminar sus estudios se incrementan de manera significativa. Los alumnos con y sin discapacidad necesitan conocer lo que implica trabajar, la relación entre responsabilidad, retribución, reglas y normas, y como su trabajo afecta a la comunidad en que lo desarrollan.

- **Formación laboral:** El abanico de posibilidades es muy amplio, por lo que será adecuado amoldarlo a los intereses profesionales del estudiante. En algunos casos, y para determinados estudiantes, este tipo de formación habrá de ser de carácter más general, como habilidades sociales, u otras opciones. Pueden incluirse experiencias directas en empleos de la comunidad que no impliquen retribución, lo cual parece ser especialmente útil con jóvenes entre 14 y 16 años. Será también necesario el entrenamiento individualizado de habilidades, para realizar adecuadamente las tareas encomendadas, el cual se basa principalmente en la psicología conductual.
- **Educación postsecundaria media y superior:** algunos estudiantes podrán plantearse la continuación de sus estudios para recibir formación de grado medio o superior en diferentes opciones o en la universidad. Esto debe contemplarse, si surge, dentro del plan de transición. Para ello debemos tener claras las capacidades y necesidades de apoyo del estudiante, y cotejarlas con las características de las instituciones en las cuales se plantea continuar la formación para realizar la mejor elección.
- **Suficiencia económica:** la suficiencia económica es una meta común a todo el que llega a la edad adulta. En el caso de las personas con discapacidad engloba aun más aspectos que en los demás. El primer elemento crucial es el manejo del dinero. Desde edades tempranas se debe comenzar a trabajar esta habilidad dentro del plan de transición, que progresivamente se va combinando con la planificación económica. No debemos olvidar, respecto a las personas con discapacidad, aspectos relacionados con los derechos, como la percepción de pensiones y su posible compatibilidad con un sueldo.
- **Vida independiente:** el área de vida independiente es fundamental para familia y educadores. En esta área se trabajan cuestiones como vida autónoma en el hogar, apoyo residencial, habilidades domésticas, etc., todo ello ligado a la estabilidad y satisfacción en el hogar. La vida independiente puede convertirse en la meta más importante para algunos estudiantes.
- **Transporte y movilidad:** contempla un conjunto de opciones diversas que pueden ir desde la elección de una silla de ruedas adecuada a la elección de un vehículo adaptado. Puede incluir también la utilización del transporte público, la obtención del carnet de conducir, la ubicación en la comunidad utilizando planos o mapas, o la petición de ayuda en caso necesario.
- **Relaciones sociales:** normalmente, quien tiene sentimientos positivos hacia sí mismo se siente bien con lo que y con quien le rodea, esto suele suponer más esfuerzo y mejores resultados en lo que se hace, que a su vez generan, en un círculo positivo, buenos sentimientos sobre uno mismo. Pero para quien arrastra una historia de fracasos, se acumulan sentimientos de incompetencia y negatividad respecto al mundo que les rodea. Algunas personas con discapacidad tienen baja autoestima, que puede ser consecuencia (y causa) de fallos continuos y de posible salida del sistema educativo y laboral.

- **Ocio y tiempo libre:** para seleccionar objetivos relacionados con el ocio en nuestro plan individualizado de transición, debemos de preguntarnos cuales son los intereses del alumno, si estos son consistentes con sus capacidades físicas e intelectuales, y cuáles son las oportunidades en el hogar y la comunidad para desarrollar posibles actividades. El ocio es entretenido, no un trabajo, y es además reforzante.
- **Salud y seguridad:** la salud y la seguridad pueden englobar un conjunto variado de metas a trabajar dentro del plan individualizado de transición. Las personas con discapacidad que padecen enfermedades crónicas pueden tener importantes limitaciones, como la necesidad de tomar medicaciones diarias o de utilizar aparatos o procedimientos de cuidado o higiene específicos; también pueden ser propensas por su discapacidad a sufrir posibles accidentes o heridas, y determinados tipos de trabajos o esfuerzos pueden ser contraproducentes para su salud, etc.
- **Autorrepresentación o autogestión:** la única manera de romper la dependencia y pasividad de las personas con discapacidad es desde la escuela. Por ello, debe ser parte de los objetivos de un plan de transición. Será importante trabajar la formación respecto a valores y derechos y desarrollar experiencias figuradas o reales.

2.1.2. Pautas para desarrollar el Plan de Transición Individualizado (PTI)

En este apartado vamos a tratar de manera concisa y esquemática de determinar las pautas para el desarrollo del Plan de Transición Individualizado (PTI) (Jordán de Urríes y Verdugo, 2013b).

1. Como base de partida, el PTI debe estar relacionado e integrado con las Adapta-

ciones Curriculares escolares y con un Currículum Funcional, y debe consignarse por escrito.

2. Debe realizarse un Listado de Servicios en la Comunidad que puedan ser de utilidad para el desarrollo del PTI, con el objeto de disponer de una breve descripción de para qué nos serán útiles y en qué momento van a utilizarse.
3. A continuación se han de establecer las metas en cada una de las diez áreas que hemos mencionado en el apartado anterior.
4. Las personas implicadas en el PTI, además del propio alumno, pueden variar, pero habitualmente tiene responsabilidades el profesor de apoyo, el profesional de inserción en la comunidad y los padres.
5. El PTI estará completado cuando el alumno y todos los miembros del equipo estén de acuerdo en que la visión de «dónde desea estar la persona dentro de unos 5 a 7 años», que entre todos han desarrollado, está adecuadamente planificada para llevarse cabo. Debe tener una temporalización y una asignación clara de responsabilidades. Los pasos deben ser graduales y claros y tener pautas para evaluar su consecución.
6. Es importante no olvidar que: a) debemos desarrollar un PTI con alumnos en torno a los 16 años o incluso a los 14, focalizándonos en quienes tienen más riesgo de abandonar la escuela; b) debemos implicar a todo el personal educativo que sea necesario; c) el alumno debe estar implicado; d) debemos asegurarnos de que cada meta responde a un resultado deseado de participación en la comunidad, y que es además medible; e) debemos disponer de una lista de servicios disponibles en la comunidad y su orden de implicación en el proceso

que debemos seguir; f) cada meta tiene asignado un responsable de supervisar-la; y g) conseguir una implicación progresiva de las organizaciones proveedoras de servicios para adultos con discapacidad conforme nos acercamos al final de la etapa escolar, que es quizás uno de los principales desafíos pendientes.

2.2. Trabajar desde un modelo centrado en la persona y promoviendo la autodeterminación

Cualquier acción que desarrollemos para y con personas con discapacidad debe partir de posicionar a la propia persona en el centro de todo proceso, articulando el mismo en función de sus intereses, expectativas, capacidades y deseos, y favoreciendo el avance de la persona en la gestión de su propia vida, en la toma de decisiones y en la defensa de sus derechos. Para una lucha efectiva contra el problema de la inactividad, y desde la necesidad en último término de dar respuestas personales e individualizadas, se hace imprescindible trabajar desde un modelo de Planificación Centrada en el Persona y desde la promoción de la Autodeterminación.

La *Planificación Centrada en la Persona (PCP)* es una herramienta clave para el trabajo con personas con discapacidad, para favorecer la normalización en el desarrollo de su vida adulta, en su acceso al empleo y por consiguiente, en la prevención de su inactividad. Podemos definir la PCP como un proceso para entender cómo quiere vivir la persona y describir todo lo que se necesita hacer para que esa persona se encamine hacia esa vida que desea (Smull y Burke-Harrison, 1992). La PCP tiene su origen en un conjunto de prácticas o enfoques que surgen entre los años 70 y 90 del pasado siglo (O'Brien y O'Brien, 2002), que se enraízan en los valores metas y resultados que son importantes para

la persona, teniendo además en cuenta otros factores críticos que impactan en la vida de la persona como son su familia, las organizaciones, su discapacidad, cuestiones de financiación, y la propia comunidad en que vive la persona. En general este procedimiento (Kincaid y Fox, 2002) se sirve de: a) gráficos, dibujos y técnicas que ayudan a la persona a describir el tipo de vida que desea, y b) un equipo comprometido de familiares, amigos, miembros de la comunidad y profesionales que identifican apoyos que permitirán a la persona desarrollar esa vida deseada. Por todo ello, la PCP ha de ser la herramienta clave a desarrollar durante todo el proceso de transición, con el diseño y desarrollo del plan individualizado de transición.

La vida plena en la comunidad, el deseado empleo y la consiguiente superación de la inactividad, se potencian cuando promovemos para la persona con discapacidad la *Autodeterminación*, que es el proceso por el que la persona actúa como el principal agente causal de su vida y hace elecciones y toma decisiones sobre su propia calidad de vida, sin influencias o interferencias externas innecesarias (Wehmeyer, 1996; Wehmeyer, Verdugo y Vicente, 2013). Y por tanto, en todo proceso de transición a la vida adulta, esperamos que la persona vaya adquiriendo progresivamente mayores cotas de autodeterminación, y que gobierne su destino como cualquier adulto. La conducta autodeterminada se caracteriza por congregarse los siguientes elementos: a) conducta autónoma, b) autorregulación (automonitorización, autoevaluación y autorrefuerzo), c) capacitación o empoderamiento psicológicos (control percibido y autoeficacia) y d) Autoconocimiento. Por todo ello, es esencial proporcionar oportunidades adecuadas para hacer elecciones y experimentar control sobre las decisiones vitales, y proporcionar las ayudas o apoyos necesarios para resolver los obstáculos que puedan surgir en este proceso, asociados a la discapacidad o a otros factores.

2.3. El desarrollo de habilidades sociales, laborales

La carencia de habilidades sociales y laborales es otra de las vías de acceso a la inactividad cuando la persona no cuenta en su repertorio de comportamientos con aquellos necesarios para hacer frente con éxito a las demandas de las situaciones sociales y del propio empleo. Su entrenamiento puede ser por tanto una estrategia de carácter preventivo, antes de llegar a las situaciones que las requieren, o una estrategia de intervención cuando se constatan déficits en situaciones reales de empleo.

Las *habilidades sociales* (Gutierrez y Prieto, 2002) son las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria. Por tanto es importante destacar que:

- Se trata de conductas, esto quiere decir que son aspectos observables, medibles y modificables; no es un rasgo innato de un sujeto, determinado por su código genético o por su condición de discapacidad;
- Entra en juego el otro. No se refieren a habilidades de autonomía personal como lavarse los dientes o manejar el cajero automático, sino a aquellas situaciones en las que participan por lo menos dos personas;
- Esta relación con el otro es efectiva y mutuamente satisfactoria. La persona con habilidades sociales defiende lo que quiere y expresa su acuerdo o desacuerdo sin generar malestar en la otra persona.

Pero no sólo es importante tener habilidades sociales, sino ponerlas en práctica en la situación adecuada. Esta adecuación de las conductas al contexto es lo que se denomina Competencia social. Cuando la persona carece de habilidades sociales puede que afronte las situaciones de dos maneras diferentes:

- Evitando las situaciones o accediendo a las demandas de los demás con la finalidad de no exponerse a enfrentamientos –conducta pasiva– lo cual en el caso del empleo nos lleva a la inactividad y evitación del problema.
- Eligiendo por otros e infringiendo los derechos de los demás para obtener sus metas –conducta agresiva– lo cual nos puede llevar a pérdidas de empleo por conductas inadecuadas y de nuevo a la inactividad.

Paralelamente, las *habilidades laborales* son otro elemento clave (Jenaro y Rodriguez, 2004). Por un lado consideramos las habilidades *prelaborales*, como destrezas clave para una transición exitosa de una actividad formativa a una preocupacional y a una posterior actividad ocupacional, óptimamente remunerada y en entornos ordinarios. Estas se relacionan con la adquisición de hábitos laborales positivos, así como con destrezas interpersonales y laborales. Por ejemplo matemáticas funcionales, lectura funcional, destrezas ocupacionales motoras finas y gruesas, comportamientos de seguridad, conciencia profesional, habilidades de afrontamiento, habilidades comunicativas, habilidades de vida independiente o de autoayuda, entre otras.

Por otro lado consideramos las habilidades puramente *laborales* como las competencias o destrezas necesarias para el desempeño satisfactorio de un empleo más allá del mero dominio de los pasos y tareas relativos al desempeño de una ocupación. Se deben entrenar en situaciones naturales, esto es, en talleres o contextos ocupacionales. Estas habilidades se pueden agrupar en tres áreas:

- Habilidades: conductas laborales –destreza, rendimiento, productividad– y las habilidades interpersonales.
- Conocimientos: actividades que fomenten la madurez vocacional, esto es, el

conocimiento de las propias capacidades y limitaciones, intereses, preferencias, y de las habilidades para tener éxito en un empleo.

- Actitudes: aspectos del empleo y la capacidad laboral, como son la apariencia, los hábitos laborales o los modales.

Desde el paradigma de apoyos y la concepción actual de la discapacidad, las habilidades sociales y las laborales se entrenan dentro de un marco centrado en la persona, que toma como base la PCP de la que hemos hablado en el apartado anterior. Desde este punto de vista los entrenamientos se producirán cuando así lo requiera la necesidad de afrontar situaciones o problemas que encontremos al avanzar hacia los objetivos que la persona se ha marcado como meta en su vida.

2.4. Las experiencias, las oportunidades y las prácticas laborales

Para que una persona con discapacidad avance y evolucione en su camino hacia el empleo, y evite quedarse anclado en la endémica inactividad, es primordial que disponga de un bagaje de experiencias y oportunidades de experimentar el mundo laboral, sus implicaciones y exigencias, así como sus repercusiones y beneficios para el mismo y para la comunidad en que se encuentra.

Las prácticas laborales suponen un medio excelente para identificar las necesidades de apoyo de la persona con discapacidad y para darle la oportunidad de experimentar un empleo real. Es más, le brindan la posibilidad de incrementar sus preferencias experimentando en entornos y situaciones diferentes (EUSE, 2010). No cabe duda de que las prácticas laborales suponen una actividad útil y eficaz en este sentido. Son, además, directa o indirectamente, un instrumento que ayuda a los demandantes de empleo a conseguir un empleo remunerado en el mercado laboral

abierto (Daston, M. et. al. 2012; Luecking, R. 2009; Luecking, R. 2011; Symonds, P. y Luecking, R. 2013). Si una persona ha estado desempleada durante largo tiempo o no ha tenido nunca un empleo, necesita determinar sus preferencias laborales lo mismo que sus puntos fuertes y débiles. No es necesario emprender programas de larga duración para descubrir estas cosas y unas prácticas laborales ayudarán a esa persona a identificar aquello que le gusta o no de un trabajo específico.

Las prácticas laborales pueden darle al solicitante algo que añadir a su solicitud y a su currículum vitae, además de poder hablar de ellas en la entrevista de trabajo mejorando así sus perspectivas laborales y fomentando la confianza en sí mismo y su autoestima. También aportan conocimiento de cómo es el trabajo real y ayudan a evaluar las propias aptitudes y la capacidad de resistencia. Las prácticas laborales proporcionan una referencia laboral actualizada y, a partir de ellas, pueden nacer habilidades nuevas y consolidarse las ya existentes. Asimismo pueden suponer la posibilidad de que el empresario se plantee emplear al demandante de empleo de forma más duradera, particularmente si éste es capaz de demostrar sus aptitudes, habilidades y su motivación.

Existen evidencias de que cuando los jóvenes desarrollan algún tipo de trabajo antes de terminar en la escuela, las oportunidades de disfrutar de un empleo permanente al terminar sus estudios se incrementan de manera significativa (Carter, et. al. 2011; Wehman et. al., 2013). Los alumnos con y sin discapacidad necesitan conocer lo que implica trabajar, la relación entre responsabilidad, retribución, reglas y normas, y como su trabajo afecta a la comunidad en que lo desarrollan. Por ejemplo, el chico que corta la hierba o el seto de sus vecinos en una urbanización en verano, aprende que debe amoldarse a las indicaciones que le da el dueño, que debe hacerlo en el tiempo que le han marcado, que no debe estropear los parterres de flores u

otros elementos, y que su trabajo redunde en que la imagen de las casas de sus vecinos y de su urbanización sea cuidada y atractiva.

2.5. La accesibilidad

Otra de las vías para luchar contra la inactividad es el desarrollo de la accesibilidad en los ámbitos laborales y en los servicios que promueven el acceso al empleo, ya que es uno de los elementos que hacen que las personas con discapacidad sean reacias a acceder al mundo laboral.

En términos generales, la *accesibilidad* (Díez, 2013) se refiere a la facilidad con la que algún producto o servicio puede ser utilizado, visitado o accedido por parte de la población en general y, especialmente, por las personas con discapacidad. Así, se podría afirmar que un producto o entorno es accesible para una persona con discapacidad sólo si dicha persona es capaz de utilizarlo del mismo modo que cualquier otra persona con habilidades y entrenamiento similares y que no tenga una discapacidad. Una adecuada accesibilidad fomenta la confianza y mejora la relación funcional de la persona con su entorno. Y esto afecta directamente a la satisfacción de las personas con sus situaciones vitales y la calidad de vida percibida.

El concepto de «accesibilidad» incluye dos grandes ámbitos de actuación, en cierto modo complementarios: la promoción de la accesibilidad y las adaptaciones. La *promoción de la accesibilidad* está dirigida a eliminar las barreras físicas, arquitectónicas o de comunicación en el hogar, la comunidad y los medios de transporte. La accesibilidad es un concepto relativo; es decir, los problemas de accesibilidad se expresan en función de la relación entre la persona y su entorno. Así, la accesibilidad es el punto de encuentro entre la capacidad funcional de una persona o grupo de personas y el diseño y las demandas de su

entorno. Además, la accesibilidad también hace referencia al cumplimiento de leyes, normas y estándares oficiales (Iwarsson y Stahl, 2003). En el ámbito laboral, la accesibilidad favorece el acceso adecuado de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo, el desarrollo del mismo, y la prevención de riesgos laborales. Respecto a los servicios de empleo, cuando estos no sean físicamente accesibles y sus materiales no sean también accesibles a los diferentes tipos de discapacidad, su eficacia será mucho menor o incluso nula. El IMSERSO (2005) publicó un interesante documento realizado por un grupo de profesionales con participación de la Alianzas para el Desarrollo Económico y Social (ALIDES), el Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEA-PAT-IMSERSO) y el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), en el que se recogen recomendaciones sobre la accesibilidad en muy diferentes.

Por otro lado, las *adaptaciones* implican acomodar o ajustar algo a otra cosa, es decir, promover cambios para ajustar las condiciones ambientales que rodean a la persona a sus posibilidades y necesidades. Las adaptaciones pueden ser de diferente naturaleza (e.g., ocupacionales, temporales, etc.). Las adaptaciones del entorno implican la modificación del entorno físico de las personas para facilitar y permitir su ejecución ocupacional y promover la salud y el bienestar (Söderback, 2009) en distintos contextos como el hogar, el lugar de trabajo, el ámbito educativo o la vida en comunidad. En el ámbito laboral, las adaptaciones individualizadas de los puestos de trabajo son claves para la adecuada ejecución de los mismos, para evitar riesgos, para favorecer el mantenimiento del empleo y la satisfacción del trabajador con discapacidad. Los servicios de empleo para personas con discapacidad pueden ser agentes que promuevan y asesoren en las necesarias adaptaciones de los puestos de trabajo.

2.6. Las políticas sociales y de empleo: las pensiones, los incentivos al empleo y la inversión

El desarrollo de políticas sociales y de empleo adecuadas es otra de las herramientas clave para luchar contra la inactividad, en este caso desde un enfoque estructural que actúa sobre el macro-sistema en el que trabajadores con discapacidad y empresarios participan.

Desde este punto de vista, tres son los elementos clave que debemos tener en cuenta. El primero de ellos se refiere a las *pensiones*, y a su influencia negativa sobre la actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad (Jordán de Urríes et al. 2010 y 2012). Las pensiones, si bien aseguran unos ingresos mínimos y necesarios para la persona con discapacidad, generan inactividad y suponen una barrera para el acceso al empleo cuando no se favorecen otras circunstancias que mitiguen este efecto. Es por tanto necesario arbitrar sistemas flexibles de compatibilización de la pensión y el empleo, con márgenes amplios de ingresos conjuntos que permitan cotas de ingresos suficientes para la vida autónoma y la integración plena. Esta flexibilidad debe acompañarse de incentivos concretos que impulsen al propio colectivo de personas con discapacidad a dar el paso hacia el empleo, rompiendo la inercia de inactividad que caracteriza al colectivo.

El segundo elemento se refiere a los *incentivos al empleo*, que son claves para fomentar las contrataciones (Livermore et al., 2000) ya que el empresario que se dispone a contratar a una persona con discapacidad considera la productividad de esta y los costes adicionales derivados de la adaptación al medio laboral (transporte, rehabilitación, asistencia técnica o personal, etc.). Esto deriva en que los empresarios con falta de información sobre la productividad o los costes de las medidas adaptativas tomen decisiones discriminatorias a la hora de emplear a una persona con discapacidad. Por ello, y sumado a estrate-

gias de información y cambio de actitudes, se deben promover incentivos adecuados a los empresarios para favorecer la contratación de personas con discapacidad a la vez que se realiza un control real y efectivo del cumplimiento de la obligatoriedad de la cuota, o la repercusión sobre el propio empleo integrado de las penalizaciones a las empresas por el incumplimiento de dicha cuota.

El tercer elemento hace referencia a la *inversión* desde la administración (Jordán de Urríes, 2012; Jordán de Urríes et al 2010). La administración pública, en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, debe tener como objetivo primordial en este campo el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad y las políticas sociales y de empleo deberán orientarse hacia este objetivo primordial. La inversión política y social en sistemas más integradores, que se basen en la provisión de apoyos económicos y técnicos en función de la justa necesidad de los usuarios de los mismos, ha de ser la clave para conseguir una sociedad en la que las personas con discapacidad sean trabajadores activos y ciudadanos de pleno derecho.

2.7. Los servicios de intermediación especializados hacia el empleo integrado y el empleo con apoyo

La lucha contra la inactividad de las personas con discapacidad y su promoción hacia el empleo ordinario pasa por la necesidad de consolidar servicios específicos dentro de los servicios generales de empleo para el colectivo de s. Estos servicios deben coordinarse adecuadamente con todos los agentes implicados en el proceso de inserción, es decir, el ámbito de la escuela y la formación previa, la formación ocupacional y profesional posterior, las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, y las empresas y el mercado laboral (Jordán de Urríes y Verdugo, 2010).

Este tipo de servicios deben desarrollar acciones específicas dirigidas hacia el colectivo de personas con discapacidad inactivas y desalentadas. Estas acciones deberían engarzarse dentro de una estrategia amplia de afrontamiento del problema de la inactividad y desempleo de las personas con discapacidad, en la línea de las propuestas en este trabajo. Unido a campañas preventivas y a otras acciones estructurales, las acciones específicas a desarrollar sobre el colectivo de personas con discapacidad identificado como inactivo de cara a motivarles hacia la actividad y el empleo, se deberán enfocarse hacia la motivación, evaluación adecuada de capacidades, desarrollo de entrenamientos específicos en habilidades sociales y funcionales, promoción de la autodeterminación, desarrollo de experiencias, y trabajo con empresario y centros educativos. Una vez captadas y motivadas, las personas inactivas deberían integrarse en programas de Empleo con Apoyo, ya que probablemente su historia de inactividad limite sus posibilidades de acceso y mantenimiento de un empleo, y de esta manera, mediante apoyos adecuados, se posibilitaría su acceso al empleo y su cambio de rol a persona activa.

El objetivo de la integración laboral de las personas con discapacidad debe ser siempre el empleo ordinario, utilizando todos los recursos disponibles en el marco legislativo para este objetivo (Jordán de Urríes, 2012; Jordán de Urríes y Verdugo, 2010). Para conseguir la integración en empleo ordinario, el empleo con apoyo es la herramienta más válida, con mayor evidencia de resultados, y mayores posibilidades de aplicación para diferentes personas y ámbitos, siempre que se adecúen los apoyos a cada usuario y situación (Jordán de Urríes y Verdugo, 2013a; Santamaría et al. 2012; Verdugo et al. 2012).

Esta modalidad ha demostrado además en diferentes estudios y trabajos realizados por Paul Wehman, David Mank, Robert Cimera y muchos otros que si la comparamos con otras modalidades de inserción de carácter más

segregador, en el empleo con apoyo los salarios son mejores, se produce una mejora de la integración y las redes sociales, es efectivo para todos los tipos de discapacidades, y su relación coste beneficio por comparación con el empleo protegido, es sensiblemente mejor, generando mayor número de inputs positivos para la comunidad, para la persona, y para el contribuyente. El empleo con apoyo es por otro lado un elemento clave para llevar a cabo una adecuada transición de la escuela al mundo laboral y a la vida independiente.

3. CONSIDERACIONES FINALES A MODO DE RESUMEN

La inactividad supone un problema de gran importancia en lo que respecta al colectivo de las personas con discapacidad y su empleo, más aun que el propio desempleo. La tasa de inactividad en las personas con discapacidad multiplica por tres la de la población que no la tiene. Las causas son variadas, y por tanto también deben ser variadas las acciones que desarrollen para afrontar el problema.

Una de las principales, por haberse comprobado su influencia benéfica para atajar el problema, es la formación. Más allá de ajustar adecuadamente las ofertas formativas a la realidad de la sociedad y del mercado, y de realizar los ajustes necesarios para suplir las diferencias individuales, parece fundamental introducir de manera explícita y organizada elementos que ayuden a las personas con discapacidad, de manera inequívoca, a dirigir su destino como adultos hacia el desarrollo de una actividad laboral ordinaria mediante procesos de Transición adecuados. Para ello, el desarrollo de Planes de Transición Individualizados es fundamental.

Los procesos a desarrollar, sea dentro del ámbito educativo o fuera del mismo, desde las organizaciones proveedoras de servicios, deben de estar adaptados a las diferencias individuales y a las necesidades y expectativas

personales. Por ello, trabajar desde un modelo de Planificación Centrada en la Persona es absolutamente fundamental. Con ella, y con otras acciones específicas, favoreceremos el desarrollo de la Autodeterminación para que las personas con discapacidad sean los agentes de su propio destino desde una toma de conciencia del derecho a poder disfrutar de un empleo digno en ámbitos ordinarios.

Las acciones individualizadas, dentro y fuera del ámbito educativo, han de contemplar las necesidades específicas de entrenamientos en habilidades sociales y laborales, y de manera más acusada cuando trabajemos con personas con déficits intelectuales. Este tipo de habilidades, que deben trabajarse en contextos lo más reales posibles, han de cuajarse de manera efectiva a través de experiencias reales y oportunidades dentro de empresas normalizadas. Con ellas no solamente consolidamos y generalizamos los aprendizajes, sino que además, proporcionamos experiencias enriquecedoras que posibiliten el desarrollo de elecciones y toma de decisiones.

El afrontamiento del problema necesita también de otro tipo de medidas estructurales. El diseño accesible aplicado a centros de trabajo y maquinaria debe generalizarse, y allí donde ya existan ambientes o maquinarias no accesibles, debemos aplicar las adaptaciones necesarias para favorecer la integración real.

Igualmente, desde una perspectiva del mesosistema, es fundamental una reflexión y mejora del sistema de pensiones y su compatibilización con la actividad laboral, que debe incentivarse claramente para motivar a los individuos, pero que debe acompañarse de otras medidas también incentivadoras dirigidas al sector empresarial, que combinen velar por el adecuado cumplimiento de la normativa con fomentar la contratación.

Finalmente, recordamos la importancia de la potenciación y consolidación de servicios de

intermediación especializados, que desde modelos actuales de consenso internacional trabajen hacia la promoción del empleo ordinario, y que desde un modelo de empleo con apoyo oferten herramientas y procesos útiles para las personas, los centros educativos y las empresas. Estos servicios pueden y deben ser la piedra angular que sostenga un marco de relación sinérgico y beneficioso entre los ámbitos educativos y los diseños de procesos de transición, los servicios de las organizaciones y el mundo de la empresa, para que, con el necesario impulso de la administración y aunando esfuerzos y voluntades se ataje de manera efectiva el problema de la inactividad.

REFERENCIAS

- CARTER, E. W., AUSTIN, D. y TRAINOR, A. (2011). Factors associated with the early work experiences of adolescents with severe disabilities. *American Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 233-247.
- CASADO, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 50, 47-72.
- DASTON, M., RIEHLE, E. y RUTKOWSKI, S. (2012). *High School Transition that Works: Lessons Learned from Project Search*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
- DÍEZ, E. (2013) Accesibilidad y diseño universal. En M. A. Verdugo y R. L. Schalock (Eds.), *Discapacidad e Inclusión: Manual para la Docencia* (pp. 405-421). Salamanca: Amarú.
- EMAIKER (2006). *Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo, Encuesta de relación respecto a la realidad laboral de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Bilbao: EMAIKER.
- EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT (2010). *European Union of Supported Employment Toolkit*. Dundee: European Union of Supported Employment.
- GUTIÉRREZ, B. y PRIETO, M. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades sociales*

- para personas con discapacidad intelectual. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social.
- IMSERSO (2005). *¡Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas!* Madrid: IMSERSO.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2013). *Informe de Resultados del Empleo de las Personas con Discapacidad 2011*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- IWARSSON, S. (1999). The Housing Enabler: An objective tool for assessing accessibility. *British Journal of Occupational Therapy*, 62, 491-497.
- JENARO, C. y RODRÍGUEZ, P. (2004) *Habilidades Manipulativas y Laborales en Centros Residenciales: Concepto, Evaluación y Recursos*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2012). ¿Está desenfocado el enfoque de la administración? En M. A. Verdugo, T. Nieto, M. Crespo y F. B. Jordán de Urríes (Eds.), *Cambio organizacional y apoyo a las graves afectaciones. Dos prioridades. VIII Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 139-153). Salamanca: Amarú Ediciones.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. y VERDUGO, M. A. (2010). El empleo integrado como meta irrenunciable. *Integra*, 13(37),1-12.
- (2012). Situación de los Centros Especiales de Empleo en España (II): Aspectos valorativos. *Políbea*, nº 102, 43-50.
- (2013a). Empleo integrado, la llave para la vida adulta. En M. A. Verdugo y R. L. Schalock (Eds.), *Discapacidad e Inclusión: Manual para la Docencia* (pp. 379-403). Salamanca: Amarú.
- (2013b). Transición a la vida adulta. En M. A. Verdugo y R. L. Schalock (Eds.), *Discapacidad e Inclusión: Manual para la Docencia* (pp. 359-378). Salamanca: Amarú.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B., VERDUGO, M. A. Y BENITO, M. C. (2012). Influence of social welfare and the pensions system in work and access to employment by people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(2), 99-108.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B., VERDUGO, M. A., SÁNCHEZ, M. C. y BENITO, M. C. (2010). Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad. En *3r Premi Investigació i Innovació sobre persones amb discapacitat intel·lectual* (pp. 145-246). Barcelona: AMPANS.
- KINCAID, D. y FOX, L. (2002). Person Centered Planning and Positive Behavior Support. En S. Holburn y P. M. Vietze (Eds.), *Person Centered Planning. Research Practice and Future Directions*. (pp. 29-49). Baltimore: Paul H. Brookes.
- LIVERMORE, G., STAPLETON, D.C., NOWAK, M.W., WITTENBURG, D. C. y EISEMAN, E.D. (2000). *The economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities*. Cornell University: Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities.
- LUECKING, R. G. (2009). *The way to work: how to facilitate work experiences for youth in transition*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
- (2011). Connecting employers with people who have intellectual disabilities. *American Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 261-273.
- O'BRIEN, C. L. y O'BRIEN J. (2002). The origins of Person Centered Planning. En S. Holburn y P. M. Vietze (Eds.), *Person Centered Planning. Research Practice and Future Directions*. (Pag. 3-27). Baltimore: Paul H. Brookes.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2013). *2013 Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal, Datos 2012*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- PEREDA, C., DE PRADA, M. A. y ACTIS, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- SANTAMARÍA, M., VERDUGO, M. A., ORGAZ, B., GÓMEZ, L. E. y JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2012). Calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario. *Siglo Cero*, 43(2), 46-61.
- SMULL, M. y BURKE-HARRISON, S. (1992). *Supporting people with severe reputations in the community*. Alexandria: National Association of State Mental Retardation Program Directors.

- SÖDERBACK, I. (2009). *International Handbook of Occupational Therapy Interventions* New York, NY: Springer-Verlag.
- SYMONDS, P. y LUECKING, R. G. (2013) Open employment in Australia. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(3), 215-222.
- VERDUGO, M. A. y JENARO, C. (1995). La formación profesional y la transición a la vida adulta. En M. A. Verdugo (Ed.), *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras* (pp. 717-787). Madrid: Siglo XXI.
- VERDUGO, M. A., BENITO, M. C., ORGAZ, B., JORDÁN DE URRÍES, F. B., MARTÍN, R y SANTAMARÍA, M. (2012). Influencia de un programa de empleo con apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios. *Siglo Cero* 43(3), 69-83.
- VERDUGO, M. A., GÓMEZ-VELA, M., BADIA, M., GONZÁLEZ-GIL, F., FERNÁNDEZ-PULIDO, R., CALVO, I. y VICENTE, E. (2011). *Escala de evaluación de la autodeterminación y Manual de aplicación*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca.
- WEHMAN, P. (2002). *Individual Transition Plans. The teacher's curriculum guide for helping youth with special needs*. Austin, TX: Pro-Ed.
- WEHMAN, P., DATLOW, M. y SCHALL, C. (2009). *Autism and the transition to adulthood. Success beyond the classroom*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- WEHMAN, P., MCDONOUGH, J., SCHALL, C., MOLINELLI, A. y RIEHLE, E. (2013). Project SEARCH implementation at high school level for youth with autism. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 15(3), 144-155.
- WEHMEYER, M. L. (1996). Self determination as an educational outcome: Why it is important to children, youth and adults with disabilities? En D. J. Sands y M. L. Wehmeyer (Eds.), *Self determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities* (pp. 15-34). Baltimore: Paul H. Brookes.
- WEHMEYER, M. L., VERDUGO, M. A. y VICENTE, E. (2013) Autodeterminación. En M. A. Verdugo, y R. L. Schalock ((Eds.), *Discapacidad e Inclusión: Manual para la Docencia* (pp. 463-493). Salamanca: Amarú.

RESUMEN El problema de la inactividad en las personas con discapacidad es probablemente el más importante en lo que se refiere a la inserción laboral de este colectivo con una tasa que triplica la de la población sin discapacidad. Las causas del problema son variadas, y por tanto así deben ser las perspectivas desde las que se enfoque el problema. Este artículo realiza una reflexión sobre los aspectos que consideramos fundamentales para poder afrontar de manera efectiva la lucha contra la inactividad de las personas con discapacidad. Las propuestas componen un abanico de sugerencias a desarrollar desde los ámbitos educativos, el trabajo de los proveedores de servicios, el afrontamiento de problemas estructurales que implican cambios desde la administración y la potenciación de los servicios de intermediación especializados.

Palabras clave: Discapacidad, Empleo, Inactividad

ABSTRACT With an inactivity rate that is three times that of people without disabilities, inactivity amongst people with disabilities is probably the most important issue as far as the integration of this group into the labor market is concerned. The causes of the problem are varied, and so must be the perspectives from which the issue is to be approached. This article reflects on the aspects considered essential to deal with the inactivity of people with disabilities effectively. A variety of suggestions are proposed to be developed within the education sector, as well as with the work of service providers, or by confronting structural problems involving public administration changes and the strengthening of specialised job-matching services.

Keywords: disability, employment, inactivity