

Prácticas innovadoras inclusivas

retos y oportunidades



Alejandro Rodríguez-Martín
(*Compilador*)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

Prácticas innovadoras inclusivas retos y oportunidades

Alejandro Rodríguez-Martín

(Comp.)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

© 2017 Universidad de Oviedo

© Los/as autores/as

Edita:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Campus de Humanidades. Edificio de Servicios. 33011 Oviedo (Asturias)

Tel. 985 10 95 03 Fax 985 10 95 07

Http: www.uniovi.es/publicaciones

servipub@uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-16664-50-4

D. Legal: AS 682-2017

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo y soporte, sin la preceptiva autorización.

¿Cómo citar esta obra?

Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.



ÍNDICE

Presentación	9
<i>Eje Temático 1.</i>	
<hr/>	
Políticas socioeducativas inclusivas y formación del profesorado	13
<i>Eje Temático 2.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en Educación Infantil y Primaria	503
<i>Eje Temático 3.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional y otras enseñanzas	1399
<i>Eje Temático 4.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad	1807
<i>Eje Temático 5</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social	2325
<i>Eje Temático 6.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral	2611

CARACTERÍSTICAS DIFERENCIALES DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Laborda Molla, Cristina¹, González Fernández, Henar²

Universidad Autònoma de Barcelona, España

¹e-mail: cristina.laborda@uab.cat, ²e-mail: henar.gonzalez@uab.cat

Resumen. El colectivo de personas con discapacidad intelectual (DI) se ha incorporado al mundo del trabajo principalmente a través de unas modalidades laborales especialmente diseñadas. Las características de dichos empleos son diferentes de los puestos de trabajo a los que acceden las personas sin DI. En este trabajo se presenta una clasificación de dichas tipologías, para después centrar el análisis en los de carácter específico: los centros especiales de empleos (CEE) y los centros ocupacionales (CO). Dicho análisis se plantea a partir de un enfoque holístico estructurado a partir de tres ejes: la orientación profesional, la formación a lo largo de la vida y la intervención en procesos participativos. El análisis resultante aporta indicios de una menor calidad de los puestos de trabajo, según los parámetros analizados. No obstante, se están desarrollando a lo largo del territorio nuevas modalidades de inserción laboral centradas en las personas, sus intereses y sus capacidades, con el claro objetivo de avanzar hacia una mayor normalización profesional del colectivo. Su finalidad es la de mejorar el empleo para optimizar la inserción socio-laboral como herramienta básica de la mejora en la calidad de vida de las personas con DI.

Palabras clave: discapacidad intelectual, inserción laboral, calidad de vida, orientación profesional, formación a lo largo de la vida.



INTRODUCCIÓN

La inserción laboral es un elemento indispensable para el desarrollo integral de los individuos a la vez que es un indicador de su nivel de calidad de vida. En el caso de personas con DI esta realidad se torna todavía más evidente puesto que su nivel de integración social es claramente deficitario. El trabajo es una herramienta clave para la inserción social, por lo que en la actualidad es una de las áreas de investigación en pleno desarrollo cuando se trata de este colectivo.

En una investigación en curso en la que se estudia la calidad de vida y las competencias laborales de más de 200 personas con DI, que trabajan en CO y CEE, se ha procedido igualmente a analizar las características de los puestos de trabajo en función de elementos que determinan no solo el desarrollo laboral, sino también el social dentro de las empresas.

OBJETIVOS

Los objetivos de esta parte de la investigación son profundizar en el conocimiento de las modalidades laborales existentes, por lo que se propone el análisis a partir de parámetros de tipo socio-laboral. La finalidad es comprobar si los puestos de trabajo en centros específicos para personas con DI tienen las mismas características, en cuanto a calidad se refiere, que los puestos de trabajo en una empresa ordinaria.

DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

Para profundizar en el estudio de las características de los puestos laborales de las personas con DI, fue necesario establecer nuevos elementos para poder desarrollar análisis desde nuevos puntos de vista.

Clasificación de tipologías laborales

En la investigación se procedió a confeccionar una nueva clasificación de las tipologías laborales para personas con DI, en función de parámetros sociales y laborales. Este proceso se desarrolló para facilitar el estudio de los vínculos entre puesto de trabajo y desarrollo socio-comunitario. El resultado fueron tres criterios clasificatorios, que se exponen a continuación.

En cuanto a vertiente más social, el primer criterio hace referencia al tipo de entorno laboral (ordinario o específico) en el que trabaja la persona. Este elemento es decisivo para el establecimiento de relaciones sociales, más allá de las puramente laborales, puesto que determina en gran medida el entorno en el que se socializará dicha persona. En esta perspectiva social incluimos un segundo criterio de

clasificación: el referente al tipo de apoyo necesario (puntual, parcial o total). Este parámetro marca igualmente la tipología laboral y relacional del sujeto con su entorno.

Finalmente, en cuanto a la vertiente laboral, el tercer criterio de clasificación del puesto laboral hace referencia a su finalidad intrínseca, a su objetivo destacando si tienen una funcionalidad eminentemente productiva, o más de desarrollo personal.

Siguiendo estos criterios de tipo de entorno laboral, tipo de apoyo necesario y objetivo implícito, la clasificación de las modalidades laborales para personas con DI es la que se expone a continuación:



Figura 1: Modalidades laborales en función de características socio-laborales. Fuente: Elaboración Mònica Grau.

La modalidad laboral es un elemento determinante en el tipo de relación social que establece la persona con su entorno, y esta clasificación presenta parámetros para analizar dicha interacción. Por ejemplo, una persona que está en un centro ocupacional (que cumple las características de ser específico, segregado, de tener apoyo total y con un objetivo de rehabilitación o de desarrollo personal), es probable que tenga una relación socio-comunitaria limitada a su microsistema (familia, hogar, grupo de iguales y puesto de trabajo). Al contrario, en el polo opuesto, alguien con DI que trabaja en una empresa ordinaria, con finalidades claramente productivas, y que tiene un apoyo puntual, es probable que supere las relaciones de su microsistema para relacionarse a nivel de mesosistema (vecindario, comunidad, servicios, grupos u organizaciones), siempre en función del tipo de competencias desarrolladas. Ello parece determinar que la tipología de puesto de trabajo es un elemento clave para la mayor o menor inclusión social de las personas.



Este era el posicionamiento de la administración pública cuando en 1982, con la promulgación de la LISMI (ley 13/1982) apostó claramente por la inclusión de personas con DI en entornos laborales ordinarios, finalidad primordial para avanzar hacia la normalización de las personas. Esta ley contemplaba que, sólo en aquellos casos en los que el grado de discapacidad lo impidiera, se debería recorrer al trabajo protegido-específico. Otro artículo de la ley, el 38, regulaba la obligación de las empresas con más de 50 trabajadores a contar con un 2% de la plantilla formada por trabajadores con discapacidad. No obstante, ante el incumplimiento sistemático de la normativa de inclusión, el Real Decreto 27/2000 propuso excepciones y medidas alternativas para aquellas empresas que justificaran la imposibilidad de contratar personas con discapacidad. Entre ellas destacan la donación o el patrocinio, por lo que se acabó desvirtuando el objetivo de la propia ley de integración laboral.

Con la promulgación de la Ley General de Discapacidad en el 2013, se desaprovecho una buena oportunidad para avanzar en el proceso iniciado en 1982, pero estancado desde ese mismo momento. Como consecuencia España es en la actualidad (según datos de Odisnet, 2014), el segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo de personas con discapacidad en Europa (sigue de cerca de Lituania), situándose 11,2 puntos por encima de la media de países de la UE-28.

Lo cierto es que, después de más de 30 años de la promulgación de la LISMI, la cuota de contratación de personas con discapacidad sigue siendo la misma, a la vez que continua siendo posible la sustitución de dicha contratación por un patrocinio-donación, con lo cual las empresas quedan eximidas del cumplimiento de la ley y, por tanto, de avanzar hacia la inclusión.

El resultado de esta falta de compromiso de las distintas administraciones públicas (laborales, sociales y educativas), ha influido en el hecho de que servicios como los centros ocupacionales realicen funciones distintas a las ideadas inicialmente. En un principio entre sus funciones más destacadas estaba la de formar en competencias prelaborales y establecerse como un paso intermedio, previo a la inserción en el mundo laboral productivo (en Centros Especiales de Empleo –CEE-, o mediante el trabajo protegido en empresas ordinarias). No obstante, en muchas ocasiones, esta labor ha quedado relegada y los servicios que se ofrecen no se ajustan a las propuestas y enfoques de los modelos teóricos que los idearon inicialmente.

Las diferencias entre comunidades autónomas, en cuanto a los CO se refieren, es un factor que tampoco facilita la clarificación de sus objetivos puesto que se constatan servicios que abarcan gran diversidad de funciones. En Cataluña por ejemplo, un CO se entiende como un servicio social dirigido a personas que tengan mayoría de edad, con discapacidad intelectual igual o superior al 65%, y que no tengan capacidad manifiesta para trabajar en una empresa ordinaria o en un CEE. El que desarrolla un trabajo asistencial sería el que ofrece un Servicio de Terapia Ocupacional (STO), y el prelaboral aquel que contempla un Servicio de Orientación e Inserción (SOI). A éste asisten personas que muestran mayor capacidad laboral, y potencial para acceder a un trabajo no protegido (trabajo con apoyo), o a un CEE (que pertenece a la

categoría de trabajo protegido, pero con condiciones contractuales y salariales para el trabajador).

Crterios para establecer la calidad de un empleo

Que las personas con DI acceden a un puesto laboral por caminos distintos a los considerados ordinarios es una realidad, no obstante nuestro objetivo en la investigación es comprobar como difieren los puestos de trabajo, y esto se realizó a través de tres parámetros de análisis: la orientación ocupacional, la formación, y la intervención en procesos participativos.

La orientación ocupacional juega un papel clave para escoger un entorno laboral adecuado a las capacidades e intereses de cada sujeto. El conjunto de acciones destinadas a ayudar a las personas a tomar decisiones sobre sus vidas (en los ámbitos personal, social, educativo y vocacional) y a implementar estas decisiones” (Martínez y Arnau 2015: 29). No obstante en el caso de personas con DI este proceso, del que recordemos el sujeto es parte activa y determinante, corre el riesgo de minimizarse por el hecho de tener una discapacidad cognitiva.

Según el modelo tradicional, existe la posibilidad de que no se busque un trabajo tanto en función de los intereses o capacidades del individuo, como en función de los contactos con los centros laborales, u otras cuestiones de interés familiar.

La alternativa mayoritaria de este colectivo cuando finaliza la escolarización es el acceso a centros de atención a personas adultas con discapacidad (centros ocupacionales o centros especiales de empleo) y en menor proporción, por tratarse de alternativas menos frecuentes, a servicios de empleo con apoyo (Pallisera 2014).

La formación a lo largo de la vida es el segundo elemento clave para la consecución de un puesto laboral que favorezca un buen nivel de calidad de vida. En cuanto a la formación inicial, en la actualidad muchos de los programas de acceso al trabajo para personas con DI son muy específicos y en la mayoría de casos se ofrecen desde instituciones que desarrollan su tarea exclusivamente en el contexto de la discapacidad. Así pues, el acceso de jóvenes con DI a estudios postobligatorios reglados es, todavía hoy en día, una asignatura pendiente; al igual que lo es también en lo referente a la formación a lo largo de la vida.

Finalmente, el tercer elemento diagnosticador de la calidad de un puesto de trabajo es la intervención en procesos participativos. Pertenecer a asociaciones culturales, a grupos deportivos, en definitiva, formar parte de redes de soporte e intercambio facilita las relaciones entre las personas y establece vínculos.

Independientemente de los factores individuales, que determinan el tipo y la calidad de la interacción con las demás personas, existen otros no vinculados directamente con la persona, y que son clave para una integración exitosa y una participación activa en el entorno socio-laboral de personas con DI. Cabe destacar la necesidad de procesos de apoyo que promuevan el apoyo natural entre compañeros



de trabajo, que ayuden a normalizar las relaciones sociales en el entorno laboral, como un elemento más favorecedor de la inclusión social.

EVIDENCIAS

La situación descrita hasta el momento se corresponde con un itinerario tradicional de inserción y desarrollo laboral que en estos momentos se ha visto superado por un modelo basado en la planificación centrada en la persona y el empleo a medida, donde se tienen en cuenta las aspiraciones de la persona y el grado de apoyo que necesita para alcanzar los objetivos marcados (Becerra et al. 2012).

Un ejemplo de ello es el decreto 284/2011 sobre la ordenación general de la educación especial en Catalunya, donde se obliga a los centros que ofrecen ciclos formativos a reservar dos plazas para alumnos con DI (leve o moderada), como una buena medida para facilitar la incorporación de este alumnado a la formación profesional reglada. Los elementos clave son la tutoría (tanto del alumno como de la familia), la posibilidad de prolongar la formación un curso (tres en lugar de dos), y la reorganización curricular en módulos formativos y unidades de competencia (que se pueden relacionar con un puesto de trabajo específico).

Es en este último punto donde, fundamentalmente, los ciclos formativos de grado medio pueden ajustar la respuesta a las necesidades de estos jóvenes. Esta casuística se ha recogido de igual manera, en la ley 10/2015 sobre el nuevo sistema de formación y cualificación profesional, que deberá favorecer su incorporación al mercado de trabajo, al establecer las unidades de competencia como el núcleo formativo central para facilitar la cualificación profesional.

De esta manera también se cumple con el principio que se establece en la ley de formación y cualificación profesional, determinando la adaptación de los ciclos formativos en contenidos y niveles. Se garantiza el éxito acreditando competencias laborales específicas, respondiendo a la diversidad de capacidades e intereses del alumnado, creando y/o adaptando itinerarios formativos con una duración de hasta cuatro años, y accediendo a la formación profesional básica sin tener que renunciar al título de educación secundaria obligatoria, y sin límite de edad.

En este sentido, este curso 2016-17 se ha establecido un Plan Piloto de Itinerarios Formativos Específicos (IFE), promovido desde la Agencia FQD (del Consejo de Formación y Cualificación Profesional de Cataluña). Está dirigido a jóvenes entre 16 y 20 años, sin el título de la ESO, o con el título pero sin acceso a la FP. Participan 8 centros (de FP ordinarios y de EE públicos), que ofertan un total de 100 plazas.

CONCLUSIONES

Cabe destacar que, tanto en el inicio del proceso de inserción laboral como a lo largo de toda la vida profesional, el desarrollo del colectivo de personas con DI pasa indefectiblemente por la necesidad de provisión de servicios fundamentados en sistemas de apoyo individualizados y por una mayor permeabilidad del sistema que facilite el tránsito entre tipologías de centros laborales, en función de las necesidades y características de la persona en cada estadio de su itinerario vital. Así por ejemplo, un joven con DI que empieza a trabajar en un centro ocupacional debería, al cabo de un tiempo, pasar a un centro especial de empleo; o uno que trabaja en un centro especial de empleo a un puesto laboral en una empresa ordinaria con apoyo, si se siguen los planes individualizados que desarrollan e incrementan las competencias laborales y sociales. Para seguir este proceso es indispensable un seguimiento periódico y revisar el perfil laboral de cada persona para ir adecuando el entorno laboral a las posibilidades de normalización e inclusión de cada momento, pasando por la indispensable formación básica del entorno laboral de dicha persona.

No obstante, el objetivo de la plena inserción laboral solo tiene sentido como elemento normalizador si se integra en un plan holístico multidimensional que incluya elementos como la vida autónoma, la participación sociocomunitaria o la autodeterminación, por lo que es necesario potenciar la creación de oportunidades que impliquen proporcionar experiencias previas de vida autónoma en entornos reales, ofrecer apoyos a la vivienda, acompañamiento a las familias y optar por una legislación decidida y valiente que apueste realmente por ella.

Todo este proceso debe contar en todo momento con la implicación explícita de los jóvenes. El diseño del recorrido personal hacia la vida adulta, desde una óptica inclusiva, se enriquecerá en tanto en cuanto se incluya de forma efectiva a los implicados, y en tanto en cuanto este proceso forme parte de planteamientos sistémicos y globales referentes a la integración.

La apuesta por un modelo inclusivo genera pues nuevos retos que deben ser asumidos por toda la sociedad. Desde el tejido empresarial se deben establecer alternativas que faciliten la continuidad iniciada en la escolaridad inclusiva, incluyendo las empresas ordinarias en la red de provisión de puestos de trabajo para jóvenes con DI. En este caso, el trabajo con apoyo se muestra como una muy buena alternativa, aunque son necesarias acciones específicas como la formación de los trabajadores en aras a optimizar el proceso de inserción laboral. De este modo se da continuidad a la educación inclusiva que han recibido en los últimos años muchos jóvenes con DI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Becerra, M. T.; Montanero, M y Lucero M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía REOP* 23 (3), 9-27.



- Generalitat de Catalunya (2001). Decreto 284/2011 sobre la ordenación general de la formación ocupacional
http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=574304&language=ca_ES&action=fitxa
- Generalitat de Catalunya (2015). Ley 10/2015 sobre cualificaciones profesionales
<http://normativa.infocentre.es/ca/noticies/llei-102015-formaci-i-qualificaci-professionals-catalunya>
- España (1982). Ley 13/1982, del 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado* 103:11106-11112. Recuperado (15.09.2016)
- España (2000). Real Decreto 27/2000, 14 enero, medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. *BOE* 22: 3410 - 3412.
- España (2013) Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de nov. aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado* 289: 95635 - 95673.
- Martínez, M. y Arnau, L. (2015). *Després de l'ESO què puc fer? Diagnòsi i propostes per a l'orientació educativa de 12 a 16 anys*. Fundació Jaume Bofill. Informes breus 56.
- Odisnet (2014). *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España*. Recuperado de http://www.odismet.es/es/datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/105tasa-de-paro-de-la-poblacion-con-discapacidad/1-6/#Mtex_int
- Pallisera, M.; Fullana, J.; Vila, M.; Jiménez, P.; Castro, M.; Pujalto, C; Montero, M. y Martín R. (2014). Análisis de los apoyos que reciben los jóvenes con discapacidad intelectual en su transición a la vida adulta en España. *Revista Española de Discapacidad* 2(2), 27-43.