

# Formación *blended learning* para personas con discapacidad intelectual

Marco Teórico y Propuesta

Septiembre 2012

UNED

Alejandra Carina Nicosia

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
1. La discapacidad intelectual: conceptos, tipos y perspectivas de análisis	8
2. El empleo en las personas con discapacidad intelectual	15
2.1. Empresas ordinarias	17
2.2. Empleo público	19
2.3. Centros ocupaciones y centros especiales de empleo	19
2.4. Datos estadísticos	21
2.4.1. Bienestar físico	25
2.4.2. Bienestar material	26
2.4.3. Autodeterminación	28
2.4.4. Inclusión social	28
2.4.5. Relaciones interpersonales	29
2.4.6. Bienestar emocional	29
2.4.7. Desarrollo personal	30
2.5. Las políticas internacionales y nacionales	33
2.6. Instituciones/Fundaciones/Asociaciones	34
2.7. Familias de personas con discapacidad intelectual	36
2.8. La propia persona con discapacidad intelectual	37
2.8.1. Elaboración de itinerarios de formación: Modalidades de formación	38
2.8.1.1. La modalidad semi-presencial ( <i>blended learning</i> ) y no presencial ( <i>e-learning</i> ): nuevos horizontes en la formación	39
3. Accesibilidad universal	45
3.1. Redes sociales y accesibilidad	49
3.2. Redes sociales y género	52
3.3. Diseño accesible para personas con discapacidad intelectual	54
<b>OBJETIVOS</b>	<b>57</b>
<b>PARADIGMA Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>59</b>
I. Justificación metodológica	60
a. Técnicas cuantitativas	62
b. Técnicas cualitativas	62
II. Calendario o plazos	63
III. Materiales	64
<b>PROPUESTA FORMATIVA</b>	<b>68</b>
<b>CONCLUSIONES/RESULTADOS</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y WEBLOGRAFIA</b>	<b>95</b>

## **INTRODUCCION Y JUSTIFICACIÓN**

Tradicionalmente el abordaje de la discapacidad ha sido complejo y ha tenido distintos matices con el transcurrir de los años. Progresivamente se ha pasado de una visión centrada en el diagnóstico de la enfermedad, los síntomas y la rehabilitación a una perspectiva social, donde se tienen en cuenta las capacidades, habilidades de la persona y las posibilidades que tiene no solo de realizar las ABVD (Actividades Básicas de la Vida Diaria), sino también de desarrollar una vida “normalizada” dentro de la sociedad.

En ambos casos, es importante tener en cuenta el tipo de discapacidad. Especialmente, porque cada una de ellas presentan características, necesidades, fortalezas y barreras totalmente diferentes que requieren tratamientos y métodos pertinentes en cada caso.

Existen distintas clasificaciones en cuanto a los tipos de discapacidad. En este trabajo se tomará aquella que plantea el Plan Integral de Atención a las Personas con Discapacidad (2010-2013)<sup>1</sup>: Discapacidad Mental - Discapacidad Intelectual- Discapacidad física- Discapacidad sensorial – Pluridiscapacidad.

Con el objeto de no caer en generalizaciones en el análisis y en la propuesta el presente proyecto se centrará en la discapacidad intelectual. Dentro de ella se trabajará con el Programa de Grupos de Autogestores de ANFAS (Asociación Navarra en favor de las personas con discapacidad intelectual), miembro de FEAPS Navarra (Federación de Asociaciones y Entidades Navarras en favor de las personas con discapacidad intelectual y sus familias), ya que por su misión y objetivos representan un colectivo óptimo para el desarrollo del mismo: “(...) Los destinatarios del programa de autogestión son adultos con discapacidad intelectual (mayores de 16 años) con necesidades de apoyo intermitentes y/o limitados; y la misión de éste es aumentar su nivel de autonomía personal y social, sus habilidades de comunicación, en toma de decisiones y participación en la comunidad. (...)”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> GOBIERNO DE NAVARRA. Plan Integral de Atención a las personas con Discapacidad, aprobado por Orden Foral 339/2010, de 8 de Noviembre, de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, BON Nº164, de 20 de Diciembre de 2010. Gobierno de Navarra. Contigo Avanzamos. Noviembre 2010.

<sup>2</sup> ANFAS miembro de FEAPS Navarra en <http://www.anfasnavarra.org/personas-con-discapacidad-intelectual/formacion-y-capacitacion/69-autogestion>

En este sentido, el Programa de Grupos de Autogestores intenta ser una herramienta que permita a estas mujeres y hombres trabajar para alcanzar condiciones de vida a través de la elaboración de un proyecto vital propio, autónomo e independiente.

Las condiciones de calidad de vida deben garantizarse en los distintos ámbitos donde se desarrollan las actividades humanas: empleo - salud - ocio y deporte - educación - vivienda (Gobierno de Navarra , 2010).

Dentro de los ámbitos antes mencionados, el empleo es una de las herramientas que permite generar condiciones de igualdad para llevar una vida “normalizada” e independiente. Para ello es muy importante articular distintas acciones formativas orientadas al desarrollo de las capacidades y habilidades de este colectivo. En relación a esto, la creación de itinerarios de formación para el empleo constituyen verdaderos procesos de enseñanza aprendizaje en el que se cualifican/capacitan las personas para desempeñarse en el mundo del trabajo, favoreciendo así la inserción y reinserción laboral, en este caso, de las mujeres y hombres con discapacidad intelectual.

En este sentido, las ofertas de formación no presencial/e-learning y semipresencial/blended learning por sus características pueden ser herramientas útiles que permitan a las personas con discapacidad formarse para el empleo. Entre los puntos favorables se pueden mencionar la posibilidad de evitar traslados a otros sitios (especialmente en la zona rural) y la consecuente reducción de algunos costes económicos y sociales, la flexibilidad horaria, se adapta al ritmo de las personas, comodidad, posibilidad de socialización, etc.

Desde el punto de vista de las usuarias y los usuarios, resulta interesante identificar cuáles son las actitudes, motivaciones y expectativas que tienen frente a este tipo de formación, como así también, las barreras que reconocen en ella. Esta información permitirá realizar una propuesta de formación para el empleo en la modalidad semi-presencial (blended learning) adaptada a las necesidades de este colectivo. Fundamentalmente, porque en los procesos de inclusión social existen al menos dos elementos importantes a considerar. En primer lugar, las condiciones que socialmente se crean en los diferentes ámbitos para facilitar y

promover la misma. En este sentido una propuesta semi-presencial permitiría realizar un seguimiento y apoyo en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En segundo lugar, el desarrollo de habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes permitirán a estas personas alcanzar la autonomía e independencia necesarias para integrarse en la vida social, en este caso específico en el ámbito del empleo. En este sentido, el autoconocimiento, las habilidades sociales y el conocimiento de elementos del mundo laboral constituirán herramientas útiles que promueven la inclusión.

Finalmente, desde la mirada técnica, para que la formación semi-presencial (blended learning) sea una herramienta que promueva la igualdad será necesario que presente condiciones de accesibilidad para las personas con alguna discapacidad.

La accesibilidad entendida como "...la condición que debe cumplir el entorno social a fin de que todas las personas, en condiciones de igualdad puedan ejercer sus derechos y vivir de manera independiente. Supone, en sentido positivo, la obligación por parte del Estado de construir obras de infraestructura adaptadas a las necesidades de acceso de las personas con discapacidad, o en sentido negativo, la eliminación de obstáculos y barreras que impiden el acceso a los edificios, el transporte, las comunicaciones servicios de información, etc." (Roig & Aviles, 2010)<sup>3</sup>

En consecuencia, cuando se habla de accesibilidad se consideran las posibilidades reales que tienen las personas con discapacidad de acceder en forma autónoma e independiente a los servicios (urbanos, transportes, ocio, comunicaciones, formación, etc.) que el resto de la población disfruta o utiliza. Es decir, la accesibilidad universal como herramienta que promueve y favorece la igualdad entre las/los ciudadanos y la elaboración de un proyecto vital.

---

<sup>3</sup> ROIG, R.; AVILES, M. El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre. CERMI. Colección Convención ONU. Ediciones Cinca Nº3. 2010, pag.15.

Sin duda el empleo es uno de los ámbitos pilares que permiten alcanzar condiciones favorables de calidad de vida. En relación a ello Schalock propone las dimensiones en las que se desarrollan estas condiciones (Schalock, 2003)<sup>4</sup>:

- Desarrollo personal.
- Relaciones interpersonales.
- Inclusión social.
- Bienestar emocional
- Bienestar material.
- Autodeterminación.
- Bienestar Físico.

De esta manera, el empleo es una de las posibilidades más concreta de materializar esa calidad de vida a través una vida autónoma e independiente en condiciones de igualdad.

En resumen, el presente proyecto intenta ser una propuesta de formación con modalidad semi-presencial (blended learning) para el empleo en el Programa de Autogestores de FEAPS en Navarra. Con él se pretende desarrollar dentro de las habilidades sociales la comunicación, la autodeterminación y su aplicación en el mundo laboral: entrevistas personales, puestos laborales, oposiciones y test psicotécnicos. Para ello se utilizará la metodología de Planificación Centrada en la Persona (PCP) con el objeto de promover la autodeterminación y las condiciones de calidad de vida en las siguientes dimensiones: desarrollo personal, relaciones interpersonales, inclusión social, bienestar emocional.

---

<sup>4</sup> SCHALOCK, R. (2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial.

**MARCO TEÓRICO**



## **El Mundo**

*Un hombre del pueblo de Neguá, en la costa de Colombia, pudo subir al alto cielo.*

*A la vuelta contó. Dijo que había contemplado desde allá arriba la vida humana. Y dijo que somos un mar de fueguitos*

*El mundo es eso – reveló – un montón de gente, un mar de fueguitos.*

*Cada persona brilla con luz propia entre todas las demás. No hay dos fuegos iguales. Hay fuegos grandes y fuegos chicos y fuegos de todos los colores. Hay gente de fuego sereno, que ni se entera del viento, y gente de fuego loco, que llena el aire de chispas. Algunos fuegos, fuegos bobos no alumbran ni queman; pero otros arden la vida con tantas ganas que no se puede mirarlos sin parpadear, y quien se acerca, se enciende.*

**Eduardo Galiano** en “El libro de los abrazos”

### **1. La discapacidad intelectual: conceptos, tipos y perspectivas de análisis.**

Históricamente la discapacidad, en general, ha sido un tema complejo cargado de connotaciones negativas lo cual ha influido y condicionado directamente en la forma de abordarlo. Por ello es importante definir el concepto como punto de partida de cualquier tipo de análisis.

Al respecto, el Informe Olivenza 2010 define la discapacidad como “(...) toda limitación importante para realizar las actividades de la vida diaria que haya durado o se prevea que vaya a durar más de un año y tenga su origen en una deficiencia”. Por otro lado, la OMS (Organización Mundial de la Salud) puntualiza que deficiencia es “la pérdida o anomalía de las estructuras o funciones psicológicas, fisiológicas o anatómicas” (Egea Garcia, 2001)

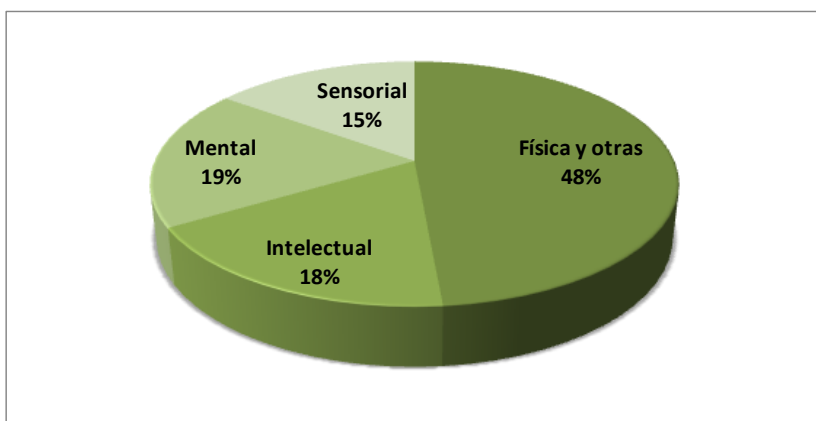
Finalmente, el Plan de Atención a la Discapacidad (2010-2013) define discapacidad como “la limitación grave o importante para realizar Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD), que afecte de forma duradera y tienen su

origen en una deficiencia, incluidas las discapacidades originadas por procesos degenerativos” (Gobierno de Navarra, 2010).

En cuanto a la tipificación de la discapacidad también han ido modificándose y evolucionando. En el presente proyecto se tomará la clasificación que realiza el Plan Integral de Atención a la Discapacidad (2010-2013): Discapacidad Intelectual – Discapacidad Mental – Discapacidad Física – Discapacidad Sensorial – Pluridiscapacidad. De todas ellas se abordará la Discapacidad Intelectual.

A efectos estadísticos es importante mencionar que “(...) se calcula que existen más de mil millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad, esto es, alrededor del 15% de la población mundial (según las estimaciones de la población mundial de 2010). En España, representan el 8,5% de la población española, es decir, 3,8 millones de personas, de las que 2,3 millones son mujeres. Por último, según los datos expuestos en el Plan integral de atención a las personas con discapacidad, en Navarra hay un total de 41.600 personas con discapacidad (...)” (UGT Navarra, 2011).

**Gráfico 1: Personas con certificado de discapacidad por comunidad autónoma según grupo de deficiencia**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística INE 2012. Las unidades se presentan en porcentajes.

El gráfico muestra en porcentajes las personas con discapacidad que han sido valoradas y han obtenido el certificado de discapacidad en la Comunidad Foral de Navarra. Del total el 48% está representado por las personas con discapacidad

física. Le siguen con el 19% aquellas con discapacidad mental. Finalmente, las mujeres y hombres con discapacidad intelectual y sensorial, en cuanto a cantidad, ocupan los últimos lugares con el 18% y el 15% respectivamente.

Cabe aclarar que existe una diferencia en relación a la discapacidad intelectual con los datos proporcionados por la Agencia Navarra de la Dependencia que podrían estar originados en que el gráfico toma datos del año 2010. Igualmente, a efectos de este proyecto las cantidades son representativas de la realidad.

El Registro de Minusvalías de la Agencia Navarra para la Dependencia (datos 01/01/09) detalla que las personas con discapacidad intelectual representan el 11,61% del total de la población con discapacidad que vive en Navarra. De ellos las mujeres son menores en cantidad (1620) en relación a los hombres (2015). Entre tanto, suman 2774 aquellas que tienen edades comprendidas entre los 17 a los 64 años.

Con todo y como era previsible, el concepto de discapacidad intelectual no ha estado ajeno a los cambios y también ha ido evolucionando. Actualmente, Verdugo Alonso es uno de los propulsores de cambio del concepto tradicional de retraso mental como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años (...)” (Verdugo Alonso, pág. 6). Al respecto explica y justifica: “(...) La principal razón para sugerir un cambio en la terminología se deriva del carácter peyorativo del significado de retraso mental que además, reduce la comprensión de las personas con limitaciones intelectuales a una categoría diagnóstica nacida desde perspectivas psicopatológicas (...)” (Verdugo Alonso, pág. 3).

De estas manera, resulta conveniente identificar como la conceptualización (entendida como la forma de representar el mundo que nos rodea) en torno a la discapacidad intelectual ha ido evolucionando desde una perspectiva eminentemente médica a una visión más ecológica e integrada de inclusión social.

La perspectiva médica se centra en la etiología de la discapacidad, el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación. Sin duda estos aspectos son muy importantes pero brindan una visión reduccionista de todos los elementos que intervienen en la discapacidad, concentrándose solo en ella y no en la persona y el contexto donde se da.

Por otro lado el enfoque social, propone centrarse en la persona y en el contexto donde se desenvuelve. Se trata de una visión más holística donde persona – discapacidad - contextos (macrosistema – microsistema - mesosistema) interactúan y se retroalimentan, creando condiciones de calidad de vida favorable para desarrollar un proyecto vital.



La nueva definición de discapacidad intelectual propuesta por Verdugo, Schalock y otros especialistas considerará la discapacidad intelectual desde la perspectiva de las distintas dimensiones que forman parte de la vida de la persona y el tipo de apoyo que reciben en cada una de ellas. Así, a la hora de evaluar a la mujer y hombre con discapacidad intelectual no solo debería utilizarse los tradicionales test que miden el CI (Coeficiente Intelectual), ya que se centran solo en la dimensión relacionada con el intelecto, sino que se avanzaría a una visión más ecológica e integrada.



De esta manera, la evaluación de las habilidades intelectuales la realiza un profesional cualificado que aplica el CI (Coeficiente Intelectual) y considera e integra información y elementos de las otras dimensiones: capacidad de realizar las ABVD (Actividades Básicas de la Vida Diaria), de autogestionarse, de autodirección, la autoestima, el rol social y las posibilidades reales de participación en la comunidad, barreras para desarrollar capacidades, el ambiente, la cultura, entre otros.

En consecuencia, se realiza un salto cualitativo desde una perspectiva médica y sus tradicionales consecuencias limitantes, protectoras/asistencialistas y paternalistas, en la que solo se habla de la discapacidad como elemento vertebrador del concepto (y de políticas), a una visión en la que se incluye a la persona, sus circunstancias, sus contextos y el flujo de sinergias que entre ellas se producen. Esta nueva visión integra la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida. Esto requiere de ayudas y apoyos que van a estar directamente relacionados con las necesidades de la persona en los distintos contextos donde desarrolla su vida. En este sentido, el tipo de apoyo que reciba va a depender de la frecuencia en el tiempo, los ámbitos y la posibilidad de planificación.

<b>Intermitente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se utilizan en períodos cortos de tiempo.</li> <li>•Son imprevisibles.</li> <li>•Son episódicos.</li> </ul>
<b>Limitado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se utilizan en periodos cortos y definidos.</li> <li>•Pueden planificarse con antelación.</li> <li>•No supone grandes costes.</li> </ul>
<b>Extenso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se aplican en períodos largos y continuos en el tiempo.</li> <li>•Se aplica a un entorno concreto.</li> </ul>
<b>Generalizado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se utilizan en forma continua y con gran intensidad.</li> <li>•Requiere de muchos recursos (humanos, tecnológicos, servicios, etc)</li> <li>•Se aplica en todos los ámbitos de la persona.</li> </ul>

En relación a los tipos de apoyo, Verdugo especifica una serie de ámbitos donde se aplicarán estos apoyos (Verdugo Alonso)<sup>5</sup>:

- I. Desarrollo humano
- II. Enseñanza y educación
- III. Vida en el hogar
- IV. Vida en la comunidad
- V. Empleo
- VI. Salud y seguridad
- VII. Conductual
- VIII. Social
- IX. Protección y defensa

Con todo, se intenta que a través de estos avances en la “forma de ver y vivir” la discapacidad intelectual las personas sean capaces de desarrollar su propio proyecto vital, conforme a sus necesidades, expectativas e intereses. Poco a poco dejar de ser discapacitadas y discapacitados a ser **personas con discapacidad**

<sup>5</sup> VERDUGO ALONSO, M. (s.f.). *Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre retraso mental de 2002*. Recuperado el Noviembre de 2011, de Campus USAL: [http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/AAMR\\_2002.pdf](http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/AAMR_2002.pdf)

**intelectual.** Lo que se traduce en personas **con** otras posibilidades, **con** otras habilidades, **con** diversidad funcional (funcionan diferente). Capaces de empoderarse, tomar sus propias decisiones, autogestionarse para no ser dependientes toda su vida. Sin duda, este es un largo camino que deben recorrer junto con el apoyo no solo de la familia, sino también de las asociaciones/organizaciones/fundaciones, profesionales, la comunidad y fundamentalmente el estado a través de sus políticas.

En función de ello, existen proyectos en los que se trabaja con la metodología de la Planificación Centrada en la Persona. Al respecto Bonals lo define como el “proceso a través del cual la persona con discapacidad, con la ayuda de la familia y de los profesionales que la atienden, participan activamente en las decisiones que afectan a su vida”. (Bonals, 2007, pág. 483). Así, la mujer y el hombre con discapacidad intelectual pasan del rol de meros receptores/as a protagonistas de su propia vida.

En este sentido, el Programa de Autogestores de ANFAS es uno de los programas que busca desarrollar estas capacidades junto con las personas con discapacidad intelectual: “Los destinatarios del programa de autogestión son **adultos** con discapacidad intelectual (mayores de 16 años) **con necesidades de apoyo intermitentes y/o limitados**; y la misión de éste es **aumentar su nivel de autonomía personal y social, sus habilidades de comunicación, en toma de decisiones y participación en la comunidad**”<sup>6</sup>.

De esta manera, a través de la integración se puede llegar a la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en la comunidad, ya no desde una perspectiva paternalista, asistencialista que victimiza y a veces culpabiliza, sino desde la posición de persona de derecho, que puede participar activamente en la construcción de una sociedad más igualitaria y justa con “lo diferente”. Así, el materializar en las mujeres y hombres con discapacidad intelectual las condiciones de calidad de vida, entendida esta como el alcanzar el bienestar en los distintos ámbitos en los que se desarrolla la vida: empleo, salud, educación, ocio y deporte y vivienda, no constituye una meta lejana.

---

<sup>6</sup> ANFAS miembro de FEAPS Navarra en <http://www.anfasnavarra.org/personas-con-discapacidad-intelectual/formacion-y-capacitacion/69-autogestion>

A fin de puntualizar y delimitar el concepto, en el presente proyecto se tomará la definición de calidad de vida que realizan Verdugo Alonso y Schalock: “Calidad de vida es un estado deseado de bienestar personal que: es multidimensional; tiene propiedades éticas –universales- y émicas –ligadas a la cultura; tiene componentes objetivos y subjetivos; y está influenciada por factores personales y ambientales”. (Schalock R. y Verdugo)

## ***2. El empleo en las personas con discapacidad intelectual***

“Yo creo que la gente, por ejemplo, que les falla que aunque tengamos discapacidad, no somos malos ni... falta que les digan que aunque tenemos esa discapacidad(...), como que somos tontos y hay que dejarlos aparte, y a mí me gustaría decirles que en eso no tienen ninguna razón, porque aunque tengas esa discapacidad (...) no tenemos la culpa de que tengamos eso, cada uno es como es, es como la vida, uno es moreno, otro rubio, pues en eso es lo mismo, (...) ya parece que ya no puedes hablar con ellos o cualquier cosa por tener algo(...) que la gente tiene que saber que aunque tengan discapacidad no te van a juntar lo que tienen, sin más, quieren hacerse amigos y...” (EP Discapacidad intelectual – octubre 2011)<sup>7</sup>

Como se expresó anteriormente, el empleo es uno de los ámbitos que permite a las personas en general, y en especial a las personas con discapacidad, alcanzar condiciones de calidad de vida óptima. En primer lugar, porque constituye un derecho: “Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (Cormin, 2009)

---

<sup>7</sup> Con el objeto de preservar la intimidad de los/as entrevistados/as se utilizarán las siguientes siglas EP (Entrevista Personal persona con discapacidad intelectual).



En segundo lugar, el empleo es una de las herramientas que posibilita a las personas con discapacidad desarrollar una vida “normalizada”, a sentirse parte activa de la sociedad y a poder vivir en forma autónoma: “(...) El empleo es, en las sociedades modernas, la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Ofrece seguridad económica (retribuciones salariales y otros ingresos derivados del trabajo), seguridad social (prestaciones sociales) y seguridad personal (identidad y reconocimiento social)” (Informe Olivenza 2010)

Finalmente, si el empleo es considerado una de las características de la vida adulta, el hecho de que una personas con discapacidad intelectual alcance esta posibilidad sería un signo claro de reconocimiento de sus posibilidades y habilidades de desempeñarse autónomamente en la vida diaria. Esto repercute positivamente tanto en la misma mujer u hombre con discapacidad como en su contexto inmediato (familia) y mediato (sociedad).

A pesar de ello, cabe aclarar que actualmente la posibilidad de inserción laboral en ámbitos como el público o en la empresa ordinaria es bastante sesgada y mucho menor que el de las personas sin discapacidad, siendo las personas con discapacidad relegadas usualmente a Centros Especiales de Empleo o Centros Ocupacionales.

En este punto, cabe analizar cuáles son los ámbitos en los que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñarse laboralmente:

### **2.1. Empresa Ordinaria.**

El ingreso de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria es complejo y lento. En primer lugar, porque aún hoy existe un gran desconocimiento de esta discapacidad por parte de la sociedad, con lo cual las actitudes fluctúan entre el rechazo (total o parcial) a la aceptación paternalista y sobreprotectora (visión infantilizada).

En segundo lugar, el mercado laboral se encuentra inmerso en procesos de eficiencia y productividad en los cuales las personas con discapacidad encuentran un hándicap, por no poder responder con rapidez a estas exigencias.

Finalmente, en muchos casos, el ingreso a la empresa ordinaria es vivido por sus futuros/as compañeros/as como una sobrecarga de trabajo y una ralentización/complicación en las tareas laborales cotidianas.

A efectos de promover la inserción laboral de estas personas en el ámbito de la empresa ordinaria se creó el programa de **Empleo con Apoyo**. Su objetivo es apoyar el ingreso, mantenimiento y promoción en el mercado laboral a partir de la mediación entre la empresa y la mujer/hombre con discapacidad intelectual. Resulta ser un instrumento potente que fortalece los lazos entre persona con discapacidad – empresa ordinaria.

Por otro lado, existe normativa que obliga a las empresas con más de 50 empleados/as a cubrir un cupo con personas con discapacidad y un régimen de incentivos y subvenciones para la contratación de este tipo de trabajador/a. Igualmente, en muchos casos las empresas suelen preferir algunos tipos de discapacidad, ya sea porque requieren pocas adaptaciones o porque no están estigmatizadas socialmente (diabetes, discapacidad física con apoyos limitados, etc.).

Otra posibilidad de inserción laboral se encuentra en la empresa familiar. Entre los aspectos positivos se pueden mencionar: rápida integración en plantilla, adaptaciones del puesto a las necesidades de la persona, continuidad y seguridad. Como contrapartida, estas empresas pueden constituir “techos de cristal” para las mujeres y hombres con discapacidad intelectual, ya que en muchos casos no son sitios propicios para desarrollar talentos, habilidades o explorar nuevas capacidades. La familiaridad y parentesco suelen perpetuar actitudes de sobreprotección e infantilización.

En cuanto a los puestos que suelen ocupar en las empresas ordinarias las personas con discapacidad intelectual suelen insertarse en aquellos que requieren baja cualificación. En este sentido, asociaciones/ fundaciones/ instituciones a través de sus profesionales trabajan para revertir esta situación. De esta manera, intentan que a la hora de incorporar a la plantilla una persona con este perfil se valore sus capacidades y los apoyos que requieran con el objeto de abrir nuevas posibilidades de desempeño laboral.

## **2.2. Empleo Público.**

En cuanto al empleo público, a través de convocatorias específicas<sup>8</sup> para las personas con discapacidad intelectual se realizan procesos de selección a través de oposiciones. Ciertamente, las pruebas están adaptadas al perfil de la persona que se presenta, en lo referido al instrumento propiamente dicho (lectura fácil) como en los tiempos y la metodología.

Esta instancia es uno de los elementos que denotan el cambio de mentalidad en relación a la discapacidad intelectual. En primer lugar, porque los/as aspirantes deben afrontar el mismo desafío que cualquier ciudadana/o que desea acceder a este tipo de empleo. En segundo lugar, porque permite la participación activa y productiva de estas personas en todos los sectores, lo que favorece su visibilización e integración en la sociedad. Finalmente, constituye en sí misma para la mujer y hombre con discapacidad intelectual una posibilidad de diseñar su propio itinerario formativo poniendo a prueba sus capacidades y habilidades.

Otra vez, las familias y los distintos profesionales a través de asociaciones/fundaciones e instituciones en general deben ser un apoyo constante en todo el proceso, desde el comienzo hasta el final cualquiera que sea el resultado final.

## **2.3. Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo**

Los Centros Ocupacionales tienen como finalidad preparar a la persona para insertarse en el mundo laboral. Constituyen para las personas que requieren apoyos limitados o intermitentes, una opción formativa, ocupacional y laboral. Es la antesala que permite adquirir habilidades y destrezas para diseñar un proyecto laboral personal, ya sea en los Centros Especiales de Empleo o en el Empleo ordinario. El Plan Integral de Atención a personas con Discapacidad los define como: "...centros de integración social para personas con discapacidad, cierto

---

<sup>8</sup> RESOLUCION de la Dirección General de la Función Pública de 14 de noviembre de 2011, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso como personal laboral fijo, con la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, sujeto al III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual:

<http://www.feaps.org/files/Discapacidad%20Intelectual%20Convocatoria%20BOE%2024-11-11.pdf>.

Consultado 06/02/2012

grado de autonomía y/o dificultades para integrarse en un centro especial de empleo o empleo ordinario (...) ofrecen programas de actividad ocupacional y ajuste personal y social, la adquisición de destrezas manipulativas, la habilitación laboral y la capacitación y preparación, en su caso, para la integración laboral (Gobierno de Navarra, 2010, pág. 56)

Los Centros Especiales de Empleo se encuentran dentro de lo que se denomina empleo protegido. En ellos las personas con discapacidad encuentran un sitio donde pueden ocupar distintos puestos relacionados con sus posibilidades y capacidades. La ley LISMI 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos los define en el artículo 42: "...Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal..."

Tanto los Centro Ocupacionales como los Centros Especiales de Empleo son los ámbitos en los que en la actualidad mayoritariamente acogen a las personas con discapacidad intelectual adulta.

En este sentido, los Centros Especiales de Empleo intentan ser un paso intermedio que permita la inclusión en el empleo ordinario. Para muchas personas se convierte en el lugar donde desarrollan toda su vida laboral por distintos motivos: "...Las causas son múltiples y van desde percepciones y miedos personales, a la preferencia por la comodidad, hasta motivos familiares o institucionales..." (UGT Navarra, 2011, pág. 76). Para otras, constituye la oportunidad de pasar al empleo normalizado ya sea a través de los enclaves laborales<sup>9</sup> o del empleo con apoyo. Representan un entrenamiento previo y en el puesto.

---

<sup>9</sup> Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad:  
<http://www.boe.es/boe/dias/2004/02/21/pdfs/A08386-08391.pdf>. Consultado 01/03/2012

En algunos casos las empresas solicitan perfiles de los Centros Especiales de Empleo para cubrir puestos específicos. En ese caso, se presentan el cv (curriculum vitae) de las/los aspirantes y se inicia un proceso de selección a través de una entrevista personal. En estos casos, se prepara a la persona para que enfrente esta situación con antelación. Además, se trabaja con la empresa solicitante a fin de favorecer el proceso a través de entrevistas personales con el/la tutor/a que realiza el seguimiento del postulante.

Con todo, es aún escaso el paso del Centro Especial de Empleo al empleo normalizado. Algunas de las causas podrían ser, en primer lugar la percepción negativa y estereotipada que de ellos tiene la sociedad. En segundo lugar, que la formación que se brinda en estos centros suele ser para ocupar puestos de baja cualificación. Finalmente, en muchos casos cuando la persona con discapacidad intelectual resulta eficiente en su trabajo el mismo centro intenta retenerlas/los y reubicarlas/os en otros puestos.

Con todo, todas estas herramientas intentan promover la inserción laboral en el ámbito normalizado de las personas con discapacidad. Desde la perspectiva de la formación para el empleo se intenta en todo momento facilitar y promover este proceso.

#### **2.4. Datos estadísticos**

Desde el punto de vista estadístico resulta interesante tomar algunos de los datos arrojados en la encuesta “El empleo y las personas con discapacidad. Serie 2008-2010” realizada por el INE (Instituto Nacional de Estadística). En primer lugar, porque brindará información sobre la situación actual en la que se encuentran las personas con discapacidad intelectual en relación al mercado laboral. En segundo lugar, confirmará algunas conclusiones obtenidas en el análisis cualitativo a través de las entrevistas personales y a especialistas.

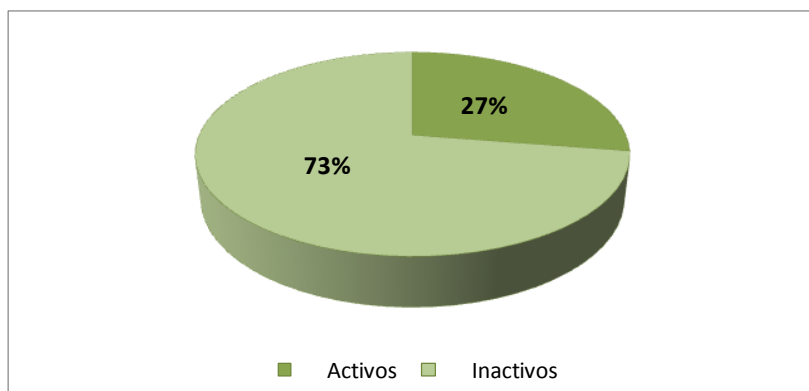
El objetivo que persiguió dicha encuesta fue “investigar la situación respecto del mercado laboral del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad”<sup>10</sup>. Las variables que se

---

<sup>10</sup> INE (Instituto Nacional de Estadística). [http://www.ine.es/inebmenu/mnu\\_salud.htm#16](http://www.ine.es/inebmenu/mnu_salud.htm#16). Consultado el 08/06/2012.

analizaron fueron: datos socio-demográficos, sobre actividad (activos, ocupados, parados, inactivos), sobre ocupación, hogares, tipos y grados de discapacidad<sup>11</sup> entre otros.

**Gráfico 2: Relación con la actividad y tipo de discapacidad**

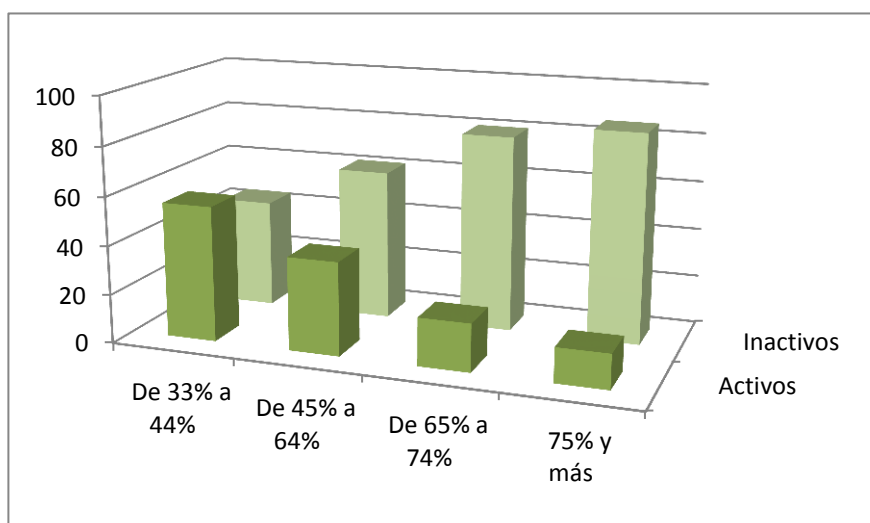


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012.

Las unidades se presentan en porcentajes.

Según la encuesta “El empleo y las personas con discapacidad. Serie 2008-2010” realizada por el INE (Instituto Nacional de Estadística), del total de personas con discapacidad un 73% se encuentran inactivos, mientras que solo un 27% se encuentran activos.

**Gráfico 3: Relación con la actividad y el grado de discapacidad**



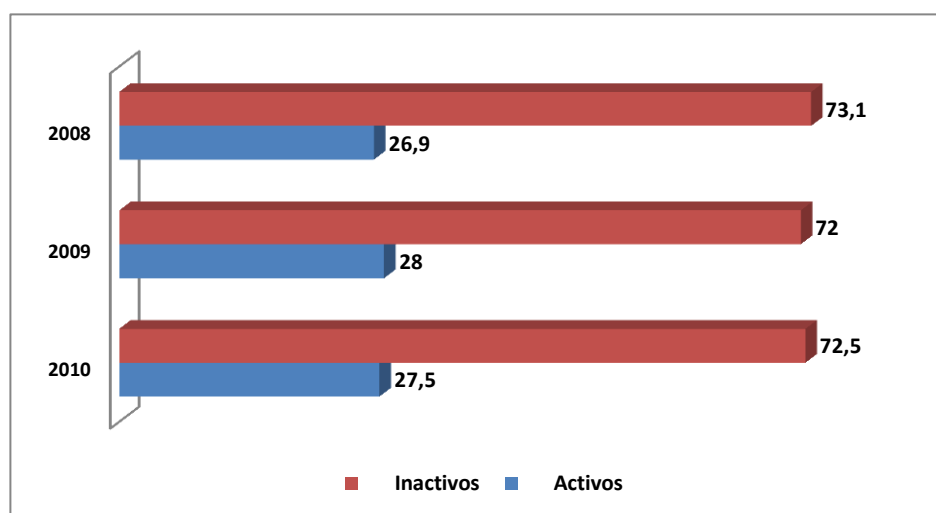
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012.

Las unidades se presentan en porcentajes.

<sup>11</sup> Ídem anterior.

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad y su relación con la actividad, el gráfico muestra como las personas que tienen una valoración el 33% al 44% de discapacidad son las que se encuentran mayoritariamente en activo (55,4%). En tanto, aquellas que están inactivas en ese rango constituyen el 44,6%. Esta tendencia se modifica considerablemente cuando la mujer y hombre con discapacidad poseen grados de discapacidad más altos. Así, aquellas/os que tienen un 45% a 64% de discapacidad tienen un porcentaje mayor de inactividad 61,8% en relación con las que están en actividad (38,2%). Esta situación se incrementa a medida que el grado de discapacidad es mayor. Esto denota que a mayor grado de discapacidad la inserción laboral es más dificultosa.

**Gráfico 4: Relación con la actividad y tipo de discapacidad: discapacidad intelectual**

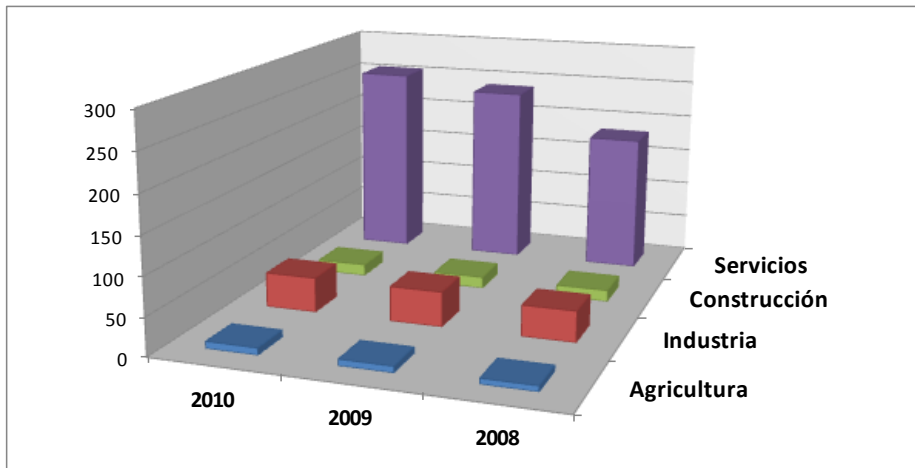


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012.

Las unidades se presentan en porcentajes.

Por otro lado, de la misma encuesta y tomando solo las personas con discapacidad intelectual se desprende que solo alrededor del 27% se encuentran ocupadas. Esta situación se repite con pequeñas variaciones durante los años 2008 al 2010.

**Gráfico 5: Ocupados por sector de actividad**



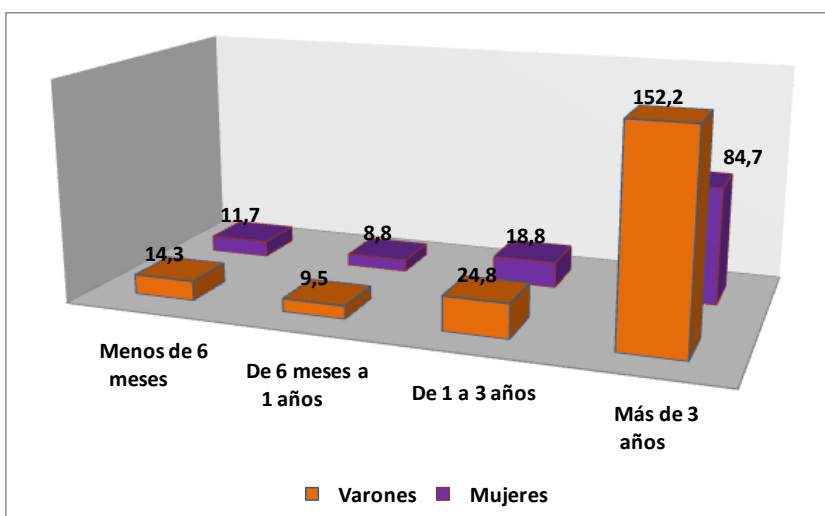
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012.

Las unidades se presentan en miles de personas y porcentajes.

El gráfico muestra como el sector en el que mayoritariamente se desempeñan las personas con discapacidad activas es el de servicios. En un porcentaje mucho menor le siguen aquellas/os que trabajan en la industria, mientras que en sectores como la agricultura y la construcción el número es muy bajo.

Por otro lado, se observa que en relación al sector servicios la tendencia es mayor al comparar la situación de los años 2008 – 2009 – 2010. En tanto que en los otros ámbitos (industria, agricultura y construcción) el escenario se repite en relación a las cantidades.

**Gráfico 6: Ocupados por duración del contrato o relación laboral (por sexo).**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012. Las unidades se presentan en %



Del grupo que se encuentran ocupadas/os, teniendo en cuenta el tipo de contrato se puede observar que la mayor concentración se encuentra en aquellas/os que poseen contratos de más de 3 años de duración, aunque existe una diferencia considerable entre hombres (152,2) en relación con las mujeres con un 84,7. Le siguen en cantidad los que tienen contratos de 1 a 3 años, manteniéndose la diferencia en hombres 24,8 y mujeres 18,8. Finalmente, los contratados con menos de 6 meses representan el 14,3 en contraposición con las mujeres 11,7.

Los datos estadísticos arriba descritos denotan que en la actualidad es aún muy compleja la inserción laboral de las personas con discapacidad en general y con discapacidad intelectual en particular. Los orígenes de esta problemática son múltiples: estereotipos, miedo a no encontrar el perfil necesitado, aceptación de las diferencias (tiempo/calidad) en cuanto a rendimiento y productividad, escasa cualificación y preparación para el empleo, desconocimiento, sentimientos de rechazo, percepción de “complicación” a la hora de pensar en adaptaciones, son algunas de las cuestiones que al día de hoy quedan por resolver. A pesar de ello, se ha iniciado un proceso de cambio que es lento pero constante en el que las familias, los profesionales y las propias personas con discapacidad<sup>12</sup> son motores y autores.

Con todo, resulta importante analizar la relación e influencia que tiene el empleo en el bienestar<sup>13</sup> en las distintas facetas de la vida de, en este caso, una mujer u hombre con discapacidad intelectual.

#### **2.4.1. Bienestar físico**

En su planteamiento sobre las dimensiones de calidad de vida Schalock y Verdugo manifiestan que el bienestar físico comprende: atención sanitaria, salud, ABVD (Actividades Básicas de la Vida Diaria) y la alimentación como así también los distintos tipos de apoyo que requieran en cada caso.

---

<sup>12</sup> Foro de Vida Independiente y Divertad:

[http://www.forovalidaindependiente.org/filosofia\\_de\\_vida\\_independiente](http://www.forovalidaindependiente.org/filosofia_de_vida_independiente). Consultado el 16/06/2011.

<sup>13</sup> A efectos de optimizar el análisis se tomará el modelo de calidad de vida propuesto por Schalock (SCHALOCK, 2003) y el utilizado en el estudio “Mujer con discapacidad en Navarra” (UGT Navarra, 2011)

El bienestar físico está relacionado con el empleo en primer lugar, porque la salud y la percepción que tenga de la misma la persona con discapacidad intelectual y su familia van a condicionar o favorecer el desarrollo de cualquier tipo de actividad.

En este sentido, pueden darse dos situaciones. O bien el estado de salud de la persona realmente es complejo y la limita para desempeñar ciertas actividades. O bien, se anteponen actitudes sobreprotectoras y paternalistas que no permiten que la persona pueda insertarse en el mundo laboral en igualdad de condiciones, alegando cierta fragilidad en torno a la salud.

Cabe aclarar que es posible encontrar a personas mayores de 50 años con discapacidad que requieren apoyos limitados o intermitentes y que no han sido valoradas oportunamente. Con lo cual la discapacidad no ha sido delatada y han construido proyectos vitales pensando que eran personas torpes o deficientes y culpables de ello, lo que ha limitado aún más sus posibilidades. En la actualidad, este problema se ha resuelto con los programas de atención temprana y el baremo que valora el grado de discapacidad.

En segundo lugar, los apoyos y adaptaciones que requieren en el puesto laboral pueden condicionar el ingreso al mismo de una persona con discapacidad intelectual.

En la mayoría de los casos no se requieren adaptaciones arquitectónicas sino más bien trabajar en la concienciación de las características propias del tipo de discapacidad y reconocer las posibilidades/limitaciones de desempeño.

Finalmente y en tercer lugar, una vida sana (el ejercicio y una buena alimentación) ampliarán el ingreso al ámbito laboral ya que se limita la visión de “posibles riesgos”, además que redundará en un mejor desempeño en el puesto.

#### **2.4.2. Bienestar material**

Existen diferentes puntos de análisis a la hora de abordar el empleo como promotor del bienestar material.

El empleo está relacionado con la remuneración percibida por la actividad realizada. En este sentido el salario tiene al menos dos componentes esenciales para las personas en general y en especial para mujeres y hombres con discapacidad intelectual. En primer lugar, se trata de un reconocimiento social por los servicios prestados y representa un signo de madurez. En segundo lugar, produce una gratificación personal porque implica sentimientos de valía personal y de “haber sido capaz de”.

Sin duda la posibilidad de recibir una retribución económica permite a las personas con discapacidad intelectual avanzar sobre la autonomía y gestión de un proyecto de vida propio. De esta manera, a través del acceso de bienes y servicios puede adaptar dicho proyecto a sus expectativas y necesidades.

Además, esto tiene un efecto viral en su entorno inmediato y mediato. Por un lado, los padres y madres al reconocer que su hijo/a es capaz de vivir una vida normalizada e integrada, autónoma y relativamente autosuficiente, pueden abandonar actitudes sobreprotectoras y comenzar a diseñar o rediseñar su propio proyecto vital. Por otro lado, comenzar a tener tranquilidad por el futuro cuando ya no estén para acompañarlos. Finalmente, reconocer e identificar nuevas facetas y posibilidades de desempeño de su hija o hijo.

Por otro lado, el empleo está relacionado con la capacidad de ahorro, la vivienda y el lugar de trabajo. Los dos primeros están vinculados al salario y este último con el lugar de trabajo.

En general, las personas con discapacidad intelectual tienen un difícil acceso en el trabajo ordinario y público, lo cual las condiciona a los Centros Especiales de Empleo y Centros ocupacionales. Estos centros tienen la dificultad de tener salarios bajos lo que no les permite tener capacidad de ahorro y mucho menos a la vivienda.

En el caso de la vivienda, a pesar de existir reservas para personas con discapacidad, las entidades crediticias no suelen otorgar préstamos hipotecarios por no considerarlas solventes, especialmente por tomar como base su nómina.

“... si me iría sola no, porque no es suficiente para lo que hay que pagar en piso y eso no llega con lo que nos pagan allí, entonces si tú te quieres

independizar no puedes porque no te da para poder pagar por lo poco que nos pagan allí. No es una opción que tengamos por ahora...”(EP Discapacidad intelectual)<sup>14</sup>

### **2.4.3. Autodeterminación**

El empleo en las mujeres y hombres con discapacidad intelectual representa la posibilidad de disfrutar de los beneficios de una vida normalizada. El poder autofinanciarse permite el acceso a servicios, al ocio, al deporte, a la vivienda y a pensar en la autopromoción a través de una formación acorde a sus expectativas y deseos.

El empleo constituye un puente hacia la autodeterminación, esto es, ser capaz de decidir sobre su propia vida desde un plano más realista. No solo desde una perspectiva económica sino también del autoconocimiento (capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes) que proporciona cumplir un rol social en el ámbito productivo.

Por otro lado, su autodeterminación favorece que los miembros de su familia (familiar, cuidador) puedan desarrollar su propio proyecto vital, muchas veces truncado o postergado por razones de cuidado y apoyo a la persona con discapacidad.

### **2.4.4. Inclusión social**

La inclusión social es un proceso complejo y profundo que surge de la necesidad de ser parte importante de una sociedad, no solo por la condición de ser humano sino porque la sociedad toda se beneficia de nuestras capacidades, habilidades y actitudes. De esta manera, la persona es sujeto de derechos y obligaciones con lo cual participa en igualdad de condiciones con otros/as en cada una de las instancias de la vida social. Como resume Lorenzo García “(...)

---

<sup>14</sup> Con el objeto de preservar la intimidad de los/as entrevistados/as se utilizarán las siguientes siglas EP (Entrevista Personal persona con discapacidad intelectual).

disponer de un empleo supone desempeñar un rol socialmente valorado, ser conocido como un sujeto de derechos y obligaciones (...), mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social...” (Lorenzo García, 2003, pág. 1.143).

La inclusión social también implica la participación en órganos de representación y resolutivos. Así, por un lado, las decisiones no las “toman los otros/as” sino que la persona con discapacidad intelectual y sus familias con su protagonismo son partes activas de estos procesos. Por otro lado, contribuyen a la visibilización y el cambio de mentalidad en torno a la discapacidad intelectual.

#### **2.4.5. Relaciones interpersonales**

El empleo favorece el desarrollo de relaciones interpersonales lo cual aumenta las redes sociales de las personas con discapacidad intelectual.

Ya sea en los Centros Especiales de Empleo o en el empleo ordinario y público, estas personas pueden interactuar y compartir con otros/as con o sin discapacidad. Esto permite desarrollar verdaderos procesos de comunicación, donde cada uno/a puede compartir lo que es (aptitudes, actitudes) y lo que puede hacer (habilidades, destrezas, capacidades).

El establecimiento de redes sociales formales e informales más amplias favorece, en primer lugar, el autoconocimiento a través del intercambio con otros miembros de la sociedad. En segundo lugar, ayuda a superar estereotipos y prejuicios que surgen del desconocimiento del otro/a. Finalmente, a efectos de promoción laboral las redes formales permiten establecer nuevos contactos y posibilidades laborales futuras.

#### **2.4.6. Bienestar emocional**

El empleo es una de los factores que promueve el bienestar emocional en las personas en general, y con discapacidad en particular: “...está relacionado con el grado de satisfacción de la persona con su vida, de su autoestima, de su

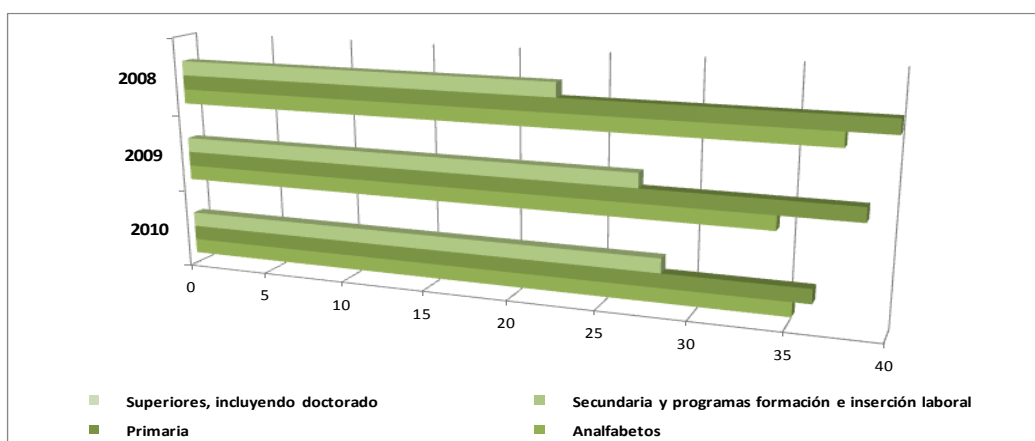
autoconocimiento, de la capacidad de manejar frustraciones y situaciones estresantes, de los apoyos emocionales que tenga de su entorno directo...” (UGT Navarra, 2011, pág. 89)

De esta manera, el sentimiento de que a pesar de requerir algunos apoyos es una persona que puede diseñar su propio proyecto vital de acuerdo con sus intereses, necesidades y motivaciones. Que además puede aportar a la sociedad sus capacidades y habilidades como otro miembro cualquiera de la sociedad, genera sentimientos positivos, favorece la autoestima y se transforma en una herramienta de desarrollo personal.

#### **2.4.7. Desarrollo personal**

Existe un punto de encuentro entre el empleo y el desarrollo personal. Este punto lo constituye la formación y preparación que tanto hombres como mujeres con discapacidad intelectual adquieren antes y en el mismo puesto de trabajo. En relación a esto, la encuesta “El empleo de personas con discapacidad. Serie 2008-2010” realizada por el INE (Instituto Nacional de Estadística) arroja los siguientes resultados a la hora de relacionar empleo y formación:

**Gráfico 7: Nivel de estudio por tipo de discapacidad: discapacidad intelectual.**

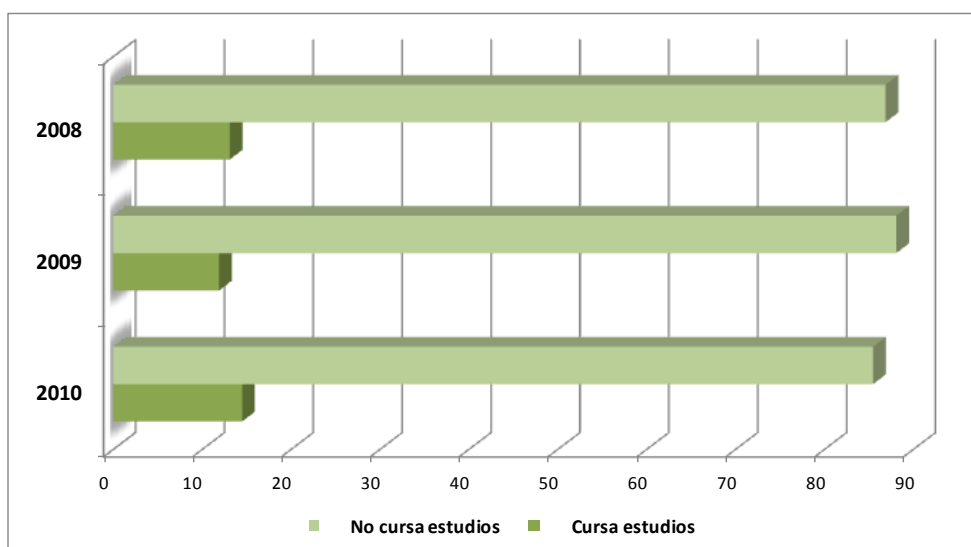


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012.

Las unidades se presentan en miles de personas y porcentajes.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual a nivel nacional el analfabetismo poco a poco va remitiendo, en el 2008 se registró un 37,4% de personas analfabetas y en el 2010 el porcentaje fue levemente inferior 35,3%. Por otro lado, en el año 2008 el 40% de estas personas cursaban la primaria, entre el 2009 y 2010 las cantidades se movieron entre el 38,7% y el 36,3% respectivamente. Finalmente, se observa una mayor participación en la escuela secundaria y programas de formación e inserción laboral: en el año 2008 el 22,6% realizaban esta formación, en tanto en el 2009 aumenta al 27,1% y en el 2010 un 28,4%. Estas últimas cifras denotan una creciente apuesta por este tipo de formación en este colectivo. En cuanto a los estudios superiores no se registran datos.

**Gráfico 8: Estudios en curso por tipo de discapacidad: discapacidad intelectual.**

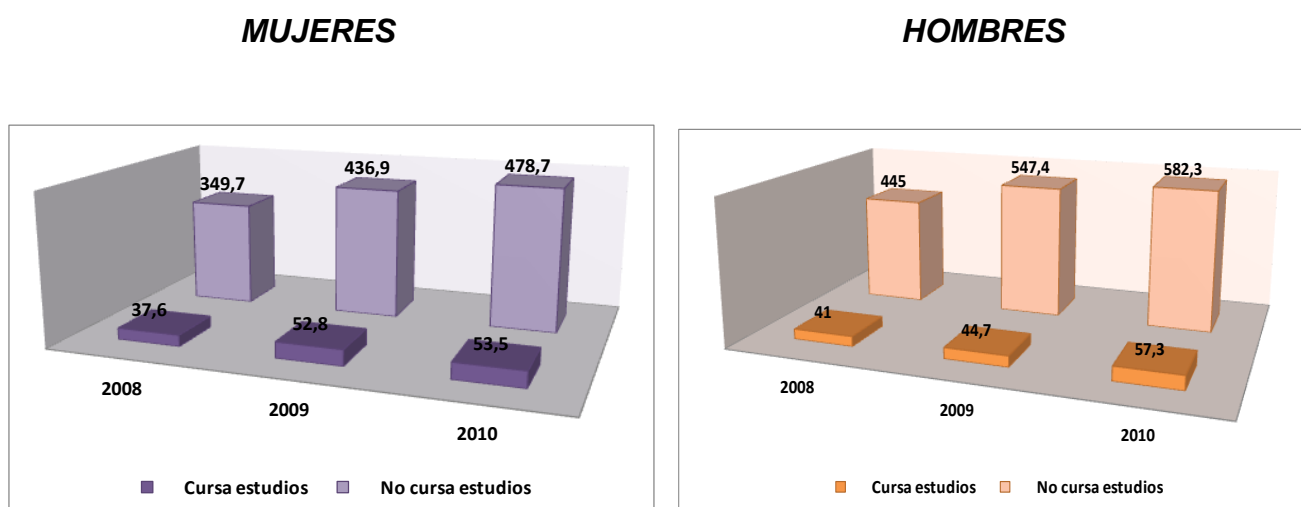


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012.

Las unidades se presentan en miles de personas y porcentajes.

A pesar de los datos anteriores, alrededor del 86% entre el 2008-2010 no se encuentran cursando ningún estudio frente a un escaso 14,5% (cifra más alta registrada en el 2010) que realiza algún tipo de formación. El gráfico permite observar que existe un salto cuantitativo importante entre aquellas y aquellos que estudian y las/os que no.

**Gráfico 8: Estudios en curso por sexo: discapacidad en general**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2012.

Las unidades se presentan en miles de personas y porcentajes.

Desde una perspectiva de género, resulta importante conocer y analizar cuál es la situación en la que se encuentran hombres y mujeres en relación a la formación. Especialmente, porque el nivel educativo es uno de los hándicap que la mujer con discapacidad debe enfrentar a la hora de insertarse laboralmente.

Si se toman el rango de años comprendidos entre 2008 al 2010 se puede observar que existen diferencias poco considerables entre hombres y mujeres con discapacidad que se encuentran cursando estudios. Igualmente, los hombres presentan un porcentaje levemente mayor que las mujeres. Con todo es significativo en ambos casos y en los años señalados la gran concentración de personas con discapacidad en general que no cursan estudios.

El análisis del desarrollo personal desde la perspectiva de la formación implica tener en cuenta al menos cuatro pilares importantes, partiendo desde lo general a lo particular:



## **2.5. La políticas internacionales y nacionales:**

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU<sup>15</sup> expresa en el artículo 24 sobre Educación: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida”. Además agrega entre sus objetivos: “(...) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana (...)”. Finalmente exhorta: “ (...) Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad.(...) Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás (...)”.

De esta manera la Convención intenta orientar las acciones destinadas a la formación de las personas con discapacidad movilizando a los Estados Partes a diseñar políticas concretas en torno a este tema.

En conformidad con ello, la Unión Europea elabora y desarrolla la “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020”<sup>16</sup>, en la que se compromete dentro del ámbito de aplicación de la educación a “(...) Promover una educación y un aprendizaje permanente inclusivos para todos los alumnos con discapacidad(...)”.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación expone dentro de sus Principios en el Artículo 71: “(...) Las Administraciones educativas dispondrán los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, (...)”. Más adelante en el Artículo 75 sobre la Integración social y laboral detalla “(...) Con la finalidad

---

<sup>15</sup> ONU (Organización de las Naciones Unidas) <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Consultado el 01/02/2012

<sup>16</sup> Comisión Europea: [http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN15833/Estrategia%20Europea%20Discapacidad%202010-2020%20\(es\)2.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN15833/Estrategia%20Europea%20Discapacidad%202010-2020%20(es)2.pdf). Consultado el 12/02/2012

de facilitar la integración social y laboral del alumnado con necesidades educativas especiales que no pueda conseguir los objetivos de la educación obligatoria, las Administraciones públicas fomentarán ofertas formativas adaptadas a sus necesidades específicas”. (Ley Orgánica 2/2006 , de 3 de mayo, de educación)

Finalmente, en la Comunidad Foral de Navarra la Orden Foral 93/2008, de 13 de junio, del Consejo de Educación en el que regula la atención a la diversidad entre los principios que enumera en su artículo 3 expone: “(...) El sistema educativo debe dar respuesta a la diversidad del alumnado desde los principios de normalización, compensación, igualdad, equidad, integración e inclusión. (...)”(Orden Foral 93/2008, de 13 de junio, del Consejo de Educación)

Cabe aclarar que la normativa en relación a este tema es más extensa, a pesar de ello se ha realizado la presente selección con el objeto de mostrar la existencia de normativa regulatoria expresa.

## **2.6. Instituciones/Fundaciones/Asociaciones**

El Real Decreto 364/2005 que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, enumera una serie de medidas para cumplir la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, entre ellas exhorta: “...Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo...” (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad)

Lo expuesto anteriormente muestra de alguna manera la importancia que tienen las instituciones, fundaciones y asociaciones en el desarrollo personal de las personas con discapacidad.

En primer lugar, porque en ellas las familias encuentran un sitio donde informarse, aprender y compartir lo concerniente a la discapacidad de su hijo e hija y todo lo que gira a su alrededor.

En segundo lugar, constituyen el espacio idóneo donde pueden desarrollarse inquietudes y buscar alternativas de solución con el objeto de bregar por una inclusión social real de las personas con discapacidad, especialmente, porque obtienen información de primera mano y por lo tanto la motivación e interés es mayor.

Finalmente, porque ofician de “puente” entre las demandas del medio laboral y las posibilidades y capacidades de las mujeres y hombres con discapacidad intelectual (en este caso). Entre los programas destinados a la inserción laboral en Navarra se pueden mencionar: Proyecto Itaca I y II<sup>17</sup>, Red de Servicios de Integración Laboral<sup>18</sup>

Por otro lado, desde el sistema formal el Programa Cualificación Profesional Inicial Especial (PCPIE) va dirigido a jóvenes de 16 a 21 años que no se han graduado de la secundaria. Su objetivo es proporcionarles una formación profesional y básica que permita el desarrollo personal y la autonomía facilitándoles la integración en la vida activa adulta (laboral y social)<sup>19</sup>

De esta manera, estos organismos desarrollan y gestionan líneas de formación para el empleo adaptadas a las necesidades, expectativas y posibilidades reales de estas personas. Para ello, cuentan con profesionales cualificados para esta tarea, especialmente porque en general esta formación va a requerir una serie de apoyos que favorezcan y estimulen el proceso, tanto individual como colectivo de enseñanza – aprendizaje.

---

<sup>17</sup> Asociación Navarra de Síndrome de Down: <http://www.sindromedownnavarra.org/paginas/itaca.html>. Consultado 01/03/2012.

<sup>18</sup> COCEMFE: <http://www.cocemfe.es/empleo+formacion/servicios.php>. Consultado 01/03/2012

<sup>19</sup> CREENA: <http://centros.educacion.navarra.es/creena/inserlaboral/pcpies/iniciopcpies.html#2>. Consultado el 01/03/2012

## **2.7. Familias de la persona con discapacidad intelectual**

La familia ha constituido uno de los pilares fundamentales a la hora de plantear cambios en relación al empleo y, en consecuencia, preparación y formación de las personas con discapacidad intelectual.

Tradicionalmente las familias con hijos e hijas con discapacidad intelectual tenían una visión “infantilizada” de los/as mismos/as. De esta manera, solían tomar actitudes de sobreprotección, originadas en el desconocimiento que existía de la propia discapacidad lo que se traducía en miedos e incertidumbres a la hora de enfrentar el mundo exterior.

Así, no era extraño conocer a familias que mantenían a sus hijas e hijos en casa, muchas veces sin escolarizar y escasamente integradas/os en la vida social. Cabe aclarar que en algunas zonas rurales aún hoy se pueden observar estas actitudes en personas mayores.

Actualmente, las madres y padres con niños/as con discapacidad intelectual están dando un giro a esta situación. Al respecto el padre de una niña con discapacidad intelectual expresaba:

“...mientras como padres seamos responsables de su educación y su preparación ante la vida en general, tenemos que creer nosotros en que mi hija debe tener un proyecto vital, si nosotros no creemos ella nunca lo tendrá, y ahí tanto mi mujer como yo, en el entorno familiar que tenemos es que ahí sí que es un niño igual que sus hermanos, que queremos que ella tenga la capacidad de decidir el día de mañana qué quiere hacer, eso yo creo que es lo más importante. A partir de ahí, pues hará falta apoyo educativo, apoyo en acceso laboral, hará falta en su autonomía de vida pisos tutelados, hará falta en apoyos, en sus capacidades, en sus destrezas, pero insisto, pero ahí también será igual, igual que sus hermanos...” (EPF Discapacidad Intelectual – setiembre 2011)<sup>20</sup>

De esta manera, las familias comienzan a andar el camino de la normalización, esto es, la inclusión de sus hijos e hijas en la sociedad como partes activas y

---

<sup>20</sup> Con el objeto de preservar la intimidad de los/as entrevistados/as se utilizarán las siguientes siglas EPF: Entrevista Personal Familiar (padre) niña 4 años con Discapacidad intelectual

productivas de la misma. Reconocen en la discapacidad intelectual nuevas posibilidades de desarrollo e integración.

En este sentido, el apoyo de las familias y el consecuente cambio de visión es la “palanca” principal de apoyo ya que el camino elegido no es fácil porque requiere de esfuerzo, constancia y enfrentar múltiples obstáculos, pero redonda en beneficios para sus hijos e hijas y para la sociedad toda.

## **2.8. La propia persona con discapacidad intelectual**

Como consecuencia de lo anterior, las personas con discapacidad intelectual en la actualidad crecen en un contexto inmediato (familias e instituciones) que refuerza y promueve su desarrollo personal.

En este sentido, resulta importante tener en cuenta que la mujer y hombre con discapacidad en general, y en este caso intelectual, a la hora de enfrentar la formación en cualquiera de sus formas tiene que realizar un doble esfuerzo. En general sus vidas transcurren entre especialistas, clases de refuerzo y actividades extraescolares, lo cual requiere de una gran dosis de energía y voluntad de la familia y de las propias personas, ya que esta situación prolongada suele acarrear cansancios y desgastes comunes en cualquier persona.

“...O sea, el esfuerzo que hago, de estar ahí, de estar en el piso, de la formación, porque estoy aprendiendo, ...Porque mi objetivo es ese, seguir aprendiendo...” (EP Síndrome de Down – Octubre 2011 <sup>21</sup>)

De esta manera, los itinerarios de formación no suelen ser lineales y dependen fundamentalmente del tipo de apoyo que requieran (intermitente, limitado, generalizado, extenso) para desarrollar su vida diaria. A mayor necesidad de apoyos las posibilidades reales de elección se van limitando.

En este caso teniendo en cuenta el colectivo al que va dirigido este proyecto, personas con discapacidad intelectual mayores de 16 años con necesidad de

---

<sup>21</sup> Con el objeto de preservar la intimidad de los/as entrevistados/as se utilizarán las siguientes siglas EP (Entrevista Personal persona con discapacidad intelectual).

apoyo intermitente o limitado, los itinerarios de formación se van adaptando a las necesidades, intereses y posibilidades:

“...Tengo el título de secundaria obligatoria, la ESO y luego estuve haciendo el... estuve en Pamplona haciendo lo de auxiliar de enfermería, pero claro, mis limitaciones no me daba para poder... hay que estudiar mucho, y entonces lo mío no me da como para poder, entonces lo tuve que dejar, pero me animé... luego estuve en una escuela taller de Burlada, ..., en jardinería...porque al principio es un poco duro porque claro, no es lo mismo trabajar con una persona solo con discapacidad o que conozcas a poca gente a conocer, claro, allá son todo el mundo que somos 100 personas con discapacidad, y quieras que no, al principio, las primeras semanitas me costó un poco, ... no me gustó mucho pero era igual estar con gente como tú, pero claro, aquí al principio como que no te haces a la idea de que tienes algo, pero luego ya ves que tienes algo. No te haces... sabes que la tienes porque lo tengo desde pequeña, porque me detectaron a los dos años, pero no te haces a la idea de que te hace falta para poder trabajar allí...” (EP Discapacidad Intelectual – octubre 2011)<sup>22</sup>

Con todo, existe una búsqueda y concienciación por parte de la persona con discapacidad intelectual con apoyos limitados e intermitentes de desarrollar sus capacidades, habilidades y aptitudes a través de la formación; ya que reconocen en ella la posibilidad de acceder a nuevos nichos de empleo que les permitirían llevar una vida cotidiana inclusiva, normalizada y alcanzar así condiciones de calidad de vida favorables.

### **2.8.1. Elaboración de itinerarios de formación: Modalidades de formación**

La elaboración de itinerarios de formación es una herramienta fundamental a la hora de pensar en el desarrollo personal como una de las dimensiones que permiten alcanzar condiciones de calidad de vida.

---

<sup>22</sup> *Ibidem*

Los itinerarios de formación se diseñan en función de los intereses, expectativas, habilidades, capacidades de la persona junto con las posibilidades reales que brinda el entorno mediato e inmediato.

Dentro de esas posibilidades se encuentran las ofertas de formación para el empleo. Como se expresó anteriormente, en general las personas con discapacidad intelectual que han finalizado su etapa escolar tienen las siguientes opciones:

- a) En el ámbito formal en Navarra cuentan con el Programa de Cualificación Especial (PCPIE) y los Programas de formación para la transición a la vida adulta (PTVA) a cargo del CREENA (Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra). Aquellas/os que culminan esta etapa en general pasan a los Centros Especiales de Empleo, para luego si se dan las condiciones necesarias insertarse en las empresas ordinarias.
- b) En el ámbito informal donde se encuentra la oferta de formación que poseen las distintas asociaciones, instituciones, organizaciones vinculadas a proyectos de inserción laboral.

En cuanto a la modalidad de formación para el empleo, en general todas las propuestas destinadas a las personas con discapacidad intelectual esta circunscriptas a la formación presencial. Aunque cabe mencionar que existen software educativos destinados al desarrollo y estimulación de funciones sensorio-cognitivas pero no constituyen en sí mismas una propuesta de formación no presencial (e-learning) o semipresencial (blended learning).

#### ***2.8.1.1. La modalidad semipresencial (blended learning) y no presencial (e-learning): nuevos horizontes en la formación.***

Los avances en las nuevas tecnologías (teléfono móvil, ordenador e internet) y la irrupción de la WEB 2.0, amplían notablemente las posibilidades de diseñar y elaborar itinerarios de formación para las personas con discapacidad intelectual.

En este sentido, resulta interesante conocer cuál es la relación actual entre nuevas tecnologías y las personas con discapacidad intelectual.

En principio tal como expresan Gutierrez y Martorell en su trabajo “las pautas de comportamiento de las personas con discapacidad intelectual en relación a las nuevas tecnologías de comunicación e información, en términos generales, se aproximan a la población en general” y agregan “...un nivel de inteligencia límite o una discapacidad ligera o moderada no tienen por qué suponer una limitación a la posibilidad de que el individuo disfrute de las ventajas de acceso a la red” (Gutierrez, 2011).

Esto supone un punto de partida totalmente distinto al que se ha tenido tradicionalmente. Si la discapacidad intelectual con necesidad de apoyos limitados e intermitentes no constituye una limitación en sí misma para abordar la formación en otras modalidades se abre el juego a múltiples posibilidades de elaborar itinerarios educativos novedosos y más adaptados al proyecto vital de cada una/o de estas/os mujeres y hombres.

Cabe entonces dirigir la mirada hacia la/el usuaria/o y preguntarse ¿cuál es el uso que de las nuevas tecnologías realizan estas personas?, ¿cuál es su actitud ante ellas?, ¿cómo influyen el contexto mediato e inmediato en la construcción de esta relación?, ¿qué elementos determinan el tipo de uso que se realizan de estas tecnologías?

Para abordar estas y otras cuestiones se tomarán los datos proporcionados por María Puy Arrastia Lana en su libro “Tecnologías de la información y las comunicaciones para personas con discapacidad intelectual”. (Arrastia Lana, 2008).

En cuanto a la actitud que las personas con discapacidad intelectual tienen frente al uso de internet, la autora menciona los resultados de un estudio realizado por la fundación AUNA. En ellos se desprende que un porcentaje muy elevado (93% de los/as encuestados/as) tienen una actitud positiva o muy positiva.

Sin duda existen factores que favorecen o limitan el acceso a las nuevas tecnologías. Por un lado, entre los relacionados con la discapacidad se



mencionan el grado de discapacidad, el grado de dependencia y la accesibilidad. Sin embargo, de los tres según los/as encuestados/as la accesibilidad es aquel que más limitaciones en el acceso presenta.

Por otro lado, entre aquellos vinculados con condiciones externas (socioculturales) se encuentran la familia, el nivel socioeconómico, el nivel formativo y la edad. Entre ellos, la familia y el nivel formativo presentan levemente una mayor preponderancia.

En este sentido, tal como se viene planteando, la familia de la persona y sus entornos mediatos son aquellos que promueven o paralizan nuevas formas de vida con discapacidad. Esto está relacionado íntimamente con la visión que ellos/as posean de la discapacidad intelectual, en este sentido es igualmente perjudicial una actitud sobrevaloradora de las capacidades como aquella que subestima potencialidades: "...una proporción considerable de padres con hijos con DI tienden a manifestar ciertos prejuicios sobre el uso que estos puedan hacer de internet (...) para (...) padres y tutores los problemas que una persona con DI puede encontrar en navegar por internet superan las posibles ventajas, por lo que creen conveniente restringir o impedir completamente su acceso. De ahí se desprende que la primera barrera que puede imposibilitar que una persona con DI se beneficie del potencial educativo, lúdico y comunicativo de internet podría situarse en su entorno más cercano" (Gutierrez, 2011)

Lo expuesto puede constituirse en una de las barreras que propician el aumento de la brecha digital pero también la autora menciona otras tales como: ausencia de ayudas técnicas y económicas, escasez de formación e información, falta de sensibilidad el entorno social, problemas de accesibilidad entre otros (Arrastia Lana, 2008). Resulta evidente que los problemas técnicos y especialmente económicos, son verdaderos hándicaps y uno de los resultados de no alcanzar niveles aceptables en el bienestar material dentro de las dimensiones de la calidad de vida. Pero también es interesante ver como las/os encuestadas/os mencionan la falta de sensibilidad como una barrera importante. Esta última es un elemento que denota la invisibilización y desconocimiento de la sociedad en general en torno a la discapacidad intelectual.

En cuanto al uso del ordenador que realizan mujeres y hombres con discapacidad intelectual (como tecnología de más impacto en este colectivo), solo un 45% del total de los/as encuestados/as lo utilizan frecuentemente. El uso mayor está relacionado con ocio, seguido por la comunicación y muy escasamente con fines laborales. En este sentido, entre las causas que dificultan el acercamiento entre este tipo de usuario/a y el ordenador están fuertemente relacionadas con las condiciones económicas (alrededor del 98% consideran que no existen ayudas técnicas ni económicas) y la formación.

La situación se repite en torno a internet, el uso está relacionado mayoritariamente con el ocio y aún así es poco frecuente. La mayor barrera en relación a internet es la falta de formación que se tiene en este colectivo en torno a su utilización y posibilidades.

Finalmente, el 90% de las personas encuestadas consideran que las TIC constituyen una herramienta potente que permite la inclusión laboral y el aprendizaje. (Arrastia Lana, 2008)

Con todo y siguiendo en la línea del presente proyecto, existe una fuerte conexión entre la integración laboral y el proceso de enseñanza – aprendizaje, ambos elementos combinados y articulados pueden abrir puertas a nuevas posibilidades y nichos de empleo. Si a ello se suma el uso de las TIC y su consecuente alfabetización digital, desde un plano realista, se puede lograr una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad intelectual, promoviendo su autodeterminación y la planificación de una vida independiente.

Desde esta perspectiva, desarrollar y diseñar formación para personas con discapacidad intelectual con apoyos limitados e intermitentes con modalidad semi-presencial (blended learning) o no presencial (e-learning) ya no parece una apuesta utópica.

Dentro de los aspectos positivos que presentan estas modalidades de abordar el proceso de enseñanza y aprendizaje se encuentran:

- En cuanto al recurso propiamente dicho: permite desarrollar y estimular las áreas visuales, auditivas, táctiles y la lecto-escritura. Como así también favorece a la concentración y atención por períodos más largos.

- En relación a la metodología: fomenta la autonomía y la responsabilidad, el aprendizaje compartido y el intercambio, la participación e inclusión en distintos ámbitos.
- Además el tiempo y el espacio: la asincronía y sincronía permiten el seguimiento de actividades, tareas y encuentros independientemente del lugar donde estén, simultáneamente o en diferentes momentos (Osuna Acedo, 2007). Este aspecto es muy importante porque constituye una oportunidad, en primer lugar para aquellos/as que viven en la zona rural. En segundo lugar, para los familiares cuidadores ya que evita traslados continuos lo que reporta una ventaja tanto en lo económico como en el proyecto vital familiar y personal.
- Por otro lado, entre profesor/a-tutor/a y alumno/a se establece una relación más cercana asentada en la posibilidad de comunicación permanente que genera la construcción del proceso de enseñanza-aprendizaje basado en la colaboración.
- Finalmente, promueve el “aprendizaje para toda la vida” y en todo caso favorece la elaboración de itinerarios de formación con carácter ascendentes e íntimamente ligados con los intereses, metas y objetivos de los proyectos vitales de las personas de este colectivo.

A pesar de existir muchas ventajas, es importante identificar las desventajas que en la modalidad semipresencial y no presencial pueden aparecer a la hora de diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje con personas con discapacidad intelectual (Arrastia Lana, 2008):

- Resistencia al cambio: no solo desde la misma persona con discapacidad intelectual, sino de las familias y profesores que vean con desconfianza y miedo el uso de las TIC. En general, esto suele ir relacionado con el profundo desconocimiento de las posibilidades y ventajas que reportan para este colectivo.
- Rigidez de estructuras: el uso de las TIC, en general, implica una confrontación permanente entre esquemas rígidos e inmutables y la capacidad de cambio y reingeniería permanente tanto a nivel personal como institucional. Sin duda, el uso efectivo y eficiente de las nuevas

tecnologías requiere un replanteo de estructuras tradicionales y de la cultura/clima institucional.

- Preponderancia de procesos de enseñanza-aprendizaje individualizado: en las instituciones, asociaciones y organizaciones prevalece el trabajo individual y personalizado. En muchos casos, esto es consecuencia de la subestimación de la construcción grupal del aprendizaje.
- Escaso y deficiente asesoramiento e información sobre las TIC y las Necesidades Especiales de Aprendizaje.

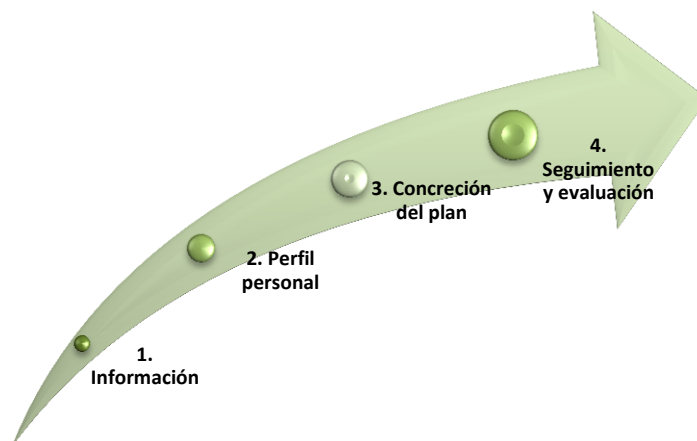
En todo caso, la utilización de las nuevas tecnologías para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje para personas con discapacidad intelectual es una opción válida, relacionada directamente con la inclusión y con creación de condiciones favorables de calidad de vida.

De esta manera, las mujeres y hombres de este colectivo pueden desarrollar habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes y destrezas que le permiten diseñar y gestionar un proyecto vital propio, donde la formación profesional y el empleo son herramientas que ayudarán a esta construcción.

Así, dentro de ese proyecto de vida la elaboración de los itinerarios formativos personales se relaciona directamente con la capacidad de autodeterminación y el desarrollo personal.

Una herramienta eficaz para apoyar el diseño de estos itinerarios puede ser la Planificación Centrada en la Persona donde se coordinan los deseos y metas de la persona con discapacidad intelectual y los distintos apoyos (en este caso intermitentes y limitados), para la consecución de este fin. (ANFAS Navarra, 2012)

De esta manera, la persona que utiliza esta metodología realiza una planificación atravesando fases con distintos niveles de concreción:



1. **Me informo:** información, ejemplos y explicaciones sobre lo que es hacer un plan.
2. **Me conozco:** conocerse a sí mismo/a (habilidades, capacidades, destrezas, aptitudes). Se identifican, priorizan y concretan "... metas, necesidades, objetivos y expectativas..." (ANFAS Navarra, 2012)
3. **Planifico/actúo:** definición de objetivos, actividades, estrategias, recursos.
4. **Evalúo resultados:** valoración de lo realizado, seguimiento, redefinición y toma de decisiones en función de la adaptación del plan a metas y objetivos.

La PCP (Planificación Centrada en la Persona) requiere que tanto el contexto mediato (familias, amigos, profesionales) e inmediato (asociaciones, instituciones y organizaciones) se comprometan en poner al alcance de la persona con discapacidad intelectual los apoyos necesarios para la consecución del plan. Uno de los apoyos que van a favorecer y promover su desarrollo son la accesibilidad universal y el diseño para todos/as.

### 3. **Accesibilidad universal**

"...La Accesibilidad Universal beneficia a todo el mundo y es inapreciable..." (EPE – agosto 2011)<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Con el objeto de preservar la intimidad de los/as entrevistados/as se utilizarán las siguientes siglas EPE (Entrevista Personal Especialista)

Otro de los avances que en materia de discapacidad se está logrando, en primer lugar, a raíz del cambio de actitud y la lucha en algunos ámbitos (personal, familiar, asociaciones/instituciones/organizaciones, etc.) y en segundo lugar gracias a la técnica y la tecnología es la accesibilidad.

El concepto de accesibilidad ha ido evolucionando y adaptándose a las necesidades de la población en general. Por un lado, la accesibilidad se entiende como "...la condición que debe cumplir el entorno social a fin de que todas las personas, en condiciones de igualdad puedan ejercer sus derechos y vivir de manera independiente. Supone, en sentido positivo, la obligación por parte del Estado de construir obras de infraestructura adaptadas a las necesidades de acceso de las personas con discapacidad, o en sentido negativo, la eliminación de obstáculos y barreras que impiden el acceso a los edificios, el transporte, las comunicaciones servicios de información, etc." (Roig & Aviles, 2010)<sup>24</sup>

Desde esta perspectiva, las condiciones de accesibilidad garantizan las posibilidades reales que tienen las personas con discapacidad de acceder en forma autónoma e independiente a los servicios (urbanos, transportes, ocio, comunicaciones, formación, etc) que el resto de la población disfruta o utiliza. Es decir, la accesibilidad como herramienta que promueve y favorece la igualdad entre las/los ciudadanos.

"...La accesibilidad son cuatro patas: la pata de la deambulaci3n, la pata de la comunicaci3n, la pata de la localizaci3n y la pata de la aprensi3n, DALCO, el acr3nimo este deambulaci3n, aprensi3n, comunicaci3n... localizaci3n y comunicaci3n..."(EPE) (UGT Navarra, 2011, p3g. 23)

Por otro lado, y desde una visi3n m3s transversal, la accesibilidad es considerada como un elemento fundamental que crea las condiciones necesarias que favorece a todas las personas independientemente que tenga o no discapacidad a trav3s del dise1o para todos. Al respecto la Ley Foral 5/2010, de 6 de abril, de accesibilidad universal y dise1o para todas las personas expresa en el art3culo 2 en los principios que la sustentan:

---

<sup>24</sup> ROIG, R.; AVILES, M. El impacto de la convenci3n internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre. CERMI. Colecci3n Convenci3n ONU. Ediciones Cinca N3. 2010, pag.15.

- “Accesibilidad universal. Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Este principio conlleva la estrategia de diseño para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
- Diseño para todos. Supone proyectar e introducir en el mercado productos, servicios y entornos que sean accesibles y utilizables por el mayor número de usuarios. Las reglas recomendables para que un producto, servicio o entorno se diseñe para la generalidad son: que cuente con un uso equiparable, flexible, simple e intuitivo, información perceptible, con tolerancia al error, exigencia de poco esfuerzo físico y tamaño y espacio para el acceso y uso.
- Inclusión Social. Es el proceso a través del cual los individuos participan plenamente de la sociedad en la que viven y en la vida económica, política y cultural. El concepto de participación se entiende como un proceso a través del cual se tiene control sobre las iniciativas, decisiones y recursos que afectan a la vida social, política y económica.” (Ley Foral 5/2010, de 6 de abril, de accesibilidad universal y diseño para todas las personas)

De esta manera, se da un salto cualitativo en torno a la accesibilidad ya que no solo se trata de realizar adaptaciones de distinto tipo para personas con discapacidad, sino que se convierte en un elemento del que todas/dos podemos disfrutar y nos permite mejorar nuestras condiciones de calidad de vida en los distintos ámbitos: empleo, ocio y deporte, educación, vivienda y salud.

“...La accesibilidad universal es una condición imprescindible para el ejercicio de los derechos, en igualdad de oportunidades, por todas las personas que forman parte de la sociedad para conseguir el logro de la

dignidad humana y el libre y completo desarrollo de su personalidad...”  
(EPE – agosto 2011)<sup>25</sup>

“...Nos viene muy bien a todos, por cierto, a veces el leer en lectura fácil porque nos enteramos todos, incluido yo también, de las cosas, más fácil...” (EPE – agosto 2011)<sup>26</sup>

En consecuencia, la accesibilidad deja de ser un componente aislado que se desarrolla en líneas paralelas en el proyecto de una sociedad; insertando (en el sentido de “pegar o emparchar”) acciones aisladas y dirigidas a un colectivo concreto, segmentándolo y muchas veces visibilizándolo en sentido negativo (realizar acciones para personas “diferentes”), transformándose en una línea de acción concreta y transversal que representa un nuevo modelo social, creando las condiciones de calidad de vida óptimas que permita el desarrollo integral de todas/os los ciudadanos a través de la posibilidad de diseñar proyectos vitales inclusivos.

“...En este proyecto de vida, la accesibilidad interviene, vamos, bestialmente, incluso para alterarlo. O sea, no se adapta la sociedad al individuo, sino que el individuo se adapta a la sociedad, y esa adaptación está condicionada por la accesibilidad...” (EPE – agosto 2011)<sup>27</sup>

De esta manera, se inicia un proceso invertido donde la sociedad es la que se adapta a las personas, sus necesidades y circunstancias. De esta manera, las personas con discapacidad intelectual encuentran en la accesibilidad universal y el diseño para todos/as una herramienta con la que diseñar un proyecto de vida que le permita llevar una vida independiente y autónoma.

A nivel técnico existen pautas sobre accesibilidad, como expresa Sánchez Benavente en su trabajo: “(...) vienen marcadas por la WAI, (Web Access Initiative) Iniciativa de Accesibilidad a la Web, creada en 1988 bajo el marco de la W3C, World Web Consortium, organización internacional que orienta y estructura el desarrollo global de la WWW. La WAI, en coordinación con otras

---

<sup>25</sup> Con el objeto de preservar la intimidad de los/as entrevistados/as se utilizarán las siguientes siglas EPE (Entrevista Personal Especialista)

<sup>26</sup> *Ibidem*

<sup>27</sup> *Ibidem*



organizaciones promueve la accesibilidad a la Web a través de distintos grupos de trabajo y en 1999 publicó las Pautas de Accesibilidad del Contenido en la Web, una recomendación de la W3C para el diseño de sitios Web accesibles, que es la referencia obligatoria en esta área a nivel mundial. ([www.w3.org/WAI](http://www.w3.org/WAI)) (Sanchez Benavente, pág. 3)

Existe otro término unido íntimamente a la accesibilidad y es el de usabilidad. De nada sirve, en este caso, que un curso semipresencial o no presencial contenga todas las condiciones de accesibilidad si los/as usuarios/as encuentran múltiples dificultades a la hora de manejarlo y no puede sacarle todo el partido por encontrar múltiples barreras que complejizan su uso.

La usabilidad se refiere a “(...) que los usuarios no encuentren dificultades para usarlas(...) que no se requieran conocimientos específicos para la utilización de la plataforma (...) es necesario que las plataformas sean suficientemente flexibles para que los participantes puedan elegir y adaptar la imagen del entorno a sus requisitos de identidad visual (...)” (Osuna Acedo, 2007, pág. 76)

### **3.1. Redes sociales y accesibilidad**

“conocer a la gente que he conocido, (...) me hace crecer, me hace aprender. Estoy conociendo a gente interesantísima (...) todo eso (...), me ha aportado el blog, las redes sociales, la tecnología, yo estoy muy agradecido y muy contento de haber conocido todo este mundo. Lamentablemente, en muchos medios de comunicación, sobre todo televisivos, cuando salen las redes sociales, suelen salir por cosas negativas, y me parece injusto, (...) Internet y las redes sociales eran como la vida. Tú sales a la calle y pueden decidir ir por calles iluminadas y muy transitadas, o por calles oscuras y en las que te pueden pasar cosas. De acuerdo a la opción que tú elijas, será lo que te ocurre, y en las redes sociales igual.” (EPE en turismo accesible y redes sociales – setiembre 2011)<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> *Ibídem*

Una de las herramientas que brinda la web 2.0 son las redes sociales. Estas constituyen en sí mismas verdaderos canales de comunicación donde las personas interactúan y comparten conocimientos, fotos, ideas e inquietudes.

Sin duda estas redes pueden ser la posibilidad de que las personas con discapacidad intelectual se visibilicen e interactúen con personas de todo el mundo. Además, es un buen campo para formarse en la participación y el aprendizaje colaborativo, no solo en áreas formales del conocimiento sino también en ámbitos como el ocio y el deporte.

Resulta de vital importancia que estas redes sociales tengan las condiciones de accesibilidad y usabilidad necesarias para no generar frustraciones o mayor exclusión. Al respecto Jiménez Lara expresa: “(...) Todos los datos disponibles indican que, pese al avance registrado en la difusión y el uso de estas herramientas para la comunicación social, aún se está lejos de lograr la accesibilidad universal de las mismas (...)” y agrega dentro de la misma línea: “(...) el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) ha recibido muchas quejas de usuarios con discapacidad por la ausencia de accesibilidad de las principales redes sociales, que no están concebidas con arreglo a criterios de diseño para todas las personas, provocando exclusiones y barreras en el acceso y uso normalizado de estos canales (...) Ante esta situación, el CERMI ha planteado una modificación de la legislación española en materia de Internet para que se extiendan a las redes sociales las obligaciones de accesibilidad que rigen para las páginas de Internet públicas y para las de las grandes empresas (...)” (Jiménez Lara, 2011 , pág. 22)

Al respecto el observatorio de la Accesibilidad TIC de Discapnet<sup>29</sup> realizó un estudio sobre las condiciones de accesibilidad que presentaban las redes sociales. Para ello hizo una selección de aquellas que en su momento eran las más utilizadas (en este ámbito son comunes los cambios y surgimientos de nuevos productos en forma continua): LinkedIn, Flickr, Xing, Twitter, Windows Live Spaces, Facebook, MySpace, Tuenti.

---

<sup>29</sup> DISCAPNET: [http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/Accesibilidad/Observatorio\\_info/accesibilidad/Paginas/default.aspx](http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/Accesibilidad/Observatorio_info/accesibilidad/Paginas/default.aspx)

Se utilizaron criterios técnicos para el análisis y verificación de accesibilidad: acceso, color, formularios, tablas de maquetación y de datos, multimedia, estructura, navegación, presentación, imágenes y contenidos entre otros.

A continuación se describen algunas de las conclusiones obtenidas de dicho estudio (Observatorio Accesibilidad TIC, 2010):

- Las redes sociales seleccionadas presentan en general un nivel de accesibilidad bajo.
- LinkedIn es la plataforma que posee un nivel mayor de accesibilidad seguida por Flickr y Xing.
- Tuenti y MySpace son las redes que presentan mayor cantidad de barreras desde la perspectiva técnica.
- Teniendo en cuenta las experiencias de los/as usuarios/as la más utilizada y accesible es Flickr y las que poseen la valoración más baja son Tuenti, Windows Live Spaces y MySpace.
- Tomando los criterios de valoración técnicos utilizados para el análisis se observó que el acceso al multinavegador y el color son los de mayor cumplimiento, en tanto, los Script no accesibles constituyen un elemento de mala práctica que más se repite.
- Se detecta una diferencia entre la valoración técnica de los criterios de accesibilidad y la experiencia de los /as usuarios/as en relación a estas redes. De esta manera, no en pocas ocasiones estos realizan una valoración más positiva con respecto al análisis técnico propiamente dicho. Esto no significa que no existan barreras formales sino que este colectivo está acostumbrado a luchar contra distintas barreras para utilizar internet. (Observatorio Accesibilidad TIC, 2010, pág. 59)

En este punto resulta necesario volver al concepto de accesibilidad universal, especialmente porque en muchos casos las dificultades en relación a la navegación y utilización de los portales en internet, no solo las tienen las personas con discapacidad, también los/as usuarios/as neófitos/as o las personas adultas mayores que no pertenecen a la generación digital y que también desean y pueden beneficiarse de estas redes sociales.

Con todo el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) intenta promover el cambio a través del cumplimiento de la normativa vigente en relación con la accesibilidad comunicando a través de los distintos medios los plazos que pone la Ley para revertir esta situación: “El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) recuerda a las empresas titulares de redes sociales en línea que estas han de ser accesibles para personas con discapacidad antes del 1 de enero de 2013, por lo que deben trabajar con urgencia para cumplir en plazo el mandato legal (...) La reciente Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad modifica la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, extendiendo a las redes sociales en línea las obligaciones de accesibilidad vigentes para las páginas de internet públicas y las de las grandes empresas. (CERMI, 2012)<sup>30</sup>

### **3.2. Redes sociales y género**

En relación con las personas con discapacidad en general e intelectual en particular, desde una perspectiva de género, existe una notable diferencia en cuanto a la participación en la red entre hombres y mujeres. En general ellos participan más y hasta en muchos casos tienen su propio blog. Igualmente, en las nuevas generaciones se observa que esta situación va poco a poco remitiendo. Esto va a depender del apoyo y estímulo que reciban en las familias y en los distintos centros, organizaciones y asociaciones donde este colectivo desarrolla normalmente actividades.

“el de las nuevas tecnologías, todavía es un mundo de hombres. Sí que hay algunas estadísticas que dicen que las mujeres sí que entran mucho en Internet pero que entran para jugar(...) Yo creo que las mujeres tienen que perder el miedo a salir, tienen que salir, tienen que hablar y tienen que decir lo que piensan(...) hay que convencer” EPE<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> CERMI Noticias: <http://www.cermi.es/es-ES/Noticias/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdNot=3451>. Consultado el 18/05/2012

<sup>31</sup> EPE: Entrevista personal experto/bloguero en redes sociales con discapacidad

Cabe señalar que tradicionalmente la mujer con discapacidad intelectual se ha visto relegada al ámbito doméstico y familiar. La visión que de ellas tenía el contexto mediato e inmediato (muchas veces aún hoy) era infantilizada y asexuada. La sobreprotección y el miedo de que “alguien” abuse de su ingenuidad y vulnere sus derechos ha primado a la posibilidad de apoyarlas para desarrollar su autonomía e independencia.

En consecuencia durante mucho tiempo han estado invisibilizadas y negadas a su condición de mujer lo cual ha profundizado situaciones de exclusión y aislamiento.

En relación a las redes sociales e internet y en los medios de comunicación en general, la mujer con discapacidad intelectual no es un colectivo que particularmente se vea o identifique a diario, solo en casos específicos y cuando está relacionado con algún proyecto o plan vinculado a la discapacidad intelectual (publicidad).

De esta manera y a simple vista la sensación general es que no pertenecen al colectivo de mujeres, quizás unas de las causas es que no responden a los estereotipos sociales de maternidad, belleza, éxito, profesionalidad o super mujeres que nos encontramos en los medios de comunicación (radio, televisión, prensa, etc.), las redes sociales o en las mismas instituciones u organizaciones ordinarias.

Esto despierta en ellas la sensación de no ser mujeres completas, lo que afecta directamente a su bienestar emocional y a las relaciones sociales que entabla. Con lo cual no ha de extrañar que su incorporación al mundo de las redes sociales en sentido tecnológico sea lento y cuidadoso.

En este sentido, el uso de las nuevas tecnologías puede transformarse en una herramienta eficaz para el desarrollo personal, especialmente en el ámbito de la formación para el empleo y en la elaboración de itinerarios formativos relacionados con sus metas y objetivos vitales. Al respecto, el 2º Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea proclama: “La formación a distancia o la teleformación pueden encontrar una

respuesta muy positiva entre muchas mujeres con discapacidad, ya que les puede facilitar la conciliación con responsabilidades familiares o actividades laborales. Es necesario garantizar el acceso de las mujeres con discapacidad a toda esta información, a través de campañas de divulgación accesibles en sus entornos comunitarios". (2º Manifiesto de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad de la unión europea, 2011, pág. 98)

### 3.3. Diseño accesible para personas con discapacidad intelectual

En el caso de la discapacidad intelectual las adaptaciones que requieren los distintos productos existentes en la red son muy básicas y para nada complejas de aplicar.

Existe mucha información sobre este tema, en este caso se tomarán (en forma literal) las recomendaciones realizadas por Sánchez Benavente en su trabajo sobre "Diseño de contenidos accesibles para personas con discapacidad intelectual":

1. **Agrupación de contenidos.** Hay que partir de un diseño más claro, más limpio donde las secciones de los menús sean claras y permitan encontrar rápidamente lo que el usuario está buscando a través de contenidos básicos que se vayan desarrollando a medida que el usuario navega por la Web.
2. **Navegación lineal.** El diseño debe permitir al usuario informarle en cada momento donde está, cómo ha llegado a ese lugar y cómo puede volver al inicio, tanto al inicio de la sección en la que está navegando como al inicio de la Web de donde partió.
3. **Lenguaje adaptado.** El lenguaje utilizado debe ser comprensible por el usuario con palabras, frases y conceptos que sean familiares para el usuario y suficientemente descriptivos que no necesiten de una explicación posterior. Evitar anglicismos. Algunos están tan extendidos que es necesario que los aprendan: webmail, e-mail, etc.
4. **Utilizar una tipología clara.** Tanto el tipo de fuente como el tamaño y el color deben ser suficientemente claros como para que puede ser leída

fácilmente. No utilizar fuentes menores de 10 pix. Y que tengan suficiente contraste. Destacar los títulos de las secciones para una rápida ubicación del usuario.

5. **Prevención de errores.** Cuidar el diseño para evitar que el usuario caiga en errores a través de instrucciones y avisos previos. En el caso de formularios, indicar claramente las instrucciones para rellenarlo correctamente.
6. **Solución de errores.** Si a pesar de todo se produce un error, el aviso de error debe explicar claramente qué tipo de error se trata, por qué se ha producido y que tiene que hacer para subsanarlo y que no vuelva a ocurrir.
7. **Los menús de navegación** deben estar siempre visibles y siempre debe estar ubicados en la misma posición durante toda la navegación de la página. El diseño de la interfaz debe ser también accesible.
8. **Buscadores flexibles y eficaces.** Buscadores que no se limiten a presentar mensajes de “no encontrado” si no que ofrezcan soluciones alternativas: Ejemplo de buscador Google donde aparece la opción “ud. Quiso decir...” o buscador de callejero de QDQ donde aparecen opciones similares a las que el usuario está buscando.
9. **Evitar los scrolling horizontales y verticales.** Toda la información debe aparecer en la pantalla. Lo que está fuera de la pantalla no está. Dificultad de utilizar las barras de desplazamiento.
10. **Navegación rápida.** Evitar los tiempos de descarga demasiados largos. El usuario puede pensar que el enlace no funciona e insiste presionando repetidamente el enlace, o desistir. Si la información es pesada de descargar acompañar el uso de preload para avisar que se está ejecutando una acción y que debe esperar. Estos preload han de describir que acción se esta ejecutando..., evitar los tantos por cientos de descarga ya que no se entienden.
11. **Identificación de elementos interactivos.** El usuario debe identificar claramente dónde y cuáles son los enlaces. Resaltar los enlaces de hipertexto utilizando el estándar de los enlaces azules subrayados para los textos. La identificación de un enlace por parte del usuario debería ir acompañada de elementos multimedia que hagan entender al usuario que

se trata de un enlace: cambio de color, movimiento y sonido. La zona activa de los enlaces debe ser lo más amplia posible. Utilización de programas de diseño Web como Flash para la creación de botones interactivos y la utilización de hojas de estilo para enlaces de texto, donde se puede definir el formato de la fuente para enlaces en estado de reposo, sobre, presionado, visitados.

12. **Evitar textos que se desplacen** por la pantalla o que parpadeen o que sufran transformaciones.
  - Dificultades de lectura y comprensión
  - Distracciones innecesarias.
  - Dificultad para interactuar sobre objetos móviles.
  - Riesgo para usuarios con epilepsia fotosensitiva.
13. **Evitar el exceso de movimiento y animación de las páginas** (gifs animados) Estos movimientos distraen la atención del usuario.
14. **Usar textos alternativos** para las imágenes para describir la función de los elementos visuales. Además de ayudar a usuarios con deficiencias visuales, ayuda a usuarios con conexiones lentas ya que les informa del contenido o finalidad de la imagen. La descarga progresiva de las imágenes es otra solución a la descarga de imágenes pesadas. Los textos alternativos también deben utilizarse para los llamados mapas de imágenes.
15. Tantos **apoyos auditivos** para textos para usuarios con dificultades de lectoescritura, como apoyos de texto para representaciones multimedia para usuarios con dificultades auditivas. Usar sistemas alternativos o aumentativos para definir conceptos lectoresritores.
16. **Permitir control total sobre los elementos multimedia** de la Web.
  - Posibilidad de poder apagar la música o el sonido
  - Posibilidad de detener elementos móviles de la Web
  - Evitar todo tipo de pop up (publicitarios o informativos) que aparezcan sin una orden previa del usuario. (Sanchez Benavente, pág. 5)



## **OBJETIVOS**

Diseñar y elaborar una propuesta de formación para el empleo con modalidad semi-presencial (blended learning) en el marco del Programa de Autogestores de ANFAS en Navarra con el objeto de:

1. Desarrollar las habilidades sociales de la comunicación y la autodeterminación y su aplicación en el mundo laboral: entrevistas personales, puestos laborales, oposiciones, test psicotécnicos.
2. Utilizar la metodología de Planificación Centrada en la Persona (PCP) a fin de promover la autodeterminación y las condiciones de calidad de vida en las siguientes dimensiones: desarrollo personal, relaciones interpersonales, inclusión social, bienestar emocional.
3. Desarrollar la competencia tecnológica en el uso de internet a través de la utilización de las siguientes herramientas de enseñanza-aprendizaje: redes sociales, blogs, chats y foros.
4. Incentivar y promover el uso de la formación con modalidad semi-presencial como estrategia para el diseño de itinerarios de formación para el empleo.
5. Identificar y reconocer las necesidades, motivaciones, barreras como así también las oportunidades que presenta la formación con modalidad semi-presencial dirigida a las personas con discapacidad intelectual con apoyos limitados e intermitentes en el Programa de Autogestores de ANFAS .

## **PARADIGMA Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

## I. Justificación metodológica

Desde la perspectiva de las condiciones de calidad de vida y la Planificación Centrada en la Persona, el diseño y elaboración de una propuesta de formación para el empleo destinada a mujeres y hombres con discapacidad intelectual con apoyos limitados e intermitentes debe estar íntimamente relacionada con las necesidades, intereses y expectativas de sus posibles usuarios/as. En primer lugar, porque el colectivo a quien está dirigido posee un perfil específico construido no solo por sus vivencias personales, sino también por su entorno mediato e inmediato. En segundo lugar, porque toda planificación demanda una revisión/reflexión continua que permita adecuarla a situaciones o circunstancias cambiantes. Finalmente porque buscar a través de una acción formativa que la persona logre condiciones favorables de calidad de vida en las dimensiones relacionadas con las relaciones interpersonales, el bienestar emocional, la inclusión social, el desarrollo personal y la autodeterminación requiere otro punto de partida donde acciones como la observación, reflexión y el cambio social deben ser una constante que permita iniciar líneas de acción concretas.

En este sentido, en el presente proyecto se utilizará la metodología **investigación–acción**. Para definirla, Latorre en su libro cita las palabras de Kemmis: “(...) una forma de indagación autorreflexiva realizada por quienes participan (profesorado, alumnado o dirección por ejemplo) en las situaciones sociales (incluyendo las educativas) para mejorar la racionalidad y la justicia de: a) sus propias prácticas sociales o educativas; b) su comprensión sobre las mismas; y c) las situaciones e instituciones en que estas prácticas se realizan (aulas o escuelas por ejemplo)” (Latorre, 2003, pág. 24).

De esta manera, el autor arriba mencionado expresa que la investigación – acción es “una indagación práctica realizada por el profesorado de forma colaborativa, con el objeto de mejorar su práctica educativa a través de ciclos de formación” (Latorre, 2003, pág. 24)



Por otro lado, la metodología de investigación – acción presenta una serie de características (Latorre, 2003) que constituyen una buena opción para abordar el diseño y elaboración de una propuesta de formación que intenta desarrollar la comunicación y la autodeterminación:

- Es participativa y permite desarrollar un ciclo entre planificación, acción, observación y reflexión.
- Es colaborativa.
- Crea comunidades de personas que participan y colaboran en todas las etapas del proceso.
- Es un proceso de aprendizaje orientado a la acción.
- Desarrolla teorías a partir de la práctica.
- Requiere de la identificación, reconocimiento, atención y análisis de impresiones, juicios y reacciones personales.
- Pone a prueba ideas, prejuicios, suposiciones, etc.
- Constituye un proceso político porque implica cambios que afectan a las personas.
- Produce sinergias de cambio ascendentes, esto es, se comienza con problemas menores para pasar paulatinamente a abordar problemas mayores. De pequeños grupos de personas a sumar cada vez más colaboradores.

Para conocer la situación de partida e identificar las necesidades y expectativas relacionadas con la formación para el empleo se utilizarán en forma articulada técnicas cuantitativas y cualitativas.

### **a. Técnicas cuantitativas**

#### **i. Análisis de fuentes secundarias:**

- Análisis de estudios realizados (internacionales, nacionales y autonómicos) por organizaciones oficiales, fundaciones e instituciones.
- Datos estadísticos extraídos del INE (Instituto Nacional de Estadística) de la encuesta “El empleo y las personas con discapacidad. Serie 2008-2010”.
- Análisis documental de fuentes bibliográficas, revistas y sitios web relacionados con la temática a abordar.
- Análisis de la oferta de formación para la inclusión en el empleo dirigida a personas con discapacidad intelectual a nivel nacional y en la Comunidad Foral de Navarra.
- Análisis de normativa relacionada con la formación y el empleo en personas con discapacidad intelectual.

### **b. Técnicas cualitativas:**

#### **i. Entrevistas en profundidad:**

- Personas con discapacidad intelectual del Programa de Autogestores de ANFAS.
- Especialista en accesibilidad.
- Coordinadora del grupo de autogestores en ANFAS.

- Entrevistas realizadas para el estudio Mujer con Discapacidad en Navarra. (UGT Navarra, 2011)

## ii. Grupo de discusión:

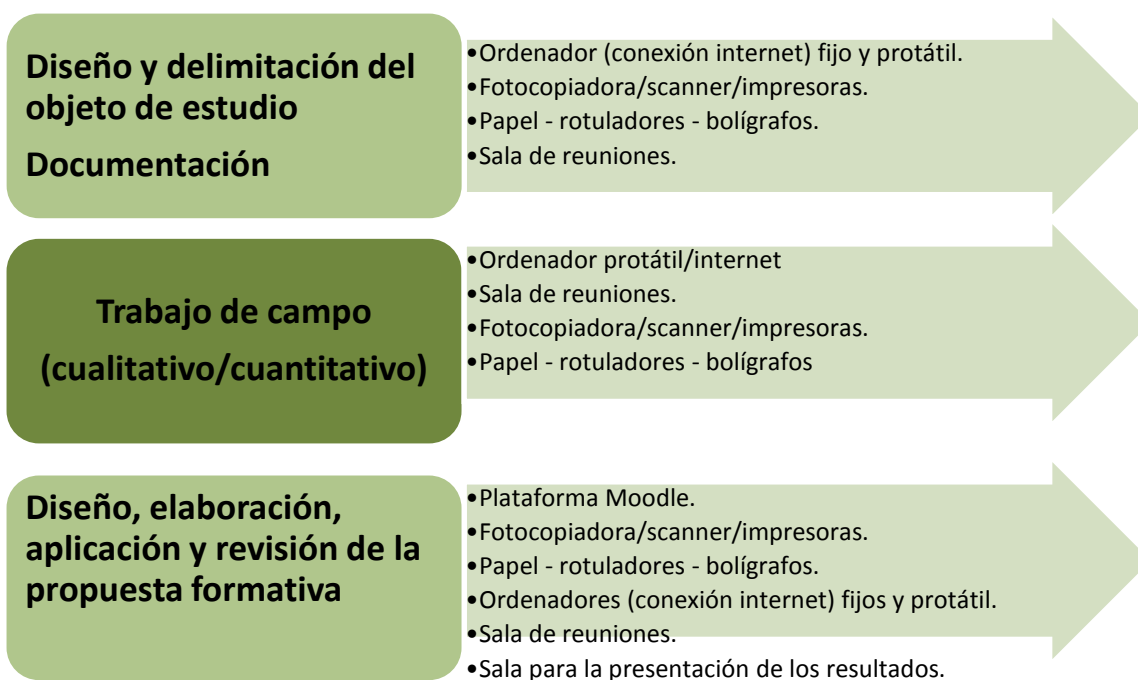
- Integrantes del Programa de autogestores en ANFAS.

## II. Calendario o plazos

Nº de la actividad	Actividad	Descripción	Fecha Inicio	Fecha Finalización
1	<b>Diseño y delimitación del objeto de estudio</b>	Diseño y planificación del proyecto		Enero 2012
2	<b>Documentación</b>	Revisión bibliográfica (artículos, libros, recursos de internet, bases de datos, estudios e investigaciones, normativa) en relación al objeto de estudio	Febrero 2012	Marzo 2012
3	<b>Trabajo de Campo</b>	Realización de la metodología planificada: <b>Técnicas cualitativas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>entrevistas en profundidad:</b> experto accesibilidad y integrantes del Programa de Autogestores, Coordinadora del programa.</li> <li>• <b>grupos de discusión:</b> integrantes del Programa de Autogestores</li> </ul> <b>Técnicas cuantitativas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>análisis de fuentes secundarias.</b></li> </ul>	Marzo 2012	Abril 2012
4	<b>Análisis y</b>	Análisis de la información	Abril 2012-	Mayo 2012

	<b>elaboración primera parte Trabajo Final de Máster.</b>	obtenida en el trabajo de campo. Elaboración de Introducción/marco teórico	
5	<b>Diseño y elaboración de la propuesta formativa</b>	Diseño y desarrollo del curso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase no presencial en plataforma Moodle<sup>32</sup></li> <li>• Fase presencial: talleres de trabajo</li> </ul>	Junio 2012
6	<b>Prueba y revisión de propuesta formativa</b>	Puesta a prueba de curso con grupo reducido del Programa de Autogestores.	Junio 2012
7	<b>Aplicación de propuesta formativa</b>	Desarrollo del curso con integrantes del Programa de Autogestores	Setiembre 2012

### III. Materiales



<sup>32</sup> MOODLE. <http://moodle.org/?lang=es>. Consultado: 15/05/2012



### **1. Título del curso:**

Las habilidades sociales y de la comunicación en el empleo

### **2. Destinatarios/as**

La presente propuesta de formación está dirigida a mujeres y hombres con discapacidad intelectual con apoyos limitados e intermitentes mayores de 16 años integrantes del Programa de Autogestión de ANFAS.

### **3. Modalidad**

El curso se encuentra elaborado dentro de la modalidad semi-presencial (blended learning) ya que combina talleres con actividades presenciales con actividades en la red (internet).

### **4. Recursos didácticos**

- **Taller presencial:** mesas, sillas, rotuladores, folios de colores, proyector, pantalla, portátil, equipo de sonido y de vídeo, cámara de fotos.
- **Actividades en línea:** plataforma Moodle, sala de informática, ordenadores.

### **5. Duración**

Comienzo: 01/09/2012

Final: 20/10/2012

### **6. Objetivo General**

Desarrollar las habilidades sociales y de la comunicación orientadas al ámbito del empleo con el objeto de que constituyan herramientas que permiten alcanzar la autodeterminación como una de las condiciones óptimas en las dimensiones relacionadas con la calidad de vida.

### 6.1. Objetivos secundarios

- Aplicar elementos de la comunicación y las habilidades sociales en situaciones relacionadas con el empleo, entrevistas laborales y oposiciones.
- Emplear la metodología de Planificación Centrada en la Persona como herramienta para elaborar itinerarios de formación y laborales adaptados al proyecto vital de los/as integrantes del Programa de Autogestores de ANFAS.
- Utilizar las nuevas tecnologías (redes sociales, blog, software educativos) como herramientas para desarrollar la competencia informática en el manejo de internet.
- Promover el uso de la metodología semi-presencial (blended learning) como herramienta que abre nuevas posibilidades en la formación para el empleo.
- Identificar las motivaciones, expectativas, necesidades y barreras que presentan las/los usuarias/os del Programa de autogestores de ANFAS en torno a la formación para el empleo con modalidad semi-presencial.

### 7. Desarrollo



Contenidos			Actividades	Herramientas e-learning	Evaluación	
Conocimientos	Habilidades Destrezas	Actitudes				
Las habilidades sociales y de la comunicación en el empleo	<p>1. <b>El empleo:</b> características del mundo laboral actual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Puestos y perfiles laborales</li> <li>-Entrevistas personales.</li> <li>-Oposiciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Colaboración en la construcción de conocimientos.</li> <li>-Aplicación de la Planificación Centrada en la Persona: Autodeterminación.</li> <li>-Aplicación de la comunicación y las habilidades sociales en distintas situaciones relacionadas con el empleo.</li> <li>-Resolución de situaciones reales vinculadas con comunicación y autodeterminación.</li> <li>-Utilización de las tecnologías vinculadas con la red (redes sociales, chat, foros, blogs, software educativo) como herramientas de enseñanza-aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tolerancia y respeto por sí mism@ y para sus compañer@s.</li> <li>-Sensibilidad y aceptación positiva ante los fallos o errores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>-Reconocimiento de la importancia de la formación para el empleo.</li> <li>-Valoración y aceptación del uso de las tecnologías como herramientas de desarrollo personal e inclusión social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Presentación Power Point/Prezi</li> <li>-Visualización de imágenes y vídeos.</li> <li>-Foro de discusión.</li> <li>- Entrevistas.</li> <li>-Simulación/ juego de roles.</li> <li>-Visita de expertos/as.</li> <li>-Debates.</li> <li>-Juegos/ dinámicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Chat/Blog/ Wiki.</li> <li>-Plataforma Moodle</li> <li>-Cámaras digitales/móvil.</li> </ul>	<p>Observación</p> <p>Cuestionario</p> <p>Reunión con monitores y responsable de autogestores.</p>
	2. <b>Las habilidades sociales:</b> que son y su relación con el empleo.					
	<p>3. <b>La comunicación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elementos y barreras.</li> <li>-Aspectos conductuales, fisiológicos y cognitivos.</li> <li>-Estilos: inhibido/agresivo y asertivo.</li> <li>-Componentes verbales, paraverbales y no verbales.</li> <li>- Competencias emocionales: conciencia de uno/a mismo/a – autocontrol.</li> <li>-Resolución de conflictos.</li> </ul>					
	4. <b>La autodeterminación:</b> qué es y su relación con el diseño de los itinerarios de formación para el empleo.					

**PROPUESTA FORMATIVA**

Comprender la importancia que representa para las mujeres y hombres con discapacidad intelectual el poder diseñar y ejecutar un proyecto vital propio acorde a sus expectativas, necesidades e inquietudes, constituye el primer paso que justifica la relevancia de desarrollar las habilidades y destrezas vinculadas con las relaciones interpersonales.

Al respecto, Hofstadt define las relaciones interpersonales como “(...) El conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal, que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas (...)” (Hofstadt, 2005, pág. 4)

Así, las habilidades y destrezas interpersonales relacionadas en este caso al ámbito del empleo constituyen una herramienta que les permite alcanzar:

- ✓ **El bienestar emocional:** porque exige conocerse a sí misma/o para poder identificar/ valorar las aptitudes/ capacidades generando conductas individuales positivas y de esta manera, poder desenvolverse en el puesto de trabajo con autonomía y confianza.
- ✓ **El desarrollo personal:** porque pueden aprender a expresar sus necesidades y experiencias lo cual favorecerá la construcción de itinerarios de formación acordes a sus proyectos vitales.
- ✓ **La inclusión social:** porque les permite visibilizarse, evitar el aislamiento. y cambiar el rol social que tradicionalmente se les ha impuesto, transformándose en mujeres y hombres capaces de expresarse y relacionarse con otros/as, no solo como meras/os receptoras/es sino también como integrantes activas que pueden aportar su valor agregado a la sociedad. Esto redundaría en beneficios no solo a nivel personal, sino también social porque ayudaría a generar modelos sociales realistas y alcanzables que estimulen a las nuevas generaciones de personas con discapacidad intelectual.

- ✓ **La autodeterminación:** porque implica un gran esfuerzo por parte de la persona con discapacidad y requiere de actitudes vinculadas con las tareas concretas: compromiso – responsabilidad – autonomía.

Dentro de las habilidades interpersonales la comunicación y la autodeterminación constituyen herramientas importantes a la hora de realizar una verdadera inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual.

Somos seres sociales y el desarrollo de nuestra personalidad está íntimamente ligada con el contexto mediato e inmediato donde transcurre nuestra vida. En consecuencia, la posibilidad de sentirnos incluidos/as dentro de una sociedad va a estar determinada (entre otras cosas) por la forma en que nos comunicamos con las demás personas y “tejemos” nuestras redes sociales personales.

En este punto cabe aclarar que la comunicación es un proceso complejo donde intervienen e interactúa una multiplicidad de factores. En primer lugar, aspectos conductuales/fisiológicos/cognitivos. En segundo lugar, los componentes verbales, paraverbales, no verbales. Finalmente, los estilos inhibido-agresivo-asertivo.

Cada uno de estos elementos puede actuar como facilitador o barrera en el proceso de comunicación. Con lo cual, el desarrollo de la habilidad interpersonal de la comunicación requiere movilizar las competencias emocionales (conciencia de uno/ mismo/a/autocontrol/autodeterminación) con el objeto de promover y favorecer conductas asertivas en todo momento y fundamentalmente, en la resolución de conflictos.

A continuación se detallan las sesiones que se llevarán a cabo en el desarrollo de la presente propuesta formativa.

Tanto las sesiones presenciales como las on-line intentan presentar una coherencia interna. En consecuencia, los contenidos como los objetivos son trabajados en forma transversal en ambas sesiones.

En todo caso, es importante destacar que las sesiones son propuestas no acabadas ni cerradas, sino que podrán modificarse según las necesidades y evolución del proceso de enseñanza-aprendizaje del grupo.

### **A. Sesiones presenciales**

Las sesiones presenciales antecederán a las sesiones on-line. Es objetivo es acompañar en todo momento el proceso que realicen los/as participantes del curso. Fundamentalmente porque en la mayoría de los casos es la primera vez que se enfrentan a una modalidad de formación on-line y el manejo de las herramientas de internet es bastante básico (datos extraídos del diagnóstico inicial).

En consecuencia, al comienzo de cada sesión presencial se retomarán actividades realizadas en la modalidad on-line en la sesión anterior y se finalizará explicando la próxima actividad.

Seguidamente, se detallan el contenido, los objetivos y las actividades de cada sesión.

## Sesión presencial N°1

### Contenidos:

Las habilidades sociales: qué son y su relación con el empleo.

### Objetivos:

- Explicar los objetivos del curso, su relación con la misión del grupo de Autogestores de ANFAS y la elaboración de un proyecto de vida personal (Planificación Centrada en la Persona).
- Relacionar las habilidades sociales con las características del mundo laboral actual.
- Presentar y realizar el primer contacto con el curso “Desarrollo habilidades interpersonales en el empleo: Comunicación y Autodeterminación” en la plataforma e-learning MOODLE.

### Actividades:

- **INICIO**

1. Bienvenida y acogida a las/los participantes.

2. Presentación de curso

[http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8\\_21634777..\Contenidos\resumen contenidos.ppt](http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8_21634777..\Contenidos\resumen contenidos.ppt)

3. Dinámica de presentación/introducción<sup>33</sup>:

Las/los participantes se sientan en círculo (corro) en el centro se colocarán diversos objetos. Se explica que cada una/o deberá escoger un objeto. Luego se pedirá que diga su nombre y que explique porque lo eligió.

La animadora/facilitadora tomará nota de las actitudes, reacciones, elementos de la comunicación (verbales/no verbales/paraverbales) para establecer relaciones con la temática del curso.

---

<sup>33</sup> NOTA: el grupo de Autogestores de ANFAS hace años que funciona y sus miembros ya se conocen e interactúan en diversas actividades, con lo cual esta dinámica es una herramienta para que la animadora/facilitadora realice un primer diagnóstico del grupo, conozca sus nombres e introduzca el tema del curso.



- **DESARROLLO**

4. Se formarán pequeños grupos de 4 personas.
5. Proyección vídeo ONCE: Vídeo Curriculum Luis Castro :  
<http://www.youtube.com/watch?v=rV6o2KN909Y&feature=fvwrel>
6. Se entregarán pequeñas fichas con las siguientes preguntas:
  - a. ¿Trabajas o has trabajado alguna vez? Describe el puesto o actividad que realizabas o realizas.
  - b. ¿Por qué crees que es importante el empleo en tú vida?
  - c. ¿Podrías realizar un vídeo como este? ¿Por qué?
7. Puesta en común y debate de las respuestas relacionándolas con el contenido de la sesión.
8. Presentación del curso en modalidad on line y orientación en la realización de la primera actividad.

- **CIERRE**

9. Invitación para próxima sesión y despedida.

## Sesión presencial N°2

### Contenidos:

Las habilidades sociales y su vinculación con los puestos y perfiles laborales.

### Objetivos:

- Identificar, conocer y relacionar los diferentes puestos y perfiles laborales.
- Relacionar los perfiles y puestos de trabajo con los itinerarios formativos y laborales.
- Reconocer la vinculación entre puesto, el perfil laboral y las habilidades sociales

### Actividades:

#### • INICIO

1. Bienvenida y acogida a las/los participantes.
2. Seguimiento: aclaración de dudas y sugerencias sobre la primera sesión on-line.
3. Presentación del contenido a trabajar.

[http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8\\_21634777](http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8_21634777)

[..\Contenidos\1 Empleo.ppt](#) [..\Contenidos\2 Las habilidades sociales.ppt](#)

#### • DESARROLLO

4. Dinámica I:  
Se solicitará al grupo 4 voluntarios/as para realizar una representación sencilla frente al grupo. Se les comunicará que no pueden hablar, solo valerse de gestos y objetos para hacer la representación.  
A cada pareja se le entregará una ficha con una situación a representar:
  - Una persona que trabaja en una fábrica de velas aromáticas
  - Un/a cajero/a en un supermercado.

- Un/a operario/a de una lavandería.
- Un/a persona que atiende al público.

Se pedirá a cada voluntario/a que represente la escena. Se solicitará al grupo que explique de qué se trata cada situación y que elementos ayudaron a que se dieran cuenta.

Se sintetizarán las observaciones y se relacionarán con los puestos y perfiles laborales y las habilidades sociales.

5. Dinámica II:

Se solicitará al grupo que se separen en grupos 4 integrantes. Se explicará a los/as participantes del taller que en el salón existen 2 mesas. La mesa número 1 tiene fotos diversas. La mesa 2 contiene el nombre de las distintas habilidades sociales. Cada integrante del grupo deberá primero pasar por la mesa 1 y seleccionar una foto. Luego pasará a la mesa 2 donde cogerá el nombre de la habilidad social que ha su criterio se relaciona con la foto. Luego se reunirán con sus grupos y por turnos responderán a la siguiente frase:

- Pienso que esta foto representa esta habilidad social porque.....

Finalmente, se realizará una puesta en común en que cada grupo expresará sus conclusiones.

En la pizarra se colocarán carteles con el nombre de los seis grupos de habilidades sociales y la animadora/facilitadora colocará el nombre y la foto en el grupo correspondiente, explicando los contenidos, relacionándolos con el mundo del empleo y los comentarios en el chat “Las habilidades sociales y el empleo”

- **CIERRE**

6. Se explicará y orientará la próxima sesión on-line en la plataforma de Moodle.
7. Invitación para próxima sesión y despedida.

## Sesión presencial N°3

### Contenidos:

Las habilidades sociales y la comunicación en las entrevistas personales de trabajo.

### Objetivos:

- Identificar y conocer las partes, elementos y momentos de la entrevista laboral.
- Descubrir como intervienen las habilidades sociales y la comunicación (componentes y aspectos conductuales, fisiológicos y cognitivos) en la entrevista laboral.
- Reconocer e identificar las fortalezas y debilidades en torno a las propias habilidades sociales y de la comunicación.

### Actividades:

#### • INICIO

1. Bienvenida y acogida a las/los participantes.
2. Seguimiento: aclaración de dudas y sugerencias sobre la segunda sesión on-line.
3. Presentación del contenido a trabajar.

[http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8\\_21634777](http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8_21634777)

[..\Contenidos\1 Empleo.ppt](#) [..\Contenidos\2 Las habilidades sociales.ppt](#) [..\Contenidos\3 La comunicación.ppt](#)

#### • DESARROLLO

4. Se realizará una tormenta de ideas sobre la pregunta: ¿Qué es la comunicación?. Se apuntarán en la pizarra las diferentes ideas.
5. Se verá el siguiente vídeo con el grupo  
[http://www.youtube.com/watch?v=hnmlpKCn\\_04&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=hnmlpKCn_04&feature=related). Se distribuirán folios en blanco y rotuladores. Luego, se

solicitará que cada participante apunte los “carteles” que aparecen en la película.

6. Se proyectará nuevamente la película y se solicitará a las/los participantes que numeren en el orden que aparecen los carteles.
7. En la pizarra se ordenarán los carteles, explicando con ejemplos los elementos de la comunicación.
  - a. Los/as participantes se dividirán en grupos de 4 integrantes. A cada grupo se le darán las imágenes de la tira de Mortadelo y Filemón con el objeto que reconozcan componentes de la comunicación: NO VERBALES.



- b. Puesta en común: se vincularán las conclusiones con las habilidades sociales y la comunicación no verbal en la entrevista laboral.

- **CIERRE**

8. Se explicará y orientará la próxima sesión on line en la plataforma de Moodle.
9. Invitación para próxima sesión y despedida.

## Sesión presencial N°4

### Contenidos:

La habilidad social y la comunicación en las entrevistas personales de trabajo.

### Objetivos:

- Identificar y conocer las partes, elementos y momentos de la entrevista laboral.
- Descubrir como intervienen las habilidades sociales y la comunicación (componentes y aspectos conductuales, fisiológicos y cognitivos) en la entrevista laboral.
- Reconocer e identificar las fortalezas y debilidades en torno a las propias habilidades sociales y de la comunicación.

### Actividades:

#### • INICIO

1. Bienvenida y acogida a las/los participantes. Se entregará a cada participante un cartel de color y se explicará que debe conservarlo hasta que se lo soliciten.
2. Seguimiento: aclaración de dudas y sugerencias sobre la segunda sesión on-line.
3. Presentación del contenido a trabajar.

[http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8\\_21634777](http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8_21634777)

[..\Contenidos\1 Empleo.ppt](#) [..\Contenidos\2 Las habilidades sociales.ppt](#) [..\Contenidos\3 La comunicación.ppt](#)

#### • DESARROLLO

4. Se invita a los/las participantes que se reúnan en grupo según colores similares. Se relacionará con la importancia de crear “redes de contactos nuevas y más amplias”
5. Se explicará al grupo que son los/as encargados/as de seleccionar una persona para cubrir un puesto.  
Se entregará a cada grupo el siguiente material:

- Descripción del puesto y el perfil requerido.
- El curriculum vitae de 4 postulantes al puesto.

De los cuatro candidatos deberán seleccionar dos y preparar las entrevistas.

Se entregarán las siguientes preguntas para orientar el trabajo de los grupos:

- ¿Qué te gustaría saber/conocer de el/la candidata/a?
  - ¿Qué aspectos observarías o tendrías en cuenta?
6. Se pedirá un/a voluntario/a para simular la entrevista laboral de la/el candidata/o. Se solicitará al resto del grupo que tome nota de aquellos aspectos que más le llamen la atención.<sup>34</sup>
  7. Puesta en común: discusión dirigida sobre las conclusiones vinculándolas con los componentes de la comunicación, como así también sus elementos y barreras.

- **CIERRE**

8. Se explicará y orientará la próxima sesión on line en la plataforma de Moodle.
9. Invitación para próxima sesión y despedida.

---

<sup>34</sup> Nota: la monitora/facilitadora será la candidata al puesto y una persona del grupo el entrevistador/a.

## Sesión presencial N°5

### Contenidos:

La habilidad social y la comunicación en el ámbito laboral: puesto de trabajo, test psicotécnicos y oposiciones.

### Objetivos:

- Conocer las condiciones y posibilidades de ingreso al empleo público: oposiciones.
- Descubrir y analizar dentro del ámbito laboral los estilos de comunicación (inhibido – asertivo - agresivo) y su influencia en los itinerarios de empleo.
- Reconocer e identificar elementos de los estilos de comunicación en la conducta personal: posibilidades y limitaciones.

### Actividades:

#### • INICIO

1. Bienvenida y acogida a las/los participantes. Se entregará a cada participante un cartel de color y se explicará que debe conservarlo hasta que se lo soliciten.
2. Seguimiento: aclaración de dudas y sugerencias sobre la segunda sesión on-line.
3. Presentación del contenido a trabajar.

[http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8\\_21634777](http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8_21634777)

[..\Contenidos\1 Empleo.ppt](#) [..\Contenidos\2 Las habilidades sociales.ppt](#) [..\Contenidos\3 La comunicación.ppt](#)

#### • DESARROLLO

4. Se observará el siguiente vídeo:

<http://www.youtube.com/watch?v=BdyVCvr81UA>.

Se explicará los tipos de comunicación en el trabajo a través del diálogo dirigido por medio de la participación activa de los/las integrantes del taller.



5. Se pedirá a los/las participantes que formen grupos según el color asignado al comienzo de la sesión.

A cada grupo se le entregará tarjetas con diferentes situaciones en las que deberá identificar si el personaje fue ASERTIVO – AGRESIVO – INHIBIDO.

Ayer mi compañero de trabajo utilizó mis materiales y luego no los ordenó. Acostumbra a hacer siempre lo mismo. Pero yo nunca le digo nada.

En mi trabajo siempre me dan tareas muy sencillas. Yo creo que ya podría comenzar a aprender cosas un poco más difíciles. Pero no me atrevo a decírselo al responsable.

Me gustaría buscar empleo en otro tipo de empresas, pero me pongo muy nerviosa/o cuando tengo que hablar con desconocidos/as. Me da mucho miedo la entrevista.

Un compañero siempre bromea conmigo. Yo estoy muy cansada y me duele la cabeza. Le grito que me deje en paz y me marcho dando un portazo.

Siempre hablo mucho. Me gusta hablar de mí y mis cosas. Pero cuando los demás me hablan suelo no escuchar porque me aburre. Les respondo cualquier cosa con tal que me dejen en paz.

Yo siempre digo lo que pienso, no me importa si los/as demás están de acuerdo o no. Y cuando alguien me lleva la contra paso de él. Me pone de muy mal humor que no piensen como yo.

La responsable del piso piensa que yo podría presentarme a una oposición. Yo le explico que esa situación me pone muy nerviosa y que voy a necesitar de mucho apoyo para enfrentar esa situación.

Mi compañera dice que no puede trabajar conmigo. Yo me acerqué a ella y le pregunté ¿qué es lo que le molesta de mí que hace que lo que hago no te guste?

He llegado tarde al trabajo. La responsable está muy enfadada. Yo le digo: “Sé que he llegado tarde, no suelo ser así. Mañana saldré antes de casa”. Ella se tranquilizó.

6. Finalmente se pedirá a los/as participantes del taller que identifiquen en situaciones cotidianas si su comportamiento es ASERTIVO - AGRESIVO – INHIBIDO.
7. Se recibirá la visita de Arantza (autogestora) y Eugenia (Responsable de FEAPS Navarra) quienes compartirán la experiencia de haber participado en las últimas oposiciones: el desafío que supuso, las esperanzas y los miedos, etc.
8. Puesta en común de las conclusiones.

- **CIERRE**

9. Se explicará y orientará la próxima sesión on-line en la plataforma de Moodle.
10. Invitación para próxima sesión y despedida.

## Sesión presencial N°6

### Contenidos:

La habilidad social y la comunicación en el ámbito laboral: la autodeterminación y proyecto vital.

### Objetivos:

- Reconocer el empleo como herramienta para elaborar el proyecto personal.
- Identificar y reconocer las propias habilidades sociales y la comunicación como instrumentos para desarrollar la autodeterminación.

### Actividades:

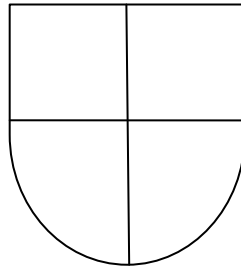
#### • INICIO

1. Bienvenida y acogida a las/los participantes. Se entregará a cada participante un número y se explicará que debe conservarlo hasta que se lo soliciten.
2. Seguimiento: aclaración de dudas y sugerencias sobre la segunda sesión on-line.
3. Presentación del contenido a trabajar.  
[http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8\\_21634777](http://prezi.com/mpex6hzxxfvi/edit/#8_21634777)  
<..\Contenidos\1 Empleo.ppt> <..\Contenidos\2 Las habilidades sociales.ppt> <..\Contenidos\3 La comunicación.ppt>  
<..\Contenidos\4 Autodeterminación.ppt>

#### • DESARROLLO

4. Se entregará a cada participante un folio dividido en 4 partes iguales con un escudo dibujado.  
Se explicará el significado simbólico que tienen los escudos y se les invitará a diseñar un escudo personal. Para ello deberá responder las siguientes preguntas:
  - ¿Qué empleos me gustaría tener?

- ¿Qué habilidades sociales y de la comunicación personales poseo?
- ¿Qué habilidades sociales y de la comunicación me gustaría tener?
- ¿Qué puedo hacer para desarrollar mis habilidades sociales y de la comunicación?

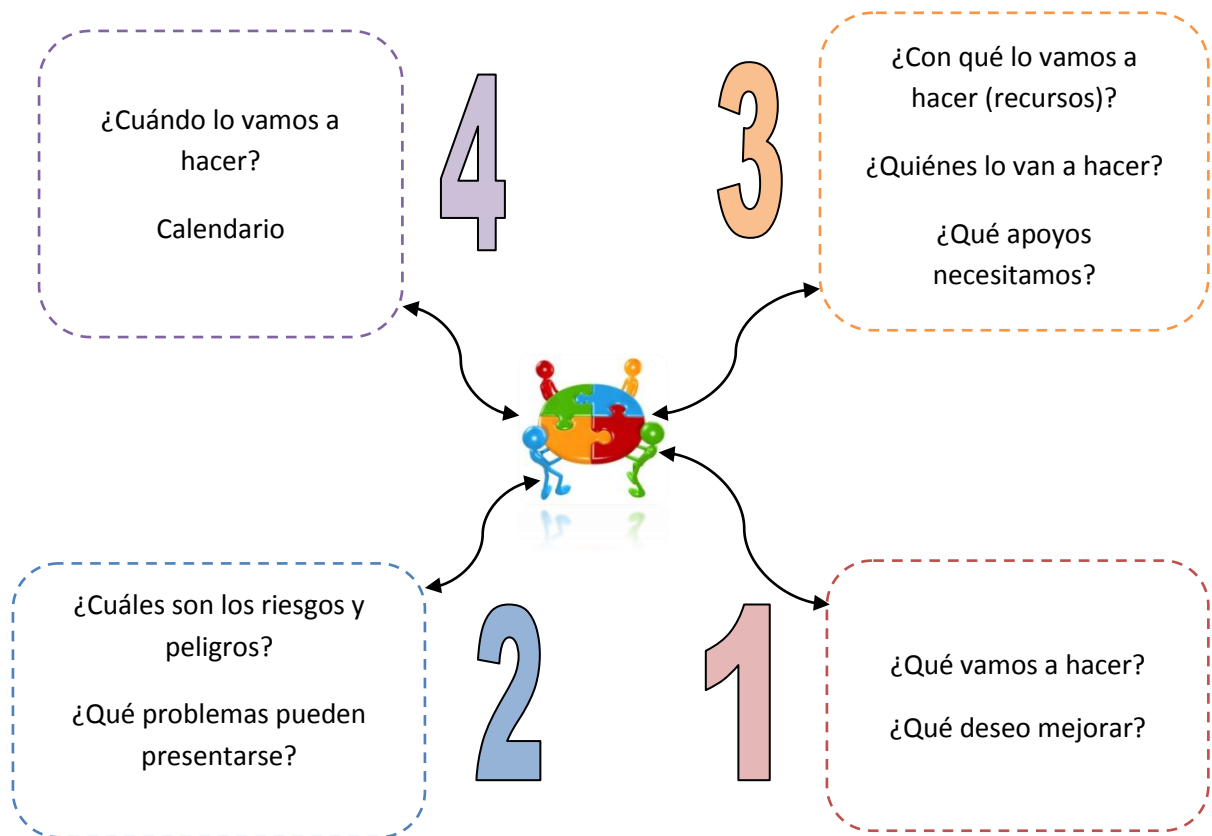


Plenario: cada persona compartirá con el resto del grupo su escudo. Se intentará orientar el trabajo para concretar y puntualizar acciones para conseguir sus objetivos.

5. Se invitará a las/los participantes a elaborar un “plan de acción realista” para el grupo de autogestores en función de lo trabajado sobre las habilidades sociales y la comunicación en el empleo, el tiempo y teniendo en cuenta los escudos personales.

Se entregará a cada participante un mapa de proyecto y se solicitará un/a voluntario/a que sea el secretario/a para que apunte las conclusiones.

En forma de plenario se construirá el mapa grupal en la pizarra.



- **CIERRE**

6. Se entregarán las conclusiones a la persona responsable del grupo de autogestores, con el objeto de materializar el compromiso de trabajo en el plan o proyecto grupal.
7. Se motivará a las personas que participaron en el curso a completar la evaluación del taller que se encuentra en la plataforma on-line.
8. Acto-Aperitivo de despedida.

## B. Sesiones on-line

Como se expresó anteriormente se utilizó la plataforma MOODLE para el diseño y desarrollo de las sesiones no-presenciales.

Se ha intentado incluir en forma paulatina las diferentes herramientas de internet en complejidad creciente y atendiendo a las condiciones de accesibilidad requeridas para personas con discapacidad intelectual con apoyo limitado.

### 1. Presentación del curso

Las habilidades sociales y de la comunicación en el empleo

Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicolsa (Salir) | Español - España (es, es)

#### Cursos disponibles

Las habilidades sociales y de comunicación en el empleo

Este curso está dirigido a mujeres y hombres integrantes del Programa de Autogestión de ANFAS.

Es semi-presencial porque combina talleres presenciales y en la red (internet).

Su objetivo es desarrollar las habilidades sociales y de comunicación orientadas al ámbito del empleo, con el objeto de que constituyan herramientas que permitan desarrollar la autodeterminación a través de un proyecto de vida personal.

¡Hola a todas y todos!

¿Les gustaría conocer algo más sobre el mundo laboral actual?

¿Qué les parece entrenar nuestras habilidades para comunicarnos e integrarnos mejor en nuestros puestos de trabajo?

¡Este curso es para ello!

¿Te atreves?

CALENDARIO

agosto 2012

Dom	Lun	Mar	Miér	Jue	Vie	Sáb
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

USUARIO S EN LÍNEA

(últimos 5 minutos)

Alejandra Carina Nicolsa

MENÚ BLOG

Ver todas mis entradas

Agregar una nueva entrada

Las habilidades sociales y de la comunicación en el empleo

Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicolsa (Salir)

PÁGINA PRINCIPAL » CURSOS » HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN » ¡COMENZAMOS! » CONTENIDOS

#### Contenidos

Te presento los contenidos que desarrollaremos en el curso.

Encontrarás una carpeta con presentaciones por tema. Haz click en ella.

Puedes utilizarlos como guía para conocer por donde vamos y qué temas desarrollamos.

- 1 Empleo.ppt
- 2 Las habilidades sociales.ppt
- 3 La comunicación.ppt
- 4 Autodeterminación.ppt

Editar

NAVIGACIÓN

Página Principal

- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
- Cursos
  - Habilidades sociales y de comunicación
    - Participantes
    - Informes
    - General
    - ¡COMENZAMOS!
      - Contenidos
    - EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA

Las habilidades sociales y de comunicación en el empleo

Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicolsia (Salir)

PÁGINA PRINCIPAL > CURSOS > HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN > PUESTOS Y PERFILES LABORALES Activar edición

### Diagrama semanal

**Novedades**

**PUESTOS Y PERFILES LABORALES**

- Conociendo redes sociales y portales de empleo
- Guía interactiva de Profesiones
- Red de información profesional de Navarra
- LinkedIn Red social profesional
- Portalento: Portal de empleo
- talento

Ir a... Elegir...

**NAVEGACIÓN**

- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
- Cursos
  - Habilidades sociales y de comunicación
    - Participantes
    - Informes
    - General
    - ¡COMENZAMOS!
    - EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA
    - LAS HABILIDADES

**EVENTOS PRÓXIMOS**

- Las habilidades sociales y el empleo
  - sábado, 1 septiembre, 20:30
  - Ir al calendario...
  - Nuevo evento...

**USUARIOS EN LÍNEA**

**MENÚ BLOG**

- Ver todas las entradas de este curso
- Ver mis entradas en el blog de este curso
- Agregar una entrada en el blog de curso
- Ver todas mis entradas

## 2. Tareas

Las habilidades sociales y de comunicación en el empleo

Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicolsia (Salir)

PÁGINA PRINCIPAL > CURSOS > HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN > EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA > EL EMPLEO EN MI PROYECTO DE VIDA

Grupos visibles: Todos los participantes No se ha intentado realizar esta tarea.

 **¿Te gustaría ser periodista por un día?**

Buscaremos y compartiremos información que será útil para integrarnos en el mundo laboral.

**TAREA:**

Consulta con tus monitores/as, familiares, amigos/as :

- ¿Cómo es el mercado laboral actual?
- ¿Qué habilidades y capacidades son las más valoradas en los/as trabajadores/as?



 ¡No olvides bolígrafo y papel para apuntar! Si quieres puedes filmar con tu móvil o cámara. También puedes tomar fotos. Luego puedes compartirla en nuestro blog.

Disponible desde: sábado, 1 de septiembre de 2012, 00:00

Fecha de entrega: domingo, 9 de septiembre de 2012, 23:55

**NAVEGACIÓN**


- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
- Cursos
  - Habilidades sociales y de comunicación
    - Participantes
    - Informes
    - General
    - ¡COMENZAMOS!
    - EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA
      - El empleo en mi proyecto de vida
      - Un espacio para compartir y colaborar
    - LAS HABILIDADES SOCIALES Y EL



Las habilidades sociales y de comunicación en el empleo



Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicolsia (Salir)

PÁGINA PRINCIPAL > CURSOS > HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN > NUESTRA BITÁCORA DE NAVEGACIÓN: EL BLOG > LA SEGUNDA PARTE DE LA HISTORIA


No se ha intentado realizar esta tarea

 **¿Qué les parece si buscamos algunos consejos que nos ayuden a superar un entrevista de trabajo con éxito?**

Les invito a que vean el video  que encontrarán en los recursos (haz click ).


También en recursos encontrarán un link  donde hay información interesante (haz click ).

¡Cuántas cosas a tener en cuenta!

 **¡Tengo una idea!**

Escribamos en nuestro blog una lista de consejos a tener en cuenta en las entrevistas personales.

¡Con el aporte de todas y todos podremos hacerlo!

 ¡Adelante!

Disponible desde: domingo, 30 de septiembre de 2012, 00:00

Fecha de entrega: domingo, 7 de octubre de 2012, 23:55

**NAVEGACIÓN**

- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
- Cursos
  - Habilidades sociales y de comunicación
    - Participantes
    - Informes
    - General
    - ¡COMENZAMOS!
    - EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA
      - LAS HABILIDADES SOCIALES Y EL EMPLEO
      - PUESTOS Y PERFILES LABORALES
      - NUESTRA BITÁCORA DE NAVEGACIÓN: EL BLOG
        - Primera parte: escribiendo nuestra propia historia
        - La segunda parte de la historia


Las habilidades sociales y de comunicación en el empleo

Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicolsa (Salir)



PÁGINA PRINCIPAL > CURSOS > HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN > LAS HABILIDADES SOCIALES Y EL EMPLEO > DESCUBRIENDO MIS HABILIDADES SOCIALES

Grupos visibles: Todos los participantes


No se ha intentado realizar esta tarea



¡Hola! Vamos a comenzar a trabajar nuestras habilidades sociales:

- Te invito que vuelvas a ver el video currículum de Juan Castro (Haz click  en el recurso con ese nombre) y responde:
  - ¿Qué es lo que más te ha llamado la atención?: observa su forma de hablar, a sus manos, lo que dice y como lo dice.
- Ahora, busca en los recursos el video de habilidades sociales en el empleo (haz click ) y observa atentamente. ¿Puedes identificar lo que SI y lo que NO hay que hacer cuando busco empleo?
  - Lo que **SI** debemos hacer.....
  - Lo que **NO** debemos hacer.....

¿Te atreves a compartir esto en el chat?

¡Venga! a contar a tus compañeros lo que piensas. Haz click  en el chat "Las habilidades sociales y el empleo"

Disponible desde: domingo, 9 de septiembre de 2012, 00:00  
 Fecha de entrega: domingo, 16 de septiembre de 2012, 23:55

NAVEGACIÓN -18


- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
- Cursos
  - Habilidades sociales y de comunicación
    - Participantes
    - Informes
    - General
    - ¡COMENZAMOS!
    - EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA
    - LAS HABILIDADES SOCIALES Y EL EMPLEO
      - Descubriendo mis habilidades sociales
        - Vídeo currículum y empleo
        - Las habilidades sociales y el empleo
    - RUESTOS Y PERFILES LABORALES
    - NUESTRA BITÁCORA DE NAVEGACIÓN: EL BLOG
    - LA COMUNICACIÓN, LA AUTESTIMA Y LA ASERTIVIDAD
    - DESPIDIÉNDONOS

### 3. Herramientas de Internet

Las habilidades sociales y de comunicación en el empleo

Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicolsa (Salir)

PÁGINA PRINCIPAL > CURSOS > HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN > EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA > UN ESPACIO PARA COMPARTIR Y COLABORAR > NOMBRE DE LA PRIMERA PÁGINA > VER





¡Este sitio lo construimos entre todas y todos!  
 ¡Es nuestra pequeña enciclopedia!  
 Aquí incluiremos ideas, definiciones, conocimientos y todo aquello que nos permita seguir aprendiendo.

Ver Editar Comentarios Historia Mapa Archivos Administración

Grupos visibles: Todos los participantes  
 Versión imprimible

Nombre de la primera página


**EMPLEO**


**COMUNICACIÓN**

NAVEGACIÓN -18

- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
- Cursos
  - Habilidades sociales y de comunicación
    - Participantes
    - Informes
    - General
    - ¡COMENZAMOS!
    - EL EMPLEO EN NUESTRO PROYECTO DE VIDA
      - El empleo en mi proyecto de vida
      - Un espacio para compartir y colaborar
        - Nuevo
        - Ver
        - Editar
        - Comentarios
        - Historia
        - Mapa
        - Archivos
        - Administración



Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicosia (Salir)

Las habilidades sociales y de comunicación en el empleo

PÁGINA PRINCIPAL > CURSOS > HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN > LAS HABILIDADES SOCIALES Y EL EMPLEO > LAS HABILIDADES SOCIALES Y EL EMPLEO

## Las habilidades sociales y el empleo


 En este espacio compartiremos ideas, comentarios e impresiones sobre las habilidades sociales y el empleo.

La sesión de chat comenzará en: 14 días 21 horas

[Usar interfaz más accesible](#)  
[Ver las sesiones anteriores](#)

**NAVEGACIÓN**

- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
- Cursos
  - Habilidades sociales y de comunicación
    - Participantes
    - Informes
    - General
    - ¡COMENZAMOS!
    - EL EMPLEO EN

Usted se ha identificado como Alejandra Carina Nicosia (Salir)

Autogestores: Alejandra Carina Nicosia: Blog


PÁGINA PRINCIPAL > MI PERFIL > BLOGS > VER TODAS MIS ENTRADAS

## Blog del usuario: Alejandra Carina Nicosia

Agregar una nueva entrada

La entrevista de trabajo de Alejandra Carina Nicosia - jueves, 16 de agosto de 2012, 19:03


Todos en este sitio


**Hablemos un poco sobre la entrevista de trabajo.**  
**S**in duda es uno de los momentos más difíciles a la hora de encontrar empleo.  
 ¿Podrías comentar aquí cuales son tus dudas o miedos ante una entrevista de trabajo?  
 También sería muy interesante conocer tu experiencia si ya has pasado por una entrevista de trabajo.  
 ¡Ayúdanos a aprender!

[Editar](#) | [Borrar](#) | [Enlace permanente](#)  
1 comentario, Lunes, 16 de agosto de 2012, 19:12  
[Comentarios \(0\)](#)

Comunicándonos de Alejandra Carina Nicosia - lunes, 30 de julio de 2012, 08:37

Todos en este sitio


**Un espacio donde construimos juntos y juntas**

Asociado Curso: Habilidades sociales y de comunicación  
[Editar](#) | [Borrar](#) | [Enlace permanente](#)  
1 comentario, Lunes, 30 de julio de 2012, 08:37  
[Comentarios \(0\)](#)

**NAVEGACIÓN**

- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Mi perfil
  - Ver perfil
  - Mensajes en foros
  - Blogs
    - Ver todas mis entradas
      - Agregar una nueva entrada
    - Mensajes
    - Mis archivos privados
    - Notas
    - Informes de actividad
  - Cursos

**CALENDARIO**  
 agosto 2012  

Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

**AJUSTES**

- Ajustes de mi perfil
  - Editar información
  - Cambiar contraseña
  - Roles
  - Mensajería
  - Blogs

**AGREGAR UN BLOQUE**

**talento** inserta

El portal de empleo para las personas con discapacidad

Buscar Inicio Contactar Mapa web Accesibilidad Aviso Legal

**Video Destacado**

Placements program FEDER pretende una de las principales

**Últimas ofertas de empleo**

Oferta	Fecha	Fecha de	Provincia
JARDINERO (C.C. JARDINERA)	15/06/2012	30/09/2012	Barcelona
ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE BASE DE DATOS (C.C. B.D.)	15/06/2012	30/09/2012	Barcelona
PLANCHISTA (IT)	15/06/2012	23/09/2012	Santo Cugat del Valles
RECEPCIONISTA TELEFONISTA CON INGLÉS (C. FLUEN)	15/06/2012	30/09/2012	Barcelona
RESPONSABLE DE TIENDA (C.C. RE SP. TIENDA)	15/06/2012	30/09/2012	Barcelona
FRIGORÍFOTOS (M.C. A.204 FRIE)	15/06/2012	30/09/2012	Barcelona
JARDINERO DE TIENDA PARA EL SERVIDOR TELEFONISTA (MAM. FTSO)	15/06/2012	30/09/2012	Madrid
ADMINISTRATIVO A PROVEEDORES (B. PL.206)	15/06/2012	30/09/2012	Barcelona

**ACCESO DIRECTOS**

¡Comparte tu perfil online de empleo en tu red social!

Navarra Servicios Temas Gobierno Actualidad **navarra.es**

RED DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE NAVARRA  
Servicio Navarro de Empleo

Castellano Euskara Français English

introduzca palabra/s **buscar**

**PROFESIONES FORMARSE TRABAJAR ÁREA PERSONAL**

El mercado laboral Guía Interactiva de Profesiones

Profesiones: Guía Interactiva de Profesiones

**Guía Interactiva de Profesiones**

Información **Listado**

Por grado de cualificación Por sector productivo Emergentes Todas

**Volver**

Gobierno de Navarra

Contacte con nosotros | Accesibilidad | Aviso legal | Mapa web

**YouTube**

Fund. ONCE / FSC Inserta. Video Curriculum de Luis Castro.

blogtempo Suscribirse 347 videos

Hola, mi nombre es Luis Castro Martín, tengo 35 años y estoy buscando trabajo.

1402

Subido por blogtempo el 25/6/2012

**LinkedIn**

Inicio ¿Qué es LinkedIn? Únete hoy Inicia sesión

Has finalizado tu sesión

**LinkedIn para android**

Busca entre más de 150 millones de profesionales, conecta en cualquier lugar y obtén las últimas noticias sobre tu campo, todo desde tu dispositivo Android.

**Contáctanos en app**

Publi by LinkedIn

**Estropia** Your place is the best restaurant and share them with your friends

**Want your book published?** Or books are in stores worldwide. What's yours? Enter as your memoirist!

Centro de ayuda | Acceso de idioma | SSO/SSOas | Blog | Publicidad | Soluciones para selección de personal | Herramientas | Sitios | Desarrolladores | Medios de comunicación digitales | Actualización de LinkedIn | Respuestas LinkedIn | Empleo LinkedIn | Directorio de empleos | Directorio de empresas | Directorio de grupos | Directorio de aptitudes | Directorio de proveedores de servicios | Directorio de cargos | LinkedIn Corporation © 2012 | Condiciones de uso | Política de privacidad | Política de copyright

## **RESULTADOS Y CONCLUSIONES**

***Nadie es, si se prohíbe que otros sean***

**Paulo Freire**

Con el presente trabajo hemos revisado y analizado desde distintos puntos de vista algunos de los objetivos prioritarios que constituyen la esencia del Master Universitario en Comunicación y Educación en la Red: de la Sociedad de la Información a la Sociedad del Conocimiento de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Así, hemos intentado dar carácter práctico a los objetivos específicos que se planteaban en relación a los diferentes modelos de comunicación presentes en la Red, sus lenguajes y sus medios. Para ello, a través de la numerosa literatura especializada que hemos analizado, hemos podido ver los diferentes procesos comunicativos vigentes en la Red. De la misma forma hemos intentado comprender y demostrar a su vez la importancia de la educomunicación como enfoque de los procesos educativos y comunicativos en la red. Así, siguiendo los objetivos específicos de este Máster, hemos analizado y valorado la importancia de la incorporación de la educomunicación en la Sociedad del Conocimiento para pasar después a describir los diferentes modelos de comunicación educativa que se desarrollan en la Red y enunciar así las bases teóricas que fundamentan el proceso de enseñanza-aprendizaje en contextos virtuales.

Pero, por encima de estos aspectos esenciales, el presente trabajo es el broche final de casi dos años de un proceso de investigación–acción donde el factor común ha sido la búsqueda de la inclusión.

La inclusión y la igualdad solo pueden lograrse cuando se crean las condiciones necesarias (económicas y sociales) para que esto suceda. En este sentido esta propuesta formativa ha intentado dar el primer paso hacia la

posibilidad de ampliar el horizonte de formación para los/as autogestores de ANFAS.

Una formación que desarrolle las habilidades y capacidades necesarias para entrar en el mundo laboral “normalizado”. Una capacitación que les permita saltar de ese mundo paralelo y desconocido que ha sido siempre la discapacidad intelectual, hacia la posibilidad de diseñar y gestionar su propio proyecto de vida.

Sin duda, la sociedad se está “perdiendo” del aporte y enriquecimiento que pueden brindar las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo al no darles un lugar limpio de estereotipos y prejuicios.

Una forma de trabajar por la inclusión es diseñar y elaborar proyectos de formación donde la impronta sea formar ciudadanas/os plenos de derecho, capaces de desenvolverse en la sociedad en forma íntegra y personal.

De esta manera, brindar la posibilidad de atravesar ese “techo de cristal” que impide a muchas personas con discapacidad intelectual, y a sus familias, alcanzar las condiciones de calidad de vida óptimas que permitan desarrollar todas sus capacidades.

En este sentido, el desarrollo de las habilidades sociales y de la comunicación permitiría fortalecer la autoestima y allanar el camino de la autodeterminación.

Si a este propósito se suma la idea de inclusión/accesibilidad para todos/a en las herramientas que brinda internet (plataformas e-learning, redes sociales, etc) se amplían mucho más el horizonte de lograr el objetivo propuesto.

Quizás el desarrollo de las habilidades sociales y de la comunicación y el manejo de las herramientas que brinda la red podría ser una vía hacia la visibilización del colectivo de personas con discapacidad intelectual.

Para terminar, deseo incluir la reflexión de Ainhoa una joven con discapacidad intelectual con apoyos limitados de la zona rural integrante del grupo de autogestores:

**“Yo creo que la gente, por ejemplo, que les falla que aunque tengamos discapacidad, no somos malos ni... falta que les digan que**

**aunque tenemos esa discapacidad, sabes, la gente cuando, depende quién, los que no aceptan o lo que sea, como que somos tontos y hay que dejarlos aparte, y a mí me gustaría decirles que en eso no tienen ninguna razón, porque aunque tengas esa discapacidad ellos no tienen la culpa, no tenemos la culpa de que tengamos eso, cada uno es como es, es como la vida, uno es moreno, otro rubio, pues en eso es lo mismo, es que como discapacidad “**

## **BIBLIOGRAFÍA Y WEBLOGRAFIA**

- ✓ ANFAS NAVARRA. (2012). *Guía de Planificación Centrada en la Persona*. Recuperado el Mayo de 2012, de <http://issuu.com/anfasnavarra/docs/guiapcp>
- ✓ ARRASTIA LANA, M. (2008). *Tecnologías de la información y las comunicaciones para las personas con discapacidad intelectual*. Navarra: UPNA.
- ✓ BARRIGA BRAVO, J. (2003). Imagen social y visibilidad de la discapacidad. En R. SCHALOCK, *Calidad de Vida: Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Editorial Alianza.
- ✓ BONALS, J. (. (2007). *Manual de asesoramiento psicopedagógico*. Barcelona: Editorial GRAO, de IRIF, SL.
- ✓ CERMI. (17 de Mayo de 2012). *Noticias*. Recuperado el 18 de Mayo de 2012, de El CERMI recuerda a las redes sociales que tienen la obligación legal de ser accesibles antes del 1 de enero del 2013: <http://www.cermi.es/es-ES/Noticias/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdNot=3451>
- ✓ CIFRAS INE. (2009). *Panorámica de la Discapacidad en España*. Recuperado el 15 de noviembre de 2011, de <http://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>
- ✓ CORMIN. (2009). *Guía de los derechos de las personas con discapacidad*. Navarra: AMIMET.
- ✓ DISCAPNET EMPLEO. (s.f.). *DISCAPNET*. Recuperado el Noviembre de 2011, de <http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/Empleo/CentrosEmpleo/Paginas/default.aspx>
- ✓ EGEA GARCIA, C. (Noviembre de 2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Recuperado el junio de 2011, de DISCAPNET: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/clasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>
- ✓ FILLIOZAT, I. (2010). *Los otros y yo; como desarrollar la inteligencia social*. Barcelona: Kairs DL.
- ✓ GOBIERNO DE NAVARRA . (2010). *Plan Integral de Atención a las personas con Discapacidad (2010.1013)*. Recuperado el mayo de 2011, de NAVARRA.ES: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0C0476F2-D8F9-4BC3-AB7D-25AA6B640694/170756/PlanaprobadoPorGN.pdf>
- ✓ GOLEMAN, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- ✓ GROSSETTI, M. (Junio de 2009). *Revista Hispana para el análisis de redes sociales* . Recuperado el Noviembre de 2011, de <http://revista-redes.rediris.es/>
- ✓ GUTIERREZ, P. y. (2011). Las personas con discapacidad intelectual ante las TIC. *Revista Científica de Educomunicación N°36* , 173-180.



- ✓ HOFSTADT, R. (2005). *El libro de las habilidades de la comunicación*. Madrid: Díaz de Santos.
- ✓ II Manifiesto de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad de la unión europea. (2011). *2º Manifiesto de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad de la unión europea*. Institución de la Procuradora General del Principado de Asturias.
- ✓ *Informe Olivenza 2010*. Olivenza: OED.
- ✓ ITURBER RODRIFO, P. y. (Enero de 2004). *Manual de orientación laboral para personas con discapacidad*. Recuperado el 20 de enero de 2012, de Discapnet: <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/manual.pdf>
- ✓ ITURBIDE RODRIGO, P. y. (2004). *Manual de orientación laboral para personas con discapacidad*. Bizkaia: Lantegi Batuak.
- ✓ JIMENEZ LARA, A. (2011 ). *Observatorio Fundación VODAFONE/CERMI*. Recuperado el marzo de 2012, de El estado actual de la accesibilidad de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): [http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/Accesibilidad/Observatorio\\_infoaccesibilidad/Otros\\_Informes/Documents/Estado\\_actual\\_TIC\(2011\).pdf](http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/Accesibilidad/Observatorio_infoaccesibilidad/Otros_Informes/Documents/Estado_actual_TIC(2011).pdf)
- ✓ LATORRE, A. (2003). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona: Editorail Graó, de IRIF, S.L.
- ✓ LEY 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos. (s.f.). España: BOE Nº103 de 30/04/1982.
- ✓ LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades , no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (s.f.). España: BOE Nº289 03/12/2003.
- ✓ LEY FORAL 5/2010, de 6 de abril, de accesibilidad universal y diseño para todas las personas. Navarra: BON, 14 de abril, de 2010.
- ✓ LEY ORGÁNICA 2/2006 , DE 3 DE MAYO, DE EDUCACIÓN. España: BOE Nº106, de 4 de Mayo de 2006.
- ✓ LORENZO GARCIA, R. (2003). El empleo de las personas con discapacidad. En R. SCHALOCK, *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- ✓ NAVARRA, Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo. . (2010). *Derecho a la vivienda en Navarra* (Vols. 31 de mayo de 2010, Núm.321). Comunidad Foral Navarra: Boletín Oficial del Estado.
- ✓ OBSERVATORIO ACCESIBILIDAD TIC. (Diciembre de 2010). *Accesibilidad de Plataformas de redes sociales*. Recuperado el mayo de 2011, de DISCAPNET: [http://www.discapnet.es/Observatorio/Observatorio\\_Accesibilidad%20redes%20sociales\\_Version\\_detallada.pdf](http://www.discapnet.es/Observatorio/Observatorio_Accesibilidad%20redes%20sociales_Version_detallada.pdf)

- ✓ ORDEN FORAL 93/2008, de 13 de junio, del Consejo de Educación. BOE N°93, de 30 de Julio de 2008.
- ✓ OSUNA ACEDO, S. (2007). *Configuración y Gestión de Plataformas Digitales*. Madrid: UNED.
- ✓ PUNSET, E. (2008). *Brújula para navegantes emocionales*. Madrid: Aguilar.
- ✓ REAL DECRETO 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE N°94 , de 20 de abril de 2005.
- ✓ ROIG, R., & AVILES, M. (2010). *El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre* (Vol. N°3). (C. C. ONU, Ed.) Madrid: Ediciones Cinca.
- ✓ SANCHEZ BENAVENTE, R. y. (s.f.). *I.A.E.* Recuperado el MARZO de 2012, de Diseño de contenidos accesibles para personas con discapacidad intelectual: <http://www.iae.es/uploads/File/daccesiblepersonasdi01.pdf>
- ✓ SCHALOCK R. y VERDUGO, M. (s.f.). *El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual*. Recuperado el Diciembre de 2011, de [http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/55873/1/SC\\_Concepto\\_07\\_corregido\\_final.pdf](http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/55873/1/SC_Concepto_07_corregido_final.pdf)
- ✓ SCHALOCK, R. (2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- ✓ UGT Navarra. (2011). *Mujeres con discapacidad en Navarra*. Navarra.
- ✓ VERDUGO ALONSO, M. (s.f.). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre retraso mental de 2002. Recuperado el Noviembre de 2011, de Campus USAL: [http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/AAMR\\_2002.pdf](http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/AAMR_2002.pdf)