

# Avances psicopedagógicos

## La formación continua en los trabajadores con discapacidad intelectual

Màrius Peralta i Correas\*

Coordinador del Servicio de Integración Laboral «Colabora» de la Fundación Catalana Síndrome de Down

### Correspondencia

Màrius Peralta  
Fundació Catalana Síndrome de Down  
Comte Borrell 201, entl.  
08029 Barcelona  
E-mail: colabora@fcasd.org

Artículo recibido: 20.02.07

### Resumen

Tras casi veinticinco años de vigencia de la LISMI, sigue sin existir una regulación concreta para las entidades que se dedican a la integración laboral de las personas con discapacidad. Esto repercute directamente en las posibilidades de estos trabajadores para acceder a la formación continua. Se resalta, en primer lugar, que estos trabajadores tienen unas necesidades formativas paralelas a las del resto de trabajadores, pero que además necesitan unos conocimientos y unos apoyos especializados relacionados con la adquisición de estrategias relacionales y de resolución de situaciones cotidianas que deberán ayudarlos en su proceso de inclusión.

**Palabras clave:** Discapacidad intelectual. Formación continua. Habilidades sociales.

**Continuing education for workers with intellectual disabilities**

### Abstract

Almost 25 years since the LISMI Act first came into force, Spain still fails to regulate the organizations that facilitate integration into working life for people with disabilities. This has a direct impact on access to continuing education for these workers, whose training needs are similar to their coworkers, while additionally

requiring specialized knowledge and support in order to acquire relationship strategies and everyday life problem-solving skills to help them achieve inclusion.

**Keywords:** Continuing education. Intellectual disability. Social skills.

La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria se enmarca en los principios de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Esta ley recoge como prioridad que las personas con discapacidad accedan al sistema ordinario de trabajo. Desde entonces, Cataluña ha sido pionera en la creación de proyectos dirigidos a prestar este servicio y a fomentar la ocupación de este colectivo.

Si bien la LISMI generó un desarrollo normativo destinado a motivar en las empresas la contratación de este colectivo, esas iniciativas no han ido acompañadas de una regulación, absolutamente necesaria, de las entidades que se dedican a velar por el cumplimiento de dicha ley, entidades que trabajan por la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En Cataluña, la mayoría de estas entidades están asociadas a ACTAS («Asociación Catalana de Trabajo con Apoyo»). Su finalidad principal es la integración laboral de las personas con discapacidad psíquica en empresas ordinarias y utilizan el «Trabajo con apoyo» como metodología de intervención.

En Cataluña se trabaja con esta metodología desde

\* Este artículo está basado en un estudio realizado por la Comisión Técnica de la asociación ACTAS, formada por Sílvia Gascón, Anna Gutiérrez, Mercè Auquer, Teresa Roigé, Iolanda Ruiz y Raquel Galan.

1989, y ACTAS se constituyó en 1995, fruto de la necesidad de intercambiar experiencias entre las entidades y los profesionales que se dedican a la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria.

Actualmente, estas entidades se financian a través del fondo del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña destinado a formación ocupacional, pero se trata de una medida que, aunque contribuye a su supervivencia, no garantiza el buen funcionamiento ni la continuidad de estos servicios, principalmente por tres razones: primero, porque no responde a la necesidad de regularización del sector; segundo, porque no se valora la intervención global que hacen las entidades; y, tercero, porque esta cobertura finaliza en el momento en que la persona es contratada.

Las tres razones son lo bastante importantes como para darnos cuenta de las carencias y de la parcialidad de este sistema. A nuestro entender, la cobertura económica destinada a un proyecto es representativa del concepto que se tiene del mismo y es susceptible, por tanto, de influir en la sociedad respecto a un derecho regulado desde hace ya veinticinco años.

Creemos que la actividad laboral actúa directamente como elemento facilitador del desarrollo y de la maduración psicológica de la persona, entendiendo dicho desarrollo como el proceso hacia la adquisición de un repertorio de comportamientos más adaptados y de unas interacciones más normalizadas con el entorno.

El proceso de integración de la persona con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria es largo y complejo, y no acaba en el momento en que firma el contrato. Al contrario: es en ese momento cuando el técnico empieza su labor de facilitar el buen desarrollo del proceso de inclusión. Este profesional velará, con su intervención, para que la integración laboral se produzca de la mejor forma posible, actuará sobre el entorno empresarial y procurará que el nuevo trabajador responda a las expectativas de la empresa. También servirá de referencia a los jefes y a los compañeros en los incidentes que puedan producirse e intentará que el modelo de normalidad que ofrece ese entorno sea lo más positivo posible para la persona con discapacidad.

La actividad laboral cotidiana, las relaciones y las exigencias que se generan en el trabajador serán una vía de socialización y de maduración personal y, en este sentido, la actitud de los compañeros hacia el nuevo trabajador será un factor decisivo. El profesional tendrá que orientar y facilitar la comprensión y la aceptación de este proyecto en todo el entorno del nuevo trabajador.

Desde esta perspectiva, es fácil entender que la cobertura que ofrecen los cursos de formación ocupacional, pensados exclusivamente como una acción formativa previa a la contratación, sólo abarca una pequeña parte de todo el proceso de integración de las personas con discapacidad.

La asociación ACTAS ha encargado la realización de un estudio para valorar las necesidades formativas de los trabajadores con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria. Este estudio ha sido dirigido por la

Fundación Catalana Síndrome de Down y financiado por el Consorcio de Formación Continua de Cataluña. La empresa que ha realizado el trabajo de campo es Desenvolupament Comunitari.

Para la realización de este estudio se utilizaron metodologías cualitativas de entrevistas semiestructuradas y presenciales. También se organizaron varios grupos de discusión.

Los grupos entrevistados fueron los siguientes:

- Profesionales: insertores laborales
- Trabajadores con discapacidad
- Compañeros de trabajo de los trabajadores con discapacidad
- Familiares de las personas con discapacidad intelectual
- Representantes de sindicatos

## Perfil de los usuarios

ACTAS representa, como ya hemos dicho, a una parte importante de las entidades que se dedican a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Cataluña. En la actualidad atiende a casi 2.000 personas y cuenta con la colaboración de más de 1.000 empresas.

El perfil de los usuarios de las entidades que se dedican a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual se corresponde con el de hombres jóvenes o muy jóvenes, con discapacidad psíquica, y que trabajan en puestos poco cualificados de la industria o de los servicios de empresas privadas.

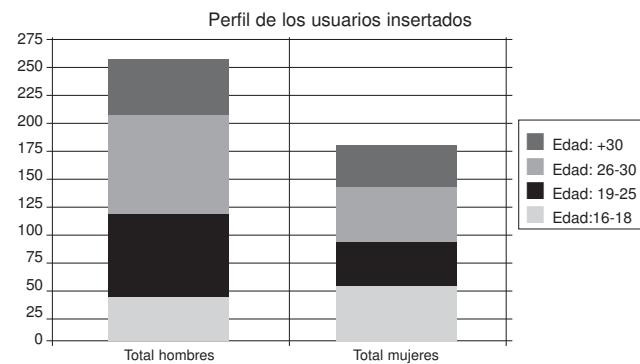
Vemos que el 80% de los usuarios insertados tienen menos de 30 años.

Los hombres superan a las mujeres en todos los grupos de edad, sobre todo en los tramos más jóvenes. Del total ( $n = 420$ ), el 61% son hombres y el 39% restante, mujeres (Figura 1).

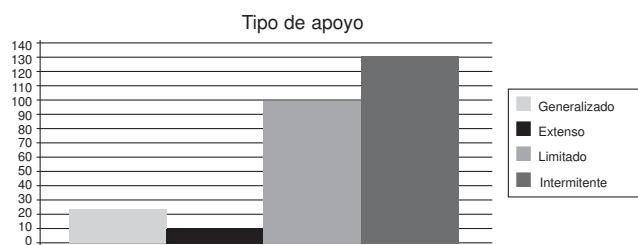
Por tipo de discapacidad, un 91% son personas con discapacidad psíquica o intelectual, y un 8,5% tienen enfermedad mental (Figura 2).

Estos usuarios, en su mayoría, necesitan apoyos intermitentes (50%) o limitados (37,5%).

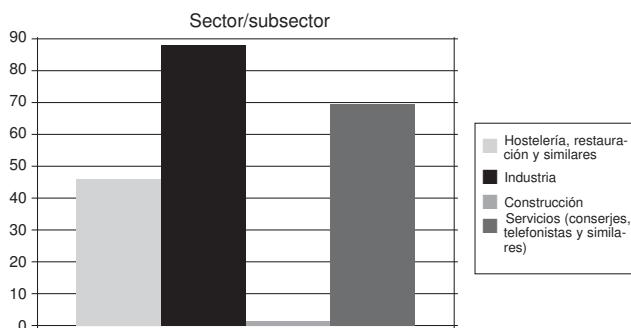
En cuanto a los usuarios en proceso de inserción, la



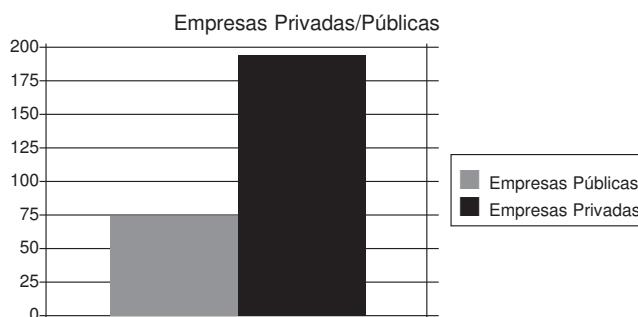
**Figura 1.** Edad y sexo de los usuarios insertados en el mercado de trabajo ordinario de una muestra de 8 entidades ( $n = 420$ ).



**Figura 2.** Usuarios insertados en el mercado ordinario de trabajo, por tipo de apoyo.



**Figura 3.** Usuarios insertados, por grandes sectores.



**Figura 4.** Usuarios insertados por titularidad pública o privada de las empresas (n = 267).

franja de edad más numerosa es la de 16-18 años, con un 38% del total, seguido por el de 19-25 años. Sólo 1 de cada 7 usuarios tiene más de 30 años.

Por grandes sectores de inserción predominan los trabajadores insertados en la industria, con un 33%, seguidos por los del sector de servicios, con un 26% (figura 3).

Los perfiles profesionales más comunes, dentro de estas empresas, se corresponden con los más bajos o de menos cualificación, como subalternos o mensajeros, peones industriales, reponedores o similares. El 73% de las empresas son privadas (figura 4).

### La necesidad de la formación continua

Como primera observación, señalemos que las personas con discapacidad intelectual no están presentes

en las actividades de formación continua desarrolladas por las empresas, las entidades de economía social o los sindicatos, pese a que parten de un nivel de formación claramente inferior a la media y a que ocupan puestos de trabajo de menor cualificación.

Por otra parte, la formación ocupacional no garantiza por sí sola la calidad de la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual. La formación ocupacional y la formación continua son herramientas complementarias de formación y de apoyo, y la segunda debería representar un recurso a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores con discapacidad. Así, la formación continua se hace imprescindible para el mantenimiento, la mejora y la promoción de los trabajadores con discapacidad.

Además de la formación necesaria para promocionarse y estar al día de la demanda cambiante, propia de cualquier trabajador, los trabajadores con discapacidad intelectual necesitarán la formación continua como reciclaje en momentos de cambios estructurales o de innovaciones tecnológicas de las empresas, así como en la implementación de cambios organizativos que afectan a la naturaleza de los apoyos naturales —compañeros de trabajo, mandos—, y que modifican en todo o en parte el conjunto de las tareas y habilidades aprendidas a lo largo de su proceso de formación.

También haría falta, por otra parte, un apoyo continuado en otros campos, sobre todo en los relativos al ámbito personal, relacional y de otros conocimientos y habilidades que garanticen su inclusión en el entorno laboral.

Los trabajadores con discapacidad insertados en el mercado ordinario tienen necesidades similares a las de los demás trabajadores, además de una formación y un apoyo específicos claramente diferenciados —en el fondo y/o en la forma— del resto de los colectivos.

En lo que respecta a esas necesidades comunes o similares de reciclaje, la formación puede requerir apoyos complementarios por parte de los profesionales, los cuales podrían intervenir tanto en el puesto de trabajo como fuera de él con vistas a reforzar la adquisición de nuevos conocimientos y/o habilidades en un entorno común al de los demás trabajadores.

En los conocimientos que tienen que ver con el mantenimiento de las habilidades relacionales y la adquisición de capacidad de resolución de problemas antes mencionadas se deberán trabajar las mismas mediante tutorías periódicas, personales o grupales, en función de las necesidades detectadas por los mecanismos de seguimiento personalizado de los profesionales de la inserción.

Así, podríamos hablar de distintas modalidades de formación continua aptas para los trabajadores con discapacidad y que se pueden proporcionar dentro o fuera del puesto de trabajo. Las que tienen que ver con el mantenimiento y la puesta al día de las habilidades necesarias para el desarrollo de tareas concretas en determinados puestos de trabajo y las que tienen que ver con las habilidades y los conocimientos más genéricos e intersectoriales —habilidades transversales—, que se

caracterizan por la exigencia de diseños de planes personalizados de seguimiento y de apoyo.

Estos se caracterizan, a su vez, porque representan un abanico de apoyos intermitentes de diversa índole, intensidad y graduación (aunque, en cualquier caso, se prolongan durante toda la vida laboral de los trabajadores con discapacidad) y porque buscan la mejora integral de su proceso de inserción social y laboral, y de todos los elementos que lo configuran.

Concluimos, pues, reafirmando la hipótesis de trabajo del estudio mencionado: para mantener el puesto de trabajo y para que éste resulte beneficioso para el trabajador con discapacidad es necesario un seguimiento y un acompañamiento formativo de un equipo de profesionales especializados que se encargue de la formación continua (laboral, personal y social). Por otra parte, este apoyo y este acompañamiento especializados que prestan las entidades también es un factor determinante, tanto para mantener la ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual como para incentivar su contratación por parte de las empresas ordinarias.

## Bibliografía

- Bellver F. El Empleo con Apoyo en España. Siglo Cero 1993; 25 (3): 55-61.  
 De Urríes BJ, Verdugo MA. Principios Éticos y Estándares de Calidad para Inserción en Empleo Ordinario Mediante Empleo con Apoyo. Gladnet Collection, Cornell University; 2006.

De Urríes BJ, Verdugo MA, Vicent C. Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad; 2005.

Esteban R. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad; 2003.

Fundación ANDE. La percepción que tienen los empresarios de los discapacitados psíquicos como trabajadores. Madrid: Fundación ANDE; 1994.

Martínez AJ, Puig M. Guia per a directius públics sobre inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual límit. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya i Associació Catalana Nabiu; 2005.

Montobbio E, editor. La identidad difícil. El falso Yo en la persona con discapacidad psíquica. Barcelona: Masson; 1995.

Pallisera M. Transición a la edad adulta y vida activa de las personas con discapacidad psíquica. Barcelona: EUB; 1996.

Pallisera M, Rius M. La inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya de persones amb discapacitat intel·lectual límit. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya i Associació Catalana Nabiu; 2004.

Pallisera M, Fullana J, Vilà M, Soler P. La incorporación de las personas con discapacidad intelectual límite al mundo del trabajo. Lleida: Associació Catalana Nabiu; 2002.

Verdugo MA, Jenaro C. Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad: el empleo con apoyo. Siglo Cero 1993; 24 (3): 5-12.

## Selección bibliográfica

— DVD —

MIRTE - © Erasmus MC/ WBM Productions BV, 2006.

MIRTE es un DVD procedente de Holanda que nos envía la asociación de padres Stichting Downsyndroom, Meppel. Se trata de la entrañable historia póstuma de Mirte, una niña con síndrome de Down (SD) que murió recientemente a los 15 años.

El documental narra la vida de la niña desde el principio de todo. Muestra de forma muy vivencial la consternación de sus padres ante la noticia del diagnóstico de su hija y el proceso por el que deberán pasar, como tantos otros padres. La película tiene un tono muy positivo y optimista. Tanto la madre como el padre se ponen enseguida a trabajar con el bebé, siguiendo los pasos de la estimulación precoz tal y como se entendía en aquella época, es decir, hace quince años. Así, se ven imágenes de las técnicas utilizadas para ayudar a la niña a aprender a gatear y a participar en todo lo que pasa en su

familia y en su entorno. También se ve cómo Mirte, ya más mayor, acude a una escuela integrada y cómo se relaciona con los demás niños y niñas. En todo momento se puede percibir que Mirte era una niña muy alegre, muy eficiente en todo lo que hacía y, sobre todo, muy feliz. Probablemente, y sin menoscabo de sus méritos, le ayudaron mucho la esperanza y la confianza que sus padres depositaron en ella.

Por desgracia, una enfermedad que no tenía nada que ver con el SD truncó la vida de Mirte. La historia acaba con gran emotividad cuando una multitud de personas, niños y adultos, acompañan a Mirte al cementerio, donde los niños y las niñas lanzan al cielo docenas de globos de colores. No hay duda de que este testimonio dejará muy buen recuerdo entre todos nosotros, que queremos aprovechar esta reseña para acompañar a sus padres y familiares en esta nueva etapa de su vida, sin duda tan dolorosa.

Encontraréis más información sobre el DVD en [www.downsyndroom.nl](http://www.downsyndroom.nl). El documental puede verse en la biblioteca de la Fundació Catalana Síndrome de Down en versión original (holandés o inglés).

Montserrat Trueta