

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL ACCESO AL EMPLEO INDEPENDIENTE

por

MARGARITA SEBASTIAN HERRANZ*

1. INTRODUCCION

Agradezco a los organizadores su invitación a participar en estas jornadas que nos va a permitir reflexionar sobre esta modalidad de trabajo y realizar un examen a las posibilidades del Empleo Independiente como perspectiva viable para determinadas personas con discapacidad.

Resulta difícil establecer el porcentaje de cualquier población de personas que pueden ser consideradas de forma razonable como trabajadores independientes en potencia y de los que pudiera esperarse que realicen o emprendan esta acción si se dan una serie de condiciones propicias. Depende de las circunstancias particulares de cada uno.

Como profesional de la psicología con experiencia en el campo de la orientación laboral también tengo que decir que el EI no es la solución para la totalidad de las personas con discapacidad, ni tan siquiera será la opción elegida por la mayoría. Y esta afirmación puede extenderse a la población general.

2. DATOS DEL EMPLEO INDEPENDIENTE

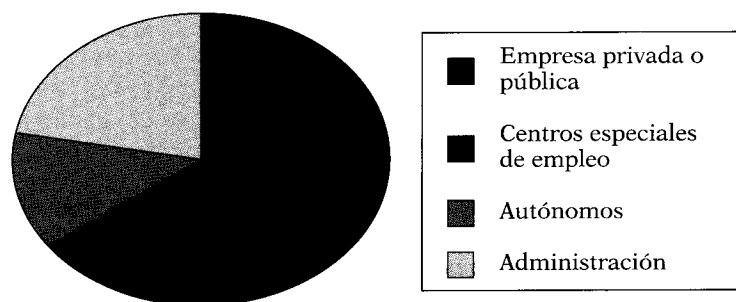
El Libro Verde, publicado en 1997, de la Comisión Europea señala que el trabajo por cuenta propia ha permanecido estable durante

* Psicóloga de CEAPAT-IMSERSO.

los últimos 20 años. Los trabajadores por cuenta propia representaban aproximadamente el 15% de la población activa total en 1975 y esta cifra sólo ha experimentado un cierto crecimiento.

Según los datos proporcionados por la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías, realizada por el INE en 1986, y la tabulación adicional realizada por el IMSERSO en su estudio sobre aspectos cuantitativos de la población con discapacidad, se señala la tasa de ocupación del colectivo en un 12,8%. En el siguiente gráfico apreciamos los tipos de empleo productivo. Sólo señalar que la modalidad de empleo autónomo supone un 13% del total.

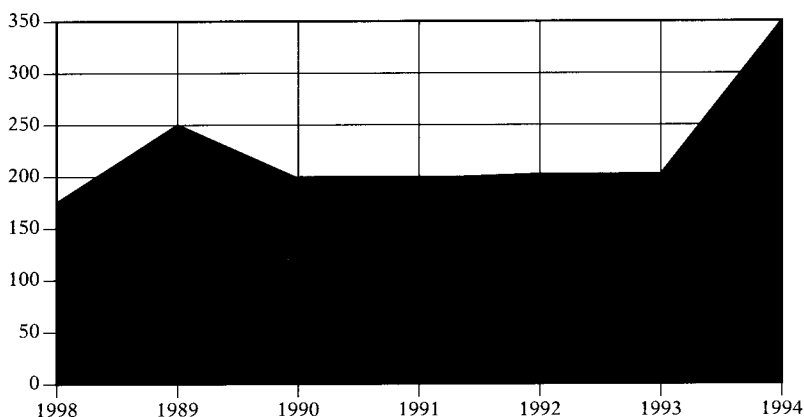
GRAFICO 1



También podemos observar la gráfica sobre la evolución del número de trabajadores minusválidos desempleados, que se han acogido a las subvenciones para constituirse en trabajadores autónomos en el período 1988-1994.

GRAFICO 2

TRABAJADORES AUTONOMOS



El empleo independiente puede ser una buena alternativa al desempleo para un porcentaje de personas con discapacidad, que, aunque minoritario, no debe ser menospreciado y se debe considerar y favorecer desde cualquier política que se emprenda a favor de las personas con discapacidad.

3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO INDEPENDIENTE

Representa ventajas desde el punto de vista social:

- Aumento de la población activa.
- Modelo y motivación para el colectivo, con un efecto multiplicador.
- Proporciona trabajo a otras personas con discapacidad. En el caso de precisar mano de obra, la sensibilización del empresario con discapacidad puede determinar la contratación de personas con minusvalías.

Desde el punto de vista individual:

- Elección de la actividad.
- Posibilidad de condiciones de trabajo más adaptadas:
 - Planificación del tiempo total y/o períodos de actividad.
 - Accesibilidad al lugar de trabajo y en el lugar de trabajo.
 - Adaptación del puesto (eliminar barreras a la comunicación. Los avances tecnológicos pueden aportar soluciones de cara al desempeño laboral).

Dificultades:

- Complicado contexto administrativo y legislativo.
- Alto nivel de competencia del mercado.
- Inversión y financiación.
- Tareas de gestión.
- Costes de la adaptación del puesto.

En un mercado de trabajo con escasa demanda de puestos, se han de abordar todos los frentes sin renunciar a ninguna oportunidad de mejorar las cifras de ocupación laboral.

El trabajo independiente constituye una alternativa a examinar y potenciar desde diversos aspectos: financieros, de gestión, formativos y de *motivación*.

Este último aspecto me parece sumamente importante, porque, aún valorando los condicionamientos económicos, la elección del tra-

bajo independiente depende, en última instancia, de factores psicológicos y motivacionales.

Y esto es así porque implica un planteamiento radicalmente distinto al trabajo en una empresa privada o pública. En estas últimas la decisión de la contratación depende de terceros. En el trabajo independiente es la persona desocupada la que decide establecerse e implica una autoselección.

Existe, todavía, dentro de la orientación laboral un prejuicio extendido de asociar a personas con determinadas limitaciones a ciertos empleos, cuando es un principio probado que cada caso requiere ser evaluado de forma individual. Y este procedimiento es, por supuesto, extensible al empleo independiente, lo que significa claramente que su viabilidad puede ser determinada únicamente si se tienen en cuenta las circunstancias particulares de la persona interesada. Suele ser determinante la combinación de:

- Características personales.
- Formación específica en relación con el mercado y grado de experiencia.
- Apoyo familiar y/o social.
- Una oportunidad propicia.

La lectura de la situación resultante debe ser percibida e interpretada por la persona interesada dentro de sus posibilidades, lo que dará lugar a una motivación positiva para emprender la actividad.

Los familiarizados con el mundo laboral estamos acostumbrados a manejar y confeccionar listados de aptitudes y rasgos que se requieren, en mayor o menor medida, para la ejecución de unas determinadas tareas o profesión.

Siguiendo el esquema clásico de adecuación persona-puesto habría que empezar a definir a grandes rasgos algunas de las funciones básicas que suele llevar a cabo el empresario como profesional.

TABLA 1

ÁREAS	CUALIDADES PERSONALES
Ser capaz de descubrir oportunidades	Capacidad de Análisis Síntesis
Evaluar posibilidades	Iniciativa
Reunir recursos	Creatividad
Gestión y planificación de recursos	Habilidad negociadora
	Capacidad de asumir riesgos
	Perseverancia

4. ADAPTACION A LA DISCAPACIDAD

¿De qué manera pueden influir los posibles efectos de la discapacidad sobre la autoestima y motivación de las personas (presentando un perfil alejado del señalado como óptimo)?

Es cierto que la actitud de las personas interesadas tiene más peso que la evaluación de terceras personas cuando se trata de determinar la viabilidad del empleo independiente. Pero esa propia actitud ha sido modelada y es consecuencia, en gran parte, de las interacciones con los demás.

Se han propuesto diferentes modelos teóricos intentando asociar e integrar las variables más significativas que intervienen en la adaptación a la discapacidad.

TABLA 2

ANTECEDENTES DE LA PERSONA	CARACTERÍSTICAS DE LA DISCAPACIDAD
Estructura de la Personalidad	Etiología, aparición y curso
Recursos de Afrontamiento	Naturaleza de las limitaciones o cambios
Ciclo vital	Factor tiempo
Red de Apoyo social	

Modelo de Estrés y Afrontamiento. Desarrollado por Lazarus y Folkman. La aplicación de este modelo supone considerar la discapacidad como estresor potencial.

Según el modelo de afrontamiento del estrés, el sujeto valora el grado de amenaza de estos estresores potenciales, comparándolos con sus propios recursos, personales y sociales. De esta comparación y mediante un proceso de apreciación cognitiva el sujeto califica la situación que debe afrontar como irrelevante, positiva o estresante. En este último caso el sujeto pone en marcha su repertorio de respuestas de enfrentamiento, aprendidas durante toda su vida y que han demostrado serle útiles en ocasiones similares.

Dentro de esta perspectiva teórica, lo más importante es el significado que el acontecimiento tiene para el sujeto y la apreciación que éste hace de la discrepancia ante el posible daño o amenaza y sus recursos.

Las conductas para afrontar su situación pueden ser mejoradas mediante el apoyo que su situación emocional requiera.

Conclusiones:

- Las personas con discapacidad forman un grupo heterogéneo cuyos comportamientos y respuestas emocionales se hallan notablemente individualizados.

- No hay evidencia de que el grado o tipo de discapacidad constituya una causa suficiente de desadaptación psicológica.
- El significado de la discapacidad es subjetivo.
- El papel de la familia es determinante porque constituye el primer marco de referencia para determinar actitudes y decide y organiza la formación y la creación de hábitos.
- Las conductas pueden ser más o menos adaptadas dependiendo del contexto.

5. INTEGRACION LABORAL

¿Tienen las personas con discapacidad las mismas oportunidades que las demás personas a la hora de elegir la modalidad de empleo?

Podemos empezar situando al empleo independiente en relación con otras modalidades de empleo y reflexionando sobre nuestra actitud como profesionales.

Todos parecemos compartir la creencia de que las diferentes modalidades de empleo podrían escalonarse por orden de dificultad:

Empleo autónomo.

Empleo asalariado.

Empleo protegido.

Consideramos más difícil el empleo independiente que el encontrar trabajo por cuenta ajena, requiriendo el primero condiciones y circunstancias especiales y personas con unas características muy determinadas.

Desde este planteamiento de niveles de dificultad, con el que se identifican la mayoría de los profesionales, la pregunta que nos hacemos es: ¿si el colectivo de personas con discapacidad tienen dificultades para hallar un empleo, como lo demuestran las cifras de paro, entonces, cómo podrían crearlo? Y en muchas ocasiones, hay que reconocer un cierto temor respecto a la capacidad de una persona con minusvalía a la hora de crear una empresa.

En consecuencia abandonamos esta alternativa de empleo, centrandó todos nuestros esfuerzos en diversas modalidades del llamado «Empleo por cuenta ajena».

El personal que atiende a las personas con discapacidad tiene escasos conocimientos del mundo empresarial. Habría que ver de qué manera se puede responder al reto de formar a las personas con discapacidad para el desempeño de un empleo independiente.

La misión de un orientador no debe consistir en forzar, ni mucho menos convencer, si no más bien en hacer ver las opciones que existen para que su cliente pueda realizar su propia elección.

Son las propias personas interesadas las que pueden comparar esta modalidad de empleo con otras opciones, a fin de elegir una de ellas como medio para ganarse la vida plena o parcialmente.

La educación y la formación son factores que afectan de una forma directa a la integración laboral.

En la actualidad, la mejor garantía para el acceso general al empleo es contar con una buena formación que prepare a las personas para el ejercicio de la actividad productiva.

Por ello, hay que formular una serie de propuestas en relación con la educación y la formación profesional que permitirían mejorar las posibilidades de acceso y situar a las personas con discapacidad en condiciones formativas similares a las personas sin discapacidad y, por lo tanto, en mejores condiciones de acceder y optar a cualquier modalidad de trabajo.

Las bases de nuestros conocimientos y cualificaciones se establecen durante los primeros años de aprendizaje y es preciso que los procesos educativos implicados evolucionen en función del desarrollo de las nuevas tecnologías, ofrezcan servicios de apoyo individualizados y se adopten las medidas para la mejora de la accesibilidad al medio educativo ordinario.

Los profesores y formadores deben ser los principales destinatarios de actuaciones que garanticen la calidad de su formación inicial y de su desarrollo profesional continuo.

También, en el caso de la formación profesional, se estima importante la integración en el sistema general. Es prioritario aprovechar las oportunidades que brinda el desarrollo tecnológico y las ayudas técnicas para mejorar las posibilidades de las personas con discapacidad.

Las nuevas formas de organización del trabajo requieren una mano de obra con mejor educación y formación, incluida, sobre todo, la gestión.

Es necesario realizar un análisis de las necesidades de formación del colectivo de personas con discapacidad, en relación con las demandas del mercado laboral, que permita adoptar los programas de capacitación a las oportunidades ocupacionales existentes y las que se prevé que existan en el futuro.

Son de capital importancia la formación y el reciclaje continuos: en un plazo de diez años, el 80% de la tecnología que utilizamos en la actualidad se habrá vuelto obsoleta y será sustituida por tecnologías nuevas y más avanzadas.

Es conveniente el seguimiento y evaluación individualizado de los procesos de integración laboral que permita modificar los programas, procesos y técnicas que no resulten adecuados o efectivos.

Creación de servicios o plataformas de encuentro para la promoción del empleo independiente en todas sus variantes. Para las personas que trabajan por cuenta propia y los interesados en esta modalidad de empleo puede ser útil conocer y compartir problemas y experiencias similares.

Para terminar mi intervención, me gustaría resaltar que la integración sociolaboral, en cualquier modalidad de empleo elegido, no se consigue aplicando sólo programas o medidas exclusivamente a las personas con discapacidad.

El fomento del empleo no se puede aislar, si se quiere que sea eficaz, de otras políticas activas que afecten a los entornos donde éstos se desenvuelven y que supongan un cambio de actitud.

BIBLIOGRAFIA

- Cooperación para una nueva Organización del Trabajo. Libro Verde.* En: Boletín de la Unión Europea. Suplemento, 4/97.
- REAL PATRONATO. *Factores Personales y Sociales de la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad.* En: Documentos, 45/96.
- Formación y Mercado Laboral de los Minusválidos.* INEM, 1996.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *La discapacidad en el siglo XXI. Plan de acción. Una propuesta de futuro.* En: Colección Rehabilitación.
- INSTITUTO PARA LA FORMACION DE LA COMUNIDAD DE MADRID. *Minusvalía e inserción laboral en la Comunidad de Madrid. Plan para la Reactivación del Empleo de las Personas con Discapacidad.* Consejo Español de Representantes de Minusválidos, 1993.
- KRUEGER, David W. *Psicología de la Rehabilitación.* Editorial Herder, 1988.
- Sobre la situación del empleo de las Personas con Discapacidad y Propuestas para su reactivación.* Consejo Económico y Social, 1995.
- HARPER, Malcolm, y MOMM, Willi. *Trabajo Independiente para personas incapacitadas.* OIT, 1990.