

INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES DE ACTIVIDAD

*Lourdes Tortosa Latonda
Carlos García Molina*

Instituto de Biomecánica de Valencia

EN ESTE ARTÍCULO SE PLANTEA UNA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PARA LA INTEGRACIÓN laboral de personas con discapacidad en empresas pertenecientes a un determinado sector de actividad. Para que dicha integración sea viable, respetando los intereses de las propias empresas del sector, debe disponerse de información detallada sobre las posibilidades reales de ocupación en función del tipo de discapacidad del trabajador y de los perfiles de los puestos de trabajo del sector. Dicha información permitirá desarrollar el proceso de selección e integración de trabajadores discapacitados con suficientes garantías de éxito, tanto para la empresa como para el propio sujeto. Bajo este planteamiento, es posible analizar los diferentes puestos tipo del sector, de manera que las empresas dispongan de los perfiles de los puestos de trabajo y puedan determinar los perfiles idóneos de las posibles personas con discapacidad aspirantes a dichos puestos.

Labour integration of disabled people in production sectors

In this paper a strategy to integrate disabled people in enterprises of a specific production sector is planned.

In order to get a viable integration, taking into account the concerns of sector enterprises, it is necessary to have available detailed information about the real possibilities of employment according to the worker's profile of disability and to the profiles of the sector workplaces. This information will allow carrying out the process of selection and integration of disabled workers in a successful way, both for enterprises and workers.

This approach permits the analysis of different representative workplaces of the sector, so that the employers have the profiles of these workplaces and may determine the most adequate profiles of the possible disabled people that are candidate to these workplaces.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

El objetivo de esta propuesta es el análisis de las posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad en los puestos de trabajo representativos de un determinado sector de actividad. Como objetivos parciales se incluyen los siguientes:

- Analizar desde el punto de vista ergonómico los puestos tipo de las empresas del sector, identificando las demandas físicas, sensoriales y psíquicas y las condiciones del entorno asociadas a cada puesto de trabajo.
- Estimar la posibilidad de integrar en dichos puestos a personas con diferentes tipos de discapacidad, señalando los trabajos que podrían desarrollarse con adaptaciones razonables de diversa índole y aquellos que resultarían inadecuados, en principio, para un determinado tipo de discapacidad.

—Elaborar informes detallados sobre los puestos analizados y dirigirlos a las empresas del sector, con la finalidad de ayudar a resolver situaciones de selección y reubicación de trabajadores con algún tipo de limitación funcional.

Hay que señalar que los resultados de la estrategia planteada no se limitan necesariamente al ámbito de los trabajadores con discapacidad. Teniendo en cuenta el proceso de envejecimiento de la población española, en un futuro próximo el porcentaje de trabajadores mayores alcanzará cifras considerables. Dadas las limitaciones funcionales asociadas a la edad, especialmente importantes y patentes en tareas que implican una carga física apreciable, la clasificación de puestos desde el punto de vista de las demandas ergonómicas facilitará la mejora de los puestos actuales y permitirá efectuar cambios de puesto en el caso de trabajadores con pérdidas funcionales significativas. >

> **METODOLOGÍA**

El procedimiento de análisis que se utilizará está basado en el método ErgoDis/IBV® de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad (Figura 1). Dicho método ha sido desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), en el marco de un proyecto del Fondo Social Europeo (Iniciativa Comunitaria EMPLEO/Capítulo HORIZON II), contando con la colaboración del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV). En la Figura 2 se muestra una visión de conjunto del método que comienza con la recopilación de información del trabajo y del sujeto, seguido del tratamiento de los datos analizados y la decisión sobre un determinado caso trabajo-sujeto en función de los resultados obtenidos.

Las principales características de este procedimiento son las siguientes:

—Permite analizar el trabajo y el trabajador utilizando criterios y niveles de valoración similares, para facilitar la comparación de los datos y la identificación del grado de ajuste o desajuste entre las demandas del trabajo y la capacidad funcional de una determinada persona.

—Permite evaluar y prevenir los riesgos derivados de la actividad laboral tal como la realiza el sujeto, con el fin de evitar el empeoramiento de deficiencias ya existentes y/o la aparición de deficiencias nuevas.

—Incluye la opinión del propio trabajador, tanto a la hora de analizar la situación como al buscar soluciones para resolver los posibles problemas detectados durante el análisis.

—Puede utilizarse en diferentes contextos y con diferentes objetivos: selección de empleo, diseño/rediseño del puesto de trabajo, o evaluación de la vuelta al trabajo de una persona con discapacidad.

—Se implementa en un programa informático, no sólo para facilitar el procesado de los datos recopilados sino para incorporar una base de datos con recomendaciones sobre soluciones de adaptación.

En la Figura 3 aparece un ejemplo del tipo de información que ofrece el programa tras comparar las demandas y condiciones del entorno de un determinado puesto de trabajo con la capacidad funcional de un determinado sujeto. El grado de ajuste o desajuste detectado en un caso de estudio es uno de los factores a tener en cuenta a la hora de decidir si se implementan medidas de adaptación para resolver el caso o es preferible buscar otra posibilidad de empleo.



Figura 1. Método ErgoDis/IBV® de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

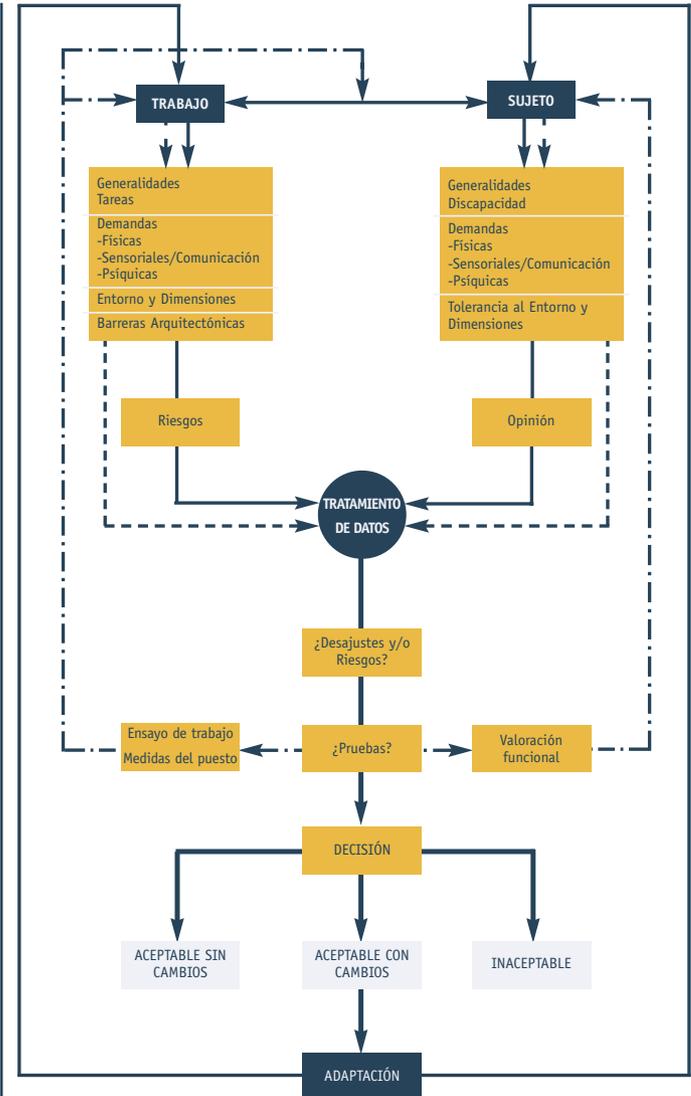


Figura 2. ErgoDis/IBV: Procedimiento global.



Figura 3. ErgoDis/IBV: resumen de los desajustes trabajo-sujeto.

PLAN DE TRABAJO

Las actividades previstas para alcanzar los objetivos propuestos se llevarán a cabo según el siguiente plan de trabajo:

Selección de Puestos Tipo

En una primera fase se clasificarán los puestos existentes en las empresas de un determinado sector en grupos más o menos homogéneos, según los perfiles de las tareas asociadas y las características más relevantes del puesto y del entorno. A partir de esta clasificación se seleccionarán los puestos tipo más representativos del sector para ser analizados en la siguiente fase.

Estudio de Campo

En esta etapa se llevará a cabo el estudio de campo en las empresas seleccionadas del sector. El puesto de trabajo se analizará utilizando el procedimiento combinado de observación, entrevistas y filmación de las tareas, además de realizar mediciones en el puesto y rellenar los formularios correspondientes al método descrito anteriormente. El tipo de información que se obtendrá incluye las tareas que se realizan en el puesto, las demandas físicas, sensoriales y psíquicas de dichas tareas, las condiciones del entorno, las dimensiones relevantes del puesto, y las condiciones de accesibilidad general.

Mapa de Posibilidades de Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector

Por cada puesto de trabajo analizado se estimará la posible integración laboral de personas con diferentes tipos de limitaciones funcionales. Los grupos de discapacidad considerados pueden ser, entre otros, los siguientes:

- Limitación Motora de Cuello / Tronco.
- Limitación Motora de Miembros Superiores.
- Limitación Motora de Miembros Inferiores.
- Limitación Cardiovascular / Pulmonar.
- Desmayos / Mareos / Convulsiones.
- Limitación Visual / Ceguera.
- Limitación Auditiva / Sordera.
- Limitación del Habla.
- Limitación Psíquica.

Para expresar la viabilidad de la integración laboral de las personas con estos tipos de discapacidad se utilizarán dos variables:

- Puesto Adaptable. Se considerará que el puesto en conjunto es adaptable para un determinado grupo de discapacidad cuando se estime que los posibles desajustes trabajo-sujeto que puedan surgir puedan solucionarse con adaptaciones razonables.
- Puesto Inadecuado. Se considerará que el puesto es inadecuado para un determinado tipo de discapacidad cuando se estime que podrían existir numerosos e importantes desajustes trabajo-sujeto y/o que las adaptaciones requeridas serían más o menos inviables.

Tabla I.
Mapa de Puestos Adaptables (A) en función del tipo de Discapacidad
Mapa de Puestos Adaptables (A) en función del tipo de Discapacidad

PUESTOS TIPO	DISCAPACIDADES TIPO									
	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	D 8	D 9	D 10
P 1		A	A	A	A				A	
P 2	A	A	A	A	A			A	A	
P 3	A	A	A	A	A					
P 4									A	
P 5	A	A	A		A			A	A	
P 6	A	A	A	A	A	A		A	A	A
P 7						A		A	A	
P 8						A		A	A	A
P 9								A	A	
P 10	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
P 11						A		A	A	
P 12	A	A	A	A	A	A	A			

Finalmente, se ofrecerá un mapa resumen con los resultados del estudio en el sector, tal como se indica en la **Tabla I**. Además, se ofrecerán recomendaciones tanto generales como específicas para cada grupo de discapacidad, que pueden servir de ayuda para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades del caso. En cualquier caso, a la hora de interpretar estos resultados es necesario considerar que el perfil funcional de los sujetos incluidos en el mismo tipo de discapacidad o con el mismo diagnóstico puede variar enormemente. Por otra parte, en una misma persona pueden coexistir diferentes tipos de discapacidad, ya que una determinada patología o lesión puede afectar a varios sistemas funcionales al mismo tiempo. Por estas razones, resulta evidente que la información que se ofrecerá supone **simplificar** considerablemente el proceso de adaptación y en ningún caso debe suplir el **análisis** pormenorizado y personalizado de cada **caso particular** que se desee adaptar. No obstante, puede ser una aproximación muy útil al valorar las posibilidades de contratación de personas con discapacidad en un determinado sector.

Transferencia de los Resultados Obtenidos a los Agentes Implicados

La última fase consistirá en difundir los resultados obtenidos entre los agentes interesados e implicados en la integración laboral de las personas con discapacidad. Esta transferencia consistirá fundamentalmente en distribuir los informes técnicos sobre los puestos de trabajo analizados. Además, puede completarse esta etapa con un curso de formación en materia de adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. ●