

SUBDIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA METEPEC

ACERVO DIGITAL EDUCATIVO

(ADE)

TÍTULO DE LA OBRA:

RESEÑA DEL LIBRO FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Autor: ZADIT GONZÁLEZ CUADROS

Escuela: CENTRO DE ATENCIÓN MÚLTIPLE 10 "JEAN PIAGET"

C.C.T. 15EML0518A

Z.E. E011



Licencia seleccionada

Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Febrero 2023



INFORMACIÓN SOBRE LA OBRA:

Autores: Sara de Miguel Badesa y Rosario Cedillo (Coordinadoras)

Año de publicación: 2010

Editores: Madrid, Pirámide.

País: España

Idioma: Español

ISBN: 978-84-368-2325-7

INTRODUCCIÓN

Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, es una obra de singular importancia para los profesionales de la educación especial, principalmente aquellos que atienden el nivel de formación laboral, porque es un aporte científico que fundamenta un modelo de acción formativa desde la universidad que hace énfasis en la importancia de la mediación laboral, la investigación sobre la metodología para la evaluación y la difusión de testimonios experienciales de alumnos y sus familias.

Desde un contexto europeo, Badesa, M. y Cerrillo, R. (2010) nos presentan una compilación de diversos autores que dan cuenta sobre los grandes avances hacia una nueva consideración de la discapacidad que traslada a las personas de un papel pasivo a un activo, como sujetos de derecho que con la mediación necesaria pueden desempeñarse en el ámbito laboral.

La presente reseña, se estructura en dos apartados, primeramente, el desarrollo donde se realiza un resumen general de la obra describiendo las aportaciones más relevantes del autor haciendo énfasis en los primeros cuatro apartados del libro, posteriormente los comentarios finales sobre los puntos que parecieron más interesantes que pueden ser

objeto de reflexión y análisis para considerarlo en nuestra práctica en la atención de jóvenes con discapacidad intelectual.

DESARROLLO

Sara de Miguel Badesa es autora de libros y artículos relevantes y referentes para la formación del profesorado, la atención a la diversidad y la animación sociocultural; coordinadora en comités ejecutivos, ponente, y relatora en congresos; reconocida por su implicación y profesionalidad en el rubro de la investigación e innovación y como profesora colaboradora honoraria en el Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social de la UNED. Por otra parte, la doctora rosario Cedillo Martín es catedrática e investigadora de la universidad de Madrid, siendo su línea de investigación la didáctica, planificación y procesos metodológicos en atención a la diversidad, particularmente referidas a los procesos educativos de las personas con discapacidad. Ambas catedráticas fungen como coordinadoras del libro en colaboración con autores reconocidos como: Dolores Izuzquiza, José Inglés, Melchor Gómez García, Nuria de Carranza López, Agustín de la Hernán, Teresa Rodríguez Segura, Almudena Azpeitia, Mónica Fernández, Ana Isabel Lozano Mellado, María Mar Tello Álvarez, José Luis García Llamas, José Ignacio Aguirre, Eva Banda Rueda, Martina Pérez Serrano y Gloria Pérez Serrano

Los autores parten de la idea de que en el mundo “Estamos viviendo una importante evolución positiva y un desarrollo de la inclusión social y laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual” (p. 17). Ello se refleja en los nuevos planteamientos de educación para todos que atienden los principios fundamentales como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la aceptación de las políticas social y laboral que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad intelectual, mejorando así su calidad de vida.

Por lo anterior, en la universidad de Madrid se pone especial interés en los programas de formación laboral desde una perspectiva social, que se evidencia en la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual en las aulas, quienes interactúan en todos los espacios escolares realizando prácticas laborales en diversos servicios de la institución. La convivencia que se establece entre todos en la Universidad ha transformado la manera de mirar a las personas con discapacidad, fomentando en respeto a la diversidad.

La formación para la inclusión laboral surge como un proyecto innovador en la universidad para proponer una nueva metodología de formación a través del aprendizaje colaborativo entre iguales desde la premisa de que el aprendizaje se da a lo largo de la vida considerando la posibilidad que tienen las personas con discapacidad para acceder a un empleo.

El proyecto de formación para la inclusión laboral se fundamenta en la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad realizada en la sede de las Naciones Unidas de 2006 que en su artículo 24 estipula que:

“La educación de las personas con discapacidad debe promover su participación en la sociedad, su sentido de dignidad y valor personal y el desarrollo de todo su potencial en lo que se refiere a la personalidad, los talentos y la creatividad.

Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a la hora de trabajar y ganarse la vida, los países deben prohibir la discriminación de cuestiones relacionadas con el empleo, promover el empleo y por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover su empleo en el sector privado y asegurar que se proporcione comodidad razonable en el lugar de trabajo” (Badesa, M. y Cerrillo R., 2010, p. 20).

Por lo anterior, los autores consideran la importancia de la formación laboral con énfasis en el desarrollo de competencias relacionadas con el contexto de los alumnos, las cuales permiten mayores oportunidades de accesibilidad al mercado laboral. De esto derivan los objetivos primordiales de la intervención educativa para la formación, basados en promover apoyos y adecuar escenarios que permitan a los jóvenes con discapacidad intelectual y a sus familias llevar una vida de calidad, que contribuya a la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje.

El contenido de la obra formación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad está estructurado en cinco partes y a su vez cada una se compone de varios capítulos que abordan diferentes dimensiones del programa de la facultad de formación del profesorado y educación de la universidad autónoma de Madrid. La última se comparte algunas experiencias de jóvenes con discapacidad y de sus familiares sobre su formación en la univocidad y la mediación laboral dentro de la empresa.

Parte primera: Fundamentos científicos

La primera parte del libro está destinada a los fundamentos científicos de carácter introductorio, conceptual y práctico de los aspectos generales de la discapacidad intelectual, derechos y deberes de los jóvenes trabajadores y la trayectoria de organismos internacionales para la inclusión laboral.

La discapacidad intelectual se conceptualiza desde tres marcos teóricos con una perspectiva más realista sobre las capacidades de las personas en la sociedad actual. Para ello, se consideran las aportaciones de la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual, y Desarrollo; la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, y el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV; así como los instrumentos de diagnóstico de discapacidad intelectual y Detección de Escalas para la Determinación de Apoyos (Verdugo, 2009), bajo la afirmación de que la discapacidad no es una condición estática e inmutable, sino cambiante en función a los apoyos que se reciban.

En tanto los apoyos a las personas con discapacidad sean adecuados a las necesidades, mejor será el progreso. De esta idea deriva que el programa de formación laboral, considera que los jóvenes pueden aprender habilidades para contribuir en diferentes formas al desarrollo, político social y cultural.

Los jóvenes con discapacidad intelectual deben gozar del derecho-deber de trabajar, lo cual posibilita el desarrollo de la personalidad.

Los autores de la obra sugieren que las personas con discapacidad intelectual pueden trabajar en dos tipos de empleo: en un centro especial de empleo o en una empresa y administraciones públicas en cinco modalidades:

1. Empleo protegido: Se da en centros especiales que se configuran como empresas que ofrecen oportunidades de empleo a personas con discapacidad, “consiste, en definitiva, en la síntesis de la empresa ordinaria” (Badesa, M. y Cerrillo, R. 2010, p. 51),
2. Empleo con apoyo: Es la alternativa del empleo protegido, siendo la apuesta para la integración a una empresa, con acompañamiento y orientación individualizada de un preparador laboral.
3. Empleo fomentado: Se refiere al conjunto de ayudas que faciliten la integración laboral, tales como la gestión de: contratos de manera indefinida, ampliación de la edad para ser contratado y promover diversas bonificaciones para el trabajador con discapacidad intelectual.
4. Empleo reservado: Es una modalidad basada en motivar las oportunidades de empleo de jóvenes con discapacidad en las empresas, estableciendo cuotas denominadas reservas del puesto de trabajo. por ejemplo, reservar un porcentaje de vacantes para personas con discapacidad.
5. Enclave laboral; proviene de un acuerdo entre el centro especial y la empresa ordinaria (colaboradora) en donde las personas con discapacidad se trasladan temporalmente a la empresa para completar su experiencia y participar activamente y con mayor eficacia dentro de la comunidad laboral.

Los autores concluyen este apartado recordando que los jóvenes con discapacidad que son trabajadores, cuando consiguen ser contratados son titulares de todos los derechos legales en su condición de trabajador.

Parte segunda: Modelo de Acción formativa desde la Universidad

Este apartado se dedica al modelo de acción formativa desde la universidad, denominado programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, conocido como el programa Promentor, coordinado por la fundación PRODIS con el fin de mejorar la integración familiar, social y laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, mejorando su formación, desarrollo personal, autonomía, autoestima, autodeterminación y, por tanto, su calidad de vida.

El programa Promentor consiste en formar grupos de aprendizaje cooperativo a través del voluntariado que benefician a los jóvenes con discapacidad intelectual, a sus familias, a los estudiantes sin discapacidad, a las empresas contratantes y a la sociedad en general, porque se consigue una mayor participación de todos los involucrados, brindando así, una formación más ajustada a las necesidades cognitivas y psicológicas de los alumnos con discapacidad. En este sentido, el trabajo se concibe, no como un fin en sí mismo “sino como medio para poder cumplir un rol de la sociedad en la que se vive y se pertenece” (Badesa, M. y Cerrillo R., 2010, p. 86).

La formación para la inclusión laboral parte del principio de igualdad de oportunidades y bajo la filosofía de formar hombres y mujeres con responsabilidad, que se esfuercen por realizar un buen trabajo, que aprendan a relacionarse de la mejor forma y que sean solidarios.

El plan de estudios del programa Promentor considera el desarrollo de 7 competencias transversales:

1. Aplicar conceptos, teorías y principios en la resolución de problemas y toma de decisiones en los espacios laborales.
2. Expresión de ideas, sentimientos, peticiones y emociones conforme al contexto.
3. Adquisición de compromisos socio laborales desde el derecho.
4. Adquirir y manifestar habilidades sociales para trabajar en equipo.

5. Habilidades en el manejo de tecnología que permitan resolver con eficacia las tareas.
6. Flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio.
7. Mantener la ilusión de la formación.

El programa Promotor tiene dos fases: 1. La formación para la inserción laboral y 2. La mediación laboral.

La fase de formación para la inserción laboral tiene dos cursos. Se destina al desarrollo de las competencias priorizando la enseñanza presencial para que los alumnos puedan aplicar los conocimientos en entornos reales y no simulados, recibiendo formación específica para desempeñarse en un trabajo.

El primer curso está compuesto por las siguientes materias: relaciones interpersonales en la empresa, desarrollo de habilidades emocionales, competencias laborales específicas, utilización de los servicios de la comunidad, estrategias de pensamiento, lógica y contabilidad, desarrollo de valores, nuevas tecnologías y competencias de habilidades específicas.

El segundo curso tiene como finalidad la práctica. Se prepara a los alumnos para el desempeño de tareas que habitualmente se realizan en diferentes puestos de empleo y se entrenan las habilidades sociales y emocionales que se precisan para un entorno laboral en las diferentes materias: relaciones laborales, documentación, desarrollo de habilidades emocionales; archivo y organización, cultura y sociedad, y desarrollo del prácticum.

En la materia del desarrollo del prácticum es donde los futuros trabajadores comienzan su primer acercamiento al mundo laboral remunerado permitiéndoles nuevas vivencias entre un ámbito formativo y un laboral.

La propuesta metodológica para el desarrollo del programa Promotor se dirige al desarrollo de competencias profesionales a partir de la mediación didáctica o <<aprendizaje mediado>> que se basa en el desarrollo de la habilidades que permitan <<construir>> el propio conocimiento, con la idea de <<quien aprende bien, sabrá hacer

bien>>, por ello, los docentes deben ser facilitadores del aprendizaje que orienten a los alumnos con discapacidad intelectual hacia el saber hacer, saber actuar, saber reaccionar y saber responder.

Por otra parte, el aprendizaje mediado se da entre los iguales, no solo los profesores, sino los demás con quienes se interactúa, son mediadores. En el ámbito laboral pueden ser mediadores aquellos que tienen mayor experiencia. La mayoría de los trabajadores en una empresa son personas sin discapacidad, quienes a través del trabajo colaborativo convergen para que los trabajadores con discapacidad puedan tener éxito. Por ello, la formación para la inclusión lleva una acción interactiva que orienta también a la sociedad en general.

Dentro del aprendizaje mediado es relevante considerar tres aspectos: el aprendizaje autorregulado, motivación y metacognición.

Para el desarrollo de la metacognición, los mediadores acompañan a los alumnos con discapacidad a analizar como aprende para seguir aprendiendo. Las estrategias metacognitivas contemplan la capacidad de planificación y regulación en el empleo.

La motivación para el empleo se trabajó desde la perspectiva de los beneficios que tiene estar empleado y desde la idea de autorrealización al sentirse capaz de hacer algo, a través del reforzamiento positivo.

El aprendizaje autorregulado se centra en como las personas con discapacidad intelectual activan, modifican y mantienen prácticas de aprendizaje en diferentes contextos, para seleccionar entornos en donde es más probable aprender.

En resumen, el programa Promentor señala que las competencias profesionales de las personas con discapacidad consisten en el desempeño y aplicación de capacidades y actitudes requeridas en el empleo. En el prácticum se les capacita personal y profesionalmente para acceder al complejo y competitivo mundo del trabajo a través de la participación en equipo, colaborar, pedir ayuda y ayudar.

El éxito del programa es el resultado de la individualización y personalización formativa para cada alumno, porque cada uno tiene diferentes capacidades, actitudes deseos y aspiraciones.

Esta parte del libro contiene un protocolo de observación de las personas en el puesto de trabajo y uno de evaluación de mediadores laborales, que es propuesto como una guía práctica para los docentes de formación laboral.

Parte tercera: La mediación laboral

Este apartado contiene aspectos importantes sobre la mediación laboral, la cual es una fase posterior a la formación para la inserción laboral.

Esta fase va a dar lugar al acceso laboral. Se centra en la intervención que considera los aspectos interrelacionados: formación-inclusión laboral, que hacen posible el uso de una metodología basada en el modelo de empleo con apoyo, que puede articular el aspecto educativo con el laboral, creando posibilidades de trabajo en actividades remuneradas en puestos específicos, con los apoyos individuales que permitan el éxito de los jóvenes con discapacidad intelectual al interactuar en entornos donde convergen personas con y sin discapacidad.

A los apoyos brindados en el empleo se le denomina mediación laboral. Ésta existe tres tipos:

1. Situacionales y circunstanciales de apoyos en la solución de conflictos.
2. Las que un trabajador o parte de los trabajadores demandan.
3. Las planificadas desde la dirección interna del lugar de trabajo.

El programa Promentor también ofrece apoyo a los mediadores laborales, aquellos profesionales que acompañan a los trabajadores con discapacidad directamente en los lugares de empleo. Dicho apoyo consiste en 5 indicadores: formación continua y permanente; apoyo continuo al trabajo (actúa como marco de comunicación, orientación

y de valoración); orientaciones y recomendaciones sobre la fase de inclusión laboral, contratación, incorporación permanencia y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual en el empleo; satisfacción en el trabajo, y cuidado en las primeras fases.

Parte cuatro: Modelo de investigación evaluativa.

Este apartado de centra en cuatro rubros: el diseño metodológico para la evaluación del programa de formación labora, la metodología cuantitativa, la investigación cualitativa y los resultados de la investigación evaluativa,

Los autores afirman que la valuación de programas es una disciplina metodológica que contribu8ye a determinar la eficacia y a tomar decisiones sobre la manera de cómo mejorar el programa. Así también sirve para conocer la relevancia, funcionamiento y valide del mismo.

La evolución no se considera como un aspecto separado del programa sino está inmersa en él, a través de la investigación evaluativa como una modalidad que pretende calidad el programa basados en criterios determinados.

La evaluación se presenta desde una perspectiva humanista que deja de lado los prejuicios y estereotipos y opta por una valoración consensuada.

La investigación sobre la evaluación de los programas de formación laboral retoma los enfoque cualitativos y cuantitativos que acercan a los investigadores hacia una visión real de lo que sucede con los programas, y al mismo tiempo se presentan como una propuesta metodología susceptible a ser aplicada en todos los centros escolar.

COMENTARIOS FINALES

La formación para el trabajo de las personas con discapacidad intelectual, en México, es una parcela del ámbito educativo que merece ser estudiada. La razón radica en que, dentro de las instituciones escolares, los docentes llevan a cabo dicha formación atendiendo las demandas de cuatro aristas importantes: Las políticas educativas internacionales y nacionales de inclusión educativa y laboral; los planes y programas de

estudio; las condiciones de los alumnos; y las expectativas de sus familias, pero se enfrentan con grandes retos para llevar a cabo efectivamente su labor. Por este motivo, el libro formación para la inclusión laboral, me parece un aporte importante que profesionales de la educación pueden usar como una guía metodológica para el diseño, aplicación y evaluación de programas formativos que puedan llevarse a cabo de una forma pluridisciplinar en donde se establezcan redes de apoyo que faciliten la incorporación de los jóvenes con discapacidad al ámbito laboral.

Cabe destacar, que la propuesta formativa estructurada en fases, como la que se propone en el libro, es una alternativa educativa que permite a los profesores de jóvenes con discapacidad intelectual llevar un desarrollo sistemático y gradual de los progresos en el aprendizaje y en el desarrollo de competencias laborales considerando las capacidades cognitivas, emocionales y sociales que son básicas para el máximo desempeño de las personas en un empleo con apoyo.

El libro acerca a los lectores a una mejor comprensión de cómo se puede llevar a cabo el proceso de formación a partir de dos etapas: La primera centrada en la preparación: la formación para la inclusión, y la segunda en la mediación laboral que se realiza directamente en escenarios de acceso al empleo.

Es una propuesta que se puede implementar en nuestros espacios escolares, siempre que se cuente con los recursos necesarios para llevarla a cabo.

BIBLIOGRAFÍA

Badesa, S. Cerrillo, R. (2010). Formación Para La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual. Pirámide Ediciones Sa.