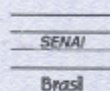


SERIE

INTEGRACIÓN NORMALIZADA EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

UN PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIAL



Manual básico *para la* integración normalizada *de* personas *con* discapacidad *en las* Instituciones de Formación Profesional



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

ESPAÑA
ORGANISMO FINANCIADOR



Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional

Proyecto RLA/94/MO5/SPA
"Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional
en Latinoamérica"

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1998

ISBN 92-9088-075-0

Programación, coordinación general, orientación y revisión técnica:
Clarita Franco de Machado - CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA

Franco de Machado, Clarita.

Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Montevideo : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), OIT, Cinterfor, Red Iberoamericana de Cooperación, 1998.

56 p. Anexo. (Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: Un Proceso de Inclusión Social, II)

ISBN: 92-9088-075-0

/REHABILITACION PROFESIONAL/ /SERVICIO DE REHABILITACION/
/INTEGRACION DE LOS INCAPACITADOS/ /INCAPACITADO/
FORMACION PROFESIONAL/ EMPLEO SEMIPROTEGIDO/ PUB
CINTERFOR /



Esta es una edición inicial para validación de los materiales producidos en desarrollo del Proyecto RLA/94/MO5/SPA, destinada a apoyar los procesos de integración normalizada en las instituciones de formación profesional en los cinco países que participan: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Conviene no restringir los enfoques y los instrumentos a los que se mencionan en el texto. Es aconsejable promover el desarrollo de respuestas apropiadas para la integración normalizada dentro de las condiciones de cada país, para lo cual se espera que estos contenidos sean complementados y ajustados a los conocimientos, experiencias culturales y posibilidades de cada grupo con el cual se trabajará el material.

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 13 05, Montevideo, Uruguay, página WEB: <http://www.cinterfor.org.uy>. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

Presentación	5
Ubicación del Manual dentro de la Serie	7
1. Fundamentos	11
2. Una experiencia práctica	21
3. ¿Cómo y con qué criterios realizar un proceso integrador en la formación profesional y el empleo?	29
3.1 Criterios	30
3.2 Características de la formación profesional integradora	33
3.3 Proceso integrador intersectorial e interinstitucional	34
3.4 Actores y campos de acción	34
Bibliografía	55
Anexo: Cuadro Síntesis. Guía para el desarrollo de los programas piloto locales	57

Este manual forma parte de la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo, un proceso de inclusión social” constituida por materiales producidos en el desarrollo del Proyecto “Integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”.

La serie completa contiene documentos de diversos tipos: a) informes sobre las actividades cumplidas conforme al plan de trabajo del Proyecto, b) guías metodológicas producidas para orientar las diferentes fases del Proyecto, c) material de divulgación como folletos, afiches, videos y grabaciones, d) módulos para la formación de los recursos humanos intervinientes en procesos integradores de formación profesional.

El propósito de la serie es dotar de recursos de información, formación y consulta sobre temas relevantes para una acción integradora en la formación para el trabajo en general, aprovechando las comprobaciones efectuadas y los conocimientos recogidos en distintas experiencias reales surgidas en el desenvolvimiento del Proyecto.

Dicha serie se originó en el análisis de los diagnósticos hechos en la primera fase del Proyecto, cuando se hizo evidente la necesidad de ofrecer instrumentos de formación grupal o individual y de consulta a quienes son actores de la integración: docentes, directivos y personal de apoyo de las escuelas o centros de las instituciones de formación profesional, las personas con discapacidad o sin ella que participan como alumnos en esos organismos, padres de familia, empresarios y trabajadores organizados. Todos ellos pueden desempeñar un papel decisivo en cualquiera de las etapas de la formación integradora, desde la selección de participantes hasta la ubicación laboral de las personas ya formadas.

Dado que todo el Proyecto ha sido concebido como un proceso de inclusión social basado en la participación de múltiples y diversas personas, grupos y experiencias, este material fue producido a raíz de una convocatoria en los cinco países participantes del Proyecto, con la orientación de la Coordinadora Técnica Principal del mismo. El propósito de la convocatoria consistió en poner de manifiesto y compartir saberes y aprendizajes en curso entre los grupos humanos de los cinco países.

Esperamos que los materiales producidos en el desarrollo del Proyecto sean elementos motivadores para la reflexión y elaboración continua de metodologías pedagógicas abiertas, flexibles, dinámicas y por ello integradoras de las poblaciones con discapacidad en la formación profesional y en el trabajo.

El *Manual Básico para la Integración Normalizada de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional* recoge y organiza tres tipos de información: conceptos y principios que dan base a la integración normalizada, aprendizajes obtenidos en un proyecto desarrollado en este campo y formas de intervención de personas, instituciones y organizaciones para el logro del objetivo de la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y el trabajo. El propósito del manual es dar un marco de referencia a toda la serie de materiales de la cual forma parte. Sus contenidos son desarrollados, ampliados, ilustrados y complementados en los módulos de formación y consulta de la misma serie.

Este Manual puede ser utilizado total o parcialmente, sólo o con otros de la serie, para apoyar actividades de formación e información a docentes, directivos, alumnos, familiares de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Puede también ser utilizado en programas de capacitación y motivación al personal de entidades públicas o privadas así como de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad que deseen participar en programas relativos a la integración sociolaboral.

Este documento pretende ser una invitación para los interesados en el tema a producir, sobre la base de la experiencia vivida, de la reflexión compartida y del compromiso personal, instrumentos para hacer realidad el derecho de las personas con discapacidad a participar activa y responsablemente en el trabajo.

CLARITA FRANCO DE MACHADO
Coordinadora Técnica Principal Proyecto RLA/94/MO5/SPA
"Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica"

Como material para la formación de recursos humanos, la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” comprende: un “Manual Básico para la Integración Normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional” y tres unidades modulares: la primera sobre **Procesos de formación para el trabajo**; la segunda sobre **Gestión del trabajo** y la tercera sobre **Relaciones para la integración**.

El *Manual Básico para la Integración Normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional* recoge y organiza tres tipos de información: conceptos y principios que dan base a la integración normalizada, aprendizajes obtenidos en un proyecto desarrollado en este campo y formas de intervención de personas, instituciones y organizaciones para el logro del objetivo de la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y el trabajo. El propósito del manual es dar un marco de referencia a toda la serie de materiales de la cual forma parte. Sus contenidos son desarrollados, ampliados, ilustrados y complementados en los módulos de formación y consulta de la misma serie.

La primera unidad modular, “*Procesos de formación para el trabajo*”, incluye cuatro módulos:

1) Construcción de una pedagogía para la integración.

Especifica las características generales de cada discapacidad, así como las estrategias de comunicación y de formación para cada una de ellas.

Brinda información sobre adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, que facilitan la función del docente.

2) Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de ingreso.

Presenta en forma sencilla conceptos, métodos y técnicas de evaluación de personas con discapacidad aspirantes a la integración en procesos de formación para el trabajo.

Plantea criterios para la evaluación integral, aplicables también a procesos de evaluación durante la formación.

3) Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad.

Plantea estrategias específicas de evaluación durante el proceso de formación.

Brinda estrategias y ejemplos de adaptaciones a realizar en las instituciones de formación profesional y en los lugares de trabajo, ya sea en maquinarias, útiles o herramientas.

Presenta sugerencias de adaptaciones en los diferentes tipos de evaluación. Complementa las adaptaciones curriculares, brindando herramientas específicas para la evaluación.

4) Orientación vocacional-ocupacional.

Expone conceptos básicos sobre orientación.

Plantea sugerencias de metodologías grupales y materiales de apoyo con las respectivas adecuaciones pedagógicas.

Pretende motivar al docente a planificar sus propias metodologías y adecuar sus materiales de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada persona y de cada grupo.

La segunda unidad modular, *“Gestión del trabajo”*, está constituida por dos módulos:

5) Integración laboral.

Trata sobre temas básicos como los derechos de la persona con discapacidad en cuanto trabajador; proceso de selección, orientación, formación, ubicación y seguimiento en el trabajo.

Provee también material sobre alternativas de autoempleo para las personas con discapacidad.

6) Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral.

Presenta información básica sobre los fundamentos normativos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. Incluye referencias a normas nacionales de países latinoamericanos y a normas de carácter internacional.

La tercera unidad modular, *“Relaciones para la integración”*, incluye tres módulos:

7) Organización de redes de servicios para la integración.

Expone los lineamientos para la organización, puesta en funcionamiento y consolidación de una red de servicios para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y promover su desarrollo integral.

Con un enfoque intersectorial desarrolla aspectos relativos a responsabilidades e interacciones de los componentes de redes en las cuales intervienen los servicios de salud, educación, trabajo y seguridad social.

Señala los cometidos de las organizaciones de personas con discapacidad, de trabajadores y de empleadores en la acción intersectorial por la integración.

Destaca la accesibilidad como condición necesaria para que las personas con discapacidad disfruten de la igualdad de oportunidades.

8) La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

Presenta principios, conceptos y estrategias útiles para incrementar y cualificar la participación de las familias en apoyo al acceso y progreso de las personas con discapacidad en las instituciones de formación para el trabajo. Puede ser útil para sugerir contenidos de actividades de capacitación y motivación con familiares de alumnos con y sin discapacidad en apoyo a la integración normalizada.

9) Comunidad en general.

Presenta las pautas generales que debe tener en cuenta la familia de la persona con discapacidad y la comunidad en general; incluye contenidos socioeconómicos, socioculturales, de salud, de inseguridad y riesgos. Brinda un panorama sobre la realidad de la persona con discapacidad.

10) La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en Instituciones de Formación Profesional.

Trata de principios pedagógicos y de gestión aplicables en las instituciones de formación profesional con el fin de crear ambientes propicios en los centros y programas de formación para el trabajo.

El término integración sugiere acciones comprendidas en verbos tales como incluir, unir, juntar, tener en cuenta, poner en contacto. Cuando utilizamos el término integración en relación con interacción entre seres humanos le asignamos el calificativo social. Integración social. Ella abarca diversos procesos de vinculación de sectores de la población que por razones diversas se encuentran excluidas de actividades, programas o servicios destinados a la población en general.

En la perspectiva de procesos sociales globales se habla de integración de minorías poblacionales en servicios destinados a la población en general. No son pocos los casos en los cuales las reivindicaciones de grandes mayorías se refieren al derecho de integrar poblaciones cada vez más amplias en las decisiones y actividades hasta ahora reservadas solamente para una minoría.

En el caso de las interacciones sociales, integrar, y sobre todo integrarse, es una manifestación de opción personal y equidad social vinculada con el ejercicio de la democracia y su desarrollo operativo, a través de programas, proyectos y estrategias de orden sectorial e intersectorial.

El principio de integración social es así la antítesis de la exclusión social en cualquiera de sus manifestaciones, exista la discriminación por causa de raza, credo, condiciones físicas, origen geográfico, pertenencia social o religiosa o condiciones económicas. En todos estos casos la exclusión social se expresa a veces en formas de rechazo abierto y más frecuentemente de maneras no explícitas, pero de gran poder discriminatorio. Basta con no disponer de condiciones materiales, sean éstas de comunicación o de aceptación explícita en un contexto educativo, de trabajo o de transporte entre otros, para sentirse y ser, en los hechos, sujeto de discriminación.

Por lo tanto, la responsabilidad de crear condiciones de no exclusión o, en términos positivos, de integración, es de las personas y grupos que establecen las condiciones y reglas de juego en la interacción de las personas, o de ellas con su medio ambiente cultural y social. Las barreras a la integración están en las mentes y en los esquemas valorativos, y es allí donde anida la perspectiva de la equidad en la convivencia social.

Como se trata de seres humanos, es notorio que el principio de integración implica una acción en doble vía: de un lado, la apertura de los procesos, programas y servicios sociales

a todos los ciudadanos, y de otro, la voluntad y decisión de las personas para vincularse activamente en tales procesos en uso de los derechos que les asisten para acceder y participar responsablemente en los mismos.

Integración en este sentido no es sinónimo de uniformidad, de pérdida de identidad, de anonimato. Integración como vinculación activa y responsable de los ciudadanos en los procesos y servicios disponibles en su colectividad supone por el contrario fortalecimiento de la identidad personal, presencia individual dentro del colectivo social, consolidación de la pertenencia cultural dentro del concierto pluri-étnico, ideológico, histórico, de los grupos que integran una sociedad.

Es por tanto posible, coherente y de valor complementario propiciar la integración social como distintas formas de participación en las acciones regulares de la educación, la formación para el trabajo, el empleo, la creación artística, la generación de conocimiento y de tecnología y en todas las manifestaciones del ingenio humano; y simultáneamente, reconocer las diferencias, la identidad individual. Es propiciar la participación social respetando las particularidades, y creando condiciones favorables a la autonomía y a su ejercicio responsable en el conjunto social.

En las décadas más recientes lograron ganar visibilidad grupos de la población que, por diversas causas, habían estado marginados de la participación plena en actividades sociales. Estaban inmersos estos grupos en la dinámica social, pero en condiciones de no visibilidad, de pasividad. Como conglomerados se los trató en algún momento de grupos minoritarios, cuando la realidad es que, sumados, en muchos de nuestros países, constituyen la gran mayoría de la población: mujeres jefas de familia en los estratos más pobres de la sociedad (y no únicamente en ellos), jóvenes desocupados, población analfabeta, menores en alto riesgo, personas con discapacidad, comunidades étnicas. Todos estos grupos han ido ganando presencia por la fuerza de los hechos sociales, por su paulatina organización, por su mención reiterada en las políticas y planes de desarrollo y también por la promoción de sus derechos a través de documentos, programas y normas de carácter y aplicación nacional e internacional.

Particularmente el grupo poblacional de las personas con discapacidad se ha hecho presente en muchos de nuestros países por su participación, por su progresiva organización y

su protagonismo en la promoción de normas y programas nacionales tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas que lo conforman.

Las normas internacionales consagran los derechos de las personas con discapacidad como una participación en los beneficios sociales que las instituciones de cada país y sus diversas organizaciones deben garantizar a todos y cualquier ciudadano para crecer, educarse, trabajar y participar plenamente dentro de su colectividad.

En cada sector de actividad –salud, educación, trabajo, seguridad social– dichas normas sirven, en primer lugar, para poner de relieve las restricciones reales que enfrentan las personas con discapacidad en los servicios sociales que los Estados y algunos particulares crean y ofrecen a la población en general. Hacer evidentes las diferencias de efectividad total de esos servicios y la necesidad de crear condiciones para que las discapacidades no se conviertan en deficiencias y limitantes para la participación de las personas es, pues, el primer aporte de las normas internacionales.

El segundo es indicar de qué modo se pueden y deben crear condiciones adecuadas para que los respectivos servicios sean accesibles de manera que las diferencias físicas, intelectuales o sensoriales que existen entre las personas no sean impedimento para el acceso a dichas prestaciones.

En tercer lugar, las normas internacionales constituyen una base homogénea para el “deber ser” al propiciar y promover el compromiso de los Estados con los principios allí expresados, a fin de que sean llevados a la práctica por los medios de legislación y formas de ejecución en cada país.

Los fundamentos normativos internacionales sobre el tema se encuentran en los convenios y recomendaciones referentes a salud, educación, trabajo y seguridad social.

Los **valores** que subyacen a estas normas y a muchas de las leyes vigentes en los países de la región son los que se informan:

- Un derecho fundamental, como lo es el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de los servicios necesarios para desarrollarse y lograr el máximo posible de autonomía. De ese derecho primario se derivan una serie de nociones básicas, con valor de principios, tales como las que siguen.

- Reconocimiento de las diferencias, lo que conduce a la igualdad de oportunidades para obtener una adecuada calidad de vida. Este principio tiene implicaciones claras en cuanto al acceso a la educación, a la salud y al empleo, y por lo tanto a las adaptaciones y apoyos necesarios para que las diferencias no sean causa de exclusión.
- Reconocimiento de los derechos y deberes de los individuos como miembros de su colectividad.
- Reconocimiento de la interdependencia entre los seres humanos y de su complementariedad mutua.
- Derecho a procesos integrales de integración y rehabilitación.
- Derecho de elección y control dentro del máximo nivel de independencia posible.
- Derecho a la organización y participación en la toma de decisiones.
- Prioridad de las capacidades sobre las discapacidades para aprovechar, desarrollar y fortalecer en los procesos rehabilitadores los elementos positivos que hay en todo ser humano.
- Interconexión necesaria de los servicios y organizaciones nacionales, locales, o regionales en el beneficio de la igualdad de oportunidades.
- Compromiso tanto personal, como de la comunidad, de la sociedad y del Estado en la persecución de objetivos comunes referentes a la igualdad y a la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad.
- El propósito de todo el proceso rehabilitador que comprende los aspectos funcionales, educativos y laborales, es la plena participación de la persona en su calidad de ciudadano con derechos y responsabilidades.

Estos principios comportan normas especiales para cada sector de los servicios sociales.

En los campos de la salud y la rehabilitación físico-funcional, entendida ésta como el proceso por el cual la persona con discapacidad participa activamente en las decisiones interdisciplinarias que le afectan, deben actuar profesionales que seguirán siendo vías eficaces de tratamiento y de rehabilitación.

Los métodos y las técnicas que se utilicen en los procesos de adaptación o rehabilitación funcional tendrán que estar animados por principios de respeto, de fomento a la autoestima y de apoyo al logro del máximo nivel de autonomía de la persona. De aquí deriva la importancia de humanizar permanentemente los procedimientos médicos, hospitalarios y rehabilitadores.

En el campo de la educación y socialización, formal o informal, también los principios reseñados llevarían a desarrollar formas de organización escolar y curricular flexibles y versátiles con el fin de adecuar el trabajo educativo a las capacidades y a las limitaciones de los individuos con discapacidad. Igualmente cobra importancia la formación y actualización en servicio del personal, no solamente en términos de adquisición de conocimientos, actitudes y destrezas prácticas, sino también en el fomento de su creatividad e innovación para la aplicación de soluciones apropiadas a cada situación en particular.

En el campo de la formación para el trabajo, principios similares nutren el concepto de **rehabilitación profesional como parte de la rehabilitación integral** y llevan a organizar los procesos formativos de manera que la persona con discapacidad adquiera una formación técnica adecuada, pero también habilidades y conocimientos necesarios para organizar y administrar su trabajo en forma dependiente o independiente, individualmente o en formas asociadas.

Para la aplicación y desarrollo práctico de estos principios, según las normas internacionales son las autoridades de cada país los principales responsables de brindar servicios integrales de rehabilitación e integración sociolaboral a las personas con discapacidad. Es clara esta responsabilidad principalmente en el Convenio 142 de la OIT, al establecer que los programas de formación profesional deben apoyar y alentar a todas las personas en pie de igualdad y sin discriminación, para desarrollar y utilizar al máximo sus aptitudes, utilizando los servicios regulares que existan para los trabajadores en general, siempre que sea posible, y con las adaptaciones necesarias.

En los años recientes ha tomado impulso una corriente social que procura habilitar modos operativos de colaboración y de trabajo conjunto entre el Estado y la sociedad civil, con el propósito de encontrar solución a esas demandas sociales. Es así que surgen prácticas como la de las llamadas “alianzas estratégicas” entre Estados y particulares, empresas y universidades o centros de formación laboral, ONG e instituciones públicas.

El mandato de los convenios internacionales supone una serie de retos para quienes, actuando en el Estado o en las organizaciones no gubernamentales, asumen la tarea de hacer efectivas sus disposiciones. Las exigencias inmediatas relativas a la integración normalizada de las personas con discapacidad aparecen con la necesidad de adaptaciones de máquinas, herramientas y equipos, a fin de utilizarlas con eficiencia y seguridad tanto en la formación y en el trabajo. También surge la necesidad de adecuar los espacios para facilitar el acceso, la circulación, el uso de equipos y mobiliario dentro de talleres, aulas, e incluso espacios al aire libre por parte de las personas con discapacidad.

Pero hay otro tipo de condiciones, además de las ya referidas, que cumplen un papel decisivo en el acceso, progreso y resultados de la formación, para las personas con o sin discapacidad. Aprender eficientemente, con alegría y satisfacción, depende siempre de la atmósfera, amable o amenazante, de la situación en la cual se aprende. “Amable”, en este caso, significa “agradable”; se refiere a ambiente organizado, transparente en las relaciones entre personas, orientado claramente al crecimiento personal de quienes participan directamente en la relación enseñanza-aprendizaje: alumnos y docentes.

Contribuyen a crear tal atmósfera: los métodos y estrategias de aprendizaje; el diseño de los programas, especialmente en lo referente a secuencia y selección de contenidos y actividades significativas y útiles para quien aprende; formas de evaluar; combinación de teoría y práctica; aplicabilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el proceso de aprender; coherencia y consistencia entre los aprendizajes y la realidad de la vida y del mundo del trabajo.

Los desafíos que implica para llevar a la práctica las formulaciones sobre igualdad de condiciones para la formación y el trabajo de las personas con algún tipo de discapacidad tienen que ver, además, con la imagen que en general se tiene de la persona con discapacidad en el grupo social donde ella crece y establece sus primeras y subsiguientes relaciones.

Se trata de la valoración que en la colectividad se les acuerde a las personas y a las posibilidades que les brinde su contexto familiar y social para sentirse apreciadas y respetadas.

Las dificultades para pasar de la formulación a la acción provienen asimismo de la ignorancia, los tabúes y los prejuicios acerca de las deficiencias mismas, a los temores derivados

de ellos y a la imagen de dificultad, carga y esfuerzo que se asocia a la idea de convivir con personas afectadas por algún tipo de discapacidad evidente.

Se añade la palabra evidente porque de una u otra forma todos los seres humanos padecen de deficiencias más o menos agudas o severas, físicas o sensoriales o de otros órdenes, que pueden afectar su vida y su convivencia. El primer paso, entonces, ha de ser el reconocimiento de que la deficiencia es parte de la vida humana y, en algunos casos, incluso la oportunidad de un crecimiento y un desarrollo permanentes.

A esta altura resulta una tarea inaplazable precisar los términos que se usan al referirse a estos temas. Términos como «persona con discapacidad», «rehabilitación», «igualdad de oportunidades», «minusvalía», entre otros.

Un ejemplo puede ayudar a comprender la complejidad de estos temas. Si a Juan le falta una pierna, este hecho constituye una deficiencia que trae consigo una discapacidad o incapacidad, es decir la imposibilidad de cumplir algunas funciones, como caminar normalmente o bailar; tiene por lo tanto, una discapacidad o incapacidad proveniente de la deficiencia física. Y al no poder caminar ni bailar, los compañeros de escuela de Juan no lo invitan a las fiestas que organizan; lo consideran minusválido o peor aun, inválido, lo que en este caso significa «no válido para divertirse, compartir, frecuentar la amistad de chicos y chicas».

En una expresión más elaborada diríamos que la *deficiencia* es una condición limitante congénita o adquirida. La *discapacidad* es su resultado y puede dar lugar a una limitación severa, moderada o leve. La *minusvalía* es una condición de carácter social, mediada por el juicio, apreciación, imagen o preconceito acerca de la persona con discapacidad y de su entorno social inmediato.

Asociada a estos conceptos aparece la expresión «rehabilitación». El proceso por el cual la persona supera una discapacidad mediante cirugía, terapias, prótesis, readaptación, es llamada **rehabilitación**, en este caso más exactamente **rehabilitación físico-funcional**. El tratamiento educativo por el cual la persona desarrolla la capacidad de reconocerse como individuo capaz en muchos aspectos, a pesar de la discapacidad que lo afecta, de creer en su posibilidad y su derecho a continuar alentando expectativas favorables y a tener una buena calidad de vida, es reconocido como un proceso de **rehabilitación psicosocial**. En éste

juegan factores cruciales como la autoestima, el afecto compartido, la participación en la familia, la escuela, los espacios de juego y la socialización, entendida como relaciones interpersonales en general.

Dado que el ser humano es por principio creativo, capaz de construir múltiples bienes y servicios –desde el cultivo de hortalizas hasta la producción de una maravillosa obra de arte– el proceso rehabilitador abarca también y como culminación, el desarrollo de capacidades de la persona afectada por alguna deficiencia, para ser creativa y productiva. En esto consiste la llamada **rehabilitación profesional**.

La rehabilitación profesional puede desarrollarse en sitios o programas especiales para personas con discapacidad, o en los centros, escuelas, servicios y programas regulares de organismos que se ocupan de impartir cursos de formación, en diversos modos y modalidades, para la población en general. En este caso se trata de **integración normalizada a la formación profesional de las personas con discapacidad**.

Este derecho a la formación y al trabajo reviste una significación más amplia que en el caso de las personas sin discapacidad: puede constituirse en una buena ocasión para que capacidades no afectadas de deficiencia sean reconocidas y valoradas por el propio individuo y por el medio, para el desarrollo pleno de la persona a través de actividades productivas. El trabajo, en el sentido de proyección y expresión personal, puede ser una ocupación rehabilitadora y terapéutica por excelencia.

Esta última afirmación nos conduce a los retos políticos –no menos estimulantes que los culturales– que enfrenta quien trabaja por la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Se trata de la necesidad de crear modelos de organización social adecuados al desarrollo pleno de las capacidades, aspiraciones y necesidades de quienes conforman una colectividad, (incluidas las personas afectadas de deficiencias) como sujetos de derecho en todos los campos de la «polis», es decir, de la convivencia y el bienestar de los ciudadanos.

Los desafíos políticos también se refieren a la legislación de los países en los que se promueve y se practica el cumplimiento de las normas internacionales sobre igualdad de oportunidades. Dicha legislación puede referirse a asuntos educativos, laborales, salariales, de salud, de seguridad social, de movilización y transporte, de organización, entre otros. En

todos estos campos se necesitan disposiciones que establezcan condiciones favorables a la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, sean hombres o mujeres, niños, jóvenes o adultos.

Todos estos retos son fuertes, se interrelacionan, y es importante superarlos. Pero el mayor de ellos es sin duda pasar de los conceptos, los valores y principios formulados y compartidos, las declaraciones de principios, la letra de las leyes y las buenas intenciones, a la práctica de la vida real de las personas afectadas de discapacidad y en muchos casos, relegadas a la condición de minusválidos.

Las tareas conducentes a **identificar situaciones que revelan aún la falta de aplicación de normas y principios establecidos, a delimitar y precisar las razones que motivan esa situación, a construir respuestas efectivas para cambiar la realidad y la calidad de vida de personas concretas**, constituyen la materia prima del proyecto **«Integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional en Latinoamérica»**.

El proyecto se nutre de declaraciones contenidas en las normas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), tales como la Recomendación N° 99 sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos (1955), el Convenio N° 159 y la Recomendación N° 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas(1983); el Convenio N° 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (1975) y la Recomendación N°150 sobre el mismo tema, que incluye entre los merecedores de la atención prioritaria a grupos poblacionales históricamente desprotegidos, y a las personas con discapacidad, especialmente aquellas que pertenecen a los grupos en desventaja social y económica.

Con el propósito de acercar tales formulaciones a la práctica, en la 27a. Reunión de la Comisión Técnica del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT), se dio lugar al tema de la integración de las personas con discapacidad en el aparato productivo por medio de su participación activa y normalizada en programas regulares de las entidades de formación profesional.

Para avanzar en este propósito se realizó en 1991 una reunión técnica con participación de diez organismos de formación profesional de América Latina junto con empresarios, sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad. Se acordó allí promover la referida integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional en forma gradual, coordinando acciones intra e interinstitucionales para optimizar el uso de los recursos disponibles. Se recomendó igualmente la formulación de un proyecto encaminado al logro de formas concretas de llevar este propósito a la práctica.

El proyecto fue formulado y recibió el apoyo técnico y financiero del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), dependiente del Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales de España. La dirección técnica general del proyecto está a cargo del Servicio de

2. UNA EXPERIENCIA PRACTICA

Rehabilitación Profesional de la OIT-Ginebra, y tiene como sede al Centro Interamericano de Investigación y Documentación de Formación Profesional (Cinterfor) en Montevideo. En el proyecto participan cinco países: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Los principales **resultados** previstos por el proyecto son:

- un **diagnóstico** de las condiciones de participación de las personas con discapacidad en las acciones de formación profesional, sus posibilidades, dificultades, potencialidades, problemas y alternativas;
- **programas/piloto** en los cinco países participantes, en los cuales se establezcan formas concretas de integración normalizada de personas con discapacidad en los modos regulares de formación;
- **documentos** de síntesis que reúnan las experiencias desarrolladas y sirvan para divulgar la información y las enseñanzas recogidas, así como los productos elaborados (material impreso y audiovisual de divulgación, formación, capacitación, instrumentos de orientación, de evaluación, entre otros) y procesos desarrollados;
- **personal formado** en y para experiencias de integración normalizada;
- **políticas de las instituciones de formación profesional adaptadas o reformadas** y un **sistema de coordinación de los recursos intra e interinstitucionales que funcionan** en favor de la integración normalizada.

El proyecto dio comienzo a sus actividades entre el 2 y el 4 de diciembre de 1996 con una reunión inicial de trabajo en Cinterfor/OIT. En esa ocasión participaron representantes de los países mencionados, del Servicio de Rehabilitación de la OIT-Ginebra, del IMSERSO de España, de la Comisión Honoraria del Discapacitado, de los trabajadores, de los empresarios y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay, y del propio Cinterfor/OIT. La reunión tuvo el carácter de taller; en ella se trabajaron los elementos conceptuales y metodológicos del proyecto y finalizó con la construcción de un plan de acción y un cronograma preliminar para la promoción y desarrollo del proyecto en cada uno de los países participantes.

A medida que dichos planes tuvieron principios de ejecución, el proyecto, en la práctica, ha cosechado los siguientes **productos**:

a) Diagnóstico de las condiciones para la integración normalizada de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional.

Se preparó material de trabajo con metodología para el diagnóstico. Este material fue ajustado y constituye actualmente un documento que, además de cumplir su función inicial, está siendo utilizado como material de capacitación y de consulta en varias actividades del proyecto.

Se celebró una reunión inicial con representantes de los cinco países participantes. Esta reunión cumplió con los propósitos de consolidar las bases del proyecto, definir las responsabilidades de los participantes en el mismo, orientar sobre la metodología para la fase de diagnóstico y concertar el plan de acción inicial para cada país.

Se elaboraron planes operativos para el diagnóstico, ajustados a la situación concreta de las instituciones, grupos y programas vinculados al proyecto en cada uno de los cinco países participantes.

El diagnóstico se llevó a cabo con base en la preparación de los términos de referencia preparados en cada país. Se seleccionaron consultores nacionales, que fueron contratados para las tareas de asistencia técnica al diagnóstico, a cumplirse en un máximo de tres meses, en trabajo conjunto con el personal de las entidades de formación participantes en el proyecto: diseño del diagnóstico para el respectivo país, desarrollo del diagnóstico, elaboración y presentación del informe preliminar ante el grupo técnico-coordinador en cada país, ajuste y elaboración del documento final y elaboración de propuesta para el programa piloto.

Con los integrantes de los talleres iniciales se puso en marcha la promoción del proyecto ante las autoridades nacionales.

En cada país se desarrolló la identificación, captación y registro de la información cuantitativa y cualitativa, según el diseño propuesto por la consultoría y el grupo técnico en cada país. En los cinco países el desarrollo del diagnóstico permitió establecer relaciones y mecanismos de comunicación, consulta y coordinación que han sido las bases para la dirección y coordinación del proyecto, con participación de diferentes sectores y comunicación interinstitucional.

Con respecto a los temas de carácter nacional, el diagnóstico abarcó, a partir de fuentes secundarias, información organizada sobre aspectos socioeconómicos de cada país participante, los aspectos cuantitativos de las actividades de formación (cobertura, recursos) de las entidades que cooperan con el proyecto, y aspectos que condicionan positiva o negativamente la integración de las personas con discapacidad en los programas regulares de esas entidades.

En cuanto a la información sobre zonas geográficas determinadas, el diagnóstico delimitó y captó datos de primera fuente, en regiones seleccionadas dentro de cada país, sobre demanda de formación por parte de la población con discapacidad, antecedentes de procesos integradores a la educación regular, aspectos culturales, sociales y laborales relativos a discapacidad e integración, tomando como escenarios y actores a instituciones y grupos representativos en el contexto social local. Esta parte del diagnóstico utilizó métodos de investigación cualitativa que complementaron el análisis cuantitativo de carácter global.

El desarrollo del diagnóstico tuvo en la práctica, el carácter de un impulso movilizador, comunicador y formativo tanto para quienes lo promovieron como para las personas consultadas.

Además de los productos previstos en el diseño inicial del diagnóstico para cada país, se recuperó información sobre experiencias previas significativas de casos de integración. Igualmente se detectaron necesidades y posibilidades de obtener información adicional importante para los propósitos de la integración. Se incluyeron acciones en este sentido en los programas piloto.

El informe consolidado del diagnóstico de los cinco países ha sido editado.

b) Programas piloto desarrollados por las entidades seleccionadas.

En una reunión técnica realizada con participación de los cinco países participantes, se presentaron y analizaron los diagnósticos y propuestas de programas piloto. Los contenidos del diagnóstico considerados fueron: las experiencias surgidas en su desarrollo, los resultados coincidentes y los propios de los cinco países, los recursos de todo orden disponibles dentro y fuera de las IFP, las barreras culturales de orden físico, y de comunicación que se debían superar para lograr la integración y las áreas que requerían intervención inmediata para la creación de condiciones favorables a tal propósito.

En lo referente a las propuestas de programas piloto elaboradas con base en los resultados del diagnóstico, en la reunión técnica de seguimiento se analizaron, afinaron y complementaron en grupos de trabajo; luego se elaboraron los planes operativos correspondientes por parte de los representantes de cada país.

Los ejemplares de los cinco programas piloto fueron enviados a cada lugar de aplicación con los siguientes propósitos: seguir el plan acordado para cada territorio, compartir el desarrollo del proyecto en los cinco países y propiciar el fortalecimiento de cada programa piloto con elementos complementarios sugeridos por los cuatro restantes.

En los cinco países se convocaron a los grupos técnico-coordinadores, a fin de determinar los compromisos que asumirían cada institución y programa al desarrollar las actividades del programa piloto respectivo.

Con la finalidad de intensificar la puesta en práctica de los programas piloto se desarrollaron entre julio y agosto de 1997 talleres en los que participaron representantes técnicos de todas las instituciones, asociaciones y ONG integrantes del grupo técnico-coordinador de cada país, junto con los directores y docentes de los centros de formación seleccionados en cada IFP. Allí se definieron metas con un horizonte temporal hasta el fin de 1998, por decisión de los equipos nacionales involucrados en las acciones del proyecto. Se determinaron actividades, participantes y recursos necesarios para lograr las **metas establecidas para cada país**.

Se llevó a cabo la selección y contratación de consultorías nacionales en cada uno de los cinco países participantes, para la capacitación en servicio del personal de los centros intervinientes en los planes operativos y a los efectos de la elaboración de contenidos técnicos para producir materiales impresos y audiovisuales.

Los planes operativos nacionales incluyen las acciones de concertación, planeamiento y seguimiento del proyecto en cada país. Se realizan por medio del mecanismo de administración del proyecto constituido por los grupos técnico-coordinadores.

c) En cuanto al personal formado para la integración normalizada:

Con base en el diagnóstico, su análisis y los resultados del segundo taller de seguimiento, se estructuraron los objetivos, contenidos, estrategia y tipos de material para la forma-

ción y sensibilización de los recursos humanos para la integración y se elaboraron materiales para la formación de personal técnico, docente y directivo de las organizaciones de formación profesional y para las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad.

Con el fin de llevar adelante la preparación de las condiciones para la evaluación, selección y acceso de alumnos con discapacidad en las instituciones seleccionadas, se instrumentó la asistencia técnica local en apoyo a los docentes y directivos, como actividad de **formación en servicio**, dentro de la cual se generaron los instrumentos y los mecanismos especiales para la integración en los centros y programas regulares.

d) En cuanto a políticas de instituciones de formación profesional adaptadas o reformadas, el diagnóstico permitió ubicar y analizar las disposiciones vigentes en dichos aspectos relativos a la integración. Se determinaron las normas vigentes, su grado de cumplimiento y su relación con experiencias previas de integración. La información lograda en los diagnósticos se complementa actualmente con propuestas en desarrollo de los programas piloto, como parte de las actividades regulares de las instituciones. Así se está disponiendo de información no solo sobre políticas formuladas sino sobre su aplicación, limitantes y nuevas posibilidades en materia de legislación y ejecución de las normas existentes.

En el desarrollo de los programas piloto se incluyen propuestas de ajustes necesarios para políticas de integración, que contienen la formulación de algunas normas, la actualización de otras y la inclusión del tema de integración en la formación profesional, en entidades que están revisando sus estatutos generales.

El diagnóstico y el comienzo de los programas piloto así como los correspondientes planes operativos locales, permiten proponer medidas prácticas necesarias para la integración. Algunas de estas medidas exigen tomar decisiones presupuestales y operativas en las instituciones. Tales medidas están siendo negociadas y serán utilizadas como insumo para el fortalecimiento de políticas, ya que el proyecto inició sus actividades cuando los presupuestos anuales, y en algunos casos bienales o quinquenales, ya estaban previstos.

e) Un sistema de coordinación de recursos intra e interinstitucionales se ha ido configurando progresivamente: en la guía metodológica elaborada para orientar la realización del diagnóstico en cada nación se previó el registro de información sobre recursos humanos,

institucionales, legales, materiales y curriculares existentes en los organismos de formación profesional y en programas e instituciones del Estado vinculados a los servicios de educación, empleo y rehabilitación, así como en ONG que se considerasen potencialmente útiles para la integración. Los diagnósticos presentan información al respecto, dentro del marco y el alcance definido para el proyecto en cada territorio. En el taller de seguimiento se realizó un análisis comparativo de los cinco países en cuanto a recursos, que sirvió para complementar las propuestas de los programas piloto aportadas por esas mismas unidades nacionales.

Se elaboraron asimismo propuestas de mecanismos para mejorar y articular los procesos de formación en beneficio de la integración. Están creados y en consolidación dos mecanismos: el grupo técnico-coordinador de carácter nacional y los grupos operativos locales.

Con respecto al desarrollo de propuestas y mecanismos en favor de la integración en los servicios de capacitación se ha avanzado en dos frentes: centralmente en las propias instituciones de formación profesional, y en los órganos de educación, salud, bienestar social y empleo, por medio de la elaboración de informes derivados del diagnóstico, del diseño de los programas piloto y de su aprobación por las autoridades competentes, y con la participación de esas instituciones en los grupos técnicos coordinadores nacionales. A nivel local, se están definiendo estas propuestas y mecanismos en grupos operativos, en los que participan funcionarios directivos y docentes de formación profesional junto con personas con discapacidad, expertos en rehabilitación y responsables locales de los servicios de educación, trabajo y salud.

La metodología aplicada en los diagnósticos permitió localizar recursos externos a las entidades de formación –útiles para la coordinación de los esfuerzos en favor de la integración– que de hecho son utilizados en la red de instituciones y programas participantes en los grupos técnico-coordinadores. Merced a estas acciones se están consolidando, en los programas piloto, mecanismos de cooperación y complementación entre instituciones para atender los diferentes componentes de un proceso de integración.

Para algunas actividades auxiliares de la integración, como la valoración de las capacidades y limitaciones de las personas con discapacidad para el aprendizaje de oficios y tareas, la organización y adaptación curricular, las relaciones de los organismos de formación con

las familias y la comunidad de influencia, las conexiones con empresas e instituciones locales responsables de los servicios educativos, de salud y de empleo, de orientación y ubicación laboral, se han constituido grupos operativos multidisciplinarios que hacen la coordinación y prestan asistencia técnica a los centros donde la integración ya se ha iniciado.

Se establecieron mecanismos interinstitucionales para dar apoyo y seguimiento al proyecto en los países participantes. El mecanismo creado es la consolidación de los grupos técnico-coordinadores nacionales, vinculados por los medios de información y apoyo técnico con los grupos operativos locales, que se constituyen a partir del desarrollo de los programas piloto nacionales y los planes operativos locales correspondientes.

Se promueven convenios entre entidades de formación y otras organizaciones y programas para la integración normalizada. El diagnóstico fue aprovechado para localizar, renovar y empezar a aplicar algunas normas y convenios ya existentes. Hasta el momento actual se ha logrado la participación de instituciones claves en la gestión del proyecto y se han suscrito actas de compromiso en los grupos técnico-coordinadores. Esta será una base realista para formular, en etapas subsiguientes, los acuerdos y convenios que se consideren necesarios para consolidar los compromisos de cada entidad participante. Este aspecto está previsto en los planes operativos de los cinco países involucrados.

La integración en la formación para el trabajo es uno de los medios más apropiados para que las personas con deficiencias puedan intentar ser partícipes activos en el mundo del trabajo. Es indispensable, por lo tanto, crear las condiciones para que estas personas puedan desplegar e incrementar allí sus capacidades, actuales y potenciales.

Hasta el presente se han desarrollado alternativas de formación para el trabajo de la población con discapacidad, por lo común vinculadas con programas de rehabilitación funcional. En la mayoría de los casos esto se realiza por medio de centros y programas especiales, por lo general de iniciativa particular. Estas iniciativas han cumplido y seguirán cumpliendo un papel importante y valioso en nuestros países. En general tienen ventaja sobre programas y servicios similares en otros contextos y países, por cuanto mantienen la vinculación de la persona con discapacidad con sus familias, sin pretender sustituir el nexo afectivo y primario (persona-familia) por los servicios de una institución. Sin embargo, en lo que respecta a la habilitación para el trabajo, es posible y necesario hoy abrir las instituciones de formación en sus diversos niveles y modalidades a la población con discapacidad que requiera una formación de calidad para competir en el mercado laboral, o en la producción individual de bienes y servicios.

Una de las reacciones posibles a este planteamiento es de orden práctico: es el relativo al desempleo, creciente en muchos países y derivado de decisiones de orden macroeconómico, o de innovaciones tecnológicas que desplazan mano de obra, o de cambios drásticos que traen aparejados el cierre de empresas y la proliferación de nuevos desocupados.

Al respecto entendemos que la situación de desempleo debe ser encarada en relación **con todos los grupos poblacionales**, a fin de encontrar las soluciones y estrategias más incluyentes en relación con el trabajo, así como con los servicios en general, de los cuales depende la real participación de las personas en su crecimiento personal y en el de su colectividad. Evidentemente en este campo –como en todos los que dicen relación con la regulación de los bienes y servicios para la convivencia social– el Estado, en representación de todos sus ciudadanos, desempeña un papel fundamental, junto con la participación activa y responsable de la sociedad civil.

La concertación entre Estado y sociedad civil es necesaria para emprender políticas de integración de la población con discapacidad en los servicios de educación, salud, formación profesional. Es indispensable crear modos operativos para la acción complementaria

3. ¿CÓMO Y CON QUÉ CRITERIOS REALIZAR UN PROCESO INTEGRADOR EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO?

entre sectores, instituciones, organizaciones. La naturaleza de la integración de las personas con discapacidad en la formación profesional –regular, abierta a todos– lo exige.

3.1 Criterios

Como una de las enseñanzas recogidas a lo largo de la implantación del proyecto, se ha podido precisar ciertos conocimientos sobre los criterios que rigen la integración en la formación profesional y el empleo. Estos criterios son: integralidad, simplicidad, participación activa de las personas con discapacidad, interdisciplinariedad, respeto a la diversidad, orientación al trabajo, intencionalidad, sostenibilidad, transferibilidad, optimización.

- ***Integralidad***

Cada persona debe ser comprendida en sus aspectos biopsicosociales. También debe ser tomado en cuenta el contexto local y nacional, ya que puede condicionar en diferentes grados a la persona que se trata de integrar.

- ***Simplicidad***

Las metodologías seleccionadas deben ser simples, fáciles de aplicar y de comprender.

- ***Participación activa de la personas con discapacidad***

Las personas deben ser **sujetos activos**, partícipes de su propio proceso. Si bien se ha de mantener una orientación en cuanto al contexto, deben contemplarse las necesidades y expectativas de los involucrados. La persona con discapacidad necesita recibir indicaciones y señales acerca de su desempeño, para tomar conciencia acerca de sus capacidades y limitaciones personales, así como de las oportunidades del medio. Esto le brindará elementos útiles al tomar sus decisiones y le permitirá asumir su propia responsabilidad en la integración, como protagonista de los procesos en los que participa. Es preciso que la persona se involucre decididamente en el proceso de formación. Ello requiere un clima favora-

ble, sin presiones para la participación, una metodología activa y una relación permanente entre docente y alumno. La disposición favorable a la participación requiere que la persona comprenda la formación como necesidad. Es fundamental que se informe a cada persona acerca de la decisiva importancia de las acciones que exige la formación profesional como preparación para el trabajo.

La integración no sólo requiere la participación de las personas con discapacidad. También es un espacio de concertación, complementación mutua y planeamiento entre diversos actores: personas, instituciones, organizaciones que se proponen, como objetivo compartido, la integración de las personas con discapacidad en los medios de formación y en el trabajo.

- ***Interdisciplinariedad***

En el proceso de integración, las disciplinas implicadas son: pedagogía, medicina, psicología, ingeniería industrial. Estas disciplinas se deben complementar con enfoques sociales, formación para determinadas líneas de trabajo y demanda empresarial. Cada disciplina aporta información desde su perspectiva y se complementa con las demás. Es necesario destacar la necesidad de articulación entre las diferentes disciplinas, ya que el individuo en plan de integración no se divide en compartimentos separados; la labor debe estar enfocada hacia la persona como objetivo común para las diversas disciplinas, cada una aportando desde su enfoque.

- ***Respeto a la diversidad***

Los métodos de la formación deben respetar, por un lado, los ritmos y características de cada persona, y por otro tomar en cuenta el contexto en el que está inmersa: su país, su cultura, los grupos sociales de pertenencia.

- ***Orientación al trabajo***

La formación debe responder a los requerimientos de las ocupaciones/puestos de trabajo. En un sentido elemental, el trabajo puede ayudar a la persona en su supervivencia; pero

están implicados otros factores, como la socialización, la estima, el reconocimiento, el interés y el compromiso con las funciones que se llevan a cabo; en un sentido más amplio, el trabajo contribuye a la autorrealización si logra articularse con los otros cometidos de la persona como tal.

- ***Intencionalidad***

Se requiere pasar de la declaración y verbalización de principios (entre ellos el de participación) a formas de aplicación práctica de los mismos, lo que genera ritmos sostenidos de cambio y organización, y adecuados grados de autonomía en los grupos e instituciones participantes.

- ***Sostenibilidad***

Los procesos de integración que se generan permiten poner en obra recursos de orden humano, institucional, financiero, comunitario, que van siendo utilizados de manera progresiva y permiten ampliar la magnitud de inclusión de personas con discapacidad. Esta ampliación puede generar, además de los resultados previstos en cuanto a la integración a la formación profesional, otros no previstos que resulten de los análisis y ajustes que se suceden de continuo. De esta forma, el impacto de la integración puede trascender los límites de los problemas detectados inicialmente, tanto en el tiempo como en su dimensión.

- ***Transferibilidad***

Es necesario trabajar con métodos de aprendizaje individual y colectivo, de cuya aplicación actores diversos extraigan resultados y acuerden estrategias adecuadas de acción. Otras comunidades, grupos e instituciones pueden aplicar nuevos métodos y obtener nuevos resultados, generando a su vez distintos desarrollos autónomos.

- ***Optimización***

Se necesita optimizar el uso de los recursos, tanto internos como externos de las instituciones de formación profesional.

3.2 Características de la formación profesional integradora

La formación profesional es un conjunto de acciones de capacitación por el cual las personas obtienen competencias y calificaciones aptas para integrarse al mercado laboral y desempeñarse con eficiencia en la producción de bienes y servicios. Las competencias así incorporadas y desarrolladas son diversas: de orden cognoscitivo, actitudinal, ético, técnico y tecnológico, de organización y de administración del trabajo.

Este medio tiene carácter integrador en la medida de que disponga de condiciones reales para facilitar el acceso, progreso, certificación y vinculación de las personas en el medio laboral y productivo. La formación profesional integradora es incluyente en su filosofía, su misión, sus procedimientos y métodos, y establece condiciones equitativas para la población sin perjuicio de su diversidad y sus características particulares.

La ***formación profesional integradora*** se caracteriza en su quehacer porque:

- Identifica y promueve la demanda de sus servicios con criterios de equidad e inclusión social.
- Orienta permanentemente su oferta de servicios con eje en el desarrollo integral de los sujetos en formación.
- Desconcentra y flexibiliza sus servicios en función de las necesidades del mercado laboral y de la oferta y demanda de bienes y servicios.
- Desescolariza y desarrolla formas complementarias de atención a la población urbana y rural.
- Crea redes de servicios y de recursos uniendo su esfuerzo al de otras instituciones y organizaciones.
- Desarrolla actividades complementarias de investigación/formación/producción en las áreas técnica, pedagógica, y organizacional.
- Promueve la formación técnico-tecnológica así como la formación para la organización y la gestión del trabajo, propiciando no solamente el empleo dependiente sino también diversas formas de trabajo no formal, asociativo y competitivo.

- Establece estrategias y mecanismos para aprovechar y desarrollar la creatividad de docentes y alumnos con respecto a la adecuación de espacios, herramientas, materiales didácticos para favorecer el aprendizaje de alumnos con necesidades especiales.
- Establece mecanismos estables de interacción con la familia y la comunidad, con los empresarios y los trabajadores.

3.3 Proceso integrador intersectorial e interinstitucional

La formación para el trabajo es parte de un proceso educativo más amplio, que incluye la educación básica previa y las condiciones efectivas del trabajo, posteriores o paralelas a la formación profesional.

En el caso de las personas con deficiencias físicas, funcionales o con discapacidades, constituyen condición fundamental para su integración en la formación profesional los servicios de educación regular y/o especial, de rehabilitación funcional, de salud y, en algunos casos, la adaptación de las condiciones del trabajo.

Es necesario, por lo tanto, considerar la integración en la formación profesional como una operación en la cual intervienen activamente diversos actores sociales, tales como las instituciones del sector educativo, del sector salud y rehabilitación, de empleo, las organizaciones no gubernamentales que tienen como misión y función la atención a las personas con discapacidad, las empresas, las asociaciones de personas con discapacidad, los trabajadores organizados.

3.4 Actores y campos de acción

Son *actores o participantes* esenciales de la integración en la formación profesional:

- Las instituciones de formación profesional.
- Las organizaciones no gubernamentales de y para personas con discapacidad.
- Las instituciones del Estado en el sector de la salud.
- Las instituciones del Estado en el sector de la educación.

- Las instituciones del Estado en el sector del trabajo.
- Las instituciones del Estado en el sector de la seguridad social.
- El gremio empresarial.
- Las universidades.
- Las personas con discapacidad organizadas.
- El Grupo Técnico Coordinador del Proyecto RLA/94/MO5/SPA.
- Las organizaciones de trabajadores.

Para cada uno de estos actores existen formas propias de **participación en los campos de acción donde se produce la integración de las personas con discapacidad en la formación profesional**.

Tales *campos* son:

- **Organización de la demanda de formación:** Identificación y selección de candidatos a la integración en los cursos regulares de formación profesional.
- **Valoración de capacidad y discapacidad de las personas en relación con los perfiles ocupacionales** y los programas regulares de formación para el trabajo en los diversos niveles de la estructura ocupacional.
- **Cualificación de la oferta de formación profesional:** adaptación, ajuste y complementación de los mecanismos y procedimientos para facilitar, promover, orientar y evaluar el aprendizaje; adaptación de espacios, equipos y herramientas; desarrollo de estrategias de comunicación propicias a la integración; capacitación especializada de los docentes, directivos y personal de apoyo de los organismos de formación.
- **Seguimiento y apoyo, en las actividades de formación** a las familias, alumnos y docentes.
- **Evaluación integral de estudios y prácticas de formación:** evaluación de competencias valorativas, comunicativas, sociales, intelectuales y profesionales, con un enfoque de formación integral.

- **Certificación:** Análisis, ajustes y complementación de los procedimientos y mecanismos de certificación.
- **Vinculación y seguimiento en el trabajo.**
- **Organización, puesta en funcionamiento y consolidación de una red de servicios** para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.
- **Organización y funcionamiento de una red de información** para la integración sociolaboral.
- **Diseño y desarrollo de una estrategia de registro, seguimiento y evaluación** de los programas piloto y difusión de las experiencias y sus resultados.

A modo de referencia se sugieren algunas formas de participación, por cada actor mencionado, en cada campo de acción propio de la integración de personas con discapacidad en la formación profesional.

3.4.1 Formas de participación de las instituciones de formación profesional

- ***Organización de la demanda de formación profesional; selección de alumnos con discapacidad para los cursos regulares de formación***
 - Establece condiciones y requisitos de entrada para los cursos regulares.
 - Reconoce aprendizajes previos logrados en educación especial, regular o informal.
 - Analiza y complementa la evaluación de ingreso con un criterio de integralidad teniendo en cuenta conocimientos, habilidades de comunicación, valores, actitudes y aptitudes para la formación profesional.
 - Asigna prioridades según criterios de equidad (social, económica y de género), con el objeto de compensar las desventajas de algunos grupos poblacionales para el logro de condiciones equitativas.

- ***Valoración de las capacidades y discapacidades de las personas en relación con los perfiles ocupacionales***

- Recibe información sobre métodos y estrategias para determinar exigencias del mercado laboral.
- Alimenta y cualifica diseños de programas de formación.
- Confronta perfiles personales con perfiles ocupacionales teniendo en cuenta capacidades, potencialidades y limitaciones del alumno.
- Acuerda con el alumno/a y formaliza programa de formación individualizada.

- ***Cualificación de la oferta de formación***

- Con asistencia técnica realiza adecuaciones pedagógicas y físicas de herramientas y procedimientos de formación.
- Fortalece diseños de programas de formación con el objetivo de adquirir habilidades de comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, aplicación.
- Suministra instrucción colectiva y complementaria a través de nuevos métodos en formación profesional.
- Realiza cambios metodológicos que fortalecen la cultura de la institución en cuanto a la comunicación docente-alumno, familia-institución, institución-empresas, institución-comunidad, institución-sectores educativos, laborales, de seguridad social y de salud.
- Impulsa acciones de formación en servicio para docentes y personal administrativo, y de promoción personal.
- Promueve formación en técnicas de comunicación para personas con discapacidad sensorial.
- Promueve la habilidad de los docentes para reconocer características positivas y negativas de los alumnos y para facilitar su desempeño en la formación.

- Organiza trabajo en equipo entre docentes, entre administrativos y docentes, entre alumnos con y sin discapacidad.

- Realiza estudios sobre prioridades y posibilidades de empleo.
- Incluye en la formación competencias para el trabajo dependiente o independiente.
- Desarrolla estrategias de formación desescolarizada, en la empresa y a distancia.
- Registra procesos y resultados, logros y dificultades.

- ***Seguimiento y apoyo al proceso de formación***

- Establece mecanismos permanentes de vinculación con la familia.
- Favorece estrategias de comunicación interpersonal, formal y no formal, dentro de la institución y entre ésta y las familias de los alumnos.

- ***Proceso de evaluación***

- Analiza los sistemas de evaluación vigentes.
- Complementa y afina los instrumentos de evaluación de los alumnos con criterios de equidad y de desarrollo integral.
- Favorece formas de evaluación con participación de los alumnos.
- Combina evaluación formativa y sumativa.

- ***Proceso de certificación***

- Ajusta procedimientos y mecanismos de certificación ocupacional según los programas de formación individualizada.

- ***Acompañamiento y apoyo en el trabajo***

- Establece contactos con empresas para la colocación de egresados de los cursos de formación.

- Establece con el alumno formas de seguimiento en el trabajo, según el programa de formación individualizada.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de coordinación operativa***

- Convoca y participa en el grupo técnico coordinador.
- Promueve y asesora a los grupos operativos locales con base en los centros y escuelas de formación profesional.
- Registra, sistematiza y divulga información surgida de las sesiones de trabajo del grupo técnico coordinador nacional y de los grupos operativos locales.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de información sobre integración normalizada***

- Recaba información sobre integración normalizada disponible dentro y fuera de los propios establecimientos.
- Registra y divulga información surgida del proceso de integración.
- Utiliza medios impresos y electrónicos de información para captar y difundir información sobre integración normalizada de las personas con discapacidad.
- Articula servicios con redes de información locales, nacionales e internacionales en temas relativos a discapacidad, educación, formación, empleo.
- Se conecta con la red SIRFO y SIRGLARP-CINTERFOR.

- ***Evaluación del programa piloto***

- Participa en el diseño y desarrollo de la evaluación desde el inicio del programa piloto.
- Coordina el registro, sistematización y divulgación de la información durante todo el desarrollo del programa piloto.

3.4.2 Formas de participación de ONG y organizaciones de personas con discapacidad

- ***Organización de la demanda de formación***

- Formula perfiles integrales con indicación de capacidades (actuales y potenciales) y limitaciones, según tipo de discapacidad.
- Desarrolla acciones de rehabilitación funcional y psicosocial.
- Escoge a alumnos potenciales de organismos de formación profesional.
- Deriva a alumnos preseleccionados a cursos de formación.

- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***

- Participa en equipos interdisciplinarios para la valoración de capacidades y limitaciones de la persona.
- Apoya al alumno y a la IFP en la elaboración de un programa de formación individualizada.

- ***Cualificación de la oferta de formación***

- Asiste técnicamente en la adaptación de espacios, equipos, herramientas y métodos pedagógicos.
- Da asistencia técnica especial según necesidades de adaptación de los alumnos y de la IFP.

- ***Seguimiento y apoyo al programa de formación***

- Acompaña el desarrollo del programa de formación individualizada.

- Cualifica sus propios procesos de adaptación vocacional y de rehabilitación psicosocial.
- ***Evaluación integral del proceso de formación***
 - Da asistencia técnica a la IFP para ajustar instrumentos y mecanismos de evaluación formativa y sumativa, según el programa de formación individualizada.
- ***Acompañamiento y seguimiento en el trabajo***
 - Apoya el seguimiento según el plan inicial de formación.
 - Participa en el grupo técnico coordinador.
 - Asume y desarrolla tareas y compromisos derivados de las sesiones del grupo técnico coordinador.
 - Proporciona información sobre características de la persona con discapacidad, normas vigentes, experiencias significativas en cuanto a educación de personas con discapacidad, rehabilitación y colocación laboral.
 - Utiliza información de la red para cualificar servicios de orientación vocacional y laboral.
 - Apoya la divulgación de material informativo y formativo, selecciona y propone recursos humanos y temas para la elaboración de mensajes educativos favorables a la integración.
 - Participa en el diseño y el cumplimiento de la evaluación del programa piloto.

3.4.3 Formas de participación del sector Salud

- ***Organización de la demanda de formación***
 - Proporciona diagnóstico de la capacidad y la limitación físico-funcional de los aspirantes a las IFP.

- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***
 - Participa en grupos interdisciplinarios para la valoración del componente físico-funcional.
- ***Cualificación de la oferta de formación***
 - Proporciona información para adaptaciones ergonómicas de equipos y herramientas.
- ***Seguimiento y apoyo al programa de formación***
 - Participa en el seguimiento y brinda atención médica según necesidades específicas.
- ***Acompañamiento y seguimiento en el trabajo***
 - Proporciona asistencia técnica en medicina laboral y seguridad ocupacional.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de la red de coordinación operativa***
 - Participa en el grupo técnico coordinador.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de la red de información sobre integración normalizada***
 - Provee información sobre condiciones físico-funcionales en la rehabilitación.
- ***Evaluación del programa piloto***
 - Participa en el diseño, desarrollo y evaluación del programa piloto.

3.4.4 Formas de participación del sector educativo

- ***En la organización de la demanda de formación***
 - Atiende la rehabilitación psicosocial mediante la educación regular y/o especial.
 - Proporciona información sobre demanda de formación profesional.
 - Aporta estrategias pedagógicas para la integración.
- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***
 - Participa en el equipo interdisciplinario para la valoración integral.
 - Aporta elementos para la valoración de aprendizajes previos al acceso a la formación profesional.
- ***Cualificación de la oferta de formación***
 - Proporciona experiencias de adaptación logradas en la educación regular.
- ***Seguimiento y apoyo al programa de formación***
 - Refuerza competencias comunicativas y elementos de educación básica necesarios para la formación profesional.
- ***Evaluación integral del proceso de formación***
 - Proporciona criterios de evaluación de conocimientos en áreas de comunicación y otras necesarias según los perfiles ocupacionales.
- ***Proceso de certificación***
 - Participa con las IFP en la definición de sistemas coherentes de evaluación y transferencia entre la educación regular y la formación profesional.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de la red de coordinación operativa***

- Participa en el grupo técnico coordinador.
- Asume compromisos en el campo de la rehabilitación psicosocial.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de la red de información sobre integración normalizada***

- Provee información relativa a educación especial, educación regular, rehabilitación y educación para el trabajo.

- ***Evaluación del programa piloto***

- Participa en el diseño y el cumplimiento de la evaluación del programa piloto.

3.4.5 Formas de participación del sector trabajo

- ***Organización de la demanda de formación***

- Proporciona información sobre población-meta en programas de empleo.
- Establece acuerdos con la entidad formativa para la inclusión de alumnos con discapacidad.
- Promueve la vinculación entre la formación profesional y la generación de empleo formal e informal.

- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***

- Proporciona métodos y estrategias para análisis de mercado laboral.
- Informa sobre demanda de trabajo.

- Indica prioridades en competencias a desarrollar, actividades económicas a atender y áreas de formación profesional.

- ***Cualificación de la oferta de formación***

- Soporta financieramente adaptaciones en lugares de trabajo y en los medios de formación.

- Analiza y financia propuestas de formación profesional integradoras con insumos relativos a recursos humanos, materia prima, material didáctico.

- Participa en el seguimiento y adaptaciones metodológicas y físicas necesarias en los cursos de formación.

- ***Seguimiento y apoyo al programa de formación***

- Promueve formas asociativas de producción.

- Reglamenta sistemas de subvención a las empresas e instituciones de formación que hacen integración.

- Concerta medidas en favor de la integración junto con organizaciones de trabajadores y de empresarios.

- ***Evaluación integral del proceso de formación***

- Aporta criterios para la evaluación de competencias laborales.

- ***Proceso de certificación***

- Apoya el ajuste periódico al sistema de certificación ocupacional.

- ***Acompañamiento y apoyo en el trabajo***

- Realiza control y seguimiento del cumplimiento de la legislación laboral en lo relativo a trabajadores con discapacidad.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de coordinación operativa***

- Participa en el grupo técnico coordinador.
- Establece compromisos en procesos de formación y de empleo.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de información sobre integración normalizada***

- Proporciona información relativa al empleo, empleabilidad, prioridades económicas y de formación profesional.
- Divulga información sobre integración por la vía de medios impresos y electrónicos.

- ***Evaluación del programa piloto***

- Participa en el diseño y desarrollo de la evaluación del programa piloto.

3.4.6 Participación del sector Seguridad Social

- ***Organización de la demanda de formación***

- Selecciona y propone candidatos para ser integrados a las entidades de formación.
- Proporciona información sobre programas de capacitación para trabajadores con discapacidad.
- Proporciona información sobre las políticas de seguridad social.
- Promueve legislación en favor de la integración en la formación profesional y en el trabajo.
- Apoya el establecimiento de criterios para estímulos fiscales en favor de la integración.

- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***
 - Da asistencia técnica a través del grupo interdisciplinario sobre condiciones y criterios de clasificación y declaración de la discapacidad.
- ***Cualificación de la oferta de formación***
 - Aporta financieramente a las adaptaciones necesarias en los medios de formación profesional.
- ***Seguimiento y apoyo al programa de formación***
 - Establece programas de becas y apoyo financiero para el transporte, acompañamiento pedagógico, materiales de estudio para alumnos integrados en las IFP.
- ***Acompañamiento y apoyo en el trabajo***
 - Acuerda con el sector Trabajo la inclusión de personas egresadas de la formación profesional en los programas de generación de empleo y de creación de empresas asociativas.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de coordinación operativa***
 - Participa en el grupo técnico coordinador.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de información sobre integración normalizada***
 - Provee información sobre políticas y programas de seguridad social.
 - Divulga información sobre integración.
 - Estimula mecanismos de información sobre formación profesional de personas con discapacidad.

- Fortalece sistemas de comunicación y de trabajo coordinado tendientes a impedir la exclusión social.

- ***Evaluación del programa piloto***

- Participa en el diseño y la realización de la evaluación del programa piloto.

3.4.7 Formas de participación de las empresas

- ***Organización de la demanda de formación***

- Participa en la elaboración de perfiles ocupacionales.
 - Aporta información sobre la conexión entre el perfil personal y el perfil laboral en casos anteriores de integración de personas con discapacidad en el trabajo.
 - Reconoce competencias y formaciones habilitantes, con o sin certificación formal para acceder a un empleo.

- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***

- Participa en equipos multidisciplinarios, brindando elementos para la valoración de las capacidades y las limitaciones, según perfiles ocupacionales establecidos por las empresas.

- ***Cualificación de la oferta de formación***

- Establece acuerdos con ONG para garantizar eficiencia y continuidad en el trabajo.
 - Hace adaptaciones en los lugares de trabajo.
 - Establece acuerdos con las IFP para establecer programas de formación en la empresa.

- ***Seguimiento y apoyo en el programa de formación***
 - Organiza y dirige empresas familiares que integren personas con discapacidad.
- ***Evaluación integral del proceso de formación***
 - Proporciona elementos para la evaluación de la formación.
- ***Acompañamiento y apoyo en el trabajo***
 - Establece acuerdos con IFP sobre el cumplimiento de normas de integración laboral de personas con discapacidad.
 - Promueve emprendimientos productivos de pequeña escala entre empresas y entidades de formación profesional.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de coordinación operativa***
 - Participa en el grupo técnico coordinador.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de información sobre integración normalizada***
 - Utiliza materiales del proyecto elaborados para la sensibilización de empresarios
 - Proporciona información sobre casos anteriores de integración laboral.
- ***Evaluación del programa piloto***
 - Provee información sobre desempeño de trabajadores integrados.
 - Participa en el diseño y desarrollo de la evaluación del programa piloto.

3.4.8 Formas de participación de las universidades

- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***
 - Apoya el desarrollo de técnicas y procedimientos para detectar intereses, capacidades actuales y potenciales, y expectativas de personas con diferentes tipos de discapacidad, sobre formación profesional y trabajo.
- ***Cualificación de la oferta de formación***
 - Apoya técnicamente a las entidades de formación para seleccionar y aplicar las adaptaciones pedagógicas y físicas necesarias en la integración.
- ***Seguimiento y apoyo al programa de formación***
 - Realiza investigaciones y programas de extensión para promover el conocimiento de las condiciones de vida de la población con discapacidad.
 - Realiza investigaciones sobre temas relativos a la integración en la formación profesional y en el trabajo.
- ***Evaluación integral del proceso de formación***
 - Apoya técnicamente el análisis y complementación de los procedimientos de evaluación del desempeño.
 - Desarrolla investigaciones sobre evaluación cuantitativa y cualitativa relativas a la integración.
 - Recibe información documentada sobre métodos y resultados del proyecto.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de coordinación operativa***
 - Participa en el grupo técnico coordinador.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de información sobre integración normalizada***
 - Vincula sus servicios de documentación e información con SIRFO, SIRGLARP-Cinterfor.
 - Proporciona información sobre discapacidad, rehabilitación, integración.
- ***Evaluación del programa piloto***
 - Participa en el diseño y la aplicación de la evaluación del programa piloto.

3.4.9 Formas de participación de las personas con discapacidad

- ***Organización de la demanda de formación***
 - Se comunican con los medios de formación a través de sus organizaciones y/o de Organizaciones no Gubernamentales.
- ***Valoración de las capacidades y discapacidades en relación con los perfiles ocupacionales***
 - Participan, por la vía de las ONG, en la definición de sistemas de valoración de capacidades y discapacidades según los perfiles definidos para el ingreso a la formación profesional.
- ***Cualificación de la oferta de formación***
 - Participan a través de las ONG en la determinación y ejecución de adaptaciones necesarias en los organismos de formación.
- ***Seguimiento y apoyo al programa de formación***
 - Mantienen contacto con el grupo técnico coordinador para conocer las diferentes necesidades y respuestas acerca del apoyo a las personas con discapacidad integradas y a sus familias.

- ***Evaluación integral del proceso de formación***
 - Participan activamente en la evaluación del rendimiento de la labor formativa.
- ***En el acompañamiento y apoyo en el trabajo***
 - Participan activamente en la etapa de adaptación al trabajo.
 - Mantienen contacto con el organismo de formación durante la etapa de adaptación.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de la red de información sobre integración normalizada***
 - Proporcionan información sobre experiencias significativas de integración o exclusión.
 - Son usuarios activos del sistema de información.
- ***Evaluación del programa piloto***
 - Son consultados en el diseño y desarrollo de la evaluación del programa piloto.

3.4.10 Formas de participación de grupos Técnico Coordinadores

- ***Organización de la demanda de formación***
 - Convoca a sus representados e informa sobre productos de avance del proyecto– informe del diagnóstico en cada país, programa piloto formulado, plan operativo, compromisos y beneficios de la participación en el proyecto.
 - Aporta información sobre demanda de formación profesional, con base en la consulta a sus representados.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de coordinación operativa***

- Consolida su organización y representatividad.
- Establece agenda de reuniones de coordinación.
- Define mecanismos ágiles para captar y divulgar información sobre el desarrollo del programa piloto.

- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de información sobre integración normalizada***

- Coordina la difusión de la información.
- Promueve la conexión de la red de información sobre la integración con otras redes de información, nacional y local.

- ***Evaluación del programa piloto***

- Legitima los criterios de evaluación.
- Produce información para la evaluación.
- Divulga los resultados de la evaluación.

3.4.11 Formas de participación de las organizaciones de trabajadores

- ***Organización de la demanda de formación***

- Obtienen y proveen de información a la institución correspondiente sobre demanda de formación profesional y oferta de trabajo para personas con discapacidad.

- ***Cualificación de la oferta de formación***

- Aportan información sobre normas nacionales e internacionales en relación con los derechos de la persona con discapacidad a la formación y al trabajo.

- Vigilan el cumplimiento de las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de coordinación operativa***
 - Participan en el grupo técnico coordinador.
 - Aportan información a sus representados sobre avances y compromisos del programa piloto.
- ***Organización y puesta en funcionamiento de una red de información sobre integración normalizada***
 - Apoyan la difusión de la información.
 - Proporcionan información al grupo técnico coordinador sobre experiencias significativas de integración.
- ***Evaluación del programa piloto***
 - Son consultados con respecto a la evaluación del programa piloto.

Estas diversas funciones, cuyo ejercicio por parte de diversos actores institucionales puede facilitar el proceso de integración normalizada, se sintetizan en el cuadro anexo.

CINTERFOR. Reunión Subregional para los Países del Mercosur y Chile, Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad: Hacia la Armonización de Políticas y Programas. Montevideo, nov. 1977. Declaración de Salamanca de principios, políticas y prácticas para las necesidades educativas especiales. Montevideo.

CINTERFOR/OIT.F/REHAB/Oficina Regional OIT, 1997. (Documento de referencia, 7)

—. *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Montevideo, 1997. (Documento de referencia, 5)

Franco de Machado, C. *Hacia la construcción de sistemas nacionales de atención integral a la población con discapacidad*. Montevideo, 1997. Documento presentado al Seminario sobre Discapacidad, Inserción Laboral y Seguridad Social realizado en Montevideo en junio de 1977.

—. *El proyecto de apoyo a la integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional en América Latina*. Montevideo, s.e., 1977.

Naciones Unidas. *Plan de acción mundial para las personas con discapacidad*. 1982.

OIT. *Convenio 111: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Ginebra, 1958.

—. *Convenio 142: Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos*. Ginebra, 1975.

—. *Convenio 159: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*. Ginebra, 1983.

—. *Recomendación 99: Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos*. Ginebra, 1955.

—. *Recomendación 150: Recomendación sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos*. Ginebra, 1975.

—. *Recomendación 168: Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*. Ginebra, 1983.

Reguera, L. *Coordenadas para una integración de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional*. Montevideo, Cinterfor, 1991. (Documento de referencia)

—. *Marco de referencia para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Montevideo, 1997.

CUADRO SINTESIS

**GUIA PARA EL DESARROLLO DE LOS
PROGRAMAS PILOTO LOCALES**

Campos	A. ORGANIZACION DE LA DEMANDA DE FORMACION PROFESIONAL. Identificación y selección de alumnos con discapacidad para los cursos regulares de formación.	B. VALORACION DE LAS CAPACIDADES Y DISCAPACIDADES DE LAS PERSONAS EN RELACION CON PERFILES OCUPACIONALES.	C. CUALIFICACION DE LA OFERTA DE FORMACION. Adaptación de espacios físicos, herramientas, equipos, procedimientos para programas de formación y evaluación de estrategias de comunicación docente-alumnos, alumnos entre sí, alumnos y personal administrativo.	D. APOYO AL PROCESO. Programación, desarrollo y seguimiento del apoyo al alumno con discapacidad, a la familia, al docente, al personal administrativo y a las empresas.	E. EVALUACION INTEGRAL DEL APRENDIZAJE. Evaluación de competencias, valores, actitudes, habilidades técnicas de organización y de gestión.	F. CERTIFICACION. Análisis, ajustes, diseño y desarrollo de estrategias para la certificación	G. VINCULACION Y SEGUIMIENTO EN EL TRABAJO.	H. ORGANIZACION, PUESTA EN FUNCIONAMIENTO Y CONSOLIDACION DE UNA RED DE SERVICIOS.	I. ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE UNA RED DE INFORMACION PARA LA INTEGRACION SOCIOLABORAL.	J. EVALUACION DE PROGRAMA PILOTO.
Participantes										
1. Instituciones de formación profesional	<p>Establece condiciones y requisitos de entrada para los cursos regulares.</p> <p>Reconoce aprendizajes previos logrados en educación especial, regular o informal.</p> <p>Analiza y complementa evaluación de ingreso con criterio de integralidad, teniendo en cuenta conocimientos, habilidades de comunicación, valores, actitudes y aptitudes para la formación profesional</p> <p>Asigna prioridades según criterios de equidad social, económica y de género.</p>	<p>Recibe información sobre métodos y estrategias para identificar mercado laboral.</p> <p>Alimenta y cualifica diseños de programas de formación.</p> <p>Confronta perfiles personales con perfiles ocupacionales teniendo en cuenta potencialidades y limitaciones del alumno.</p> <p>Concierta con el alumno/a y formaliza programa de formación individualizada.</p>	<p>Con asistencia técnica realiza adecuaciones pedagógicas, físicas, de herramientas y procedimientos de formación.</p> <p>Fortalece diseño de programa de formación con objetivos de creación de habilidades de comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, aprendizajes.</p> <p>Brinda instrucción colectiva y complementaria a través de nuevos métodos y estrategias en formación profesional.</p> <p>Realiza cambios metodológicos que fortalecen la cultura de la institución en cuanto a la comunicación docente-alumno, familia-institución, institución-empresas, institución-comunidad, institución-sectores educación, trabajo, seguridad social y salud.</p> <p>Impulsa acciones de formación en servicio para docentes y personal administrativo y de promoción personal.</p> <p>Promueve formación en técnicas de comunicación para personas con discapacidad sensorial.</p> <p>Promueve la habilidad de los docentes para reconocer características positivas y negativas de los alumnos y facilitar su formación.</p> <p>Organiza trabajo en equipo entre docentes, entre administrativos y docentes, entre alumnos con y sin discapacidad.</p> <p>Realiza estudio sobre prioridades y posibilidades de empleo.</p> <p>Incluye en la formación competencias para el empleo dependiente e independiente.</p> <p>Desarrolla estrategias de formación desescolarizada, en la empresa y a distancia.</p> <p>Registra procesos y resultados, logros y dificultades.</p>	<p>Establece mecanismos permanentes de vinculación con la familia.</p> <p>Favorece estrategias de comunicación interpersonal formal y no formal dentro de la institución y entre ésta y las familias de los alumnos.</p>	<p>Analiza los sistemas de evaluación vigentes.</p> <p>Complementa y afina instrumentos de evaluación del desempeño de los alumnos en función de equidad y desarrollo integral.</p> <p>Favorece formas de evaluación con participación de los alumnos.</p> <p>Combina evaluación formativa y sumativa.</p>	<p>Ajusta procedimientos y mecanismos de certificación según los programas de formación individualizada.</p>	<p>Establece contactos con empresas para la colocación de egresados de cursos de formación.</p> <p>Establece con el alumno formas de seguimiento en el trabajo según programa de formación individualizada.</p>	<p>Convoca y participa en el grupo técnico coordinador.</p> <p>Promueve y asesora los grupos operativos locales con base en los centros y escuelas de formación.</p> <p>Registra, sistematiza y divulga información surgida de las sesiones de trabajo del grupo técnico coordinador nacional y de los grupos operativos locales.</p>	<p>Recaba información sobre integración normalizada disponible dentro y fuera de la IFP.</p> <p>Registra y divulga información surgida del proceso de integración.</p> <p>Utiliza medios impresos y electrónicos de información para captar y difundir información sobre integración normalizada de personas con discapacidad.</p> <p>Articula servicios con redes de información locales, nacionales e internacionales en temas relativos a discapacidad, educación, formación, empleo.</p> <p>Se conecta con la red SIRFO y SIRGLARP-Cinterfor.</p>	<p>Participa en el diseño y desarrollo de la evaluación desde el inicio del programa piloto.</p> <p>Coordina el registro, sistematización y divulgación de la información durante todo el desarrollo del programa piloto.</p>

2. ONGs y organizaciones de personas con discapacidad	Formula perfil integral con indicación de capacidades y limitaciones según tipo de discapacidad. Desarrolla acciones de rehabilitación funcional y psicosocial. Escoge a alumnos potenciales para formación profesional. Deriva alumnos preseleccionados a los cursos.	Participa en equipo interdisciplinario para la valoración de capacidades y limitaciones de la persona. Apoya al alumno y a la IFP en la elaboración de un programa de formación individualizada.	Asiste técnicamente en la adaptación de espacios, equipos, herramientas y metodologías pedagógicas. Da asistencia técnica especial según necesidades de adaptación de los alumnos y de la IFP.	Acompaña el desarrollo del programa de formación individualizada. Cualifica sus propios procesos de adaptación vocacional y de rehabilitación psicosocial.	Da asistencia técnica a la IFP para ajustar instrumentos y mecanismos de evaluación formativa y sumativa según el programa de formación individualizada.	Apoya el seguimiento según plan inicial de formación.	Participa en grupo técnico coordinador. Asume y desarrolla tareas y compromisos derivados de sesiones del grupo técnico coordinador.	Proporciona información sobre características de la persona con discapacidad, normas vigentes, experiencias significativas en cuanto a educación de personas con discapacidad, rehabilitación y colocación laboral. Utiliza información de la red para cualificar servicios de orientación vocacional y laboral. Apoya divulgación de material informativo y formativo. Selecciona y propone recursos humanos y temas para la elaboración de mensajes educativos favorables a la integración.	Participa en el diseño y cumplimiento de la evaluación del programa piloto.	
3. Sector salud	Proporciona diagnóstico de la capacidad y limitación físico-funcional de los aspirantes a IFP.	Participa en grupos interdisciplinarios para la valoración de componente físico-funcional.	Proporciona información para adaptaciones ergonómicas de equipos y herramientas.	Participa en el seguimiento y da atención médica según necesidades específicas.	Proporciona asistencia técnica en medicina laboral y seguridad ocupacional.	Participa en grupo técnico coordinador.	Provee información sobre condiciones físico-funcionales en la rehabilitación.	Participa en el diseño, desarrollo y evaluación del programa piloto.		
4. Sector educación	Atiende la rehabilitación psicosocial a través de la educación regular y/o especial. Proporciona información sobre demanda de formación profesional. Aporta estrategias pedagógicas para la integración.	Participa en equipo interdisciplinario para la valoración integral. Aporta elementos para la valoración de aprendizajes previos al acceso a la FP.	Proporciona experiencias de adaptación logradas en educación regular.	Refuerza competencias comunicativas y elementos de educación básica necesarios para la FP.	Proporciona criterios de evaluación de conocimientos en áreas de comunicación y otras necesarias según perfiles ocupacionales.	Participa con las IFP en la definición de sistemas coherentes de evaluación y transferencia entre la educación regular y la FP.	Participa en el grupo técnico coordinador. Asume compromisos en el campo de la rehabilitación psicosocial.	Provee información relativa a educación especial, educación regular, rehabilitación y educación para el trabajo.	Participa en el diseño y desarrollo de la evaluación del programa piloto.	
5. Sector trabajo	Proporciona información sobre población meta en programas de empleo. Establece acuerdos con la entidad de FP para inclusión de alumnos con discapacidad. Promueve la vinculación entre la FP y la generación de empleo formal e informal.	Proporciona métodos y estrategias para análisis de mercado laboral. Informa sobre oferta de demanda de trabajo. Indica prioridades en competencias, actividades económicas y áreas de FP.	Soporta financieramente adaptaciones en lugares de trabajo y en las IFP. Analiza y financia propuestas de FP integradoras con insumos relativos a recursos humanos, materia prima, material didáctico. Participa en el seguimiento y adaptaciones metodológicas y físicas necesarias en las acciones de formación.	Promueve formas asociativas de producción. Reglamenta sistema de subvención a las empresas e instituciones de formación que hacen integración. Concierta medidas en favor de la integración junto con organizaciones de trabajadores y de empresarios.	Aporta criterios para evaluación de competencias laborales.	Apoya ajuste periódico al sistema de certificación ocupacional.	Realiza control y seguimiento del cumplimiento de legislación laboral en lo relativo a trabajadores con discapacidad.	Participa en el grupo técnico coordinador. Establece compromisos en procesos de formación y de empleo.	Proporciona información relativa al empleo, empleabilidad, prioridades económicas y de FP. Divulga información sobre integración a través de medios impresos y electrónicos.	Participa en el diseño y cumplimiento de la evaluación del programa piloto.

6. Seguridad social	Selecciona y propone candidatos para ser integrados en las IFP. Proporciona información sobre programas de capacitación para trabajadores con discapacidad. Proporciona información sobre políticas de seguridad social. Promueve legislación en favor de la integración en la IFP y en el trabajo. Apoya el establecimiento de criterios para estímulos fiscales en favor de la integración.	Da asistencia técnica a través de grupo interdisciplinario sobre condiciones y criterios de clasificación y declaración de la discapacidad.	Aporta financieramente a las adaptaciones necesarias en los medios de formación profesional.	Establece programas de becas y apoyo financiero para transporte, acompañamiento pedagógico, materiales de estudio para alumnos integrados en las IFP.	Acuerda con el sector trabajo para incluir personas egresadas de la FP, programas de generación de empleo y de creación de empresas asociativas.	Participa en grupo técnico coordinador.	Provee información sobre políticas y programas de seguridad social. Divulga información sobre integración. Estimula mecanismos de información sobre formación profesional de personas con discapacidad. Fortalece sistemas de comunicación y de trabajo coordinado para impedir exclusión social.	Participa en el diseño y ejecución de la evaluación del programa piloto.		
7. Empresas	Participa en la elaboración de perfiles ocupacionales. Aporta información sobre conexión entre perfil personal y perfil laboral en experiencias de integración de personas con discapacidad en el trabajo. Reconoce competencias y formaciones habilitantes, con o sin certificación formal para acceder a un empleo.	Participa en equipos interdisciplinarios, dando elementos para la valoración de capacidades y limitaciones según perfiles ocupacionales establecidos por las empresas.	Establece acuerdos con ONG para garantizar eficiencia y continuidad en el trabajo. Hace adaptaciones en los lugares de trabajo. Establece acuerdos con las IFP para programas de formación en la empresa.	Organiza y dirige empresas familiares que integren personas con discapacidad. Proporciona elementos para la evaluación de la formación.		Establece acuerdos con IFP sobre cumplimiento de normas de integración laboral de personas con discapacidad. Promueve emprendimientos productivos de pequeña escala entre empresas y entidades de formación.	Participa en el grupo técnico coordinador.	Utiliza materiales del proyecto elaborados para la sensibilización de empresarios. Proporciona información sobre casos anteriores de integración laboral.	Provee información sobre desempeño de trabajadores integrados. Participa en diseño y desarrollo de la evaluación del programa piloto.	
8. Universidades		Apoya el desarrollo de técnicas y procedimientos para detectar intereses, potencialidades y expectativas de personas con diferentes tipos de discapacidad sobre FP y trabajo.	Apoyo técnico a las IFP para seleccionar y aplicar las adaptaciones pedagógicas y físicas necesarias en la integración.	Desarrolla investigaciones y programas de extensión que promuevan el conocimiento de las condiciones de vida de la población con discapacidad. Realiza investigaciones sobre temas relativos a la integración en la FP y en el trabajo.	Apoya técnicamente el análisis y complementación de los métodos de evaluación del desempeño. Desarrolla investigaciones sobre evaluación cuantitativa o cualitativa relativas a la integración. Recibe información documentada sobre métodos y resultados del proyecto.	Participa en el grupo técnico coordinador.	Vincula sus servicios de documentación e información con SIRFO, SIRGLARP-CINTERFOR. Proporciona información sobre discapacidad, rehabilitación, integración.	Participa en el diseño y aplicación de la evaluación del programa piloto.		
9. Personas con discapacidad	Se comunican con los medios de FP a través de sus organizaciones y/o de ONG.	Participan a través de las ONG en la definición de sistemas de valoración de capacidades y discapacidades según perfiles definidos para el ingreso a la formación profesional.	Participan a través de las ONG en la determinación y ejecución de adaptaciones necesarias en las IFP.	Mantienen contacto con grupo técnico coordinador para conocer diversas necesidades y respuestas relacionadas con apoyo a las personas con discapacidad integradas, y a sus familias.	Participan activamente en la evaluación de rendimiento de la labor formativa.		Participa activamente en la etapa de adaptación al trabajo. Mantienen contacto con las IFP durante la etapa de adaptación laboral.		Proporcionan información sobre experiencias significativas de integración o exclusión. Son usuarios activos del sistema de información.	Son consultados en el diseño y desarrollo de la evaluación del programa piloto.

10. Grupo técnico coordinador	Convoca a sus representados e informa sobre productos de avance del proyecto - informe del diagnóstico en cada país, programa piloto formulado, plan operativo, compromisos y beneficios de la participación en el proyecto. Aporta información sobre demanda de FP a partir de la consulta a sus representados.	Realiza seguimientos a través de reuniones periódicas. Designa representantes en equipos operativos locales.	Realiza seguimientos a través de reuniones periódicas. Designa representantes en equipos operativos locales.	Realiza seguimientos a través de reuniones periódicas. Designa representantes en equipos operativos locales.			Realiza seguimientos a través de reuniones periódicas. Designa representantes en equipos operativos locales.	Consolida su organización y representatividad. Establece agenda de reuniones para coordinación de acciones del Proyecto. Define mecanismos ágiles para captar y divulgar información sobre desarrollo del programa piloto.	Coordina difusión de la información. Promueve la articulación de la red de información sobre integración con otras redes de información, nacional y local.	Legitima criterios de evaluación. Produce información para la evaluación. Divulga resultados de la evaluación.
11. Organizaciones de trabajadores	Obtienen y proveen de información a las IFP sobre demanda de FP y oferta de trabajo para personas con discapacidad.		Aportan información sobre normas nacionales e internacionales en relación con derechos de la persona con discapacidad a la formación y al trabajo.				Vigilan el cumplimiento de las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo.	Participan en el grupo técnico coordinador. Aportan información a sus representados sobre avances y compromisos del programa piloto.	Apoyan la difusión de la información. Proporcionan información al grupo técnico coordinador sobre experiencias significativas de integración.	Son consultados con respecto a la evaluación del programa piloto.

Elaborado por: Clarita Franco de Machado