

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



PROYECTO DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Eugenio Rubio Molina
Director Centro de Orientación y Valoración
Comunidad de Madrid

1. Presentación y marco de referencia

La Comunidad de Madrid, en el desarrollo de los sucesivos planes de acción realizados para personas con discapacidad, ha contemplado la voluntad expresa de incorporar las últimas recomendaciones de los organismos internacionales, las mejores prácticas y los últimos avances que nos ofrecen las ciencias y la tecnología.

Concretamente, en el segundo Plan de Acción 2005-2008, se adoptó como marco conceptual y de referencia, el modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud, a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -OMS, 2001-, inspirándose en las orientaciones europeas y asumió como objetivos, los principios de la Declaración de Madrid, realizada con motivo del Congreso Europeo de Personas con Discapacidad (2002), incorporando la filosofía de la Declaración de la II Conferencia Europea de Ministros responsables de políticas de integración de personas con discapacidad, donde entre otras consideraciones se tuvo en cuenta, que la igualdad de acceso al empleo es un factor clave de participación social, así como la integración de las personas con discapacidad, preferentemente en el mercado de trabajo ordinario, marcándose como prioridad la evaluación de las capacidades y la aplicación de políticas activas, persiguiendo concretamente, entre otros objetivos, el avanzar en la calidad de los servicios, mejorando la organización de los centros y la cualificación de los profesionales.

Así mismo el artículo 8 - Toma de Conciencia- de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promueve el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral, reconociéndose en su artículo 27, el derecho de aquellas a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a este colectivo.

En esta línea, la Comunidad de Madrid identificó, entre otras necesidades específicas relacionadas con el empleo, la necesidad de avanzar en la organización y buen funcionamiento de los servicios especializados de orientación e intermediación laboral existentes y considerar la posibilidad de creación de nuevos servicios de este tipo que dispusieran de recursos para intervenir con aquellos grupos de personas con discapacidad, con más dificultades para su integración laboral.

Dentro de los recursos de atención social especializada los Centros Base de la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, fueron definidos como servicios sociales especializados de atención básica a personas con discapacidad que asumen funciones de información, diagnóstico, valoración, orientación e intervención terapéutica, y constituyen en tanto recurso específico, el apoyo técnico en materia de discapacidades para los dispositivos ordinarios y servicios específicos de su zona de influencia, constituyendo una de las tareas de sus Equipos de Valoración y Orientación (EVO's) la orientación formativo laboral para el empleo.

En el mencionado Plan de Acción 2005-2008 y dentro del Área de Empleo, el Programa 1 «Mejora del acceso al empleo de las personas con discapacidad», estableció, entre otras medidas la «Mejora de los instrumentos para la demanda de empleo» planteando, entre otros, los siguientes objetivos operativos:

- Implantar el informe de capacidades a efectos de su utilización como herramienta para la mejora de la demanda de empleo y la intermediación.
- Establecer y desarrollar fórmulas de derivación, desde servicios de orientación (CBs, SILs, CAILs...) de personas con discapacidad a ofertas de programas mixtos (formación y empleo).
- Implantar, específicamente, programas de seguimiento de itinerarios e intermediación.

Así mismo el Programa 2 «Gestión del Acceso al Empleo de las Personas con Discapacidad», especificó, en su «Fundamentación y Descripción», que:

...desde la Consejería de Empleo y Mujer, en los últimos años se han desarrollado Acciones de Orientación para el Empleo y el Autoempleo (OPEAS) y creado Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL), que han prestado servicios específicos de captación de Ofertas de Empleo y de las que se han beneficiado un gran número de personas con discapacidad. En esta importante tarea también participan los Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad.

En el Tercer Plan de Acción 2012-2015, dentro del Programa 1 del Área de Empleo (Acceso al mercado laboral) el Objetivo específico 2 establece:

Poner en marcha nuevos mecanismos de orientación e intermediación laboral centrados específicamente en actuaciones dirigidas a las personas con discapacidad demandantes de empleo

Fijándose entre sus actuaciones:

- Actuación 2.1: Colaboración con las Agencias de Colocación para potenciar las oportunidades de inserción de las personas con discapacidad.
- Actuación 2.2: Implantar nuevas herramientas que mejoren las actuaciones de orientación e intermediación con demandantes de empleo con discapacidad (VOIL) entre las Consejerías de Asuntos Sociales y Educación y Empleo).
- Actuación 2.3: Hacer un programa piloto de coordinación entre los centros base de la Comunidad de Madrid y las oficinas de empleo para valorar los resultados de las nuevas herramientas.
- Actuación 2.4 Extensión del nuevo modelo de atención a las personas con discapacidad a toda la red de oficinas de empleo y de centros base.

En este sentido, la participación de los centros base de la Dirección General de Servicios Sociales, en relación con las actuaciones de orientación para la formación y el empleo, programadas en los sucesivos planes de acción para la atención a personas con discapacidad, supone un reto difícilmente abordable sin el diseño, desarrollo e implantación de una metodología de valoración, orientación e intermediación laboral especializada, que aglutine todos y cada uno de los procesos necesarios para dar respuesta a las necesidades que actualmente plantea la orientación a la formación y al empleo de las personas con discapacidad y la coordinación con otros organismos, centros y servicios (públicos y privados) de la red centros donde actualmente interactúan.

Por otro lado la reciente publicación del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en su disposición adicional se hace referencia a:

- Los Servicios Públicos de Empleo adoptarán las medidas necesarias para permitir el acceso de las personas con discapacidad a los servicios comunes y complementarios regulados en este real decreto, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto respecto del derecho al trabajo en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- En este sentido, y según lo dispuesto en el artículo 19 octies de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, los Servicios Públicos de Empleo, teniendo en cuenta las especiales circunstancias de las personas con discapacidad, asegurarán el diseño de itinerarios personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas con discapacidad y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los Servicios Públicos de Empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a las personas con discapacidad.

2. Introducción

El proyecto «VOIL» (Valoración, Orientación e Inserción Laboral), enmarcado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF-2001) y posicionado en las recomendaciones de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, es un trabajo de largo recorrido que tiene su origen en la metodología «Estrella» (Rubio, 1995:371), revisada y actualizada, durante el periodo 2002-2004, a la conceptualización, terminología y codificación CIF, a través de un proyecto conjunto de colaboración «Método Estrella- Marco Teórico» (Margallo, Gil, Rubio, Jiménez, 2006:150), entre el IMSERSO, la Comunidad de Madrid y COCEMFE, con el objetivo de mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

El Sistema de Información VOIL, en producción en los Centros Base de la Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid desde el año 2004, está permitiendo la gestión, en su conjunto, del programa «Emplea tu Capacidad» de la Dirección General de Servicios Sociales, a través de proyectos con Educación (Coordinación con Direcciones de Áreas Territoriales- Proyecto Acompañados), con Entidades (Proyectos de Itinerarios Integra-

dos de Inserción) y con Empleo (Coordinación con Oficinas de Empleo), que están facilitando la extensión de un modelo de atención integral en el ámbito de la discapacidad, avanzando en la calidad de los servicios, mejorando la organización de la red de centros y la cualificación de los profesionales.

El proyecto ha sido presentado a nivel nacional en varias Comunidades Autónomas, así como a nivel internacional, a través de la AECID, en seis países de Iberoamérica.

3. Desarrollo y contenidos

El diseño, desarrollo y puesta en marcha de esta metodología tuvo como objetivo general, facilitar un sistema de trabajo a efectos de establecer un lenguaje común de referencia en la Comunidad de Madrid, que mejorase los procesos de inserción laboral dirigidos a las personas con discapacidad. Se gestiona a través de una aplicación informática (VOIL), integrada en la red de sistemas de información que dispone la Comunidad de Madrid, encaminada a facilitar y mejorar el desarrollo de los procesos de valoración, orientación profesional, intermediación e inserción laboral de las personas con discapacidad.

La aplicación informática (ICM, 2004), diseñada a medida de las necesidades de actuación de los Centros Base de la Dirección General de Servicios Sociales, de acuerdo con los estándares de calidad y seguridad, en la protección de datos personales exigidos por la Comunidad de Madrid, se fundamenta principalmente en el análisis, por una parte, de los recursos afectivos, cognitivos y operativos de la persona con discapacidad, esto es, de sus capacidades, competencias y hábitos operativos que posibilitan su acceso al empleo, y por otra, de los recursos sociales (familia, educación, trabajo y ambiente) que son fuentes de posibilidades y limitaciones, «facilitadores /barreras», donde se contempla la discapacidad como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socio ambiental en que se desenvuelve.

Esencialmente, la metodología «VOIL» se basa en la elaboración y desarrollo de tres procesos básicos relacionados entre sí, que conforman el núcleo del trabajo de cualquier servicio de orientación /inserción laboral:

- Valoración/orientación profesional de la persona (Programa de atención individualizado: orientación e inserción laboral).
- Análisis y adecuación del puesto de trabajo.
- Análisis de la oferta formativa y de las características de las especialidades y /o proyectos de inserción ofertados.

Asimismo, se tienen en cuenta otros procesos (elaboración de mapas de recursos, registro de empresas y ofertas de empleo, entidades y ofertas de formación, proyectos de inserción, sondeos para la selección de candidatos, seguimiento de resultados, estadísticas, etc.) que en su conjunto aportan a la dirección de los centros, a los equipos de valoración y orientación (EVO's) y a los profesionales de las áreas de orientación profesional, la información y los medios necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de su trabajo.

Por tanto, a través de esta metodología de trabajo, los equipos de valoración y orientación de la discapacidad (EVOs) dispondrán de los instrumentos necesarios para la valoración de las capacidades de los demandantes de empleo con discapacidad, a través de la emisión del «dictamen de capacidades» o «informe de aptitudes», estrechamente relacionado con el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del Grado de discapacidad regulado por el R. D. 1971 /1999 de 23 de diciembre, Orden 710/2000, de 8 de mayo, de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se establece el procedimiento de actuación para la aplicación y desarrollo del citado Real Decreto en la Comunidad de Madrid y Orden SSI/1474/2014, de 28 de julio, por la que se modifica la Orden de 2 de noviembre de 2000, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de discapacidad dentro del ámbito de la Administración General del Estado.

Valorar la capacidad, de los demandantes de empleo con discapacidad, conlleva necesariamente la identificación previa de la discapacidad, toda vez que no es posible conocer las capacidades y destrezas de la persona sin haber identificado previamente sus limitaciones, al igual que desvincular la valoración de la discapacidad de la valoración de la capacidad, para una misma persona en este proceso, es una disección teórica que conduce a una visión negativa y parcial de la misma.

En esta línea de trabajo, valorar la discapacidad, tal y como se establece en el mencionado real decreto que lo regula, facilita la información suficiente y necesaria para identificar, de una forma rápida y sencilla, las capacidades contenidas en el perfil del mencionado dictamen.

Valorar, por tanto, la discapacidad /capacidad de los demandantes de empleo en situación de discapacidad, son dos visiones complementarias de un mismo proceso que, de acuerdo con el soporte metodológico e instrumentos que se plantean, no debería implicar un esfuerzo mucho más importante del que pueda requerirse para obtener la formación necesaria para la emisión del mencionado dictamen de capacidades o informe de aptitudes.

La valoración para la orientación profesional se inicia una vez reconocido al demandante de empleo un grado de discapacidad igual o superior al 33% (o encontrarse en algunas de las situaciones previstas en el Art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad), poniéndose especial énfasis en la evaluación de sus capacidades y competencias, a efectos de elaborar su perfil como demandante de empleo con discapacidad, identificando los factores contextuales (riesgos que puede correr la persona en el desempeño del puesto así como barreras /facilitadores que se detecten en los entornos que normalmente frecuenta) para así mejorar:

- La orientación e intermediación para la formación y el empleo.
- La coordinación con las oficinas de empleo en relación con:
 - La demanda de empleo con discapacidad, a través del dictamen de capacidades o informe de aptitudes.
 - Informes de adecuación, relacionados con su contratación en el medio ordinario o protegido (centros especiales de empleo).
- Asesoramiento a «órganos de selección» para el acceso al empleo público (administraciones central, autonómica y local) en relación con la adaptación de las pruebas (medios y tiempos) y compatibilidad con el desempeño del puesto.

El análisis del puesto de trabajo tiene como objetivo recoger, de forma sintética, estructurada y clara, la información básica de un puesto de trabajo, permitiéndonos tener un conocimiento real y actualizado de los cometidos, actividades y exigencias requeridas para su desempeño, así como las variables imprescindibles para el cruce de datos con el registro de personas, a través de los sondeos, para la elaboración de «dictámenes técnicos» relacionados con «informes de adecuación» y selección de candidatos para el desempeño del puesto.

El análisis de la oferta formativa tiene por objeto conocer tanto los recursos existentes como las características de las especialidades y plazas ofertadas, permitiéndonos tener un conocimiento detallado de la «oferta» existente en nuestra Comunidad, facilitándonos la orientación e intermediación de nuestros demandantes de formación así como planificar y gestionar nuestros propios proyectos de acuerdo con la demanda y necesidades del colectivo atendido.

4. Objetivos específicos

- Establecer, entre los profesionales de los Equipos de Valoración y Orientación (EVO's) y de las Áreas de Orientación Profesional, un lenguaje común basado en la CIF, en los aspectos relacionados con la formación y el empleo.
- Proporcionar una base científica para el conocimiento del perfil de las personas con discapacidad, del puesto de trabajo y de la especialidad formativa o proyecto ofertado.
- Aportar un sistema, fácil y sistematizado, de codificación y registro, que permita dar una respuesta técnica, rápida y eficaz a las demandas planteadas en el Centro Base en relación con la valoración/orientación para la formación y el empleo de las personas con discapacidad.
- Servir de soporte técnico, en los procesos de valoración, orientación e intermediación, relacionados con la formación y/o el empleo de la persona con discapacidad, así como para el asesoramiento a empresas, entidades y administraciones públicas en los procesos de selección, contratación y acceso al empleo público.

5. Aplicaciones del método

- Valoración /orientación e intermediación para la formación/empleo.
- Elaboración de programas de atención individualizada, relacionados con la orientación e inserción laboral. Itinerarios formativos/laborales.
- Elaboración de dictámenes de capacidades (o informes de aptitudes).
- Elaboración de dictamen técnico relacionado con la adaptación de pruebas, (medios y tiempos) para el acceso al empleo público.
- Elaboración del dictamen técnico relacionado con los informes de adecuación/compatibilidad con el desempeño del puesto.
- Adecuación persona/puesto, con identificación de:
 - Ayudas técnicas/productos de apoyo.

- Situaciones de riesgo (Persona).
- Factores de riesgo/condiciones ambientales (Puesto).
- Sondeos para selección de candidatos.
- Seguimiento de resultados en la orientación/intermediación.
- Elaboración de mapas de recursos:
 - Empresas/centros especiales de empleo.
 - Entidades/centros/servicios.
 - Ofertas de empleo/formación/proyectos de inserción.
- Informes Estadísticos:
 - Colectivo atendido.
 - Atención realizada: con personas/empresas/entidades.
 - Evolución y mantenimiento de BB. de DD.
 - Accesos al sistema.
- Listados e informes técnicos relacionados con la orientación, la formación y el empleo.

7. Usuarios

- De la Aplicación Informática:
 - Profesionales de centros base de la Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid:
 - Técnicos de las áreas de orientación profesional.
 - Técnicos de los equipos de valoración y orientación (EVO's).
 - Trabajadores sociales de las áreas de información.
 - Profesionales de las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid

Aun cuando la aplicación informática es de uso restringido para los trabajadores de la Comunidad de Madrid, la metodología (procedimientos, protocolos, catálogos, sistemas de valoración, etc.) está a disposición y se facilita a las entidades, centros y servicios que atienden al colectivo con discapacidad, a efectos de lograr el objetivo general de establecer un lenguaje común que facilite y mejore la integración de estas personas en el mercado de trabajo.

8. Bibliografía

Comunidad de Madrid, *Segundo Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2005-2008* http://ocw.innova.uned.es/sociologia/contenidos/1_aula/4_normativa/bloque3_PA/PA_2.pdf

Comunidad de Madrid, *Tercer plan de acción para personas con discapacidad 2012-2015*. http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142691473792&idConsejeria=1109266187278&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266227679&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura

Comunidad de Madrid, Orden 710/2000, de 8 de mayo, *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*, 17 de mayo de 2000, núm. 116, págs. 6-9.

España, R.D. 1971 /1999 de 23 de diciembre, *Boletín Oficial del Estado*, 26 de enero de 2000, núm. 22, págs. 3.317-3.410.

España, Orden SSI/1474/2014, de 28 de julio, *Boletín Oficial del Estado*, 6 de agosto de 2014, núm. 190, págs.63168-63177.

España, Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, *Boletín Oficial del Estado*, 5 de febrero de 2015, núm.31, págs. 9422-9435

Declaración de Madrid. <http://www.ub.edu/integracio/docs/normativa/internacional/Declaracio-Madrid.pdf>

Margallo Polo F., Gil García C.; Rubio Molina E.; Jiménez Serrano E. (2006). *Método Estrella*- Marco.

Rubio Molina, E. (1995)- *Aplicación Informática Estrella*, IMSERSO

Teórico.<http://sid.usal.es/mostrarficha.asp?id=588&fichero=5.3.1.1>

ONU (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*