

RECURSOS Y CAMPO DE ACTUACION DEL
TS EN EL ÁMBITO LABORAL Y FORMATIVO
PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARÁNZAZU RODRÍGUEZ JOVER
FEBRERO 2018

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La discapacidad es **UNA SITUACIÓN QUE RESULTA DE LA INTERACCIÓN** entre las deficiencias previsiblemente permanentes que se tienen como consecuencia **DE UN PROBLEMA DE SALUD Y DE CUALQUIER TIPO DE BARRERAS QUE LIMITAN O IMPIDEN LA PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA EN LA SOCIEDAD EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON LOS DEMÁS** (art 2.a

RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)

La discapacidad es consecuencia de:

- Funciones y estructuras corporales.
- **Factores personales**
- **Factores ambientales**
- **Actividad y participación**

CLASIFICACION INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO, DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD (CIF)

FUNCIONES Y ESTRUCTURAS CORPORALES

DISCAPACIDAD FÍSICA

DISCAPACIDAD MENTAL

DISCAPACIDAD SENSORIAL

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

FACTORES AMBIENTALES

En el ambiente: LA SOCIEDAD; existen

 **Barreras / Obstáculos:** Aspectos que restringen la participación como creencias sociales, barreras arquitectónicas... discriminación negativa....

 **Facilitadores:** Aspectos que mejoran la realización de actividades y la participación, como adaptadores, discriminación positiva..

ACTIVIDAD Y PARTICIPACION:

Tienen limitaciones en la actividad (dificultades para desempeñar / realizar la actividad) y/o restricción en la participación (dificultades para involucrarse en situaciones vitales como empleo o relaciones interpersonales) como consecuencia de problemas en el aprendizaje y aplicación del conocimiento, comunicación, movilidad, autocuidado, vida doméstica, interacciones personales, vida comunitaria, social, laboral, cívica....

FACTORES PERSONALES / FAMILIARES:

Hace referencia a las particularidades de las personas a nivel bio – psico – social, como por ejemplo su nivel de autoconfianza, la sobre – protección...

Tipos de discapacidad

En función del momento en que se originó:

- Genéticas // Congénitas.// Perinatales: en el momento del parto // Adquiridas: causadas por infecciones, accidentes, traumatismos, intoxicaciones, envejecimiento

Afectación a nivel sensorial

Problemas de: visión; audición; habla; visión + audición; tacto...

Afectación a nivel comportamental

Alteraciones en el comportamiento que afectan a la comunicación y a la socialización en mayor o menor medida en función de:

- 📦 La enfermedad: necesidades y caract de ésta.
- 📦 La estabilidad de la patología
- 📦 Efectos del tratamiento

Afectación corporal física / orgánica:

La discapacidad la origina un problema de salud en la función del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, neuromusculoesquelético, la movilidad, el sistema nervioso

Discapacidad Intelectual

Limitaciones a nivel intelectual que conllevan dificultades de inserción laboral relacionadas con las habilidades cognitivas que pueden salvarse con facilitadores

Discapacidad según el grado de afectación:

Leve 1-24% Moderada 25-49%

Grave: 50-70% Muy Grave: 75-100%

CONCEPTOS BÁSICOS

RECURSO: Aquel medio humano, material, técnico, financiero, institucional... con el que se **satisfacen las necesidades de individuos, grupos y comunidades** (De las Heras y Cortajarena, 1985). Se caracterizan entre otras cosas por **estar dirigidos a satisfacer necesidades, transforman problemáticas, son dinámicos para adaptarse a las necesidades y su aplicación está sujeta a la valoración de un profesional.**

TRABAJO SOCIAL: Es una disciplina científica que capacita a los profesionales para el ejercicio de funciones que persiguen bien **normalizar situaciones o bien modificar las mismas con la finalidad de contribuir al bienestar de personas, grupos y comunidades.** Por ello realiza actuaciones relacionadas con el emponderamiento y la emancipación de las personas

Desde Montreal (2014) se define como: una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la Justicia Social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldo por las Teorías del Trabajo Social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, al trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a los desafíos de la vida y aumentar el bienestar (FITS y AIETS, 2014)

Para saber más: <http://www.tscat.cat/content/rts-207-castellano> revista RTS 207, abril 2016

LAS/OS TRABAJADORES SOCIALES SOMO UN MEDIO HUMANO Y, POR TANTO, SOMOS UN RECURSO DEL SISTEMA DE BIENESTAR

Persona con discapacidad es aquella que tiene reconocido como mínimo un 33% de grado de discapacidad lo cual se reconoce mediante:

- **Certificado de discapacidad:** Lo emiten los centros de valoración tras la valoración por parte de un EVO en el que está presente como mínimo 1 TTSS y en los que se valoran entre otros aspectos: **entorno familiar, situación económica, situación laboral y profesional, nivel educativo y cultural y factores del entorno.**
- **El Reconocimiento por parte de la Seguridad Social** de una pensión de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez así como los jubilados o pensionistas de clases pasivas con jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (art 4.2 RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).
- **RECUERDA: EL RECONOCIMIENTO PERMITE ACCEDER A DETERMINADAS PRESTACIONES, RECURSOS O SERVICIOS: COMO PROGRAMA DE OCIO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL IMSERSO; beneficios fiscales y participar en programas de inserción laboral**

ALGUNOS Recursos existentes

CENTROS DE
ATENCIÓN
TEMPRANA

CENTROS DE
RECUPERACIÓN
DISCAPACIDAD
FÍSICA

CENTROS DE
ATENCIÓN A
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
FÍSICA

CENTROS DE
INTERMEDIACIÓN
TELFÓNICA

CENTROS DE
RECUPERACIÓN
DISCAPACIDAD
SENSORIAL
ONCE

CENTROS
COMUNITARIOS
SALUD MENTAL:
COMUNIDADES
TERAPÉUTICAS

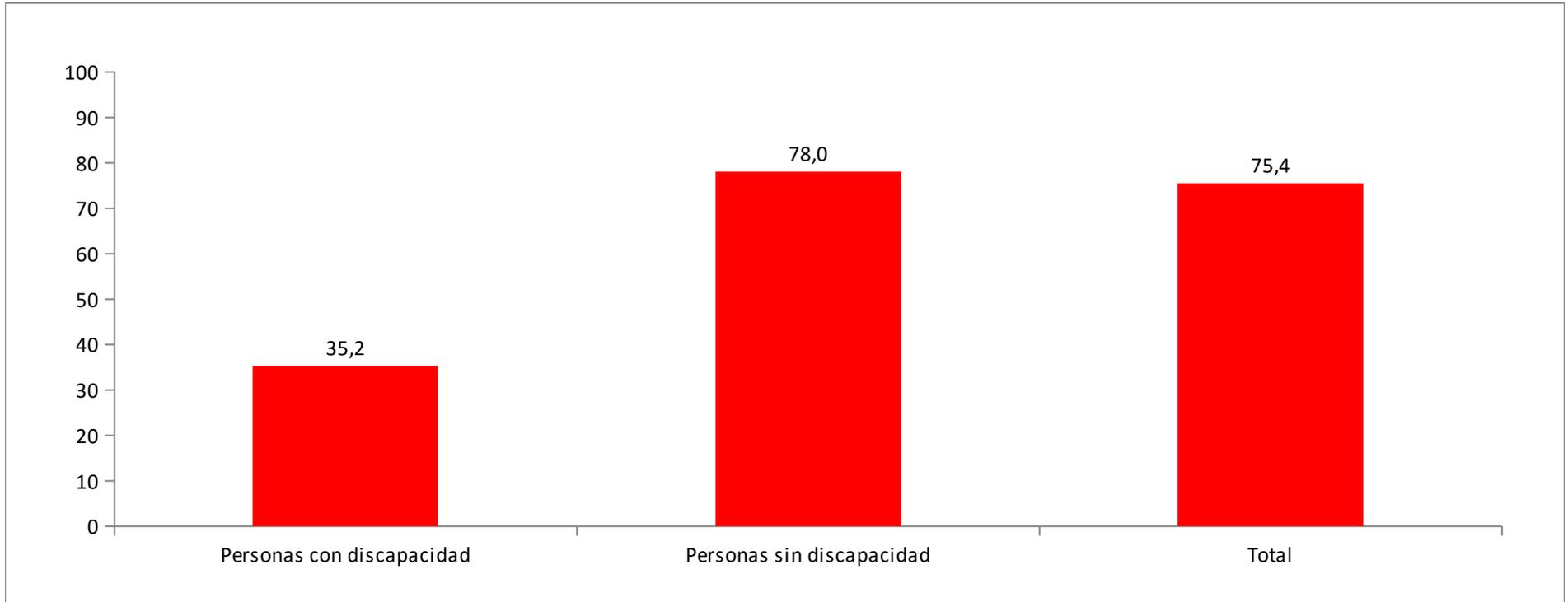
¿Qué pasa a nivel de inserción laboral?

En Aragón el 6´8% de la población (datos 2015) tiene discapacidad y además existe un aumento a nivel Nacional de las personas con discapacidad

PERSONAS CON GRADO DE DISCAPACIDAD RECONOCIDO IGUAL O SUPERIOR AL 33% DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO POR TIPOS DE PRIMERA DEFICIENCIA (*) QUE CONCORRE													
SEXO		OSTEO- ARTICULAR	NEURO- MUSCULAR	ENF. CRÓNICA	INTELEC- TUAL	MENTAL	VISUAL	AUDITIVA	EXPRE- SIVA	MIXTA	OTRAS	NO CONSTA	TOTAL
HOMBRES	N	372.359	162.867	285.890	154.208	240.948	97.292	86.232	11.133	34.701	31.918	15.398	1.492.946
	%	24,94%	10,91%	19,15%	10,33%	16,14%	6,52%	5,78%	0,75%	2,32%	2,14%	1,03%	100,00%
MUJERES	N	468.715	140.776	254.105	114.422	240.590	112.628	87.424	3.997	45.374	22.222	15.392	1.505.645
	%	31,13%	9,35%	16,88%	7,60%	15,98%	7,48%	5,81%	0,27%	3,01%	1,48%	1,02%	100,00%
N/C	N	10	5	7	3	6	5	6	0	2	3	1	48
	%	20,83%	10,42%	14,58%	6,25%	12,50%	10,42%	12,50%	0,00%	4,17%	6,25%	2,08%	100,00%
TOTAL	N	841.084	303.648	540.002	268.633	481.544	209.925	173.662	15.130	80.077	54.143	30.791	2.998.639
	%	28,05%	10,13%	18,01%	8,96%	16,06%	7,00%	5,79%	0,50%	2,67%	1,81%	1,03%	100,00%

(*) En la discapacidad de una misma persona puede concurrir más de una deficiencia; se ha clasificado por la deficiencia informada, en cada caso, en primer lugar ya que se tienen como criterio ordenarlas por % de discapacidad que determinan.

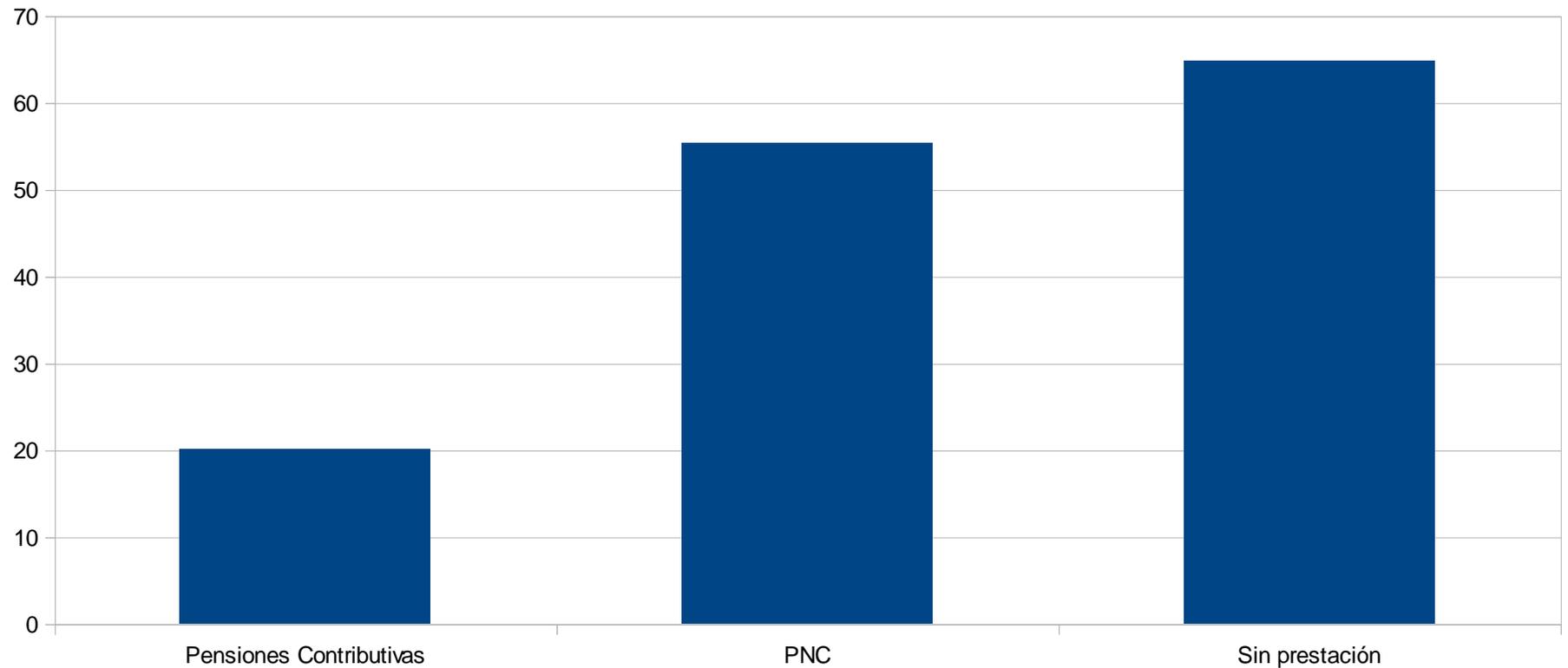
Tasa de actividad en 2016



Datos obtenidos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España: ODISMET. En ARAGÓN la tasa de ocupación es del 38´2%

Ingresos de las personas con discapacidad

datos facilitados por ODISMET referidos a 2016



BENEFICIOS DE TRABAJAR

- ★ Proporciona ingresos con los que subvenir a las necesidades
- ★ Provee satisfacciones personales: mejora la autopercepción de las personas, facilita un entorno relacional: amplía el círculo social de las personas.
- ★ Contribuye al aprendizaje de las personas: se adquieren conocimientos, habilidades...

¿ Cómo ayuda la sociedad a que se inserten laboralmente?

La Ley de Empleo: Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo; define las **POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO** como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social y además establece que en relación con las mismas existen competencias a nivel Europeo, Estatal, Autonómico y Local.

Además, entre los objetivos de la política de empleo se encuentra fomentar la igualdad de oportunidades y la **NO** discriminación así como **asegurar políticas de integración laboral dirigidas a colectivos con dificultades de inserción laboral, entre ellas las personas con discapacidad.**

Ejes de la Política Activa de Empleo

- 1. ORIENTACIÓN:** Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias
- 2. FORMACIÓN:** actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral
- 3. OPORTUNIDADES DE EMPLEO:** actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Ejes de la Política Activa de Empleo

4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente

5. EMPRENDIMIENTO.

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local

Junto a ello establece el concepto de INTERMEDIACIÓN LABORAL COMO:

-  El conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.
-  La actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación

Las actuaciones en materia de empleo la realizan tanto los **Servicios Públicos de Empleo y otras Administraciones Públicas como las Asociaciones, ONG's, Fundaciones, Agencias de Colocación, ETT y Empresas de Inserción**

Funciones del TS en Empleo: Adm Pública, Sindicatos, ONG's, FEMP, ETT y Agencias de Colocación

Información de

recursos laborales y formativos, de entidades, Responsabilidad Social, Programas de Conciliación. Planes de Igualdad en Empresas, Empleo Verde

Programas Europeos, Ocupaciones difícil cobertura, Orientación Laboral, Prospección Laboral.

http://www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista_dts/50_13.pdf

Asistencia realizando

actuaciones de orientación laboral y prospección laboral, ayudando en elaboración de programas de igualdad, de conciliación, inserción laboral, Responsabilidad Social.

Programas de Riesgos Psicosociales para el Trabajo, Ergonomía...

Investigación de

causas de desempleo, nivel de ocupación, nuevos yacimientos de empleo...

Prevención realizando

actuaciones relacionadas con Recolocación, detección de necesidades formativas

Atención Directa

Realizando actuaciones de Orientación y Prospección Laboral, Motivación para el Empleo, Acompañamiento, PREPARA, Autoempleo...

Promoción e Inserción Social

creando nuevos recursos, colaborando en programas educativos de inserción laboral para colectivos con dificultades de inserción, como discapacitados y fomentando la Cultura Emprendedora en la Escuela

Funciones del TS en Empleo: Adm Pública, Sindicatos, ONG's, FEMP, ETT y Agencias de Colocación

Mediación: Trabajando el Clima Organizacional en las Empresas, mediando en conflictos entre socios en empresas familiares, PYMES....

Planificación realizando actuaciones relacionada con la Programación de Planes, Programas y Proyectos de Empleo como Escuelas Taller y Casas de Oficio o recursos específicos para colectivos con dificultades de inserción laboral

Gerencia, Dirección Y Coordinación

coordinando y gestionando Recursos y Equipos de Trabajo, como Institutos Municipales de Empleo, Programas de Empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficio

Evaluación colaborando en la planificación de la misma, elaborando memorias, justificando las ayudas recibidas...

Supervisión grupos de trabajo, evaluación sumativa..

Docencia elaborando programas formativos, indicando necesidades específicas de determinados colectivos, impartiendo actuaciones formativas...

Recursos existentes para las personas con discapacidad

Empleo Ordinario:

En esta modalidad se establece un cupo de reserva para personas con discapacidad, existe el empleo selectivo y existen medidas alternativas al cupo de reserva.

Empleo Protegido:

- ★ Centros Especiales de Empleo
- ★ Enclaves Laborales

Autoempleo.

Empleo Ordinario

Acceso **DIRECTO** al empleo a través de ofertas de empleo, autocandidaturas, bolsas de empleo de Adm Públicas, Colegios Profesionales, Asociaciones, Agencias de Colocación, ETT, INAEM... Red de Contactos.

Empleo Selectivo:

Personas que trabajaban en una organización y tienen una **discapacidad ADQUIRIDA** con posterioridad que origina una **INCAPACIDAD LABORAL si NO** afecta a su capacidad laboral la empresa lo tiene que **READMITIR** en su puesto de trabajo **SI ES PARCIAL** plazo maximo 3 años. **HAY INCAPACIDADES REVISABLES** y para la **Permanente y Absoluta** la empresa tiene que contar de manera **PREFERENTE** ante nuevas vacantes

Cuota de Reserva:

- **obligación legal** existente para **empresas de +50** **trabajadores de Reservar el 2% de** los puestos para personas con discapacidad
 - Las empresas **están obligadas a informar** a la Administración Pública de este hecho: **Departamento de Economía, Industria y Empleo DGA. Formulario:**
https://aplicaciones.aragon.es/desfor_catalogo/2017/form3658_version2.pdf
- **MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CUOTA DE RESERVA**

EJEMPLO DE EMPLEO ORDINARIO

<https://www.youtube.com/watch?v=GU6RSENRzso&feature=share>

MEDIDAS ALTERNATIVAS

📦 CELEBRACIÓN DE CONTRATO MERCANTIL / CIVIL CON UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

📦 DONACIONES Y/O PATROCINIO PARA ACTIVIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

📦 CONSTITUCIÓN DE ENCLAVE LABORAL

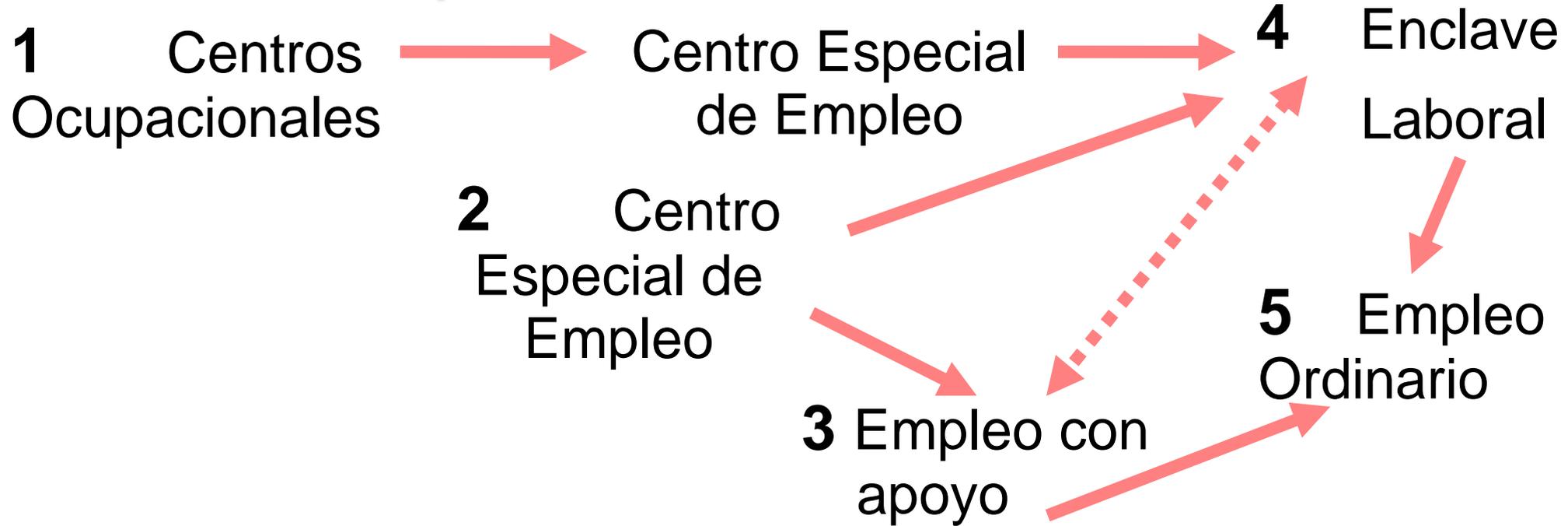
Actuaciones del TS:

- Comprobar que se cumplen los requisitos para las medidas alternativas.
- Informar de actuaciones a las organizaciones de las medidas alternativas
- Ayudar a planificar actuaciones de medidas alternativas y ejecutarlas.

Para saber más:

http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_98_2016.pdf

Empleo Protegido: modalidades de proceso de inserción



Recuerda: si sólo es centro ocupacional NO hay inserción laboral. En ello influye el grado de discapacidad y dependencia.

CENTRO OCUPACIONAL

ART 53 LISMI(**ley del 1982**) los definió como: Aquellos que tienen por finalidad asegurar servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a los discapacitados cuya acusada discapacidad: temporal o permanente; les impide su integración en una empresa o CEE.

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre: Presta servicios de

a. Terapia Ocupacional: Conjunto de actividades o laborales NO productivas realizadas por personas con discapacidad de acuerdo a sus condiciones individuales encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que NO sean regularmente objeto de operaciones de mercado. TALLERES DE MANUALIDADES, PINTURA, CERÁMICA, TELARES, JABÓN ECOLÓGICO... **ARTETERAPIA, TALLERES SOCIO-TERAPEUTICOS Y SOCIO - CULTURALES**

b. **SERVICIOS DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL**, son aquellos que PROPORCIONAN UNA MAYOR HABILITACIÓN PERSONAL Y UNA MEJOR ADAPTACIÓN EN SU RELACIÓN SOCIAL.

Esta modalidad de centro persigue: LA ADQUISICIÓN DE HABILIDADES DE COMUNICACIÓN, COMPORTAMIENTO, RESPONSABILIDAD, AUTONOMÍA... REALIZANDO PARA ELLO ACTIVIDADES DE SOCIALIZACIÓN, FORMACIÓN PARA LA VIDA AUTÓNOMA, ORIENTACIÓN LABORAL... ASÍ COMO ACTIVIDADES FORMATIVAS – LABORALES.

SABÍAS QUE... ACTUALMENTE SE ESTÁ HABLANDO DE CENTROS DE APOYO A LA INTEGRACIÓN, DE SERVICIO OCUPACIONAL DE INTEGRACIÓN POR CONSIDERAR QUE EL TERMINO CENTRO OCUPACIONAL ESTÁ MÁS RELACIONADO CON EL DE CENTRO DE DÍA

¿QUÉ APORTA EL TRABAJO SOCIAL?

- **TRABAJO CON FAMILIAS:** fomentar la autonomía, evitar la SOBREPOTECCIÓN/ INFRAPOTECCIÓN, informar de recursos que fomentan la autonomía.
- **TRABAJO CON LA PERSONA CON DISCAPACIDAD:** se realiza una instrucción en habilidades personales, se fomenta su autoestima, se motiva para la inserción laboral.... Orientación Laboral, Entrevistas individuales, **Talleres Grupales de Ocio, Talleres Socio- Terapéuticos, Arteterapia...**
- **TRABAJO CON LA COMUNIDAD:** trabajo en red con otros recursos, divulgación de las actuaciones....
- **TRABAJO EN EL CENTRO:** Coordinación de equipos, búsqueda de subvenciones, justificación de subvenciones, vigilancia del cumplimiento del Reglamento de Régimen Interno...

Empleo protegido

Centro Especial de Empleo.

Aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que **son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario**. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las **unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente**.

Enclave Laboral:

El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Duración entre 3 meses y 3 años

NO es un contrato de puesta a disposición aunque tiene similitudes con los efectuados por ETT y Agencias de Colocación.

El 60% plantilla formada por:

- ★ Personas con discapacidad psíquica / intelectual / parálisis cerebral 33%
- ★ Discapacidad sensorial o física del 65%
- ★ Mujeres 33%

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CARACTERÍSTICAS:

- EL **70% PLANTILLA TIENEN QUE TENER DISCAPACIDAD**: NO SE TIENE EN CUENTA PERSONAL DE SERVICIOS DE AJUTE PERSONAL Y SOCIAL
- EXISTEN SUBVENCIONES PARA SU CREACIÓN
- BONIFICACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL: relación laboral de **carácter especial**
- BONIFICACIONES PARA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
- AYUDAS PARA FINANCIAR **SERVICIOS DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL**

Para saber más...

- Acudir al Departamento de Economía, Industria y Empleo de la DGA.
- Al registro de Centros Especiales de Empleo Autónomico
- A la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)
- A la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES)

SABÍAS QUE...

EXISTEN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL (CEEIS) promovidos / participados en más del 50% por una o varias entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro o que tengan reconocido en sus estatutos su carácter social. **¿CREES QUE PUEDE SER UNA FORMA DE FINANCIAR ACTUACIONES PARA LAS ONG?**

EL SERVICIO DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL

FUNCIONES

ATIENDE A PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL, DISCAP PSIQUICA O INTELLECTUAL DEL 33% y A PERSONAS CON DISCAP FÍSICA O SENSORIAL DEL 65% la norma establece que se pueden también atender a otros usuarios del centro siempre y cuando no menoscabe la atención a los prioritarios

Son: Unidades de Apoyo a la actividad profesional los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social y laboral, cultural y deportiva

**ESTAN
SUBVENCIONADAS**

- Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo.
- Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos

RECUERDA...

- EXISTE UNA RATIO establecida de técnicos subvencionables por trabajador con discapacidad.
- Pueden ser preparadores laborales: Tit Univ educativa, **asistencial**, sanitaria, pedagógica, psico**social**, terapéutica o **socio**laboral, así como los técnicos en integración social y se recoge también la de **encargado de apoyo a la producción**
- TRABAJAMOS CON LAS FAMILIAS, EMPONDERAMOS A LAS PERSONAS.
- PODEMOS BUSCAR SUBVENCIONES PARA FORMACIÓN E IMPARTIRLA.
- HACEMOS FUNCIONES DE **ORIENTACIÓN Y PROSPECCIÓN** TAMBIÉN

EMPLEO CON APOYO

Conjunto de actuaciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo prestadas por preparadores laborales especializados que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario en condiciones similares a las de personas sin discapacidad

Fases de la intervención:

- ❏ Preparación para la incorporación al mercado laboral
- ❏ Búsqueda de trabajo personalizado
- ❏ Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo
- ❏ Seguimiento

Programa de adaptación al puesto de trabajo **COMUN EN EMPLEO PROTEGIDO**

Se fundamenta en la **ERGONOMÍA**: Disciplina de la **Prevención de Riesgos Laborales** la adaptación del trabajo al ser humano

1. Factores **físicos** y biológicos.
2. Factores **cognitivos**
3. Factores **SOCIALES**

¿SE ANALIZA?

POSTURAS,
MANIPULACIÓN DE
OBJETO, AGUDEZA
VISUAL, AUDICION

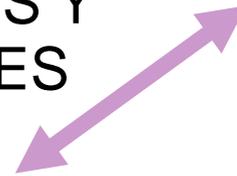
BARRERAS
ARQUITECTONICAS
DE ACCESO, EN EL
TRABAJO

CONDICIONES
FÍSICAS DEL
TRABAJO: CALIDAD
DEL AIRE, RUIDO,
ILUMINACIÓN

RESPONSABILIDAD
DENTRO DEL
TRABAJO

FUNCIONES,
TAREAS,
HABILIDADES Y
CAPACIDADES

DEMANDAS FÍSICAS,
SENSORIALES, SOCIALES
DE COMUNICACIÓN,
COGNITIVAS



Estar de pie, sentado, agachado, arrodillado, andar, desplazarse, subir escalones, ver colores, localizar dirección por sonido, sensibilidad táctil, oler, saborear, razonar, tomar decisiones, proactivo, operaciones con dinero, atención / concentración....

¿Cómo?... recogiendo información sobre

Demandas
requeridas del
puesto de trabajo

Clarificando los
motivos por los
que tiene que
hacerlas

Identificando
tareas
indispensables

Sobre las
herramientas del
trabajo

Evaluando los
riesgos del
trabajo

El entorno de
trabajo

NTP INSHT

**Utilizando las
técnicas básicas
del TS entrevista
y observación**

Se casa usuario con oferta ¿Cómo?

Ficha del puesto de trabajo

Datos identificativos del puesto

Funciones del puesto

Actividades de cada función

Habilidades y capacidades requeridas

Condiciones ambientales y de acceso

Ficha del usuario

Datos de contacto

Tipo de discapacidad, funciones afectadas

Competencias laborales y formativas

Experiencia laboral

Intereses y disponibilidad

SE OBTIENE INFORMACIÓN SOBRE...

- LAS TAREAS QUE LA PERSONA PUEDE REALIZAR SIN APOYO
- LAS TAREAS QUE LA PERSONA PUEDE REALIZAR CON APOYO
- LAS TAREAS INDISPENSABLES, INTERMEDIA O NO ES NECESARIA

¿Qué herramientas se utilizan para el análisis del puesto de trabajo?

MÉTODO APTRA:

Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones, ayudas técnicas

<http://aptra.port talento.es/aptra/Manuales/GUIA DE APLICACION TECNICA DE ACCESIBILIDAD A LOS CdT.pdf>

MÉTODO ADAPTYAR

Permite descargar cuestionarios:

http://adaptyar.ibv.org/dmdocuments/CUESTIONARIOSadaptyarPARA_IMPRIMIR.pdf

Se obtiene información sobre casos prácticos

Algunas actuaciones en relación con el Sistema Educativo

<http://tajibo.org/blog-autismo-bolivia/guia-prevenir-acoso-escolar-discapacidad/>**Guía para prevenir el acoso escolar por discapacidad**
Trabajo con familias: AMPAS; absentismo escolar...

Actuaciones de sensibilización

Coordinación con recursos externos: **NEXO ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y OTROS DISPOSITIVOS.**

MODALIDADES DE FORMACIÓN

**FORMACIÓN
PROFESIONAL REGLADA
// FORMACIÓN
UNIVERSITARIA**

**FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA EL
EMPLEO**

**VIAS NO FORMALES DE
FORMACIÓN:
FORMACION NO
REGLADA**

**RECONOCIMIENTO A
TRAVÉS DE
EXPERIENCIA
PROFESIONAL**

La formación para el empleo y la discapacidad

El **Acuerdo Económico y Social de 1984** ya recoge que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España deriva del alejamiento de la Formación Profesional con las necesidades reales de mano de obra

Como **Orientadores, Prospectores, Preparadores Laborales, Técnicos de Empleo...** como **Trabajadores Sociales**

Colaboramos en la elaboración de informes sobre ocupaciones de difícil cobertura, ocupaciones más demandadas.., y tenemos acceso a esa información

EN TODAS ESTAS MODALIDADES ES NECESARIO

PROFESIONALES EXPERTOS



PRODUCTO DE APOYO:

equipos, software... utilizado para favorecer la participación, proteger, entrenar, medir o sustituir funciones corporales o para prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones

SISTEMAS ALTERNATIVOS / AUMENTATIVOS DE COMUNICACIÓN como

pictogramas: **ARASAAC** . Ya existen en programas informáticos!!! **INCLUSO EN MENUS DE RESTAURANTES**

ejemplos

http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/espacio3/nace-manual-auxiliares-eventos-lectura-facil_1260507.html

<https://www.diegocoquillat.com/menus-con-pictogramas-adaptados-a-personas-con-autismo/>

<http://autismomadrid.es/apps-2/pictotalk-mensajeria-instantanea-con-pictogramas/>

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/129/cd/unidad_10/m10_tiflotecnologia.htm

<http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/tecnologias-de-la-informacion-y-de-la-comunicacion/formacion-en-tiflotecnologia>

PERO ADEMÁS... **FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

FORMACIÓN A DEMANDA ,
Elaborada por las empresas
Incluye permisos de formación para los
trabajadores 200h/ año

**FORMACIÓN EN
ALTERNANCIA CON EL
EMPLEO**

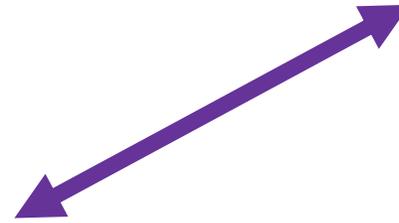
FORMACIÓN DE OFERTA
DESTINADA A OCUPADOS Y
DESEMPLEADOS

**SISTEMA DE
ACOMPAÑAMIENTO Y
APOYO**

Aspectos básicos a Conocer

Se fomenta la Formación Vinculada a Certificados de Profesionalidad

Puede ser Presencial, A Distancia, On – Line o Dual



Las Entidades de Carácter Social, como ONG's pueden acreditarse para impartir formación como vía de obtener financiación

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

NO EXISTE LIMITE DE EDAD PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TIENE BONIFICACIONES PARA LAS EMPRESAS EN LA SEG. SOCIAL

SOMOS PROSPECTORES DE EMPLEO, ORIENTADORES LABORALES

EMPLEO + FORMACIÓN

VENDER A USUARIOS Y A EMPRESAS.

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

ESCUELAS TALLER

16- 25 AÑOS

1 – 2 AÑOS

CASAS DE OFICIO

16-25 AÑOS

6 MESES

TALLER DE EMPLEO

SIN LIMITE DE EDAD

6 MESES – 1 AÑO

TODAS TIENEN EN COMUN:

FORMACION COMPLEMENTARIA,
BASICA Y ORIENTACIÓN
LABORAL

FORMACION COMPLEMENTARIA, BASICA Y ORIENTACIÓN LABORAL

AREA DE FORMACIÓN SOCIO – PERSONAL

EVALÚA JUNTO CON EL EQUIPO LOS ALUMNOS CON MÁS NECESIDADES

EFFECTÚA UN SEGUIMIENTO DEL ALUMNADO CON MAYOR RIESGO DE NO INSERCIÓN LABORAL A LA FINALIZACIÓN

COORDINACIÓN CON RECURSOS EXTERNOS

TRABAJA HABILIDADES SOCIALES Y PARA EL EMPLEO: ORIENTADOR LABORAL

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

Pero además...

Realizamos funciones relacionadas con la planificación, programación y solicitud de estos programas tanto en la Administración Pública como en Entidades Sociales y también podemos ser DOCENTES.

Ejemplos en Aragón:

<http://www.radiohuesca.com/noticia/599149/Los-alumnos-de-Atades-Huesca-comienzan-su-formacion-en-la-Escuela-de-Hosteleria>

http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/la-cronica-del-campo-de-carinena/taller-empleo-formacion-atencion-sociosanitaria_1246948.html

<https://www.heraldo.es/noticias/aragon/huesca-provincia/huesca/2018/01/23/atades-abre-una-escuela-taller-agricultura-ecologica-jaca-para-discapacitados-intelectuales-1220587-302.html>

Programas Experimentales de Empleo

Se considera programa experimental de empleo el que tenga por objeto el desarrollo de planes integrales de empleo que combinen acciones de información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de los desempleados.

Se exige un mínimo del 35% de inserción.

PROGRAMA PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN

- Personas con al menos 33% discapacidad
- Pueden solicitarlo entidades locales y entidades privadas.
- Las entidades que trabajan con personas con discapacidad PUEDEN aportar las personas al programa pero deben ser validadas en la Oficina de Empleo y el Instituto Aragonés para el Empleo puede indicar personas que se incorporen.
- Incluye actuaciones Obligatorias y Complementarias.
- En discapacitados se exige contrato 90 días.

Actuaciones OBLIGATORIAS

Diagnóstico de empleabilidad y elaboración del perfil profesional.

Diseño del itinerario individual y personalizado de empleo y del acuerdo personal de empleo (APE)

Información, asesoramiento y ayuda técnica para la definición de su “curriculum vitae”, que refleje el perfil profesional de la persona en términos de competencias profesionales CV EUROPEO

Alfabetización informática

Acciones de acompañamiento y seguimiento del participante en el desarrollo de las actuaciones previstas en su itinerario

OTRAS ACTUACIONES

Asesoramiento y aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo

Actuaciones de desarrollo personal

Información y conocimiento del entorno productivo

Actuaciones de formación técnico-profesional para mejorar la cualificación profesional y la capacidad de inserción laboral de la persona

MUCHAS GRACIAS POR TÚ
TIEMPO

