

Prácticas innovadoras inclusivas

retos y oportunidades



Alejandro Rodríguez-Martín
(*Compilador*)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

Prácticas innovadoras inclusivas retos y oportunidades

Alejandro Rodríguez-Martín

(Comp.)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

© 2017 Universidad de Oviedo

© Los/as autores/as

Edita:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Campus de Humanidades. Edificio de Servicios. 33011 Oviedo (Asturias)

Tel. 985 10 95 03 Fax 985 10 95 07

Http: www.uniovi.es/publicaciones

servipub@uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-16664-50-4

D. Legal: AS 682-2017

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo y soporte, sin la preceptiva autorización.

¿Cómo citar esta obra?

Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.



ÍNDICE

Presentación	9
<i>Eje Temático 1.</i>	
<hr/>	
Políticas socioeducativas inclusivas y formación del profesorado	13
<i>Eje Temático 2.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en Educación Infantil y Primaria	503
<i>Eje Temático 3.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional y otras enseñanzas	1399
<i>Eje Temático 4.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad	1807
<i>Eje Temático 5</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social	2325
<i>Eje Temático 6.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral	2611

USUARIOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE Y MODERADA EN CENTROS OCUPACIONALES: COMPETENCIAS LABORALES Y CALIDAD DE VIDA.

González Fernández, Henar¹, Laborda Molla, Cristina²

Universidad Autònoma de Barcelona, España

¹e-mail: henar.gonzalez@uab.cat, ²e-mail: cristina.laborda@uab.cat

Resumen. El desarrollo ocupacional es uno de los aspectos más determinante en el desarrollo global de las personas. En el caso de las personas con discapacidad intelectual, este toma mayor relevancia puesto que se relaciona con la transición a la vida adulta y, por lo tanto, con el inicio de la vida independiente. En esta investigación se ha observado como los itinerarios de inserción ocupacional de las personas con discapacidad intelectual siguen vías diferenciadas al del resto de personas. Estos, que pueden ser más o menos inclusivos, influyen directamente en el desarrollo competencial y en la calidad de vida. Se realiza un estudio para observar de qué manera el itinerario laboral seguido influye en el desarrollo competencial y en la calidad de vida. Dentro de éste, se analiza como es esta influencia en una muestra de 100 trabajadores de centros ocupacionales en la provincia de Barcelona. Se observan diferencias estadísticamente significativas en el desarrollo de estos dos aspectos en función del grado de discapacidad. Esto señala la necesidad de contribuir al desarrollo de estas dos dimensiones para contribuir al desarrollo de la propia persona, así como de estudiar si hay diferencias en el desarrollo de éstas en personas con otros grados de discapacidad intelectual o en trabajadores de otras modalidades laborales.

Palabras clave: discapacidad intelectual, competencias laborales, calidad de vida, inserción laboral, centro ocupacional.



INTRODUCCIÓN

Esta comunicación forma parte de una investigación en curso acerca del desarrollo ocupacional de las personas con discapacidad. Con el propósito de conocer cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual (DI), se han estudiado 177 personas ocupadas en Centros Ocupacionales (CO) (en concreto en el servicio ocupacional de inserción) y Centros Especiales de Empleo (CEE). De ellas se han recogido datos sobre su calidad de vida, sus competencias laborales y su desarrollo del tiempo libre. Asimismo, también se han investigado los centros que los emplean, estudiando qué tipo de tareas desarrollan y de qué manera se establecen los planes de trabajo para cada usuario.

En este documento se presentan los resultados obtenidos en la muestra correspondiente a los CO. En concreto, se ilustra la relación establecida entre competencias laborales y calidad de vida en estos usuarios, así como la variabilidad de estas dimensiones respecto a las variables poblacionales.

Cabe tener en cuenta que el desarrollo laboral de las personas con discapacidad sigue itinerarios vitales diferentes a los comunes. Mientras el itinerario habitual es el de escolarización, formación e inserción laboral, las personas con DI pasan de la educación básica (en centros de educación especial o, en algunos casos, en centros ordinarios) a la ocupación en centros laborales o terapéuticos.

Las opciones de inserción recogidas para este colectivo (ver figura 1) van desde formas más protegidas (centros ocupacionales con o sin servicio de terapia ocupacional) hacia formas más normalizadas (trabajo ordinario). El acceso a una u otra modalidad dependerá, entre otros factores, del grado de desarrollo de las competencias laborales de la propia persona. Pero a su vez, el acceso a determinadas vías de ocupación puede influir en el desarrollo de estas competencias, puesto que el tipo de tareas que se desarrollan contribuye a incrementar el desarrollo de algunos aspectos concretos.

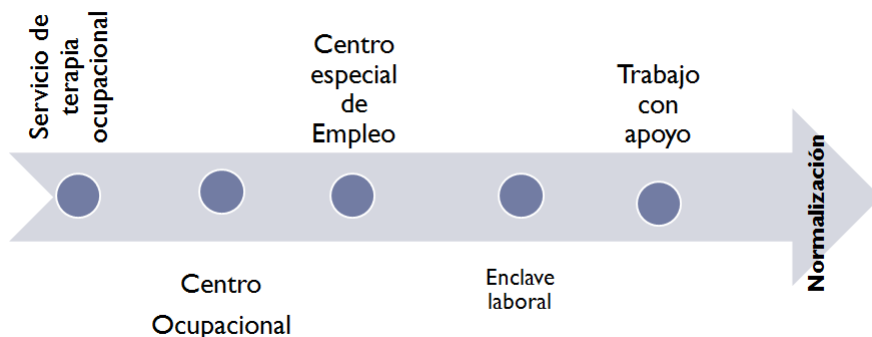


Figura 1: Modalidades de inserción laboral para las personas con DI. Elaboración propia

Para el estudio de las competencias laborales desarrollado en esta investigación adoptamos la definición de Blas (2007,42) que las define como aquel conjunto de habilidades relacionadas con la aplicación del conocimiento en la actividad profesional, con la intención de cumplir con los resultados esperados de producción. Éstas integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores; sólo pueden definirse en la acción; están relacionadas con el contexto y permiten a la persona dar respuesta a situaciones problemáticas, ayudándole a resolver situaciones profesionales (Blanco 2008, 36). Consideramos que en una muestra de personas con discapacidad intelectual era importante observar las dimensiones cognitiva y de aprendizaje, funcional, social y actitudinal y comunicativa. Estas, ya desarrolladas en los trabajos de Docampo y Morán (2014) y Lucas, Arias et al (2005), toman especial relevancia en situaciones como la nuestra, puesto que no solo se da prioridad al desarrollo laboral de las personas, sino que también se promociona su desarrollo personal.

Respecto a la calidad de vida, la segunda dimensión a estudiar, compartimos la definición de Schalock et al (2010), la más extendida, por establecer una visión multidimensional que engloba tres dominios: independencia, participación social y bienestar. Estos dominios están a su vez conformados por ocho dimensiones; en el dominio de independencia encontramos el desarrollo personal y la autodeterminación; en el dominio de participación social las relaciones interpersonales, la inclusión social y los derechos, y en el último dominio, el bienestar, encontramos el bienestar emocional, el bienestar material y el bienestar físico.

OBJETIVOS

El objetivo de la investigación desarrollada en esta comunicación es el de observar de qué manera el desarrollo de competencias laborales influía en un mayor desarrollo de la calidad de vida en los usuarios de centros ocupacionales, y a la inversa. Se trató pues de averiguar si había relación, y en caso positivo de que tipo, entre ambos parámetros. También se quiso observar si variables más de tipo poblacional (concretamente el sexo, la edad y el grado de discapacidad) influían en el desarrollo de ambos elementos.

DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

Muestra

Se obtuvo de manera accidental a través del contacto (vía correo electrónico o telefónico) con diferentes centros ocupacionales de la provincia de Barcelona. Se procuró que la muestra de personas se aproximara a la realidad en cuanto a tipos de centros en los que se empleaban (públicos y privados), manteniendo así las proporciones. Finalmente se estudiaron 16 centros, de los cuales 14 eran públicos y 2 privados. En cuanto a los sujetos, el total fue de 100 trabajadores que cumplían con



los siguientes requisitos: llevar más de 1 año trabajando en el centro ocupacional y más de 6 meses siendo supervisados por el mismo responsable.

La muestra final estaba formada por 48 hombres y 52 mujeres.

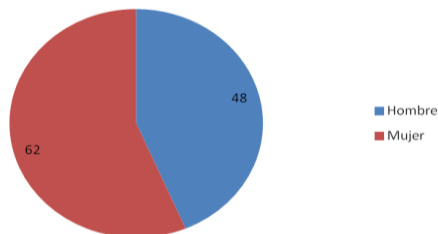


Figura 2: Distribución de hombres y mujeres de la muestra.

Todos ellos estaban en la franja entre 20 y 60 años, 39 de ellos tenían un grado de discapacidad leve y 61 moderado.

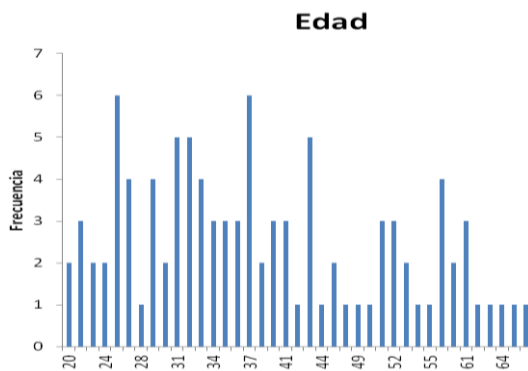


Figura 3: Distribución de edad de la muestra.

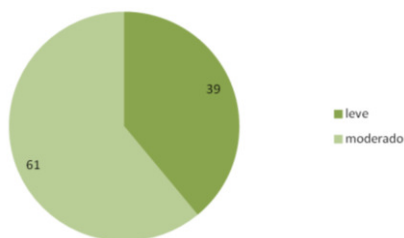


Figura 4: Distribución de grado de discapacidad de la muestra.

Instrumentos

Para recoger datos acerca del desarrollo de competencias laborales se elaboró una escala basada en los trabajos de Docampo y Morán (2014) y Lucas, Arias et al (2005). Ésta se compone de 25 ítems a responder en un gradiente del 1 al 4 (siendo 1 muy poco y 4 mucho) distribuidos entre 4 competencias (ver tabla 1). En ella se incluían ítems que debían ser respondidos por el supervisor del trabajador, por lo que debían ser conductas fácilmente observables. En la competencia cognitiva y aprendizaje se les preguntaba sobre la capacidad de detección de errores o de atención selectiva; en la funcional aspectos relacionados con la planificación y resolución de problemas; en la social y actitudinal aspectos como la relación con los compañeros y las habilidades sociales y en la comunicativa acerca de sus capacidades expresivas y receptivas.

<i>Competencias laborales</i>	<i>Cognitiva y de aprendizaje</i>
	<i>Funcional</i>
	<i>Social y actitudinal</i>
	<i>Comunicativa</i>

Tabla 1: Competencias laborales incorporadas en el instrumento. Elaboración propia, basada en los trabajos de Docampo y Morán (2014) y Lucas, Arias et al (2005).

En cuanto a la calidad de vida, se optó la escala GENCAT de Verdugo, Schalock et al (2007, 2008). Esta escala fue creada con el propósito de estudiar la calidad de vida de diferentes colectivos vulnerables, entre ellos el de la discapacidad intelectual, por lo que el instrumento está validado para esta población. Está compuesta por 69 ítems que deben ser respondidos por el responsable del trabajador en una escala del 1 al 4, siendo 1 nunca o raras veces y 4 siempre o casi siempre. Estos 69 ítems están repartidos en las 8 dimensiones de la calidad de vida. No solo están centradas en la dimensión laboral de la persona, sino que contemplan toda su globalidad.

Proceso

Se contactó con una cuarenta de centros ocupacionales de los cuales 20 accedieron a participar. Finalmente se descartaron 4 por motivos de homogeneización de la muestra y se seleccionaron 16 para poder adecuarse a la distribución de públicos/privados que hay en la provincia de Barcelona.

Se visitaron estos centros ocupacionales y se entrevistó a sus responsables, solicitándoles a su vez que nos respondieran las escalas de calidad de vida y



competencias laborales de algunos de sus usuarios que cumplieran con los requisitos establecidos.

Una vez se recogieron los datos, se analizaron con el programa estadístico SPSS.

EVIDENCIAS

Nuestra primera hipótesis previa a la explotación de los datos establecía una relación entre el desarrollo de la calidad de vida y de las competencias laborales en función del grado de discapacidad de la persona. Considerábamos que personas con un mayor grado de afectación tendrían más dificultades en su desarrollo laboral, lo que dificultaría su desarrollo competencial y, a su vez, impactaría negativamente en su calidad de vida. Además, también consideramos que esta influencia sería aún más notable en personas de mayor edad, no solo por el deterioro implícito en el envejecimiento, sino por el hecho de haber seguido itinerarios más protegidos y segregadores, anteriores a la tendencia de integración surgida en los años 80. De igual modo, también creímos que las mujeres tendrían un desarrollo inferior a los hombres en competencias laborales y, consecuentemente, en calidad de vida.

Los resultados muestran que no hay diferencias estadísticamente significativas en el desarrollo de la calidad de vida en función del sexo o de la edad. En cuanto al desarrollo de competencias laborales, sí se observó una leve correlación negativa respecto a la edad ($r = -,207^*$); a mayor edad menor desarrollo competencial. Respecto al grado de discapacidad, no se apreciaron diferencias significativas en cuanto a la calidad de vida, pero sí en cuanto al desarrollo competencial ($t = 2,453$; $p > .05$; χ^2 leve = 76,21; χ^2 moderado = 70,60). Las personas con grado de discapacidad leve obtuvieron puntuaciones superiores en esta dimensión respecto a sus pares con grado de discapacidad moderado.

La segunda hipótesis apostaba por una interacción entre las dos dimensiones principales a estudio: la calidad de vida y el desarrollo de competencias laborales. Considerábamos que el hecho de tener una mejor calidad de vida debía aportar en la persona una cierta facilidad a la hora de desarrollar sus competencias laborales, así como el propio desarrollo laboral había de comportar un incremento en la calidad de vida.

Esta hipótesis se pudo confirmar, aunque se obtuvo una correlación débil ($r = ,248^*$) entre estas dos dimensiones.

CONCLUSIONES

Este estudio permite una primera aproximación a la realidad laboral de las personas con discapacidad intelectual. Con la reserva de que se trata de un análisis inicial y que forma parte de una investigación mayor, hay ciertos aspectos respecto la

inserción laboral de personas con DI que ya se pueden apuntar.

Por un lado, se manifiesta el hecho de que la inserción ocupacional de personas con discapacidad intelectual está lejos de la situación deseada. Ello es debido, en muchos casos, a la falta de normalización en dicho proceso, ya que los itinerarios seguidos no se asemejan a los de las personas sin discapacidad. Por otro lado, no existe un proceso de transición como tal establecido, sino que en muchas ocasiones el paso del centro educativo al centro laboral se produce sin ninguna preparación previa.

Uno de los principales aspectos que nos llamó la atención fue el perfil de personas que nos encontramos en los centros ocupacionales. Por ser centros protegidos, esperábamos encontrar trabajadores con grados de discapacidad medios y moderados; no obstante observamos una alta presencia de trabajadores con un grado leve de discapacidad. Respecto a este hallazgo planteamos dos hipótesis; bien puede ser que éstas sean personas de avanzada edad, que vean incrementadas sus dificultades para inserirse laboralmente por otras vías o bien que se establezcan circuitos cerrados entre la escolarización y la ocupación y que las personas no vean contemplada la opción a inserirse laboralmente en otras vías más normalizadoras.

En la misma línea, otro de los elementos que también nos impactó fue la baja presencia de promoción laboral en este colectivo. El mero hecho de conseguir un empleo ya se considera un logro para las personas con DI, por lo que una vez alcanzado, raras veces se sigue contribuyendo al desarrollo laboral y, como consecuencia, se reducen las posibilidades de transición hacia espacios laborales más inclusivos.

Respecto a las hipótesis planteadas, se afirma la interrelación entre el desarrollo de la calidad de vida y el de las competencias laborales. Dada esta relación, cabe pensar que es necesario contribuir a incrementar el desarrollo profesional, para a su vez poder incrementar su calidad de vida. Esto debe efectuarse dentro de los mismos centros de trabajo, mediante actividades de formación para el empleo.

Con los resultados obtenidos, creemos oportuno investigar si esta interrelación entre competencias laborales y calidad de vida se produce en otras modalidades laborales, así como si dentro de muestras similares (mismo grado de discapacidad y edades similares) hay diferencias en el desarrollo de estos dos aspectos en función de la modalidad ocupacional desarrollada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanco, A. (2008): “Formación universitaria basada en competencias”, en Prieto, L., (coord.), *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje*. Barcelona: Octaedro.
- Blas, F. (2007): *Competencias profesionales en la formación profesional*. Madrid: Alianza Editorial.



Docampo, G. and Morán, M.C. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 71-96.

Lucas Manga, S; Arias Martínez, B & Ovejero Bernal A. Orientación profesional e inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual (2005). *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 6, 393-414.

Schalock, R. L.; Keith, K. D.; Verdugo, M. A.; & Gomez, L. E. (2010). Quality of life model development in the field of intellectual disability. En R. Kober (Ed.), *Quality of life for people with intellectual disability* (pp. 17–32). New York: Springer.

Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Gómez, L. E., & Arias, B. (2007). Construcción de escalas de calidad de vida multidimensionales centradas en el contexto: la Escala GENCAT. *Siglo Cero*, 38, 57–72.

Verdugo, M. A., Arias, B., Gómez, L. E., & Schalock, R. L. (2008). *Formulari de l'Escala Gencat de Qualitat de vida. Manual d'aplicació de l'Escala Gencat de Qualitat de vida*. Barcelona: Departament de Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.
Recuperado de
<http://inico.usal.es/documentos/EscalaGencatFormularioCAT.pdf>