



INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL: RETOS QUE AFRONTAR EN SU FORMACIÓN

SOCIAL AND WORK INTEGRATION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES: CHALLENGES TO FACE IN THEIR EDUCATION

María A. MUÑOZ CADAVID

María ZABALZA CERDEIRIÑA

Facultad Ciencias de la Educación

Universidad de Santiago de Compostela

Data de recepción: 06/06/2011

Data de aceptación: 27/06/2011

RESUMEN

Uno de los mayores retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual en nuestro país, es el de la consecución de un puesto de trabajo, que les permita integrarse como ciudadanos/as de pleno derecho en la dinámica de la vida social.

Para que este reto sea alcanzable, es necesario contar con políticas que impulsen una discriminación positiva hacia este colectivo, y con el diseño y desarrollo de planes de formación en competencias, para facilitar su incorporación al mundo laboral.

En el presente trabajo, se ofrecen una serie de reflexiones acerca de cómo se debería plantear, para las personas con discapacidad intelectual, la formación profesional y la formación a lo largo de la vida, ya que, como prueban numerosas investigaciones, las difi-

cultades y barreras para una integración plena en la sociedad, se relacionan con sus carencias formativas.

PALABRAS CLAVE: Atención a la diversidad. Discapacidad intelectual. Formación. Integración socio-laboral.

ABSTRACT

One of the biggest challenges that people with disabilities must face in our country is finding a job, which shall allow them to integrate as full-right citizens in the dynamics of our social life.

In order to make this challenge attainable, it is necessary to count on public policies boosting a positive discrimination for this collective, as well as to design and develop education plans in competences that make easier their access to the regular work.

Correspondencia:

E-mail: m.cadavid@usc.es

It is well known that the difficulties and barriers for a full-integration into the society of people with intellectual disabilities are related to their education lacks. In this regard, we make in this work some observations about how their professional education and lifelong learning should be planned.

KEYWORDS: Attention to diversity; Intellectual disability; Education; Social and work integration.

INTRODUCCION

La educación y la consecución de un empleo siguen siendo los pilares básicos sobre los que se apoya la inserción socio-laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, se puede decir que a pesar de los muchos avances habidos y de que un número cada vez mayor de personas con discapacidad intelectual acceden a la educación y al empleo, sigue siendo éste un colectivo vulnerable y con grandes posibilidades de quedar excluidos de una educación y una formación de calidad que les facilite su incorporación de pleno derecho en la sociedad.

Partiendo de la inclusión como un derecho, el objetivo de este trabajo es analizar las variables que inciden en la formación y en la cualificación profesional de este colectivo, así como plantear la necesidad de repensar un perfil profesional que facilite su integración sociolaboral

FORMACIÓN Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y ESPAÑOLA

El derecho a la educación de las personas con discapacidad, y entre ellos de las personas con discapacidad intelectual está recogido en diversas normativas y leyes tanto de ámbito internacional, como europeo y español.

En el ámbito internacional se puede decir que será la Declaración de la ONU de diciem-

bre de 1971, de los derechos del retrasado mental el primer referente que contempla el derecho a una educación y a una participación en la vida de la comunidad. Estos derechos serán refrendados en la Declaración de los derechos de las personas con Minusvalía de diciembre de 1975, y culminarán con la declaración en 1981 del Año Internacional de las personas con Minusvalía, todo un año dedicado a labores de integración de este colectivo en la sociedad. Así mismo un paso importante para disminuir la discriminación de las personas con discapacidad será la aprobación de las Normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, de diciembre de 1993. Estas normas exigirán la cooperación de los diferentes países para desenvolver políticas de colaboración en este ámbito, políticas que culminarán en 2006 con la aprobación en Nueva York de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta convención en la que la educación ocupa un lugar relevante será refrendada por 120 países entre los que se encuentra España, que la ha ratificado en Mayo de 2008.

En cuanto a la *normativa europea*, debemos señalar que todos los programas que se desarrollan en Europa a partir del 20 de Diciembre de 1993, cuando se aprueban las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, destacando en la década del 80 -90 el Programa Helios, y la iniciativa Horizon, de Acción de la Comunidad a favor de los Minusválidos. En la década del 2000, concretamente el periodo 2001-2006 se establece la iniciativa comunitaria EQUAL, dirigida a promover la lucha contra cualquier tipo de discriminación y desigualdad en el ámbito laboral.

El Plan de acción de la Unión Europea (2004-2010) en materia de discapacidad, fomenta la inclusión activa y la participación

completa de las personas con discapacidad en la sociedad desde la óptica de los derechos humanos. Se propugna el acceso a una educación de calidad y a una formación continua en igualdad de condiciones, por considerar que se trata de ámbitos que facilitan la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad y la mejora de su calidad de vida. Una calidad de vida que en palabras de Schalock (1996) hace referencia a las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.

A partir de lo dicho hasta ahora se podría concluir que la Comisión Europea apoya la inclusión educativa y socio-laboral de las personas con discapacidad y para ello ha puesto en marcha diversas iniciativas entre las que cabe destacar:

- La Agencia europea para el desarrollo de la Educación de alumnos con necesidades educativas especiales. Organismo respaldado por los Ministros de Educación que tiene como objetivo la mejora de las políticas y las prácticas con el alumnado que presenta n.e.e.
- El grupo específico de estudios de la discapacidad, en donde tiene activa presencia las personas con discapacidad de acuerdo con el principio europeo "ninguna iniciativa sobre las personas con discapacidad sin a las personas con discapacidad"
- Los Programas de Formación continua y de Aprendizaje Permanente. que contribuyen a facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la enseñanza general.

En **España**, se puede decir que la formación y la atención a la diversidad con una clara vertiente integradora parte, como con-

secuencia del artículo 49 de la Constitución española, por el que las personas con discapacidad deberán disfrutar de los derechos otorgados a todos los ciudadanos. La consolidación de este derecho se verá reflejado en la LISMI (Ley 13/1982) de Integración Social de Minusválidos y se continúa con las leyes y decretos que la han desarrollado.

Destacamos en el ámbito educativo la LOGSE (Ley Orgánica 1/1990) de Ordenación General del sistema educativo, por ser la primera ley educativa que rompe el sistema dual de educación: educación ordinaria y educación especial, y la LOE (Ley Orgánica 2/2006), que en el Título II dedicado a la Equidad en la Educación al abordar las necesidades educativas especiales asociadas a situación de discapacidad, lo hace desde el referente de la integración y de la no discriminación.

Finalmente en el ámbito socio-laboral la LIONDAU (Ley 51/2003 de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal) se insta a los poderes públicos a adoptar medidas contra la discriminación y poner en marcha medidas de acción positivas que compensen las especiales dificultades que tiene las personas con discapacidad para su plena participación en la vida social.

PLANTEAMIENTOS DE BASE PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL EN CONTEXTOS INCLUSIVOS

Es conocido que las dificultades de inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual están en relación con *la ausencia de programas de formación adecuados para este colectivo*, que puede ser debido, entre otras causas a: la falta de coordinación entre la Formación Profesional reglada y la Formación Profesional Ocupacional y a la escasa participación de los agentes sociales en la identificación de cualificaciones profesionales que demanda

el mercado de trabajo. Como señala Montobbio (1997), para conseguir la integración socio-laboral de personas con discapacidad intelectual es necesario que el sistema formativo haga de puente hacia el sistema productivo, creando elementos efectivos de profesionalidad: capacidad y conocimientos, y que este sistema productivo se implique también en la formación trabajando específicamente en su interior mediante el área de mediación.

Así mismo para mejorar la inclusión laboral de este colectivo es necesario por parte de los agentes que se van a encargar de la formación, Brown (1989), desterrar una serie de hipótesis falsas que influyen en las expectativas de posibilidades de su formación, tales como:

- la hipótesis de la edad del desarrollo, ya que las necesidades educativas no se corresponden con el grado de discapacidad, sino con la situación actual del sujeto en relación con las exigencias del medio.
- La hipótesis del todo o nada.
- La hipótesis del performance o rendimiento independiente.
- La hipótesis de las habilidades previas.

En cuanto al *sistema formativo* será necesario que desarrolle estrategias que faciliten a las personas con discapacidad intelectual, el acceso a los conocimientos y el desarrollo de competencias y habilidades para conseguir un puesto de trabajo, preparándoles para ejercer una ocupación y no solo para obtener una cualificación, y proporcionando una formación ajustada a las demandas del mercado laboral. Esta formación, siguiendo los referentes actuales de la Unión Europea, será una formación a lo largo de la vida, y tendrá como objetivo la inclusión y la inserción socio-laboral.

Es por ello que sistema formativo se deberá sustentar en una Formación Profesional

que abarque un conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Se parte de la inclusión en los procesos formativos reglados, con las adaptaciones que sean necesarias

Sin embargo habrá personas con discapacidad intelectual que no lleguen a tener los requisitos previos para acceder a esta formación reglada, y se tendrán que beneficiar de programas más vinculados a una Formación ocupacional, entendida como un conjunto de actividades diversas, principalmente de carácter profesional, aunque también de carácter social y/o compensatorio (o asistencial).

Esta Formación ocupacional pensada para grupos o colectivos que carecen de una formación mínima de base, tendrá como objetivo articular mecanismos orientados a la consecución de un puesto de trabajo a través de una adecuada cualificación laboral personal y social que facilite su integración. Las medidas diseñadas serán personalizadas, tras la realización de un análisis de necesidades de la persona, y desarrollarán itinerarios que mejoren sus capacidades laborales.

Jurado (1993, 2001), Guerrero (2002), señalan la necesidad de que la formación se sustente en un enfoque centrado en la colaboración y en el contexto, en donde cobra importancia las prácticas en las empresas como una primera inmersión en el mundo laboral.

Cuando se aborda la inserción laboral se opta por la modalidad de *empleo con apoyo*, con el objetivo de integrar a las personas con discapacidad, Jordán de Urries y Verdugo (2006) Villar, Pallisera y Fulla, (2007), De Miguel y Cerrillo (2010), mediante un contrato en un puesto de trabajo en la empresa ordinaria de forma totalmente normalizada.

Para conseguir la plena integración laboral, en ocasiones, no será suficiente con haber

recibido una formación previa adecuada, sino que también se requiere contar con profesionales preparados que, arbitrando los apoyos necesarios dentro y fuera del entorno laboral, acompañen a la personas con discapacidad intelectual en los escenarios laborales, hasta que estas sean capaces de desempeñar con éxito los requerimientos del puesto de trabajo.

HACIA LA BÚSQUDA DE UN PERFIL PROFESIONAL DEL FORMADOR Y FACILITADOR DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Diseñar un perfil profesional implica tomar como primer referente las competencias que debe tener el profesional que se forme para las tareas que conlleva el desempeño del mismo.

Se trata, en este caso, de un profesional que debe realizar un proceso de acompañamiento, pero este proceso no solo se centra en la persona con discapacidad intelectual sino que debe abarcar todos los escenarios en los que ésta se encuentra inmersa.

Ferrández (1992, 1997) elabora un perfil profesional a partir de las necesidades formativas del formador profesional y ocupacional para atender a la diversidad que estaría vinculado a:

- Variables personales, formativas y socio-laborales.
- Variables de planificación, docencia y coordinación- gestión.
- Variables sobre actitudes y creencias implícitas.
- Conocimientos sobre la temática.

En el caso del *empleo con apoyo*, los objetivos de la formación estarían relacionados con:

- Supervisar las actividades de inserción laboral.
- Analizar información sobre programas, proyectos y actividades de inserción laboral.
- Desarrollar proyectos de inserción laboral mediante la metodología de Empleo con apoyo.

Se puede decir que en la modalidad de empleo con apoyo cobra importancia la figura del *profesional de la mediación*, conocidos también como profesionales en mediación laboral o Preparadores laborales. Estos profesionales, son el referente más inmediato para el trabajador y sus compañeros, y ofrecen al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, facilitándole el desarrollo de las habilidades y tareas que requiere el mismo. Deben tener unas competencias básicas, relacionadas con tres ámbitos, el primero de ellos tiene que ver con la motivación y la responsabilidad hacia la mediación, el segundo se centra en el conocimiento de la persona con discapacidad, tanto en el ámbito emotivo- relacional como en sus potencialidades de aprendizaje, y el tercer ámbito se focaliza en el conocimiento requerido del mundo del trabajo en todos sus niveles.

Por último señalar que el FEISD (Federación española de instituciones para el Síndrome de Down), realizó una propuesta de formación del *Preparador laboral. Mediador para el empleo en la comunidad*, con un nivel de formación profesional de grado Superior y una duración de 2000 horas. Este profesional estaría capacitado para diseñar, programar, desarrollar, y evaluar las actividades necesarias destinadas a la inserción laboral, teniendo en cuenta las características personales, familiares, sociales del usuario y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas para el desarrollo de su autonomía personal, consecución y mantenimiento del puesto de trabajo.

Los objetivos del ciclo de formación que proponen se focalizan en:

- Conocer el marco legal, económico y organizativo de las diferentes modalidades de inserción laboral y ocupacional.
- Adquirir conocimientos teórico- prácticos para valorar las necesidades individuales y evaluar los apoyos necesarios.
- Planificar y desarrollar programas de Empleo con Apoyo.
- Conocer las características, contextos y sectores de intervención en el ámbito de la integración laboral.
- Ser capaz de interrelacionar con equipos y profesionales de las empresas en las que se realiza la integración laboral.

En cuanto a los módulos de formación estarían constituidos por:

- Metodología de la Intervención Social (Diseñar, organizar y evaluar programas y actividades de formación)
- Habilidades de Autonomía personal y social(Entrenar al usuario en la adquisición de conocimientos y habilidades laborales, personales y sociales)
- Inserción laboral (Metodología del empleo con apoyo: supervisar las actividades de inserción laboral)
- Necesidades físicas y psicosociales de colectivos específicos.
- Sistemas alternativos de comunicación.
- Formación en centros de trabajo.
- Formación y orientación laboral.

A modo de conclusión hay que señalar que es necesario incrementar recursos, hacer cumplir la legislación vigente y diseñar escenarios formativos, en contextos de inclusión, que permitan a las personas con discapacidad intelectual no ver mermados sus derechos para adquirir las competencias y desarrollar las habilidades que le serán requeridas para conseguir su plena integración socio-laboral.

REFERENCIAS

- Alvarez Rojo, V. y García Pastor, C. (1997) *Orientación vocacional de jóvenes con necesidades especiales. Un programa de transición a la vida adulta*. Madrid: EOS.
- Brown, L. (1989) *Criterios de funcionalidad*. Barcelona: Fundación Catalana de Síndrome de Down.
- De Miguel Badesa, S. y Cerrillo Martín; R. (coord.) (2010) *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Madrid: Pirámide.
- Ferrández, A. (1992) *La formación ocupacional: Realidad y perspectivas*. Madrid: Diagrama.
- Ferrández, A. (1997) *La formación y su contexto de actuación*. En Gairín, J. y Ferrández, A. *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis 3-27.
- Fisd (2005) *El preparador laboral. Perfil profesional*. Madrid: FEISD y Fundación Iberdrola.
- Guerrero C. (2002) *Formación ocupacional de las personas con discapacidad psíquica*. Barcelona: Ariel.
- Izuzquiza, D. y De la Herrán Gascón, A. (Coords) (2010) *Discapacidad intelectual en la empresa. Las claves del éxito*. Madrid: Pirámide.

- Jordan de Urríes, F.B. y Verdugo, M.A. (2006) Principios éticos y estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante empleo con apoyo. El modelo de la EUSE. *Intervención Psicosocial. Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 14, 3,343-354
- Jurado de los Santos, P. (1993) *Integración socio-laboral y educación especial*. Barcelona: PPU.
- Jurado de los Santos, P. (2001) Atención educativa a las necesidades especiales relacionadas con la inserción socio-laboral. En VV.AA. *Enciclopedia de las necesidades educativas especiales*, vol. II. Málaga: Aljibe, 480-481
- Montobbio, E. (1997) *El viaje del señor Down al mundo de los adultos*. Barcelona: Masson.
- OMS (2001). *Clasificación Internacional del funcionamiento, las discapacidades y la salud*. Ginebra: OMS
- Schalock, R.L. (1996). The quality of children's lives. In A. H. Fine y N.M. Fine (Eds.), *Therapeutic recreation for exceptional children. Let me in, I want to play*. Illinois: Charles C. Thomas.
- Vila, M., Pallisera, M. y Fullan, J.(2007) Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve there processes?. *Journal of intellectual & developmental disability*. v. 32, 10-18.
- <http://ec.europa.eu/>
- <http://sid.usal.es/leyes/discapacidad>