

La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo en las Islas Baleares

Rosa Rosselló Ramón y Sebastià Verger Gelabert

son Doctores en Ciencias de la Educación y profesores del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de las Islas Baleares. Su principal tema de investigación gira en torno a los alumnos de primaria y secundaria con necesidades educativas especiales y la inclusión de los discapacitados en el lugar de trabajo y en la vida adulta.

RESUMEN

Si la educación es un derecho inalienable para niños y jóvenes discapacitados, la obtención de un empleo es clave para su inclusión en la vida adulta. Se realizó un amplio estudio que analizaba la transición entre el final de la educación obligatoria y el inicio de la actividad laboral en jóvenes discapacitados de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. En el presente artículo se abordan dos cuestiones fundamentales que emanan del estudio: en primer lugar, los elementos básicos que intervienen en la conceptualización del tema y, en segundo lugar, una evaluación de la situación actual en la comunidad.

Palabras clave

Access to training, access to employment, community programme, handicapped worker, individual training, work attitude

Acceso a la formación, acceso al empleo, programa comunitario, trabajador minusválido, formación individual, actitud sobre el trabajo

Introducción

La cuestión de las condiciones de empleo y la calidad de vida de las personas con discapacidad han sido objeto de estudio en múltiples ocasiones, aunque a menudo se han abordado de manera independiente. No obstante, los dos temas están íntimamente relacionados, puesto que unas condiciones de empleo adecuadas tienen una influencia positiva sobre la calidad de vida del trabajador (De la Iglesia, 2006).

Pese a la evidente relación directa entre las capacidades de cada persona y el tipo y grado de discapacidad y las posibilidades de obtener un empleo, también se conoce bien el papel fundamental que desempeña la educación a la hora de ofrecer oportunidades de empleo en las condiciones menos restrictivas y más productivas posibles. Citando a Pallisera (1996), la educación desempeña una doble función: una función sociológica que implica un cambio en el estatus de las personas y su función personal, y una función psicológica asociada al desarrollo de habilidades personales y la necesidad de una identidad personal.

La formación es especialmente importante durante el período comprendido entre el final de la educación formal y el acceso al primer empleo, y va acompañada de una transición individual desde la adolescencia a la vida adulta cuya meta es lograr una autonomía e independencia personal. Este artículo ⁽¹⁾ se centra en el período comprendido entre la conclusión de los estudios obligatorios y la inclusión en la población activa.

Desde esta perspectiva, un análisis de las necesidades de las personas con discapacidades en relación con el desarrollo de sus procesos vitales es el punto de partida más adecuado para organizar una oferta educativa que les habilite para valerse por sí mismos durante el tránsito a la vida adulta. Como sostienen Álvarez y García (1997), es preciso considerar dos aspectos a la hora de definir las necesidades: la formación recibida por los sujetos y las demandas del contexto en el que desean integrarse.

Se han empleado diferentes criterios y orientaciones para establecer y desarrollar la formación profesional para personas con discapacidades, que tanto la OCDE-CERI (1991) como Pallisera (1996) agrupan bajo seis epígrafes:

(¹) Este artículo es el resultado de un extenso proyecto de investigación de tres años de duración realizado por el *Grup de Recerca Escola Inclusiva i Diversitat* (Grupo de Investigación Educativa para la Inclusión y Diversidad) de la UIB, titulado: "Análisis y optimización de itinerarios educativos para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad", subvencionado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología (BOE de 8 de marzo de 2000).

- una fase de evaluación y orientación que evalúa tanto las habilidades laborales como la formación;
- una política dinámica para reforzar los conocimientos básicos que organizan la formación en sistemas modulares individualizados y promueve la formación del profesorado;
- una política de estrecha relación directa entre las empresas y los centros de formación, que habría de fomentarse con el fin de ampliar las modalidades de formación alternativas;
- una política para renovar los contenidos formativos atendiendo al desarrollo de las nuevas tecnologías, un elemento esencial;
- una política de cooperación entre instituciones especializadas en materia de formación a nivel comunitario, que habría de ser fomentada;
- la participación individual en el desarrollo de sistemas de formación, clave para lograr que los discapacitados se sientan implicados en sus planes de formación.

Verdugo y Jenaro (1995) formulan una serie más detallada de estrategias para moldear las prácticas de formación empleadas con el fin de preparar a las personas discapacitadas para el empleo.

1. identificar y poner en práctica el trabajo y las tareas que sean reflejo del mercado laboral de la comunidad en la actualidad;
2. formación en capacidades esenciales para la eficiencia en el trabajo;
3. formación de alumnos dentro de la comunidad;
4. uso de procedimientos de instrucción sistemáticos en las actividades de formación;
5. identificación de estrategias adaptativas que alienten la independencia en el alumno;
6. reconceptualización de las funciones que desempeñan los profesionales y otras estructuras organizativas;
7. implicación de los padres en la preparación de sus hijos para el empleo;
8. creación de las alternativas de empleo que mejor se adecuen a las habilidades del alumno;
9. coordinación y colaboración con los programas de servicios para adultos.

Varias de estas estrategias han sido incluidas en el marco legislativo nacional desde la adhesión de España a la Unión Europea, como se puede comprobar por los acuerdos sobre formación profesional entre la administración y los agentes sociales, como *el Acuerdo de Bases sobre Políticas de Formación Profesional*, *el Acuerdo Nacional de Formación Continua* y *el Acuerdo Tripartito*

Nacional de Formación Continua. Además, la sección 23.2 de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (1990) prevé la creación de sistemas de garantía social que proporcionen formación profesional básica en virtud de la cual los alumnos que no consigan terminar la educación secundaria obligatoria puedan encontrar empleos o prolongar sus estudios en diferentes modalidades de la educación formal, especialmente en formación profesional específica de grado medio.

El objetivo de incluir a las personas con discapacidades en el lugar de trabajo, y las condiciones generales que permitirían alcanzar dicho objetivo, pueden ser impulsadas a partir de tres premisas clave:

- las personas con discapacidades, como cualquier otro grupo social, no conforman ni un grupo homogéneo ni un grupo uniforme, sino más bien un grupo variado y plural, en el que cada uno de sus miembros ha de disfrutar de los mismos derechos fundamentales que el resto de ciudadanos. No hay etiqueta que permita englobar a un grupo en su integridad; la diversidad es un hecho incuestionable, lo cual es válido también para el colectivo de personas con discapacidades;
- las capacidades de las personas discapacitadas presentan cierto tipo de limitación que repercute de forma más o menos significativa en su rendimiento y sus actividades. No obstante, debe reconocerse que, en cada caso, estas restricciones vienen acompañadas de una serie de capacidades, posibilidades y potencialidades que se podrían y se deberían desarrollar. Este es el punto de partida de toda acción orientada a fomentar la inclusión de los discapacitados, no desde la limitación o la discriminación, sino más bien desde la integración e igualdad de oportunidades, un reto para la sociedad en su conjunto;
- el principio de normalización como patrón de cohesión y promoción de la acción social, dirigida a abolir la discriminación y la exclusión del grupo de personas con discapacidades. Este principio debe integrarse al planteamiento general de la sociedad, de forma que la igualdad de oportunidades y la aportación de recursos faciliten una vida normal y la participación de todos en la sociedad, lo que significa ofrecer opciones que permitan la participación y el desarrollo de actividades.

Estas premisas constituyen los cimientos teóricos del planteamiento general y de las acciones que analizan la condición social y humana de los discapacitados con el fin de alcanzar su inclusión social. Se basan en la no discriminación y exigen la prestación del apoyo y la ayuda necesaria para permitir la participación activa en todos los ámbitos de la vida diaria. Las personas con discapacidades

deben tener acceso a los servicios generales de salud, educación, servicios profesionales, de ocio y sociales, así como a otras situaciones al alcance de las personas sin discapacidades. Para lograrlo, es necesario renunciar a un concepto segregacionista y marginalizador de este colectivo en la educación, el empleo y otras esferas vitales. La idea de que las políticas aplicables a los discapacitados son responsabilidad exclusiva de los ministerios o las administraciones debe ser reemplazada por otra noción que incluya plenamente a las personas con discapacidades dentro de la responsabilidad general y colectiva de cualquier gobierno o administración; esta es una cuestión que trasciende a la corriente dominante.

Estos planteamientos teóricos deben traducirse en propuestas de iniciativas y acciones que mejoren la calidad de vida y faciliten la inclusión social de las personas con discapacidades. Las propuestas pueden agruparse en cuatro tipos básicos de acciones.

En primer lugar se encuentran las ayudas. En 1992, la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR) publicaba una nueva definición de retraso mental (revisada por Luckasson et al. en 2002) que incluía un nuevo paradigma de acciones de apoyo. Un apoyo se define como todo aquel recurso o estrategia que fomente los intereses y objetivos de personas con o sin discapacidades y que permita el acceso a recursos integrados, información y relaciones en la familia, la educación, la esfera profesional y doméstica, y que redunden en una mayor independencia, productividad, participación en la comunidad y satisfacción personal.

Los apoyos no sólo son útiles y necesarios para las personas con discapacidades, sino también para todas aquellas personas que precisen un recurso o estrategia específica para lograr algo. Estos apoyos pueden ser facilitados por otras personas, por nosotros mismos, por la tecnología o por los servicios comunitarios. Las personas con discapacidades requieren apoyos naturales y normalizados que les permitan acceder y participar en las actividades diarias igual que lo hacen otras personas de su misma edad, sexo y condición. Para conseguirlo, deberían estar disponibles, como respuesta social y normalizada, los recursos, estrategias y medios que en cada caso permitan a las personas con discapacidades superar las barreras que impiden su participación de igual a igual. Según escribió Barton (1998, p. 45): *'... thus, a change in the objective of practice has taken place, which has gone from individuals and their insufficiencies to environments that increase disability and hostile social attitudes, because disability is not an abstract category, because it only and always occurs within a social and historical context that determines its characteristics'* ("... por ello, ha tenido lugar un

cambio de objetivo en la práctica, que ha pasado de los individuos y sus insuficiencias a entornos que incrementan la discapacidad y las actitudes sociales hostiles, ya que la discapacidad no es una categoría abstracta, puesto que siempre tiene lugar solamente en un contexto social e histórico que determina sus características”).

Si las personas disponen de acceso a los apoyos adecuados que les permitan hacer frente a sus necesidades, dejan de ser personas discapacitadas; son personas en igualdad de condiciones; este ha de ser el objetivo de toda acción a escala profesional, individual y colectiva.

La segunda es la subsidiaridad. Esta iniciativa, relacionada con las ayudas, conlleva tres propuestas y/o consecuencias clave: la subsidiaridad a escala política, los servicios generales a escala de gestión y la autonomía a escala del individuo.

La subsidiaridad es el objetivo de la distribución de competencias; la aplicación de este principio organizativo es un instrumento obvio para distribuir y regular el ejercicio de las competencias. A escala social, este principio puede definirse como aquel que comienza en los niveles de individuo, familia, amistades y comunidad y va sucesivamente alcanzando los niveles del gobierno local, autonómico y estatal: cada uno de ellos asume la responsabilidad únicamente cuando el nivel anterior no puede satisfacer correctamente una necesidad específica.

Esto implica un conjunto de criterios objetivos sobre la atribución de competencias y responsabilidades, que permite establecer límites y obligaciones a distintos niveles del poder y la administración basándose en un criterio único: el principio de la máxima eficiencia.

En tercer lugar encontramos los servicios generales. Todos los ámbitos ordinario, general y social han de disponer de las ayudas necesarias y adecuadas para proporcionar a los discapacitados las mismas oportunidades de las que dispone el resto de la población para participar en actividades, pese a sus discapacidades y limitaciones reales. Este es un reto que ha de abordar todo tipo de iniciativa pública, legislativa y/o social.

Queda claro que muchas personas con discapacidades precisan apoyo de calidad, basado en la integración en la sociedad a fin de evitar que estas ayudas sean una fuente de segregación y marginalización. En este sentido, las personas con discapacidades deberían tener acceso a una salud básica, educación, empleo y buenos servicios sociales en las mismas condiciones que todos los demás. Ello implica no sólo crear servicios especiales para los discapacitados en tanto que grupo, sino también fomentar su inclusión en los

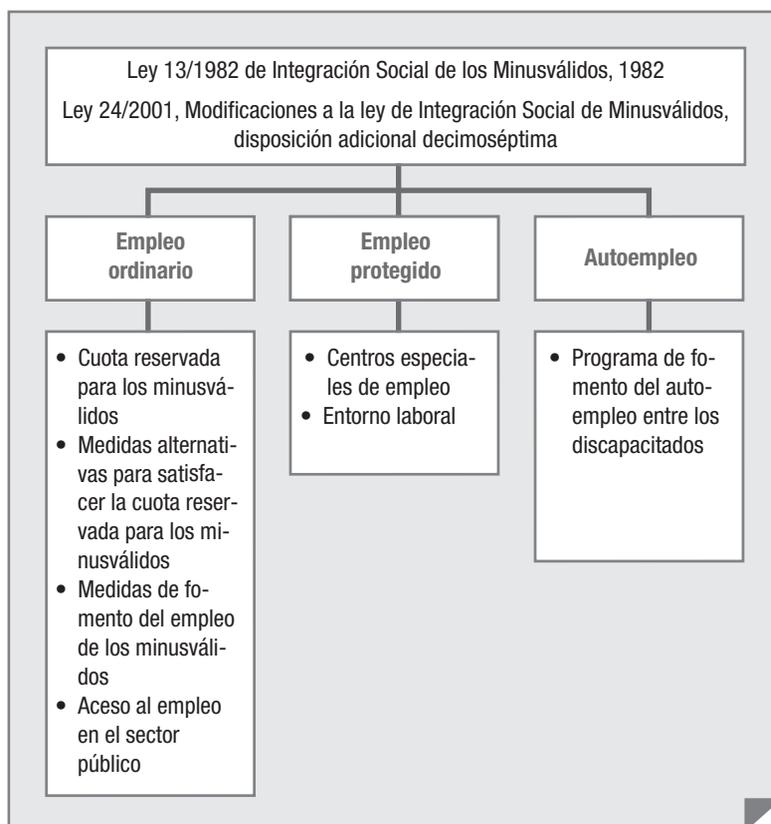
servicios generales en todos los campos de actividad: educación, cultura, planificación urbana, educación, transporte, vivienda, empleo, salud, deporte, ocio, desarrollo económico, etc. El objetivo último es evitar que se cree una falsa dicotomía entre personas con y sin discapacidades de forma que puedan planificarse programas, organizar e instaurarse unos servicios flexibles, lo suficientemente amplios como para satisfacer las necesidades normales de la vida diaria de la población en general. La idea pasa por prescindir no sólo servicios específicos para discapacitados en tanto que grupo, sino también un modelo de servicios que incluya ayudas normalizadas y naturales y garantice la participación equitativa de todos en los beneficios derivados de cada servicio. Este modelo requiere aprender a trabajar no sólo a favor de las personas con discapacidades, sino también con y para ellos; un cambio de actitud por parte de las administraciones públicas, autoridades y técnicos es un requisito previo para continuar avanzando por esta senda.

Por último encontramos la autonomía. Las políticas y propuestas de acción asociadas con los discapacitados deberían tener por objetivo alcanzar los máximos niveles posibles de autonomía. La integración social depende de los niveles de autonomía, mucho más relacionados con los niveles de adaptación al entorno y con el acceso a las ayudas técnicas y las ayudas normalizadas que con el grado de discapacidad.

Las actuaciones sobre el entorno, modificándolo de forma que sea accesible para todos, también conducen a una notable reducción de la necesidad de ayudas técnicas y servicios específicos, que se emplearían sólo en los casos indispensables. La autonomía no sólo requiere aprovecharse gradual y progresivamente de las oportunidades de participación en actividades, sino también de los recursos y ayudas necesarias para desarrollar la autonomía en este contexto, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidades en concreto, pero también en beneficio de la población en su conjunto.

España, junto con otros países de la UE, ha diseñado planes, políticas y reglamentos que impulsan la inserción de los discapacitados tanto en los entornos de trabajo ordinarios como en los protegidos (centros especiales de empleo y centros de capacitación profesional) y fomenta el autoempleo. Todos estos planes tienen su origen en la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (1982), modificada en 2001 (Ley 24/2001, Modificaciones a la ley de Integración Social de Minusválidos, disposición adicional decimoséptima) como se indica en el siguiente gráfico.

Gráfico 1



Para cada una de estas modalidades se han creado diversas normativas y textos legales:

- (a) Empleo ordinario. El artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, establece la denominada “cuota de reserva”, es decir, la obligación de que las empresas públicas y privadas con un mínimo de 50 trabajadores reserven el equivalente al 2 % de los puestos para trabajadores minusválidos.

Asimismo, existen diversas normativas que regulan los tipos de contratos (fijo, a tiempo completo, a tiempo parcial) que pueden tener los minusválidos. Entre las más importantes se encuentran:

- Orden Ministerial del 13 de abril de 1994 por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos que establece el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (Boletín

Oficial del Estado de 5 de mayo), párrafo cinco de la disposición final segunda de la Ley 40/98 de 9 de diciembre (Boletín Oficial del Estado de 10 de diciembre).

- (b) Empleo en entornos protegidos. Los centros especiales de empleo son empresas en las que todos los empleados son minusválidos. Las normativas que regulan el funcionamiento de dichos centros son básicamente las siguientes:
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (Boletín Oficial del Estado de 9 de diciembre de 1985), por el que se aprueba el reglamento de los centros especiales de empleo.
 - Orden Ministerial del 16 de octubre de 1998 (Boletín Oficial del Estado de 21 de noviembre de 1998), de concesión de ayudas y subvenciones.
- (c) Trabajadores minusválidos autónomos. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Programa de fomento del autoempleo entre minusválidos han propuesto una serie de ayudas de financiación de proyectos empresariales presentados por minusválidos desempleados que desean crear su propia empresa. Estas ayudas están reguladas por la Orden Ministerial del 16 de octubre de 1998 (Boletín Oficial del Estado de 21 de noviembre de 1998), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

Debido a estas consideraciones, el estudio se estructuró en torno a dos cuestiones clave: el grado en el que la educación se ha adaptado a las necesidades del mercado laboral y la medida en la que el contenido de la formación fomenta realmente la inclusión. El objeto final del estudio era mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidades a través de la mejora de los itinerarios de formación, bajo el supuesto de que las posibilidades de una inclusión plena en la población activa aumentan al lograrse dicha mejora.

Muchas empresas y entidades económicas del archipiélago pueden obtener beneficios a medio y largo plazo de los resultados de este estudio, tanto en términos económicos, a través de una población activa mejor preparada, como socialmente, a través de la oferta de más oportunidades para los discapacitados.

Objetivos del estudio y metodología

Los objetivos del estudio son los siguientes:

1. Describir la oferta de formación formal e informal no obligatoria disponible en la actualidad para los discapacitados de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
2. Identificar a los alumnos discapacitados matriculados en las diferentes opciones educativas.
3. Constatar y analizar las opiniones de los profesionales involucrados en cada modalidad de formación.
4. Analizar las demandas del sector empresarial en cuanto a competencias profesionales en personas con discapacidades.
5. Constatar y analizar las opiniones de las personas con discapacidades sobre la formación que reciben y sus condiciones laborales.
6. Definir indicadores de formación y contrastarlos con situaciones reales en la educación, con las personas implicadas y en distintos ámbitos del mundo empresarial.

Estos objetivos se investigaron tanto desde la perspectiva cuantitativa como cualitativa. En el proceso se implicó a diversos agentes educativos, como se puede apreciar en la siguiente Tabla I.

Tabla 1. **Resumen de objetivos y metodología**

Objetivos	Metodología	Material/sujetos
1 y 2	Análisis de datos	manuales, informes y sitios web oficiales
3	Cuestionarios	personal docente
4	Entrevistas exhaustivas	empresarios
5	Entrevistas exhaustivas	discapacitados
6	Grupos de debate	todos los agentes anteriores implicados en el estudio

Nota: el interés principal no recae en el análisis de datos estadísticos desde los que generalizar los resultados, sino más bien en el análisis detallado de situaciones específicas y los resultados correspondientes.

Para hacer realidad el primer y segundo objetivo era preciso crear una base de datos doble, que incluyera por un lado la formación profesional disponible en la actualidad en la comunidad y un censo de personas con discapacidades matriculadas en cada modalidad formativa.

Se emplearon diversas fuentes de información:

- datos sobre oportunidades formativas disponibles en la actualidad en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, extraídos directamente de manuales publicados cada curso académico por la Consellería de Educación del Gobierno de las Islas Baleares ⁽²⁾;
- datos sobre todas las personas con discapacidades que se encuentran matriculadas en opciones de formación (educación secundaria no obligatoria, ciclos formativos de grado medio y superior y sistemas de garantía social), proporcionados por la Dirección General de Innovación Educativa y la Dirección General de Formación Profesional;
- el sitio web del Gobierno de las Islas Baleares, que publica todos los cursos ofrecidos cada año y los centros públicos y privados que los imparten;
- asociaciones de discapacitados y representantes del sector de los sindicatos, con los que se contactó para verificar la oferta de formación informal;
- datos del INEM sobre la matriculación de discapacitados en centros de formación profesional y trabajo en centros de formación.

A fin de alcanzar el tercer objetivo, se diseñaron varios cuestionarios orientados hacia los profesionales que trabajan con las opciones de formación formal e informal en España. Dentro de la formación formal se incluye la educación secundaria no obligatoria, los ciclos de formación profesional de grado medio y superior, los sistemas de garantía social, los servicios de orientación y los programas de transición a la vida adulta (PTVA).

Respecto a la formación informal, el estudio abarcó la formación profesional, los centros de formación y trabajo y los servicios de orientación de la comunidad.

Todos los centros pertinentes recibieron un cuestionario, pero la tasa de respuesta no fue particularmente elevada. Los datos obtenidos figuran en las Tablas 2 y 3.

⁽²⁾ Los centros del archipiélago balear que ofrecen formación son centros públicos o privados y están financiados en su totalidad o en parte con cargo a los fondos públicos.

Tabla 2. Índice de participación en las opciones de formación formal

Total de cuestionarios respondidos				
Ed. secundaria no obligatoria	Ciclos de formación	SGS	Orientación	PTVA
6	23	15	7	15
Porcentaje de resultados				
75 %	61,52 %	40 %	53,84 %	71,42 %

Tabla 3. Índice de participación en la formación informal

Total de cuestionarios respondidos			
FP	VS/CFT	Servicios de orientación	
		Serv. generales	Serv. específicos
12	13	5	2
Porcentaje de resultados			
43 %	40 %	30 %	50 %

Las dos tablas muestran el total y los porcentajes correspondientes de cuestionarios recibidos por cada grupo de muestreo. Merece la pena mencionar que el número de profesionales que atienden a alumnos discapacitados en ciertos ámbitos educativos es bajo, y de ahí los porcentajes relativamente altos con un bajo número de respuestas directas.

Para alcanzar el cuarto objetivo se emplearon las entrevistas, a fin de analizar las demandas de la comunidad empresarial. La Mesa para la inserción laboral de personas con discapacidad con necesidad de apoyo ⁽³⁾ y la Coordinadora de Minusválidos de Menorca ofrecieron su colaboración en este objetivo. Se llegaron a realizar un total de 23 entrevistas con distintas personas de la comunidad empresarial del archipiélago: 13 entrevistas en Mallorca y 10 en Menorca.

Por último, con respecto al quinto objetivo, el Instituto Balear de Asuntos Sociales (IBAS) permitió el acceso a la base de datos oficial de estadísticas de empleo de minusválidos residentes en esta comunidad autónoma. En total se realizaron 34 entrevistas extensas (25 en Mallorca y 9 en Menorca) al objeto de confirmar las

⁽³⁾ El organismo que agrupa en la comunidad autónoma a las organizaciones relevantes que ponen en marcha programas de empleo protegido.

opiniones de las personas con discapacidades al respecto de la formación que han recibido, las condiciones en su lugar de trabajo y su calidad de vida.

Por último, los grupos de debate definieron los indicadores de formación y los contrastaron con los distintos agentes implicados en el estudio (personas con discapacidades, personas del mundo empresarial y formadores). Se invitó a participar a los representantes de las entidades que forman y contratan a personas con discapacidades además de a los usuarios de los distintos servicios. En un total de siete debates se abordó una gran variedad de cuestiones: propuestas para incrementar la sensibilidad en los ámbitos empresariales y sociales, la formación formal, la formación informal, la orientación laboral, la inclusión en el mundo laboral y los puntos de vista de la comunidad empresarial y de los usuarios.

La información acumulada en los grupos de debate se analizó y empleó para elaborar informes parciales completos cuyos borradores habían sido redactados en otras fases previas del estudio. Se redactaron tres informes finales sobre las opciones de la formación formal e informal, la comunidad empresarial y la situación de las personas con discapacidades.

A continuación ofrecemos una síntesis en dos partes extraída de las conclusiones de estos tres informes: la primera parte revisa los aspectos técnicos indispensables para conceptualizar la relación entre discapacidad y colocación laboral mientras que la segunda ofrece una lista de cuestiones que reflejan la situación y necesidades que dan forma al panorama actual de formación y colocación laboral.

Resultados del estudio

Es difícil sintetizar todos los resultados obtenidos debido a la complejidad del proceso de investigación y a las restricciones inherentes a una publicación de este tipo. Por ello, este artículo se centrará solamente en los aspectos que están íntimamente relacionados con su tema central.

OBJETIVOS I-II.

Describir las opciones educativas actualmente disponibles en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares e identificar a los alumnos con discapacidades matriculados en cada opción

Las opciones educativas, igual que en el resto de España, se pueden clasificar en dos grupos principales, la educación reglada

y la educación no reglada. Las siguientes opciones corresponden al primer grupo:

- educación secundaria superior;
- formación profesional de grado medio y de grado superior (FPGM y FGGS respectivamente);
- programas de transición a la vida adulta (PTVA);
- programas de garantía social (PGS);

Tanto la educación secundaria como los ciclos de formación profesional (FPGM y FGGS) se imparten principalmente en centros públicos y son la opción básica para jóvenes de entre 16 y 18 años; ambos tipos de educación disponen de medidas específicas que adaptan los cursos a alumnos con necesidades especiales y facilitan el acceso a los mismos. Sin embargo, por lo general los PTVA sólo están disponibles en centros concertados o privados y su objeto es ayudar a los alumnos con grandes minusvalías a desarrollar su autonomía personal y facilitar la integración social; estos programas incluyen un componente específico de formación profesional. Los PGS son iniciativas no regladas que pese a todo se enmarcan en la responsabilidad educativa de la administración y están disponibles en centros y otras instituciones públicas y privadas (ayuntamientos, empresas).

El segundo grupo integra las opciones no regladas, impartidas a través de las administraciones laborales, e incluye diversas alternativas: centros ocupacionales de formación profesional (que se centran principalmente en la formación para cocina, jardinería y agricultura), Escuelas Taller y Casas de Oficio (programas para jóvenes desempleados de larga duración que no han desarrollado las habilidades básicas) y talleres de formación profesional. Estas opciones combinan trabajo y formación y están orientadas hacia un servicio de utilidad pública de interés social (rehabilitación de entornos naturales y urbanos, fomento del patrimonio artístico).

Según el censo municipal de 1996, la población total de las Islas Baleares ascendía a 760 370 habitantes, de los cuales 25 150 eran discapacitados, es decir, un 33,08 por mil con respecto a la población total. El segmento poblacional entre 16 y 20 años de edad se distribuía de la siguiente forma, por opción educativa.

Los discapacitados mentales no están matriculados en la educación secundaria superior o formación profesional de grado superior y muy pocos estudian en programas de formación profesional de grado medio. De hecho, la mayoría de los miembros de este colectivo se encuentra matriculado en opciones no regladas y programas de transición a la vida adulta en centros especiales, lo que puede

Gráfico 2. Distribución de la población por tipo de discapacidad

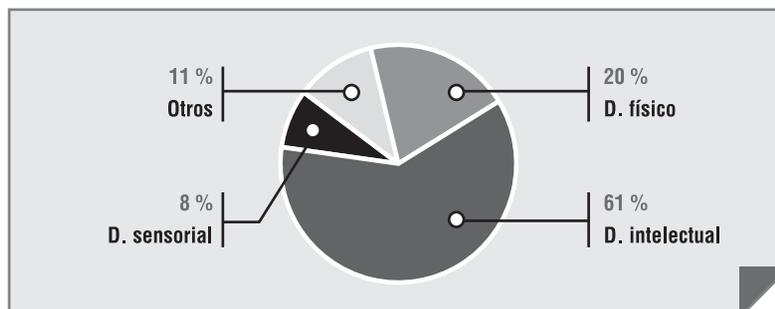
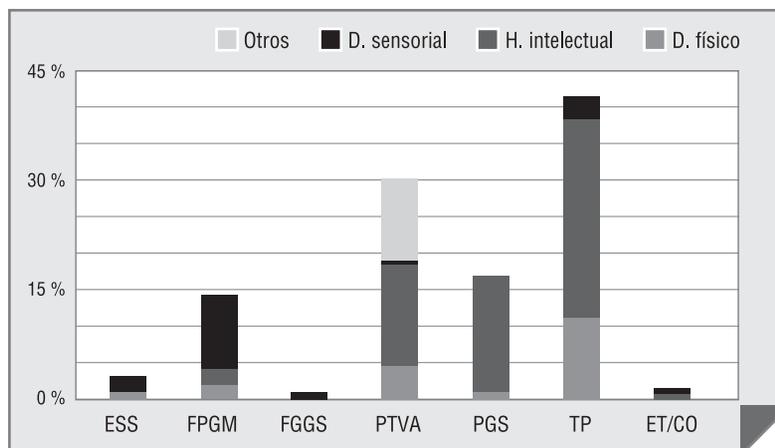


Gráfico 3. Distribución de la población por opción educativa y tipo de discapacidad



suponer un grave impedimento a la hora de encontrar trabajo en empresas corrientes.

Por último, el gráfico destaca el hecho de que las personas con discapacidades sensoriales están significativamente representadas en los programas de formación profesional de grado medio, y que la categoría “Otros” que incluye personas con diversas discapacidades o discapacidades psiquiátricas, sólo están matriculados en los programas de transición a la vida adulta.

OBJETIVO III

Opiniones del personal docente implicado en cada opción educativa

En las evaluaciones profesionales de los distintos itinerarios educativos existían grandes discrepancias. Todos los profesionales estaban de acuerdo en que los programas de garantía social

consiguen los mejores resultados, pese a que no cumplen el principio de sectorización. Los participantes del estudio también coincidían en sus propios déficit de formación para enseñar a discapacitados, además de en las dificultades que encontraban a la hora de adaptar los itinerarios educativos a las necesidades de cada alumno.

OBJETIVO IV.

Demandas de la comunidad empresarial relacionadas con las competencias profesionales de los discapacitados

En las Islas Baleares, el 95 % de todos los contratos laborales los promueven las asociaciones de discapacitados que utilizan el empleo protegido como medio de encontrar empleo para los discapacitados. Los empresarios citan el interés, el cumplimiento de normas y criterios, y la responsabilidad como aspectos positivos de las competencias profesionales de sus trabajadores discapacitados.

OBJETIVO V.

Opiniones de los discapacitados sobre la formación que han recibido y sus condiciones laborales

Los datos obtenidos nos llevan a concluir que hay dos factores prioritarios que condicionan el empleo: la formación y el tipo de discapacidad. Mientras que las personas con discapacidades mentales finalizan su educación básica obligatoria (y posteriormente continúan en un programa de garantía social, un programa de inserción laboral y, en raras ocasiones, en formación profesional de grado medio), las personas con discapacidades sensoriales auditivas tienden a acceder a programas de formación y las personas con discapacidades visuales, sensoriales y motrices continúan, en un número más significativo, en la educación secundaria superior, cursos de estudio de educación superior y estudios universitarios.

No sólo las posibilidades de empleo se reducen en los niveles educativos inferiores, sino que los empleos que se encuentran son también trabajos poco cualificados y ofrecen sueldos bajos, de acuerdo con la formación exigida. Además, la educación continua, especialmente en las empresas, no tiene en consideración a este grupo.

De la teoría a la realidad de la inclusión en el mundo laboral

Un resultado de la revisión de los aspectos teóricos básicos de la inclusión en el mundo laboral y del análisis del estudio ha sido la detección de una serie de correcciones que es preciso efectuar para que las personas con discapacidades puedan integrarse verdaderamente en el mundo laboral. Al mismo tiempo, queda patente la situación actual en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, además de en el resto de la mayoría de las Comunidades Autónomas de España.

Muchos alumnos con discapacidades (principalmente los alumnos con deficiencias mentales) no llegan a terminar su educación. Esto es especialmente patente en la formación profesional de grado medio y en la educación no obligatoria. Además, el 40 % del personal docente y el 60 % de los orientadores que participan en el estudio admiten que muchos alumnos (40 %) no alcanzan la formación profesional adecuada para desempeñar su trabajo en el futuro.

Los servicios de orientación para el empleo se encuentran dispersos y los profesionales de la educación formal no están muy familiarizados con ellos, lo que impide conocer los recursos y posibilidades de empleo realmente existentes, limitando de este modo la orientación y expectativas de los alumnos con discapacidades. Además, la oferta de formación para alumnos discapacitados es claramente mucho más limitada.

Los servicios de orientación generales no tienen directamente en cuenta las necesidades de las personas con discapacidades sino que tienden a canalizar a estos usuarios hacia los servicios específicos, lo cual agrava el carácter específico y restrictivo de estos servicios y los aleja de los contextos más normalizados.

Una consecuencia destacada de los dos puntos anteriores es la falta de coordinación entre los servicios de empleo y las redes de formación generales y específicas, lo cual también afecta a las necesidades de los interesados.

Se han detectado dos aspectos importantes de la orientación laboral: en primer lugar, el trabajo y la atención se centran excesivamente en los periodos de transición; en segundo lugar, el proceso no incluye el desarrollo de unas competencias sociales básicas que favorezcan la inclusión en la sociedad y en el empleo desde un punto de vista abierto y flexible. Esto es lo que ha manifestado el 60 % de los empresarios participantes en el estudio.

Existen evidentes deficiencias en la formación del personal que trata con discapacitados tanto en la educación formal como informal.

De hecho el 40 % del personal docente participante en el estudio admite tener grandes dificultades a la hora de adaptar los programas generales a las necesidades específicas de los alumnos con discapacidades. Esta situación se ve agravada por dos aspectos clave: uno es la actitud del alumnado y del personal docente, que no propicia la verdadera inclusión social; y la otra son las dificultades existentes a la hora de mediar y resolver conflictos.

Por lo general, la oferta de formación para personas con discapacidades no está directamente relacionada con las demandas de población activa. En muchos casos, la formación responde a la continuidad de una determinada oferta que ha existido durante muchos años o al mantenimiento de colaboraciones existentes entre organismos y empresas y no existe un interés real por descubrir y adaptarse a nuevos perfiles profesionales o nuevos itinerarios profesionales. Pese a que se ha registrado un aumento gradual del número de plazas en los centros educativos, la naturaleza de las propuestas no ha variado en los últimos siete años.

La formación informal ofrece servicios que no satisfacen el principio de sectorización, ya que en muchos casos se encuentran en lugares retirados o en lugares de difícil acceso para los usuarios. A ello hay que sumar la deficiente infraestructura de transporte público en las tres Islas Baleares.

La administración pública no cubre las cuotas de empleo para personas con discapacidades (el 20 % de las plazas no están cubiertas), como tampoco lo hace la empresa privada (sólo el 40 % de las empresas ofrecen contratos de larga duración a personas con discapacidades). Además, las oposiciones para el ingreso en el servicio público no adaptan su contenido a las necesidades de los candidatos.

Se han detectado bajas expectativas respecto a las personas con discapacidades entre la comunidad empresarial, los profesionales y las propias familias de los discapacitados, y en mayor medida, son determinantes a la hora de hallar empleo.

Las condiciones de trabajo inseguras, caracterizadas por contratos temporales y de corta duración, pueden conducir a la pérdida de empleo. Esta situación provoca un elevado grado de inseguridad y desconfianza hacia la comunidad empresarial y reduce las expectativas de independencia y autonomía. Sólo el 40 % de las personas con discapacidades que han participado en el estudio tenían un contrato de larga duración y, de estos, sólo el 4 % tenía posibilidad de promoción profesional.

En la mayoría de los casos, los bajos salarios son la consecuencia de un bajo nivel de titulación y de empleos poco cualificados.

Del análisis de los cuestionarios, entrevistas y debates en grupo se hace evidente la ausencia de una cultura (y de unos servicios) que fomente la inclusión social y profesional de las personas con discapacidades en todos los ámbitos: vivienda, ocio, relaciones sociales y personales, etc.

Si la educación es un derecho inalienable de los niños y jóvenes con discapacidades, tener un trabajo es un elemento clave en la inclusión de los adultos discapacitados. La formación es la base para afianzar un empleo, lo que supone el principio del fomento de la igualdad de condiciones para la inclusión de adultos con discapacidades en la sociedad. Por ello, un objetivo prioritario debería ser impulsar la incorporación de los adultos con discapacidades en el mercado laboral de la forma más normalizada posible, a fin de alentar la inclusión social y unas vidas normalizadas.

La inclusión de personas con discapacidades en el mundo laboral aún está lejos de ser una realidad, pese a las iniciativas y esfuerzos que han visto la luz en los últimos años. Las personas con discapacidades quedan excluidas del mercado laboral y están inactivas, ya que su principal problema no es el paro sino la inactividad. Esto encierra al grupo en un círculo vicioso que tiende a derivar hacia la marginalización: bajos niveles de formación y, como resultado, graves dificultades a la hora de hallar empleo y mayores probabilidades de quedar excluido de los círculos sociales normales. Además, incluso cuando se encuentra un empleo, suele ser generalmente del nivel más bajo, en términos de titulaciones y salarios, un hecho que acentúa la marginalización de este colectivo.

Las necesidades de mejora consideradas en el estudio sirven como directrices para una mejora real. Pese a que existen obviamente muchas experiencias positivas –personas que se han ido integrando poco a poco en un entorno de trabajo inclusivo– aún queda mucho por hacer para llegar a todos los discapacitados que precisan un apoyo especial. Las conclusiones de este informe pretenden ser un trampolín para estudios futuros que arrojen más luz sobre este tema.

El acceso a la vida adulta requiere olvidarse de los falsos estereotipos que persisten en la sociedad y eliminar las dudas, vacilaciones y falta de confianza características de muchas de las personas que rodean a los discapacitados, de los que se forman o trabajan a su lado, de la comunidad empresarial, incluso de los técnicos y profesionales que les forman, de sus familias, de ellos mismos y de las leyes y normas que regulan nuestra sociedad.

En conclusión, Montobbio (1995, p. 60) señala que: *'No hope exists of a real identity for young people with disabilities if they are not*

assigned an active social role in the world of adults' (“No hay esperanza de una identidad verdadera para los jóvenes discapacitados si no se les asigna un papel social activo en el mundo de los adultos”). Hoy en día, la mayoría de las personas con discapacidad, con sus virtudes y defectos, con sus capacidades y valores, no dispone de las oportunidades para tomar parte en la vida activa. Se les debería dar la oportunidad de equivocarse, cometer errores, y como resultado de ello, mejorar.

Bibliografía

- Álvarez, V.; García, C. *Orientación vocacional de jóvenes con necesidades especiales: un programa de transición a la vida adulta*. Madrid: EOS, 1997.
- Barton, L. *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata, 1998.
- De la Iglesia Mayol, B. ¿Damos oportunidad o sólo valoramos la productividad? *Revista Europea de Formación Profesional*, 2006, Nº 38, p. 92-105.
- Luckasson, R. et al. *Mental retardation: definition, classification and systems of supports*. Washington, DC: Asociación Americana de Retraso Mental, 2002.
- Montobbio, E. *La identidad difícil: el falso YO en la persona con discapacidad psíquica*. Barcelona: Masson, 1995.
- Pallisera, M. *Transición a la vida adulta i vida activa de las personas con discapacidad psíquica*. Barcelona: EUB-PPU, 1996.
- OCDE. *Handicapped youth at work: personal experiences of school-leavers*. Paris: OCDE, 1991.
- Verdugo, M.A.; Jenaro, C. La formación profesional y la transición a la vida adulta. En Verdugo M.A. (dir.). *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI, 1995, p. 717-788.