

NO ESTÁ TODO INVENTADO: FORMACIÓN PARA EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN SECTORES EMERGENTES

Eduardo Martínez Peña¹, Laura Peláez Álvarez², Andrés Valdivieso Blanco³

Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor /, C/ Vicente Morales, 5 28043
emartinez@fundacionaprocor.com

RESUMEN

Los alumnos con necesidades educativas especiales, tienen asegurada su formación hasta los 18-20 años. A partir de entonces, no tienen un itinerario formativo definido.

La dificultad de acceso a formación especializada y homologada conlleva restricciones a la hora de encontrar empleo, lo que implica menor capacidad económica, mayor dependencia de servicios sociales, menor autonomía personal y elevados niveles de frustración para la persona y su entorno.

Además, tradicionalmente la formación para el empleo de las personas con discapacidad intelectual se ha enfocado hacia campos convencionales como la manipulación de productos y administrativos.

La presente investigación parte del análisis de la formación para el empleo ofrecida en el Servicio de Inserción Laboral de la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor en el año 2019 y recoge los resultados derivados de ese análisis.

Palabras clave

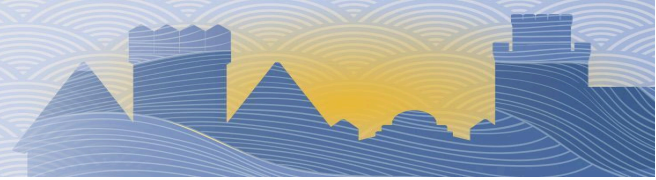
Discapacidad Intelectual, formación para el empleo, sectores emergentes.

1. INTRODUCCIÓN

El alumnado con necesidades educativas especiales (NEE) puede ser escolarizado en un colegio ordinario, en un colegio de educación especial, o puede seguir una escolarización combinada. La modalidad educativa se determina a través del dictamen de escolarización¹.

Una vez finaliza la formación reglada, es muy importante que la persona con discapacidad continúe formándose para adquirir competencias personales y laborales

¹ Guía formativa para familiares de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales
<https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/guiafamiliaresescolar.pdf>



que posibiliten su acceso al mercado laboral, pero no existe un itinerario formativo definido.

Cada persona debe buscar cómo continuar su formación, a través de asociaciones y entidades privadas o centros de educación de personas adultas.

Las diferentes modalidades de empleo a las que puede acceder una persona con discapacidad intelectual son varias. Como resumen, según un estudio sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido en la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía², las opciones serían:

- Empleo Normalizado. Inclusión en un entorno laboral ordinario. Puede contar con algún apoyo en momentos determinados.
- Empleo con Apoyo. Inclusión en un entorno laboral, con el apoyo de preparadores laborales. A medida que el trabajador va adquiriendo competencias y habilidades que aumentan su autonomía, se va retirando el apoyo progresivamente.
- Enclave Laboral. Contrato entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo para que varios trabajadores del CEE realicen parte de la producción de la empresa. Un grupo de trabajadores se desplazan a la empresa para realizar el trabajo.
- Centro Especial de Empleo. Una empresa ordinaria, pública o privada, ofrece empleo remunerado a personas con una discapacidad igual o superior al 33%. Su finalidad es ofrecer un empleo remunerado y prestar servicios de ajuste personal y social a sus empleados con DI.
- Centro Ocupacional. Ofrece atención habilitadora y rehabilitadora a personas con DI en edad laboral. Tiene una función más terapéutica que productiva.

En el informe realizado por la Fundación Adecco en el año 2019, solo trabaja 1 de cada 4 personas (25%) con discapacidad en edad laboral, frente al 64,4% de la población general³. Esta cifra siendo superior a la de años anteriores, sigue siendo un porcentaje muy bajo.

Desde el año 2012, como indica el Observatorio sobre Discapacidad y el Mercado de Trabajo (Odismet)⁴, en España hemos tenido 7 años consecutivos de un aumento de la contratación de personas con discapacidad. Pero en el año 2020, debido a la COVID y la situación económica, se produjo un descenso del 32% en estas contrataciones.

² Laborda Molla, Cristina, González Fernández, Henar ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE DISCAPACIDAD INTELLECTUAL Y TRABAJO PROTEGIDO. LA ORIENTACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía [en línea]. 2017, 28(3), 82-98[fecha de Consulta 9 de Diciembre de 2020]. ISSN: 1139-7853. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338254890004>

³ Informe Fundación Adecco de 2019: <https://fundacionadecco.org/las-personas-con-discapacidad-reclaman-mayor-inclusion-laboral-y-empleos-dignos/>

⁴ Odismet 2012: <https://www.odismet.es/blog/dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad>



Este mismo informe (Observatorio de las Ocupaciones) refleja que la mayor parte de las contrataciones de las personas con discapacidad, el 82,68%, se concentran en el sector servicios. Precisamente uno de los más castigados en esta época de pandemia.

Igualmente, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, en su informe del indicador AROPE⁵ de 2021⁶, se señala que las personas con discapacidad tienen un riesgo de pobreza y exclusión bastante más elevado que las que no tienen discapacidad. En el año 2020, el 33,8% de los mayores de 16 años con discapacidad estaba en riesgo de pobreza y exclusión, frente al 23% de los mayores de 16 años sin discapacidad. El riesgo de pobreza y exclusión de este grupo ha aumentado un 3,8% respecto a los datos de 2015, mientras que, en el caso de los mayores de 16 años sin discapacidad, se ha reducido en un 4%.

Algo que ocurre frecuentemente es que las personas con discapacidad intelectual acceden al mundo laboral a una edad más temprana que el resto de la población estudiantil. Lo hacen debido a la falta de otras salidas de carácter formativo reglado, sin estar preparados y sin haber desarrollado competencias y habilidades laborales necesarias.

Un mayor nivel educativo supone unas mayores tasas de actividad y empleo y un menor paro tal y como afirma Carlos Cazallas Alcaide en el “Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones” (2016)⁶.

2. METODOLOGÍA

2.1 MARCO DE TRABAJO

La Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor es una entidad privada sin ánimo de lucro, que defiende los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, fomentando la igualdad en todos los ámbitos y apoyando a las personas en el ejercicio de la ciudadanía. Desarrolla actividades encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el ámbito laboral, de la vivienda y del ocio.

Para arrojar algo de luz sobre la problemática descrita sobre impacto de los estudios en el trabajo en el año 2019 y, respondiendo su Plan Estratégico, la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor se plantea:

Revisar y mejorar su oferta de formación para el empleo, incluyendo la implementación de una plataforma virtual.

2.2. EVALUACIÓN

En una primera fase se hace un análisis de la oferta formativa de la Fundación y se mantienen entrevistas con responsables, profesionales de apoyo y las propias personas con discapacidad.

⁵ Informe indicador AROPE de 2021: <https://www.eapn.es/estadodepobreza/>

⁶ Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones”, Cazallas Alcaide, Carlos (2016): <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37375/>



Se hace un sondeo a través de una encuesta anónima a personas con discapacidad intelectual para evaluar el proceso formativo vivido en el servicio de inserción laboral. La encuesta combina preguntas de escala Likert con preguntas abiertas. La muestra alcanza a alumnos del Grupo 1 y 2 (se forman en itinerarios para adquirir habilidades sociales y académicas para el empleo) y de Oposiciones (tienen formaciones específicas 3 días a la semana). Las preguntas recogen aspectos sobre:

- Elección de la formación
- Sentimiento respecto a la elección
- Valoración del proceso formativo.
- Valoración del acceso a la formación
- Valoración de la utilidad de la formación
- Interés por continuar formándose
- Aspectos positivos
- Aspectos negativos

3. RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DEL PROCESO FORMATIVO DEL SIL

Se elabora informe de análisis de la formación. Los principales resultados del proceso formativo del Servicio de Inserción laboral son:

Se realizan diferentes tareas: Formación interna que se imparte de forma presencial y online. Formación específica para oposiciones, también en modo presencial y online. Tutorización en formaciones externas, que se imparten en otros centros formativos. Orientación para fijar objetivos y metas a corto y largo plazo. Búsqueda de ofertas laborales. Selección de candidatos para dichas ofertas. Apoyo en la contratación y durante el empleo

La Formación: se imparten contenidos de lunes a viernes, a 3 grupos diferenciados: Grupo 1. El objetivo principal es que adquieran las habilidades sociales necesarias para el empleo a través de los itinerarios y la relación con sus compañeros. Grupo 2. Los contenidos se agrupan en los mismos itinerarios, pero son más detallados y se imparten de forma más estructurada. Oposiciones. Se imparten formaciones específicas 3 días a la semana.

Los Contenidos: Es el propio SIL quién crea los contenidos a impartir, y los distribuye en seis itinerarios: BAE/BAF (Búsqueda Activa de Empleo y Formación), Autonomía, Inglés, Entrenamiento Cognitivo, Formación Académica, ITA (Imagen – Tecnología – Actualidad)

Programas y colaboraciones: También organizan programas específicos a lo largo del año, a los que puede acceder cualquier persona, sin pertenecer al SIL. Y realizan colaboraciones con Universidades, para que los alumnos puedan asistir a formaciones de las que obtienen titulación homologada.



Figura 1. Oferta formativa de la Fundación en el año 2019



3.2. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

Elección de la formación: Cerca del 50% de los encuestados eligió de forma independiente la formación a cursar. La otra mitad señala que eligió según señalaron familiares y personas de apoyo.

Sentimiento respecto a la elección: EL 80% personas encuestadas están parcialmente de acuerdo con la elección que se realizó de su formación.

Valoración del proceso formativo: El 76% definen su proceso formativo como muy satisfactorio, y el resto como satisfactorio. Todos ellos hacen una valoración positiva del proceso, lo que indica que se sienten a gusto y que le dan importancia y relevancia.

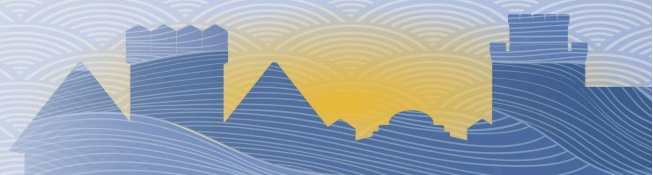
Valoración del acceso a la formación: el 47% de los encuestados lo ven un poco complicado, y el resto ni fácil ni complicado. En el apartado de la formación on-line todas las valoraciones tienden a ser negativas, indicando que el acceso a la formación puede ser mejorable y más sencillo.

Valoración de la utilidad de la formación: El 83% de los encuestados consideran la formación bastante útil para ellos, independientemente de quién la haya elegido.

Interés en continuar formándose: Todos los encuestados quieren continuar formándose.

Aspectos positivos de la formación que señalan en las preguntas abiertas: La formación les aporta independencia y autonomía. Han establecido relaciones con gente nueva. Están aprendiendo cosas que les ayudara a encontrar trabajo. Se sienten capaces de más cosas y ven que los profesores confían en ellos. Los profesores les informan de otras formaciones a las que pueden apuntarse.

Aspectos negativos de la formación que señalan en las preguntas abiertas: La formación, a veces es difícil de entender. En ocasiones les resulta difícil ir físicamente a la formación y si no van, pierden la clase. Les habría gustado estudiar otras cosas diferentes pero no se las han ofrecido. Aunque estén aprendiendo no encuentran trabajo. Les gustaría tener más clases y más largas. Cuando tienen dudas, a veces no saben a quién consultarlas. Les habría gustado que les ofrecieran formaciones de otras



temáticas, más variadas. Habrían querido empezar antes a estudiar, para poder ser independientes hace más tiempo. Quieren trabajar, o hacer prácticas y luego tener opción de quedarse con un contrato de trabajo. Les gustaría poder enseñar lo que están aprendiendo a sus amigos y compañeros.

3.3. PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

Tras analizar en detalle la formación que se imparte, el proceso formativo y la visión y, de acuerdo a las personas entrevistadas, se señalan los siguientes puntos fuertes y áreas de mejora del proceso.

Figura 2. Puntos fuertes y áreas de mejora.



Puntos fuertes:

Planificación: Cuando va a finalizar el año, se planifica de la formación estimada para el siguiente en base a diferentes criterios: formaciones pendientes de realizar en el año, alineamiento con las metas de alumnado, actualidad de la sociedad y el entorno, necesidades y carencias detectadas... etc.

Flexibilidad: La formación anual se va adaptando en función de las necesidades que van detectando, por solicitudes de usuarios o profesionales, por oportunidades que surgen..

Adaptación a las nuevas situaciones: La rapidez y la agilidad del equipo son características destacadas a la hora de adaptarse a situaciones nuevas. Varios entrevistados señalaron como ejemplo la COVID19. Cuando empezó el confinamiento y se cerraron los centros, fueron capaces de continuar realizando su trabajo de forma óptima utilizando la tecnología y modificando su proceder para no perder el contacto con cada una de las personas del servicio.

Escucha activa: Se da un gran valor a la experiencia particular, opiniones e ideas de cada uno de sus miembros, y por ello consideran que invertir tiempo a la escucha es fundamental. Se esfuerzan por favorecer la relación interpersonal entre sus miembros, para que se establezcan sinergias.

Búsqueda activa: de actividades, conexiones y oportunidades de formación interna y externa. Hay establecidos convenios con distintas escuelas y universidades, están en contacto con numerosos expertos que colaboran como ponentes, y promueven que personas con discapacidad actúen como tales, cuentan con distintos financiadores.



Digitalización: Desde que en Marzo de 2020 comenzó el confinamiento, se modificaron los procedimientos para estar en contacto y para impartir la formación. A lo largo del tiempo se ha ido mejorando el proceso, y a día de hoy se dan formaciones, charlas y reuniones de forma virtual de forma completamente normalizada y cómoda. Tanto los profesionales, como las personas con discapacidad están ya acostumbrados a esta metodología y la han incorporado a sus rutinas semanales.

Áreas de mejora.

Formación común. La formación se organiza desde diferentes departamentos, en función del perfil de alumno y su procedencia. El SIL organiza la formación para personas con discapacidad intelectual, y el programa de formación de la Fundación se dirige principalmente a profesionales, voluntarios, personas en prácticas, familiares y hay menos oferta accesible para las personas con discapacidad. Cada uno de ellos tiene su propia planificación, y proceso. Sería adecuado que toda la oferta de formaciones estuviera agrupada de forma completa, dentro de ese espacio común se podrían realizar subdivisiones para que cada perfil tuviera acceso a sus formaciones específicas, asegurando el acceso sea sencillo, y que facilite el contacto con los responsables de la formación, para poder hacerles llegar dudas y propuestas.

Simplificación acceso y manejo de información. listado completo en un mismo espacio e inscribirse a la formación de forma sencilla y rápida. Teniendo en su espacio personal las formaciones a las que se ha apuntado. Notificaciones y recordatorios.

Formación básica. Aunque existe una formación anual sería necesario disponer de un sistema de autoformación modular para que cuando alguien entra vaya adquiriendo de forma planificada los conocimientos que necesita para desempeñar su labor.

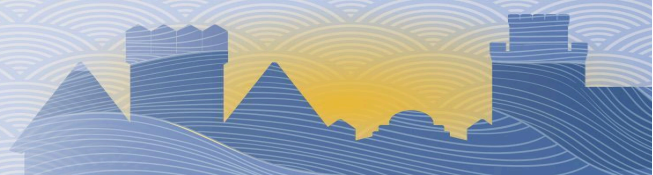
Disponible. Debería existir un repositorio de formaciones impartidas disponibles para consulta de los que no han podido asistir.

Formación reglada y especializada. A pesar de que la mayor parte de las personas adultas tienen mucha formación disponen de poca formación reglada y la que es reglada no es variada. Hay una clara intención por parte de los profesionales preguntados para incrementar su acceso a este tipo de formaciones, ya que son conscientes de que favorecería enormemente su acceso al mercado laboral y a un empleo de mayor calidad. Las personas con discapacidad intelectual deben poder elegir, como cualquier persona, sus objetivos vitales y su orientación profesional. Para después poder orientarse hacia una formación especializada que les ayude a conseguir esos objetivos. Hay oportunidades nuevas en sectores emergentes que no han sido exploradas.

Homogeneizar informes. Estos informes específicos aportarían la información para con el tratamiento global de los datos, hacer análisis e introducir mejoras.

3.4. INTERVENCIÓN

De acuerdo a los resultados presentados después del análisis del proceso formativo del Servicio de Inserción laboral, se creó un grupo experimental al que se le ofreció formación a través de plataforma virtual con valoraciones positivas (aunque condicionados por contexto pandémico). En ese contexto se amplía el análisis y objetivos:



- Analizar las tendencias emergentes en el mercado laboral y encontrar sectores con potencial de crecimiento.
- Ofrecer programas formativos innovadores, tecnológicamente avanzados y accesibles para todos.
- Evaluar el impacto de la formación en las oportunidades de empleo y la estabilidad laboral.

Fruto del trabajo desarrollado, se activaron nuevos programas formativos en sectores nuevos:

- Tecnológico (“Introducción a la inteligencia artificial” “Guía para el uso de gafas virtuales en rutas histórica turística de Madrid”);
- Economía verde (“Reparación de bicis y patinete eléctrico” “Auxiliar de electrolinera” “auxiliar en lavado de coche eco” “auxiliar de logística en productos agroecológicos”);
- Imagen y estilismo (“Auxiliar de peluquería”)
- Inspiracional (“Charlie el emprendedor”, “Haz tu propia charla tipo TED”).

Tabla1. Formación en sectores emergentes

CURSO	Horas	Nº alumnos con discapacidad	Nº personas encuentran trabajo	Alianzas
Introducción a la IA (2024)	20	45	2	DENTSU
Guía para el uso de gafas virtuales en rutas históricas de Madrid (2024)	35	30 PREVISTO	0	IMAGEEN
Reparación de bicis y patinete eléctrico (desde 2021)	120	30	3	REPSOL DEBICIO
Auxiliar de electrolinera (desde 2020)	120	35	3	CEPSA
Auxiliar de lavado de coche eco (desde 2020)	120	35	6	PROSEGUR CLICARS
Auxiliar de logística en productos agroecológicos (2024)	60	30 PREVISTO	0	GARUA PLENA INCLUSIÓN MADRID
Gestión de eventos en espacios Verdes(2023)	30	15	1	TANDEM EVENTOS
Auxiliar de peluquería (2023-2024)	180	12	1	SCWARZKOPF
Charlie el emprendedor (2020, 2021)	120	80	5	GENERANDO REALIDADES
Haz tu propia charla tipo TED (desde 2019)	15	4	1	FUNDACIÓN INCLUSIÓN Y APOYO



Más de 300 personas se han formado en estos programas y cerca de un 8% ha logrado un empleo. El nivel de satisfacción con la formación ha aumentado de forma significativa.

4. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos hasta la fecha son alentadores y demuestran que:

- Las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñarse de manera exitosa en una variedad de sectores siempre que respondan a su interés, reciban una formación adaptada a sus necesidades individuales y a las demandas del mercado laboral.
- Los programas de formación personalizada y tecnológica son efectivos para mejorar sus habilidades y competencias aumentando así sus posibilidades empleo y el desempeño de roles sociales valorados que mejoran su autoestima y la aceptación y respeto mutuo entre colegas.
- La colaboración entre instituciones educativas, empresas y organismos públicos es fundamental y beneficiosa para todas las partes.

En resumen, el futuro de la formación para el empleo de las personas con discapacidad intelectual reside en la exploración de nuevos campos, la formación en entornos normalizados y el énfasis en la formación personalizada.

REFERENCIAS

1. Plena Inclusión, “Guía informativa para familiares de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales” (2016). Disponible en <https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/guiafamiliaresescolar.pdf>
2. Laborda Molla, Cristina, González Fernández, Henar “Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida”. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía [en línea]. 2017, 28(3), 82-98[fecha de Consulta 9 de Diciembre de 2020]. ISSN: 1139-7853. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338254890004>
3. Observatorio de la Discapacidad, “La educación inclusiva en España” (2018)<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/04/OED-ALUMNADO-CON-DISCAPACIDAD-FASE-I.pdf>
4. Laborda Molla, Cristina, González Fernández, Henar (2017) - Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. 2017, 28(3), 82-98. ISSN: 1139-7853. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338254890004>
5. Fundación Adecco (2019) – Las personas con discapacidad reclaman mayor inclusión laboral y empleos dignos: <https://fundacionadecco.org/las-personas-con-discapacidad-reclaman-mayor-inclusion-laboral-y-empleos-dignos/>
6. Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (Odismet 2021) – Día internacional de las personas con discapacidad 2021: <https://www.odismet.es/blog/dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad>
7. Red Europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España (2021) - 11 · Informe indicador AROPE. 2021: <https://www.eapn.es/estadodopobreza/>



8. Iglesias González, Juana (2015) - Ética y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en entornos de formación y empleo protegido: <http://hdl.handle.net/10662/3992>