

O FUTURO PARA AS PERSOAS CON DISCAPACIDADES: A NECESARIA TRANSICIÓN Ó MUNDO DO TRABALLO

*Pedro Jurado de los Santos**
Universidade Autònoma de Barcelona

INTRODUCCIÓN

A confirmación dun futuro incerto para moitas persoas non é unha novidade pero a complexidade cultural e social leva por camiños indeterminados que, moitas veces, carecen de sensibilidade cara ó factor humano, e prevalece un positivismo que marca as pautas das actuacións sobre numerosas persoas. Esta complexidade cultural maniféstase na dificultade de se adaptar ós cambios ós que, por exemplo, as tecnoloxías da información obrigan a moitos individuos no seu labor diario pero no que se refire ás que presentan deficiencias isto enfócase de xeito simplista, xa que as alternativas se limitan a segui-lo camiño proteccionista, e este lévaos a establecer un aumento, se cabe, da dependencia social.

Neste artigo recolleremos estas alternativas e a posición que permita entende-las consecuencias de partir desde a atención á diversidade ou, mellor, da obriga de ter presente unha organización social e do traballo que,

cada vez máis, se fixa na multiculturalidade, o que implica necesariamente ter presente a complexidade como paradigma e de que non só existe unha vía ou camiño, senón varios camiños, sen prexulga-la supeditación duns a outros.

¿QUE SIGNIFICA A TRANSICIÓN Ó MUNDO DO TRABALLO PARA AS PERSOAS CON DISCAPACIDADES?

Con frecuencia, considerámola análise da transición desde a perspectiva do que cremos que debe ser e como se debería facer. Temos presente toda unha serie de principios que, pretendidamente, foron avalados polas institucións e as experiencias e, ademais, sabedores do coñecemento, xeneralizámolo e transferímolo dunhas situacións a outras. Pero moi poucas veces, ou case nunca, os procesos que diriximos, focalizados sobre as persoas con deficiencias, teñen presente unha importante variable que permite entender, na maioría dos casos, algún

* Profesor Titular de Didáctica e Organización Escolar.

dos fracasos das accións que se poñen en marcha. Hai que facer referencia á variable persoa en toda a súa complexidade, ós seus motivos, ós seus intereses, etc. Por isto, a dirección debe seguir outro sentido:

Os meus intereses ➤	Os seus intereses
O meu coñecemento ➤	O seu coñecemento
As miñas motivacións ➤	As súas motivacións
O meu... ➤	O seu...

É común propoñerse o funcionamento dos procesos de motivación con relación á aprendizaxe que as persoas deben realizar. Aludimos á motivación extrínseca como consideración inicial que debe provoca-la motivación intrínseca como consideración final, que levará o individuo a incorporarse á aprendizaxe de forma autónoma. Non obstante, esta proposta ten a súa orixe nunha percepción que envolve o esquema macro ou microdidáctico desde a posición dominante do que planifica as accións de formación. Certamente, algunhas persoas, dado o seu desenvolvemento de capacidades, terán máis posibilidades de mediar, de tomar decisións e de incorporarse ós procesos de forma autónoma. Nestes casos, a transición facilítase. Sen embargo, as posibilidades transferenciais deste esquema son difíciles de asumir cando pensamos en persoas con discapacidades, polo que será precisa a preparación dos procesos adaptados ás súas características e necesidades.

Hai que entende-la transición como unha descrición das fases ou pasos que ocorren entre o final da

escolarización e a incorporación á vida adulta. Obviamente teñen lugar outras transicións na medida en que calquera cambio do individuo, dun estado a outro, é susceptible de poder ser tratado como transición. A percepción dun proceso dunha etapa que leva a ter presente, por un lado, o punto de partida referido á seguridade na que se encontra a persoa definida desde a escola e desde o fogar, xa que neles os sistemas de control permiten afianza-la satisfacción de necesidades fundamentadas moito máis na evolución persoal e socialmente limitada e, por outro lado, un camiño que leva a percibirlos perigos, riscos e oportunidades da vida adulta (Morningstar, Kleinhammer-Tramill e Lattin, 1999) no que se experimentan as angustias e as necesidades de axuste para poder adaptarse. Ó pensar en mozos que presentan discapacidades, as dificultades aparecen máis evidentes ante os posibles niveis de dependencia nos que se encontren.

Debemos acordar que un plan individualizado que inclúa tódolos procesos, os participantes e compoñentes requiridos axudaría a asegurar unha transición efectiva. Non obstante faise necesario un consenso válido sobre os elementos de transición que incorporan as persoas, as políticas, os procedementos e as organizacións relacionadas coa transición dos centros de formación ó mundo do traballo.

Os procesos de selección dunha profesión, da preparación para o emprego e do acceso a un posto de



L'Orient-Express, gravado de Max Ernst. ¿Cal é o destino? ¿que profesión foi a elixida?

traballo poden ser vistos como aspectos que están comprendidos en dous elementos principais (Rojewski, Maddy-Bernstein e Meers, 1996):

1. Contido da elección profesional: ¿Que profesión se elixiu?, ¿que motivos levaron á elección?, ¿a elección profesional adecúase ó desenvolvemento das capacidades do suxeito?, ¿a elección ten en conta as alternativas sociais?
2. Procesos que se incorporan á elección da profesión: ¿Como se realizou unha particular elección profesional? Trátase de determinar as influencias, coñecementos e orientacións que levaron á toma de decisión sobre a elección profesional.

CONSIDERACIÓNS PARA A TRANSICIÓN

Algúns principios pódense ter presentes na medida en que faciliten a toma de decisións no marco do futuro.

A evidencia de propoñer a preparación profesional deberanos levar a ter en conta o que se denomina como esixencias do sistema ou do medio sociolaboral, cumprindo o principio de validez ecolóxica. Por exemplo, a observación dun contexto laboral e dun posto de traballo permite establecer o tipo de actuación e de dominio competencial, de maneira que a contrastación coas capacidades das persoas pode orientar as accións entendidas, neste

caso, como dirixidas cara a un contexto específico.

Así mesmo, a preparación profesional debe incorporar elementos que promovan a adquisición e o desenvolvemento de competencias profesionais que respondan a unha perspectiva realista con relación ás posibilidades futuras, xa que, doutra maneira, as accións formativas caerían en saco roto. Podemos dicir que, ademais das dificultades obxectivas, a promoción de accións educativas agravaría a situación á que se verían sometidas as persoas no futuro.

Aludiuse, anteriormente, á transición como un proceso planificado que permite incorporar elementos para que o individuo sobre o que se centra a acción aumente a probabilidade de adaptación ós distintos ámbitos; por outra parte, propoñese a necesidade de poñer en marcha procesos de transición dado o aumento das esixencias que os medios sociais e laborais incorporan, entendendo que se provocan cambios na natureza dos postos de traballo. Exposto deste xeito pode carecer de argumentos se as persoas ou alumnos teñen unha preparación suficiente, pero dado que pensamos en grupos de incidencia, tales como aqueles que deixaron a escola sen adquirir as habilidades académicas e ocupacionais suficientes, e que o currículo tradicional se manifestou pouco satisfactorio para incorporar, tamén, elementos suficientes que permitan esta adaptación, faise necesario propoñer a inclusión de oportunidades de

aprendizaxe baseadas tanto na escola como no traballo. Todo isto incluírá:

- Exploración e orientación da carreira. Incidirá na planificación das accións orientadas cara a unha meta, a través do coñecemento das alternativas profesionais e a súa viabilidade no contexto sociocomunitario.
- Instrucción académica e ocupacional integrada. Significa que as actividades instrucionais se realicen tendo presente as esixencias académicas e as do mundo do traballo para o que se está preparando ós estudantes.
- Variedade de experiencias de traballo que permitan a adquisición de amplas competencias que se poidan transferir ós lugares de traballo.

É necesario, polo tanto, que os programas de transición sexan desenvolvidos e implantados polo sistema educativo en estreita colaboración cos servizos de emprego e a comunidade (Wehman, 1990). Así mesmo, como nos mostran Benz, Yovanoff e Doren (1997, 151), a necesidade dun sistema de transición máis eficaz faise patente debido a:

- Os cambios na natureza dos postos de traballo e o incremento das demandas para que os empregados posúan sólidas habilidades académicas e ocupacionais.
- O crecente número de estudantes que deixan a escola sen adquirir estas habilidades.

- O fracaso da escola tradicional no nivel de Secundaria para orientar estas cuestións naqueles estudantes que non obtiveron a suficiencia na escola Primaria.

Por isto, unha perspectiva que teña presentes as actuacións derivadas do coñecemento das necesidades que xorden do medio sociocomunitario e os contextos laborais, xunto a unha detección e identificación dos lugares posibles e potenciais ós que se incorporar, permitirá poñer en marcha estratexias de negociación e de compromiso para que aquelas persoas sobre as que incide un programa de transición teñan metas máis concretas a onde se dirixiren. Levará, por outra parte, a propoñer actividades relacionadas con base nos centros de formación e nos centros de traballo.

Evidénciase a necesidade da incorporación a unha organización productiva na que as persoas con discapacidades poidan participar, de forma que achegue beneficios para elas e para a entidade, nunha simbiose desexable. Non obstante, atendendo á cultura organizacional, facilmente poden aparecer os conflitos e as dúbidas que permitan pensar na viabilidade das propostas de integración; se ben, a forza de traballo nas organizacións productivas cada vez é máis diversa, reflexo, posiblemente, da diversidade social, polo que hai que ter en conta un novo punto de vista. Trátase da busca e utilización das habilidades de tódolos membros da organización para maximizala eficiencia, a calidade e a mellora dos servizos

336 *Pedro Jurado de los Santos*

prestados por esta (Clark, 1997). Iso leva a presenta-lo que se denomina como proceso incluser.

Clark (1997) móstranos unha interesante proposta (citando a Cox

e Adler), desde a organización e a inclusión, que permite analizar e orienta-lo camiño cara á integración desde os posicionamentos organizacionais.

Niveis de diversidade e inclusión organizacionais (Clark, 1997, 62)

Cox:	— Monolítico	— Plural	— Multicultural
	— Asimilación	— Asimilación	— Pluralismo
	— Altamente homoxéneo	— Máis heteroxéneo	— Heteroxeneidade como valor
	— Segregación ocupacional	— Menos segregación ocupacional	— Integración total
	— Prexuízo e discriminación	— Menos prexuízos e discriminación	— Eliminación de prexuízos e discriminación
	— Baixa conflictividade intergrupos	— Alta conflictividade intergrupos	— Baixa conflictividade intergrupos
Adler:	— Paradoxal (de estreitas miras)	— Etnocéntrico	— Sinerxético
	— “A nosa vía é a única vía”	— “A nosa vía é a mellor vía” / “A nosa vía pode se-la mellor”	— “A nosa vía e as outras vías”
	— Ignora a diversidade	— Minimiza a diversidade	— Dirixido á diversidade
	— Problemas non atribuídos á diversidade	— Problemas atribuídos á diversidade	— As vantaxes e os problemas serán recoñecidas e tratados

Como podemos observar, unha proposta que leve á afirmación dunha única vía dificultará os procesos de innovación e de cambio, polo que a integración de persoas con discapacidades estará supeditada á tipoloxía organizativa e ós recursos que estean adaptados ás características dunha poboación con necesidades semellantes. Por outra parte, unha proposta

pluralista obriga a un compromiso, recoñecido moito máis polos enfoques ecolóxicos. Na medida en que se dea un recoñecemento da diversidade e se evite a estigmatización e mais a discriminación, estamos avanzando cara á busca de alternativas para a gran maioría da poboación; ademais, este recoñecemento obriga a sociedade a facilita-la atención á diversidade.

ALTERNATIVAS E LIÑAS DE ACCIÓN PARA A INCORPORACIÓN Ó MUNDO DO TRABALLO

Puxéronse en marcha diversas alternativas para atender as persoas con discapacidades, xeralmente asociadas ó tipo de necesidades que presentan. No caso da discapacidade podemos establecer unha relación entre a gravidade desta e a alternativa típica asociada. A grandes trazos pódese mencionar, en primeiro lugar, a inclusión no sistema productivo normalizado para aquelas persoas con limitacións leves e procesos compensatorios consolidados e, en segundo lugar, a inclusión no sistema de centros protexidos para aquelas persoas que, mediante un dictame de discapacidade, son orientadas a estes.

Inclusión no sistema productivo normalizado	— Emprego normalizado
	— Emprego con soporte
	— Enclaves
Inclusión en centros protexidos	— Centros especiais de emprego
	— Centros ocupacionais
	— Centros asistenciais

Evidentemente, só se pode considerar a incorporación ó mundo do traballo, e, polo tanto, a incorporación ó mercado productivo daquelas alternativas do sistema normalizado, se ben os centros especiais de emprego se tiveron en conta como lugares de integración.

Para aqueles mozos sen cualificación profesional e con déficits na súa

formación de base presentaranse dificultades para o acceso ó mundo do traballo, non obstante pódense propoñer algunhas alternativas:

- Plans e programas de formación profesional e ocupacional. Esta modalidade é útil para as persoas que presentan algunha discapacidade na medida en que responden ás súas necesidades e faciliten o axuste ós requirimentos do mercado de traballo. En primeiro lugar, os obxectivos teñen que ser realistas e, a partir deste punto, a estrutura formativa, as actividades e metodoloxía utilizada e as competencias dos formadores deben adecuarse ós obxectivos prefijados.
- Programas de Garantía Social. Para aqueles mozos que remataron o período de escolarización obrigatoria pero que non obtiveron a



Os programas das Escolas Taller e Casas de Oficios teñen o obxectivo de promover o emprego para os mozos que se acollan a eles.

suficiencia. Con esta alternativa permítese a reincorporación ó sistema educativo, ou ben a preparación para asumir os obxectivos de iniciación profesional e formación para o emprego.

- Programas de Escolas Taller e Casas de Oficios. Teñen o obxectivo de promover o emprego para aqueles mozos acollidos a eles. Reciben unha formación teórica e práctica que pon a énfase na recuperación do patrimonio medioambiental ou de oficios que tiveron un declive pero que son susceptibles de revitalización.
- Contratos formativos de aprendizaxe en empresas. A colaboración entre servizos e empresas permite levar a cabo o que se denomina emprego con soporte, como unha das modalidades de contrato de aprendizaxe para individuos con discapacidade. Neste caso, tense presente a actuación do preparador laboral que se fai cargo da formación, o adestramento e o seguimento da persoa obxecto de integración na empresa. Outras modalidades de contratos relaciónanse coa formación en alternancia, que permite relacionar as actividades realizadas no contexto educativo coas que se desenvolven no do traballo. A proximidade da transferencia das aprendizaxes é obvia.

Un programa de formación que se oriente cara á inserción laboral debe procurar, necesariamente, o achegamento da persoa ó sistema productivo, de maneira que, na medida en que se

promovan accións que individualicen os procesos ou plans de transición individualizados, aseguraremos que as probabilidades de inserción sexan altas.

A distinción, por outro lado, entre transición centrada no desenvolvemento e transición centrada nas institucións é necesaria, xa que, por exemplo, a política social responde máis ó cambio de *status* das persoas entendido desde o movemento dun ambiente institucional a outro, que pode coincidir ou non co desenvolvemento madurativo do individuo, e aparece, polo tanto, como independente deste. As transicións centradas no desenvolvemento asociaríanse, lóxicamente, á maduración da persoa e terán presente o desenvolvemento de capacidades así como a adquisición de competencias que permitan o máximo de independencia para o individuo, polo que en principio se encontrarán fóra da fiscalización das normas ou regras establecidas polas institucións de control social.

Nunha investigación dirixida por León Guerrero (2000, 94) sobre avaliación de programas de garantía social en Andalucía móstranos algúns datos de interese, de entre os que destacamos que, segundo os empresarios, os “factores que deben tenerse en conta a la hora de diseñar el programa se encuentran estrechamente relacionados con el mundo laboral”; isto permítenos sinalar a supeditación dos programas ó mercado de traballo limitando as outras perspectivas relacionadas co desenvolvemento

persoal e a formación na institución educativa. Claramente aparece a necesidade da colaboración para poñer en marcha accións que modifiquen un esquema mal orientado da formación.

Hai que considerar algúns aspectos críticos da preparación profesional na medida en que permiten afianza-los procesos de activación das persoas que presentan necesidades especiais, entre eles, seguindo a Rojewski, Maddy-Bernstein e Meers (1996), destacamos:

- Independencia, entendida como autodeterminación do individuo. Para o que se fai necesario dispoñer de oportunidades para desenvolver as habilidades nunha existencia que, se queira ou non, é interdependente. Exponse o coñecemento sobre os servizos existentes, a súa utilización, as acomodacións da vida diaria e as oportunidades de emprego dispoñibles na comunidade.
- Habilidade, como parte do proceso de maduración e aprendizaxe que permite afianza-la toma de decisións, aprender dos éxitos, dos fracasos e das consecuencias das accións.
- Transición, como proceso está supe-ditada ó tipo de necesidades especiais do individuo e cara a onde este se orienta.
- Inclusión, referido a un esquema holístico que permita planifica-la transición tendo presente o centro educativo e a comunidade. Isto leva a persoa a funcionar satisfactoriamente na comunidade.

— Cooperación e comunicación entre tódalas partes que interveñen no programa.

— Flexibilidade e soporte ós estudantes que presentan necesidades especiais de forma que se lles proporcionen experiencias que normalmente, polas limitacións que presentan no momento actual, non poderían ter.

É útil, como nos indican Benz, Yovanoff e Doren (1997), poñer en marcha accións preventivas que aseguren ou, polo menos, faciliten a integración nos contextos sociais e laborais. Por iso aluden a variables predictivas que establecen unha relación conceptual baseada no que se realiza no contexto educativo e o que se realiza no contexto do traballo. No primeiro tense presente a planificación profesional e o rendemento en relación cos estándares académicos esixidos, e no segundo a participación en gran variedade de experiencias de traballo, a adquisición de competencias para a realización destes e a accesibilidade ós servizos. Os compoñentes instrucionais céntranse en actividades de aprendizaxe baseadas na escola e no traballo, configurando un sistema integrador que influirá positivamente nos resultados.

CARACTERÍSTICAS DA POBOACIÓN CON DISCAPACIDADES E A SÚA FORMACIÓN PARA O EMPREGO

A investigación demostra a capacidade de boa parte da poboación con

discapacidades para render no traballo a niveis equiparables ós seus iguais sen discapacidades (Gosling e Cotterill, 2000); sen embargo, as oportunidades para a súa demostración non son equiparables.

Algúns dos problemas ós que se enfrontan os empregados con discapacidades son os seguintes (Allen e Walker, 1996, 106):

1. Os empregados con alteracións visuais ou auditivas enfróntanse a problemas de comunicación cos directivos e outros empregados; estes non saben cómo comunicarse eficazmente.
2. Os empregados con problemas de mobilidade enfróntanse a problemas de accesibilidade.
3. Os empregados con discapacidades poden enfrontarse a problemas de aprendizaxe.
4. En xeral, os empregados poden enfrontarse a problemas cando encaran os procesos de promoción profesional e/ou ascenso dentro da empresa.

	Problemáticas ás que se han de enfrontar
Alteración visual e/ou auditiva	Comunicación
Limitación da mobilidade	Accesibilidade
Discapacidade	Aprendizaxe
Traballadores (en xeral)	Promoción, ascenso

A suxestión dunha formación na empresa utilizando métodos adaptados ás características dos mozos redundará positivamente na transición.

Nun estudio realizado con persoas que presentaban limitacións de tipo cognitivo con necesidade de soportes temporais, Neubert, Tilson Jr. e Ianacone (1989) atopan unha serie de dificultades relacionadas coa inserción laboral:

- Relacionadas co traballo: falta de habilidades para levar a termo as tarefas asignadas, inadecuado índice de produción, dificultade en seguir as directrices.
- Relacionadas coa adaptación ás técnicas de traballo. Problemas de axuste vinculados co traballo tales como a asistencia e a puntualidade, de axuste persoal (hixiene e coidado persoal), de adaptación e de relación social.
- Relacionadas coa saúde. Pouca resistencia física, trastornos neurolóxicos.

Estas dificultades pódennos facer percibir que nestes casos os procesos de incorporación ó traballo e de integración requiren tempos de transición máis longos cós prefixados para outras persoas con outros tipos de necesidades, así como estratexias de formación adaptadas.

Co obxecto de realizar orientacións en relación cos programas que se

poidan implantar destacamos a continuación a relación cos tipos de dificultades que moitos suxeitos poden presentar.

As persoas que presentan limitacións físicas, poden ter afectada a capacidade motora xeral ou específica cunha gravidade variable, poderán

realizar calquera tipo de actividade atendendo á súa limitación; é dicir, que non impliquen un gran desenvolvemento das praxias ou ben do sector motor afectado. Quizais, o máis evidente se poida relacionar coa atención á indefensión aprendida que será necesario incardinar.

Tipo de dificultade	Orientacións
Dificultades de aprendizaxe	<ul style="list-style-type: none"> — Adquisición e dominio de coñecementos de base — Desenvolvemento de estratexias de aprendizaxe — Adestramento profesional — Instrucción en habilidades sociais
Discapacidades cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> — Adestramento profesional — Adestramento en habilidades sociais — Programas instrucionais baseados na comunidade
Trastornos de aprendizaxe, de conducta e inadaptación	<ul style="list-style-type: none"> — Continuar instrucción en habilidades básicas — Incorporar adestramento en estratexias de aprendizaxe — Poñer énfase en procesos motivacionais
Discapacidades auditivas	<ul style="list-style-type: none"> — Adestramento en tarefas perceptivo-visuais — Poñer énfase en coordinación viso-motora e desenvolvemento da comunicación
Discapacidades visuais	<ul style="list-style-type: none"> — Destacar procesos perceptivos táctiles e auditivos — Desenvolvemento da comunicación — Desenvolvemento da orientación e a mobilidade

CLAVES DE INCORPORACIÓN ÓS MEDIOS SOCIOLABORAIS PARA AS PERSOAS CON DISCAPACIDADES

Debemos entende-la capacidade para asumi-la integración tanto por parte das organizacións como por parte das persoas que se han de

integrar. Este nivel denominado capacidade non só se debe aplicar ás persoas senón tamén ós contextos; hai contextos incapacitantes e contextos capacitantes.

Como propón Amando Vega (2000), podemos determinar algúns elementos clave que definen un estado

342 *Pedro Jurado de los Santos*

de incorporación dunha persoa, é dicir, de estar integrado. Destácase:

- A satisfacción das experiencias vitais. Incide no aumento do auto-concepto e unha percepción de benestar.
- A existencia de relacións sociais dentro da comunidade e a participación social nela.

O camiño cara á integración sociolaboral en contextos ordinarios inclúe unha serie de tarefas tales como:

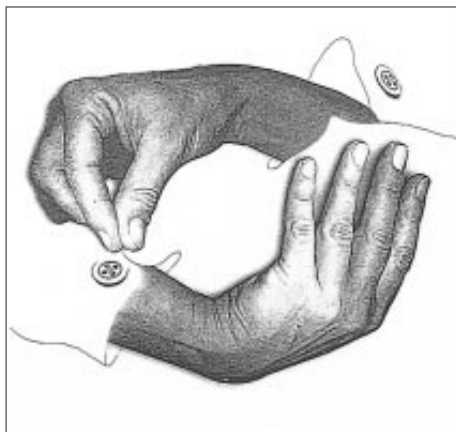
- A identificación do nivel de desenvolvemento das capacidades das persoas que se han de integrar.
- A identificación dos intereses dos mozos.
- A identificación das variables que servirán para determinar se a integración ocorre.
- A análise da capacidade da organización productiva para asumir a diversidade, tendo presente o seu nivel de desenvolvemento (clima e cultura, actitudes, relacións, tipo de organización).
- Identificación do tipo de participación requirido na organización productiva. Aparece unha diversidade de postos de traballo se analizámo-lo nivel de execución e a instrucción requirida para funcionar neles.
- Propoñer estratexias para reduci-la discrepancia entre as esixencias do

posto de traballo e o nivel de respostas do traballador.

- Determina-lo nivel de integración logrado.
- Establece-lo nivel de soporte preciso para conseguirla integración do traballador e as actividades necesarias para aseguralo.

Todo o exposto enténdese desde a dispoñibilidade para a súa realización, non obstante, o pesimismo de moitos fainos prever que o marco social sexa pouco incluído, que a situación económica leve a problemas de desemprego, que a integración social e laboral das persoas con discapacidades non estea entre as prioridades políticas e que as actitudes sociais, as que aparecen nos contextos laborais, sexan pouco propicias na aceptación da diversidade.

Por outro lado, debemos considerar unha serie de indicadores esenciais á hora de determinar se se produce a



"Determina-lo nivel de integración logrado".

integración nun contexto laboral; ademais, permitirannos deduci-la posible acción formativa que permita encamiñar-lo proceso de forma óptima. Estes indicadores fan referencia ó nivel de participación dunha persoa na cultura de traballo, tendo presente o nivel requirido polo ambiente, así como o desexado polo traballador. Aludiremos ós seguintes:

- a) Nivel de aceptación como forza de traballo.
- b) Nivel de interdependencia que teñen as actividades que realiza coas dos demais.
- c) Nivel de interacción requirido polas actividades laborais.
- d) Cantidade de oportunidades para interrelacionarse fóra das tarefas estrictamente laborais.
- e) Grao de igualdade de oportunidades para a acción e a toma de decisións.

Estes indicadores permítennos entende-los posibles problemas que se deben afrontar para que se facilite a incorporación como forza de traballo nunha organización productiva. Faise necesario, así mesmo, ter presente no seu conxunto o nivel de capacidade do contexto productivo para integrar.

AVANZANDO A PROSPECTIVA

O establecemento de prioridades sobre o que se considera como as dimensións relevantes para que os

mozos con discapacidades desenvolvan as súas capacidades levaranos a expoñer procesos de valoración (Falvey, 1989), que orienten a planificación de accións formativas para a transición e teñan en conta:

1. O que se debe ensinar. Ó poñer-la énfase nas actividades, estas deben ser incluídas pola súa funcionalidade, atender á normalización e ó que require o medio, incidindo na conveniencia da adquisición de competencias.

2. Cómo se debe ensinar. Ten en conta o estilo de aprendizaxe, o nivel de desenvolvemento das capacidades, as dificultades e o tipo de relación co contorno solicitada ós mozos incluídos nos programas.

3. Ónde ensinar. Presenta a relación idade-contexto, a accesibilidade, as preferencias, as oportunidades que ofrecen e a seguridade para adquirir habilidades nos ambientes.

A difícil relación entre o que hoxe posuímos e a satisfacción de necesidades actuais e o que necesitaremos resulta arriscada, pero a obriga de fixar camiños é ineludible á actuación profesional. Por iso, a implantación e desenvolvemento de programas para persoas con discapacidades debe dispoñer de certas garantías que aseguren a probabilidade de éxito, para que a súa expansión aumente. No proceso de transición cara á incorporación ó mundo do traballo proporase o seguinte:

1. Atender ó principio de prevención na planificación: intervi-lo antes posible.
2. Propoñer accións de individualización para a transición: programas de transición individualizados.
3. Buscar estratexias de colaboración intra e interservicios: cooperación-colaboración dos servicios de preparación para o traballo e a inserción laboral.
4. Centrarse nos principios de integración e normalización.
5. Ter presentes as funcións e tarefas requiridas na comunidade e nos centros laborais: principio de funcionalidade.
6. Poñer en marcha estratexias baseadas na normalización: formación centrada no medio sociocomunitario.
7. Compromete-lo mundo sociolaboral: colaboración entre axentes sociais.
8. Emprazar no lugar de traballo: inserción no posto de traballo.
9. Compromiso da organización sociolaboral: corresponsabilidade dos co-traballadores.
10. Avaliación do proceso e de resultados.

Sexa como for, as accións formativas débense expoñer desde a súa interrelación e coordinación, sen esquecer que terán en conta:

- a) Os intereses e as preferencias das persoas.
- b) As aprendizaxes previas, sexan estas formais, non formais ou informais.
- c) As alternativas de emprego existentes na comunidade.
- d) Os soportes naturais do medio sociocomunitario.
- e) Os obxectivos máis alá da incorporación ós medios laborais, os que se orientan para a preparación cara á vida adulta.
- f) O desenvolvemento de habilidades funcionais útiles para a adaptación á vida diaria.
- g) Os *feed-backs* pertinentes que permitan reconducir, modificar ou afianza-las accións formativas.

CONCLUSIÓN

A creación de servicios para a inclusión social e a implicación da poboación con discapacidades na planificación, dirección e avaliación de accións son elementos importantes para conseguir oportunidades de emprego que sexan plausibles, o que leva a prefixar procesos de colaboración. Existe, doutra parte, a percepción de que persisten obstáculos sociais, económicos, políticos e actitudinais, conxuntamente coa frustración dos servicios sociais para crear oportunidades de emprego inclusivas que permitan percibir ese necesario futuro cara á participación en tódalas operacións

que pertencen a un contexto cultural dado.

A teor do exposto, podemos aventurar que a integración laboral dos mozos con discapacidades, por regra xeral, non responde a unha problemática técnica, as experiencias que se levaron a cabo soportan esta afirmación; máis ben, as limitacións correspónden-se co esquema social no que as actitudes dificultan esta integración. Un posicionamento sociolóxico debe afirmar esta aseveración. Non obstante, a acción formativa, supeditada á existencia dunha multidimensionalidade de aspectos, configúrase como aspecto estratéxico en relación coa integración e facilita-las respostas ás necesidades do contexto así como á situación das persoas obxecto de inclusión.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, J., e M. Walker (1996): "Training Employees with Disabilities: Strategies from Corporate Training", *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 18 (3), 105-108.
- Benz, M. R., P. Yovanoff e B. Doren (1997): "School-to-Work Components that predict postschool success for students with and without disabilities", *Exceptional Children*, 63 (2), 151-165.
- Clark Pegg, L. (1997): "Diversity Training and Education in the Work Place: A case study analysis", *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 19 (2), 62-66.
- Falvey, M. A. (1989): *Community-Based Curriculum. Instructional Strategies for Students with Severe Handicaps*, Baltimore, Paul H. Brookes Pub. Co, 2nd ed.
- Gosling, V., e L. Cotterill (2000): "An employment project as a route to social inclusion for people with learning difficulties?", *Disability & Society*, 15 (7), 1001-1018.
- León Guerrero, M. J. (dir.) (2000): *Evaluación de programas de garantía social en Andalucía*, Granada, Grupo Investigación FORCE, Univ. de Granada.
- Morningstar, M. E., P. J. Kleinhammer-Tramill e D. L. Lattin (1999): "Using Successful Models of Student-Centered Transition Planning and Services for Adolescents with Disabilities", *Focus on Exceptional Children*, 31 (9), 1-19.
- Neubert, D. A., G. P. Tilson Jr. e R. N. Ianacone (1989): "Postsecondary transition for students with learning disabilities", *Exceptional Children*, 56 (3), 246-265.
- Rojewski, J. W., C. Maddy-Bernstein e G. D. Meers (1996): "Career Planning and Preparation Issues for Adolescents with Special-Needs: Ensuring a Successful Transition from School to Work", *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 18 (2), 69-74.

346 Pedro Jurado de los Santos

Vega, A. (2000): *La educación ante la discapacidad. Hacia una respuesta social de la escuela*, Valencia, Nau Llibres.

Wehman, P. (1990): "School to work: elements of successful programs", *Teaching Exceptional Children*, 23, 40-43.

