



Orientaciones de política



Organización
Internacional
del Trabajo

Creación de programas de aprendizaje profesional y de formación en el lugar de trabajo inclusivos para las personas con discapacidad

Son numerosos los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad para incorporarse al mercado de trabajo, entre ellos, prejuicios negativos sobre sus capacidades profesionales y sobre sus logros académicos inferiores como consecuencia de prácticas de formación excluyentes. Los programas de aprendizaje profesional y de formación en el lugar de trabajo permiten responder de manera eficaz a muchos de esos desafíos demostrando a los empleadores el potencial profesional de las personas con discapacidad y mejorando sus aptitudes profesionales. Además, el aprendizaje profesional inclusivo de las personas con discapacidad permite a los empleadores contratar a nuevos talentos y acceder a una reserva de candidatos con discapacidad calificados.

Los gobiernos, las instituciones dedicadas al desarrollo de competencias profesionales, los empleadores y otros actores claves –entre ellos las organizaciones de trabajadores y las de personas con discapacidad– desempeñan una importante función en la promoción de un entorno inclusivo que permita a las personas con discapacidad ser plenamente productivas en el lugar de trabajo.

Ejemplos de todo el mundo demuestran el modo en que pueden ponerse en práctica los programas de aprendizaje profesional y de formación en el lugar de trabajo inclusivos de las personas con discapacidad. Entre los ejemplos examinados en este resumen, destacan los siguientes:

- Etiopía viene adoptando medidas desde 2012 para integrar a las personas con discapacidad en el sistema nacional de aprendizaje.
- El Servicio de Aprendizaje Industrial del Brasil trabaja para integrar a las personas con discapacidad en todas las modalidades de formación. A tal efecto, ha adoptado un enfoque sistemático para reformar sistemas y actitudes.
- En Sudáfrica, los programas de aprendizaje “learnerships” combinan formación en el aula y en el lugar de trabajo. Se trata de programas de un año de duración que brindan a los beneficiarios con discapacidad la oportunidad de recibir mentoría, orientación o *coaching* y apoyo.

- Una ONG de Egipto ha demostrado que los programas de aprendizaje profesional constituyen un método eficaz para integrar a las personas con discapacidad intelectual en el sector turístico.

La primera sección del presente documento ofrece una visión general sobre el concepto y la función de los programas de aprendizaje profesional y de formación en el lugar de trabajo incluyentes con la discapacidad. La segunda sección se centra en los enfoques prácticos para aplicar dichos programas. La tercera sección versa sobre las recomendaciones en materia de políticas destinadas a cada uno de los agentes principales con miras a la creación de entornos más inclusivos, y seguidamente se proporcionan más recursos y referencias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Tender un puente entre aprendices, competencias y empleo	2
1.1 Responder a los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad	2
1.2. Oportunidades para empleadores: una nueva fuente de trabajadores calificados	3
2. Aplicación de programas de aprendizaje profesional incluyentes con la discapacidad	4
2.1. Empleadores	4
2.2. Formación en el aula en centros de enseñanza técnica y profesional	6
2.3. Instituciones de apoyo	7
3. Recomendaciones de política	8
3.1. Gobiernos	8
3.2. Instituciones dedicadas al desarrollo de competencias profesionales	8
3.3. Empleadores y organizaciones de empleadores	9
3.4. Organizaciones de personas con discapacidad y organizaciones que representan a las personas con discapacidad	9
3.5. Organizaciones de trabajadores	9
4. Más referencias	10

1. Tender un puente entre aprendices, competencias y empleo

La formación en el empleo, en particular el aprendizaje profesional, constituye un modo eficaz de transferir competencias técnicas y preparar concretamente a los jóvenes para el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, los empleadores se hacen con una plantilla calificada y especializada acorde con los perfiles exigidos. Poner esta opción a disposición de las personas con discapacidad brinda oportunidades prácticas para el aprendizaje y permite demostrar las capacidades en el lugar de trabajo.

Los programas de aprendizaje profesional que tienen en cuenta a las personas con discapacidad pueden constituir un importante puente entre este grupo social desfavorecido y el empleo productivo, lo que reporta beneficios tanto a aprendices como a empleadores. La formación estructurada en el lugar de trabajo puede adoptar diversas formas y puede ser un componente de los programas de educación técnica y profesional.

Cuadro de texto 1: conceptos en torno a la formación en el lugar de trabajo y al aprendizaje profesional

La formación en el lugar de trabajo puede adoptar diversas formas, entre ellas las pasantías, las becas o prácticas, el aprendizaje profesional o los programas de adscripción a empresas. Su característica principal es que la experiencia no se basa en un entorno laboral simulado, sino en un lugar de trabajo real. Esta exposición al mercado laboral y sus condiciones garantiza que los beneficiarios de estos programas adquieren las competencias que se necesitan.

El aprendizaje profesional utiliza un doble sistema que combina la formación en el puesto de trabajo y la formación en la institución académica. A menudo, la formación en el puesto de trabajo abarca la mayor parte del proceso de formación, en ocasiones hasta un 70%. Este tipo de formación puede ofrecerse tanto en oficios tradicionales como en profesiones modernas que exijan competencias y conocimientos punteros. En muchos países, el aprendizaje profesional *informal* tiene lugar en empresas informales, a menudo sin necesidad de poseer educación complementaria.

En la actualidad, países de todo el mundo están ofreciendo “Programas de aprendizaje profesional de calidad” y mejorando los existentes. Estos están regulados por el código de trabajo y se basan en un contrato escrito por una duración determinada. Los beneficiarios de estos programas reciben remuneración y cobertura de protección social. Tras la finalización con éxito del programa, se otorga un certificado de reconocimiento. Se tienen en cuenta aspectos como la salud y la seguridad en el trabajo y el código de la juventud, y los interlocutores sociales participan en la gestión de los programas.

Cuadro de texto 2: comprensión de la discapacidad y el trabajo

Las personas con discapacidad representan un 15% de la población mundial. El concepto de discapacidad abarca una serie de deficiencias de tipo físico, sensorial, intelectual o psicosocial. Cuando ello se combina con barreras debidas a la actitud y al entorno, la plena participación de estas personas en la sociedad se ve limitada.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 brindó un nuevo impulso a la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Además, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible compromete a la comunidad internacional a lograr el empleo decente para todas las personas con discapacidad.

La inclusión socioeconómica de las personas con discapacidad tiene múltiples efectos positivos. El acceso a la formación profesional y a las ofertas de empleo brindan la oportunidad de adquirir autonomía financiera, contribuir al crecimiento de la familia y de la comunidad, y participar en la sociedad. También reduce la necesidad de solicitar beneficios sociales y aumenta la base tributaria. Los empleadores también dan buena cuenta de cómo contratar a personas con discapacidad ha contribuido al éxito de sus empresas, ya que se crean plantillas más diversas.

1.1. Responder a los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, en particular los jóvenes, enfrentan numerosas barreras para incorporarse al mercado laboral. El aprendizaje profesional tiende un puente entre los programas de formación y los empleadores, y entre los beneficiarios del aprendizaje y el lugar de trabajo. El aprendizaje profesional está considerado como un método eficaz para proporcionar formación profesional a jóvenes, y además puede utilizarse para volver a capacitar profesionalmente a adultos. Este aprendizaje desempeña una importante función en la transición del ámbito académico al medio laboral. Los países con sistemas de enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) basados en estos programas tienen menores tasas de desempleo juvenil que aquellos países con sistemas de EFTP principalmente escolares.

Cuadro 1: Cómo puede el aprendizaje profesional inclusivo con la discapacidad tender un puente entre las competencias y el empleo

Barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el desarrollo de competencias profesionales y el empleo	Modo en que el aprendizaje profesional incluyente y de calidad puede aportar soluciones
<ul style="list-style-type: none"> • Prejuicio: los empleadores presuponen que la productividad de las personas con discapacidad es inferior y que necesitan ajustes costosos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ El aprendizaje profesional da la oportunidad a las personas con discapacidad de demostrar su potencial profesional y las contribuciones que pueden aportar a la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • La falta de experiencia laboral supone un obstáculo importante para los jóvenes a la hora de encontrar empleo, en particular para las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ El aprendizaje profesional es una salida de la trampa de la inexperiencia. La formación en las empresas permite a los aprendices adquirir una valiosa experiencia profesional.
<ul style="list-style-type: none"> • Desajuste de competencias: los programas de formación no siempre están al día con respecto a los avances tecnológicos y no siempre responden a las necesidades de la industria. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ El aprendizaje profesional en las empresas permite a los aprendices adquirir las competencias inmediatas exigidas en la empresa, así como formación sobre los medios tecnológicos y el material utilizados.
<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento social: los programas de formación segregados conducen a las personas con discapacidad a un subdesarrollo de las aptitudes sociales necesarias para el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Durante el aprendizaje profesional se ponen en práctica aptitudes sociales a diario, como las relaciones en el lugar de trabajo, la atención a la clientela, la comunicación y la resolución de problemas.
<ul style="list-style-type: none"> • Bajos niveles de escolarización: las personas con discapacidad tienen acceso limitado al sistema educativo y terminan acumulando menos años de formación, en particular en los países en desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ El aprendizaje profesional puede motivar la escolarización compensatoria: las competencias de base, como las matemáticas o la lectoescritura, se adquieren con mayor facilidad si se utilizan en el lugar de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Metodologías de enseñanza inadecuadas: puede que el desarrollo de competencias profesionales en el aula no esté a menudo adaptado de manera adecuada a las necesidades individuales de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ La formación en el lugar de trabajo está “integrada” y supervisada de manera individualizada, por lo que resulta más fácil adaptarse a las necesidades personales y al ritmo de aprendizaje.
<ul style="list-style-type: none"> • Explotación: hay escuelas y talleres segregados en los que las prácticas profesionales suelen estar exentas del cumplimiento de la legislación nacional en materia laboral (en relación con los salarios, las prestaciones, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ El aprendizaje profesional de calidad respeta los códigos nacionales en materia laboral y juvenil, entre ellos las prestaciones sociales, la remuneración y la afiliación sindical.
<ul style="list-style-type: none"> • Transporte: cuando las instituciones de aprendizaje están lejos, las personas con discapacidad enfrentan problemas relacionados con el transporte, en particular aquellas que vienen de zonas rurales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Los programas de aprendizaje profesional pueden desarrollarse en empresas locales. Los empleadores suelen cubrir los gastos de transporte; de lo contrario, los aprendices pueden utilizar la remuneración que reciben para sufragar los gastos.

1.2. Oportunidades para empleadores: una nueva fuente de trabajadores cualificados

Empleadores de todo el mundo tienen ante sí el desafío de fomentar el desarrollo del personal y retenerlo. A su vez, cada vez más empleadores reconocen las ventajas de emplear a personas con discapacidad. Los lugares de trabajo incluyentes con las personas con discapacidad dan a los empleadores acceso a una reserva de talento más amplia, conducen a un mejoramiento de la accesibilidad y los lugares de trabajo para todo el personal, y crean una imagen positiva de la organización entre el personal y la clientela. El aprendizaje profesional incluyente con la discapacidad permite a los empleadores acceder a una nueva fuente de trabajadores cualificados y abre paso a la contratación de personas con discapacidad.

Los programas de aprendizaje profesional brindan la oportunidad a empleadores y a aprendices de aprender mutuamente: el empleador puede conocer el potencial profesional y el desempeño laboral de los aprendices con discapacidad; estos últimos pueden adquirir y mejorar las competencias profesionales y sociales que les permitirán prosperar en la organización. Los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo de corta duración, como las pasantías, pueden ser un primer paso hacia un compromiso a más largo plazo tanto el para empleador como para el pasante.

Elaborar programas de aprendizaje profesional incluyentes también implica fomentar alianzas más sólidas entre los empleadores y otros agentes. Las alianzas con las instituciones de enseñanza y, en ocasiones, las organizaciones dedicadas a

la cuestión de la discapacidad pueden facilitar una fuente de aprendices y pasantes adecuados. En muchos países se ofrecen incentivos y apoyo a los empleadores que toman la iniciativa en este respecto.

Cuadro de texto 3: aprendizaje profesional incluyente con la discapacidad – el ejemplo de Etiopía

En 2012, Etiopía comenzó a integrar a los jóvenes con discapacidad en su sistema nacional de aprendizaje. Los puestos de aprendizaje están disponibles sobre la base de las capacidades individuales de cada aprendiz. El programa tiene una duración de entre uno y cuatro años, y la formación se reparte en un 70% en la empresa y un 30% en la escuela.

Cada agencia de formación y centro de enseñanza de ámbito regional cuenta con un punto focal encargado de la inclusión de la discapacidad, y debe reservar una proporción específica de su presupuesto a cuestiones relacionadas con los ajustes razonables. Los centros suelen identificar a las empresas de formación, comprobar su nivel de accesibilidad y buscar una buena combinación entre la empresa y el aprendiz. Puede contratarse a personal de apoyo especializado para ayudar a las empresas y a las escuelas de EFTP a satisfacer las necesidades de los aprendices con discapacidad. Estos profesionales prestan asesoramiento sobre los ajustes de talleres, instalaciones y planes de estudio, y acompañan a los aprendices durante la fase inicial de la formación en la empresa. Existen becas de libre acceso disponibles para jóvenes especialmente desfavorecidos, como por ejemplo aquellos que vienen de zonas rurales.

Tras la finalización con éxito del programa, los graduados con y sin discapacidad reciben el mismo certificado y el mismo apoyo de cara al futuro. Si bien el régimen es aún demasiado reciente como para facilitar datos sobre los resultados en materia de empleo a largo plazo, las primeras pruebas indican que algunos aprendices son contratados por las empresas en las que se forman. Además, el gobierno alienta a los graduados a crear cooperativas conjuntas, ofreciendo servicios de microfinanciación y de desarrollo empresarial. Pese a estos esfuerzos, se estima que se necesitan conocimientos y estrategias adicionales para superar las actitudes negativas y mejorar la accesibilidad.

2. Aplicación de programas de aprendizaje profesional incluyentes con la discapacidad

La aplicación de programas de aprendizaje profesional incluyentes con la discapacidad exige disposiciones prácticas e institucionales a nivel local, así como medidas políticas al más alto nivel. Las actuaciones coordinadas a todos los niveles incrementan las posibilidades de lograr un mayor impacto. A nivel práctico, la coordinación general mediante una institución local específica será altamente favorable para emprender un proceso de inclusión sin complicaciones.

2.1. Empleadores

Proceso de contratación de aprendices con discapacidad: las empresas son fundamentales para crear regímenes de aprendizaje eficaces y, de manera idónea, la mayor parte de la formación se desarrollará en ellas. La contratación de aprendices para la formación en la empresa puede variar considerablemente. En algunos casos, los aprendices deben realizar una búsqueda activa y enviar la solicitud a una empresa. En otros casos, son las escuelas de EFTP, los servicios públicos de empleo u otras instituciones las que identifican a las empresas de formación. Las actividades de divulgación y las oportunidades de contratación pueden facilitarse mediante ferias de empleo, campañas en las redes sociales y otras iniciativas que apoyen el contacto directo entre los solicitantes de empleo con discapacidad y las empresas.

Las empresas desearán participar en la selección del aprendiz. Para alentar la presentación de candidaturas, los empleadores pueden indicar en los anuncios de vacantes que se aceptan solicitudes de personas con discapacidad y que las necesidades relacionadas con la discapacidad serán atendidas. Los puestos vacantes deben publicarse en formatos alternativos, como el formato digital accesible, en caracteres grandes o Braille. Las pruebas y los criterios de selección deben centrarse en las competencias profesionales, las aptitudes y los conocimientos considerados como esenciales para la formación en la empresa. Se debe velar por la accesibilidad física y las adaptaciones del lugar de la entrevista, así como por los ajustes a la metodología de las pruebas, la presencia de una persona de apoyo y, de ser necesario, debe proporcionarse interpretación de lengua de señas.

Cuadro de texto 4: “¡Nada sobre nosotros sin nosotros!”

Las Organizaciones de Personas con Discapacidad y las instituciones relacionadas pueden ser fuertes aliados con una gran capacidad de asesoramiento en materia de políticas y diseño de programas, así como de sensibilización y campañas de información. Los representantes de las personas con discapacidad tienen derecho a participar en todas las iniciativas que les conciernen. Estos también deben tener la posibilidad de proporcionar o recomendar expertos especializados y servicios en relación con la mejora de la accesibilidad, la adaptación de las instalaciones y las escuelas de formación.

Adecuación y el lugar de trabajo: el éxito de un programa de aprendizaje depende de la buena combinación entre los requisitos del puesto y las habilidades, las capacidades y los intereses del candidato. La adecuación entre el aprendiz y el puesto elegido debe realizarse de forma individualizada. Los servicios públicos de empleo, las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) y los servicios de apoyo especializado pueden ayudar en este proceso. También es posible ajustar la descripción de un puesto sustituyendo tareas de acuerdo a las competencias y habilidades del pasante con discapacidad. Puede que los requisitos de evaluación tengan que ajustarse a las capacidades del aprendiz y a los respectivos objetivos de aprendizaje.

Gestión de la accesibilidad y los ajustes: las modificaciones de la infraestructura física en el lugar de trabajo deben responder a las necesidades individuales sobre la base de las correspondientes consultas con el aprendiz. Los servicios especializados y las OPD pueden prestar asesoramiento especializado sobre la provisión de los ajustes razonables. Cabe tener en cuenta ciertos elementos básicos de accesibilidad, como una entrada de fácil acceso, espacios que permitan la circulación por las instalaciones y diferentes adaptaciones del área de trabajo, las herramientas y el equipamiento. Puede que las normas del personal, los protocolos de seguridad, las instrucciones y otra documentación deban estar disponibles en un lenguaje sencillo y en formato electrónico. Los procedimientos de evacuación deben incluir señalizaciones claras y de fácil lectura y, para las personas con discapacidades auditivas, las señales de audio deben estar acompañadas de señales luminosas.

Cuadro de texto 5: comprensión de las capacidades y necesidades individuales

Las personas con discapacidad, aunque tengan el mismo tipo de limitación funcional, tienen capacidades y necesidades individuales. Por ejemplo, puede que una persona con discapacidad visual llegue a leer caracteres grandes, mientras que otra necesite un lector de pantalla o Braille. Puede que un usuario de silla de ruedas sea capaz de caminar distancias cortas y que otro necesite plena accesibilidad. Es posible que una persona disfrute la exposición a la clientela, mientras que otra prefiera un entorno de trabajo tranquilo. Por ello, es importante las adaptaciones del entorno de trabajo, el puesto, las herramientas y el equipamiento en función de las necesidades individuales. El modo más fácil de acometerlos consiste en preguntar directamente el tipo de apoyo y ajuste que se necesita. La experiencia demuestra que con frecuencia los ajustes que se necesitan son diferentes y posiblemente menos costosos de lo que se presumía inicialmente.

Creación de un entorno de trabajo positivo: los programas de aprendizaje profesional solo podrán alcanzar el éxito en entornos de trabajo respetuosos. Las empresas deberán procurar activamente establecer una cultura de trabajo positiva y útil. Los directivos de las empresas deben manifestar claramente su compromiso con la inclusión de la discapacidad y poner a disposición de todos los empleados la información relativa al protocolo sobre la cuestión. Se ha de sensibilizar a los supervisores y a los compañeros de trabajo sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo y sobre las necesidades específicas de los pasantes. Estos también deben tener la posibilidad de formular cualquier pregunta que tengan sobre la formación de un aprendiz con discapacidad.

Se pueden dar casos de discriminación múltiple de aprendices con discapacidad por motivos de raza, etnia, identidad de género, orientación sexual o condición de migrante; la prevención de estos tipos de discriminación debe figurar entre las medidas de sensibilización al respecto. Se debe prestar especial atención a la prevención de la discriminación por

motivos de género. Los pasantes con discapacidad de ambos sexos deben ser tratados en pie de igualdad. Las mujeres y las niñas con discapacidad son particularmente vulnerables al acoso y la violencia por razones de género. Las medidas de sensibilización y una política de tolerancia cero son elementos fundamentales de un entorno seguro. Cabe citar el ejemplo positivo del Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica, que ha adoptado disposiciones que abordan las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, entre ellas la prevención de la violencia por motivos de género en todas sus instalaciones y sus programas de aprendizaje.

Orientación para aprendices: los aprendices necesitan orientación inicial en la empresa y su lugar de trabajo, en particular en relación con los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. La información debe transmitirse en un formato accesible. Las empresas pueden designar a un colega que haga las funciones de “compañero de trabajo” y que facilite la vida práctica cotidiana y las relaciones sociales en el seno de la empresa. Todo apoyo especial necesario debe ser objeto de análisis y examen durante la fase de orientación conjuntamente con el aprendiz.

Supervisión de la formación e iniciación en el puesto: la supervisión en el seno de la empresa y la tutoría o un preparador laboral en el puesto de trabajo son fundamentales para que el programa de aprendizaje profesional se realice satisfactoriamente. En muchos países, hay empleados designados (a menudo con formación y certificación) que realizan las funciones de supervisión. Estos llevan un seguimiento del progreso de aprendizaje, permanecen en contacto con la escuela de EFTP y, de ser necesario, prestan asistencia. Además, son los trabajadores de la empresa con experiencia quienes llevan a cabo el aprendizaje profesional en sí mismo. Los aprendices con discapacidad pueden beneficiarse de la supervisión y la tutoría exhaustivas, en particular al inicio del programa. De ser necesario, se puede designar a ayudantes temporales externos para que presten asistencia adicional; estos también pueden llevar un seguimiento y hacer las veces de consejeros y mediadores en caso de que surjan problemas.

Cuadro de texto 6: Brasil Aplicación de un enfoque sistémico y adaptación a las necesidades individuales

En el Brasil, el acceso a la formación profesional es un derecho de todos. El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) del Brasil cuenta con una amplia experiencia en la inclusión de las personas con discapacidad en todas las modalidades de formación, entre ellas su programa de aprendizaje profesional. Los aprendices reciben un contrato de formación, cobertura de protección social y remuneración. Muchas empresas consideran que los programas de aprendizaje son una buena forma de cubrir las cuotas obligatorias de contratación de personas con discapacidad con trabajadores que ellas mismas han formado.

.../...

.../...

Existe una unidad específica, el Programa SENAI de Acciones Inclusivas (PSAI), que apoya a las escuelas de formación en sus esfuerzos en pro de la inclusión. Cada uno de los departamentos regionales del SENAI cuenta con puntos focales encargados de la cuestión de la discapacidad que forman una red de apoyo mutuo. El PSAI capacita periódicamente a los puntos focales, los docentes y los formadores sobre cuestiones relativas a la inclusión de la discapacidad. El SENAI también integra a las personas con discapacidad entre sus docentes, muchos de los cuales han recibido formación en la institución con anterioridad.

Se aceptan aprendices con todo tipo de discapacidades y, en principio, todas las profesiones admiten aprendices. Todos los candidatos son tomados en consideración en función de sus habilidades y limitaciones individuales. Junto con el candidato, el PSAI evalúa las posibilidades y la viabilidad de dominar una profesión determinada, así como los ajustes necesarios a realizar. La legislación nacional vela por que los planes y programas, los materiales didácticos, la duración y los exámenes se puedan adaptar, y para que se pueda contratar a intérpretes de lengua de señas. Además, se han realizado grandes esfuerzos por adaptar las escuelas existentes y crear nuevas totalmente accesibles. Graduados con y sin discapacidad reciben los mismos certificados de reconocimiento a nivel nacional. En caso de haber limitaciones, los certificados indican las tareas y las competencias dominadas.

Un factor fundamental del éxito ha sido abordar la cuestión de la inclusión mediante un enfoque sistémico: se trataron de manera simultánea aspectos como las instalaciones y el equipamiento, los planes y programas, los métodos de examen y las actitudes de las personas. Se organizó la creación de capacidad en todos los niveles: con directivos, supervisores, docentes, formadores, personal de secretaría e incluso con el personal de la cafetería. Los objetivos e indicadores claros y el seguimiento constante fueron cruciales en el proceso. Ha quedado patente que la formación inclusiva promueve el respeto mutuo y brinda un mayor éxito profesional a los graduados con discapacidad.

Más información: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/en> (sitio web disponible en inglés y portugués)

2.2. Formación en el aula en centros de enseñanza técnica y profesional

La formación complementaria en el aula debe impartirse en centros de EFTP regulares y dar acceso a una certificación igualitaria. La inclusión en centros de EFTP regulares junto a compañeros sin discapacidad conduce a una mayor participación en todos los aspectos del trabajo y de la vida. En cambio, la formación en instituciones separadas se traduce en segregación y perpetúa el aislamiento. Los países que han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad han acordado *de facto* que la educación inclusiva sea un derecho y muchos de ellos han comenzado a hacer de la EFTP inclusiva una realidad.

Creación de centros de EFTP regulares más incluyentes: la accesibilidad y los ajustes suponen un asunto tanto para la empresa de formación como para el centro de EFTP. En situaciones de escasos recursos, los centros de EFTP pueden adoptar un enfoque gradual, comenzando por estructuras y puestos de trabajo fáciles de modificar y aplicando principios de *diseño universal* en renovaciones y nuevas construcciones. Desviar una proporción del presupuesto anual a un fondo de accesibilidad generará reservas para financiar intervenciones *ad hoc* o más costosas. No obstante, las mayores barreras se encuentran en las mentalidades y los prejuicios de las personas. Docentes y formadores, directores de centros y compañeros deben adquirir conciencia respecto de la discapacidad, y crear una cultura respetuosa y de aprendizaje de apoyo.

Adaptación de los planes y programas de estudio: realizar ajustes atendiendo a las necesidades individuales exige cierto grado de flexibilidad en los planes de estudio y las metodologías de prueba y de formación alternativa. Hay sistemas de EFTP muy centralizados en los que cambiar los planes de estudio puede resultar difícil y tomar mucho tiempo. Por ello, se recomienda dar a los planes de estudio nacionales la condición de *marco curricular*, a la vez que se concede autonomía a los centros de EFTP para configurar el proceso de aprendizaje en la práctica y permitir la aplicación de planes de formación personalizada. Los docentes y formadores deberán recibir formación y adquirir la sensibilización necesaria para poder adaptarse al aprendizaje. También es fundamental mantener los planes de estudio actualizados sobre la base de las necesidades del mercado laboral, lo que exige frecuentes contactos con la industria, encuestas a empresas y acceso a los resultados de la anticipación a las necesidades nacionales en materia de competencias profesionales.

Escolarización compensatoria: en los países en desarrollo, las personas con discapacidad suelen alcanzar tasas de escolarización más bajas debido a la inaccesibilidad de las escuelas o a un entorno social estigmatizante. La escolarización compensatoria ofrece la oportunidad a estudiantes con discapacidad de ponerse al día, compensar las lagunas educativas y alcanzar los niveles educativos necesarios para la EFTP.

Refuerzo de las aptitudes sociales y la autoconfianza: la preparación adecuada para el mundo del trabajo es un factor principal de éxito para lograr el aprendizaje profesional incluyente. Puede que los jóvenes con discapacidad tengan baja autoestima y oportunidades limitadas para socializar fuera del seno familiar. El apoyo psicológico y la formación sobre las relaciones en el lugar de trabajo, las jerarquías de puestos y la atención a la clientela deben preceder a la colocación en la empresa.

Seguimiento y evaluación: el seguimiento y la evaluación son pasos esenciales para el control de la calidad y para medir el impacto del programa. El contacto frecuente con la empresa de formación debe formar parte del proceso de seguimiento a fin de mantenerse informados mutuamente sobre los progresos de aprendizaje: por ejemplo, los cuadernos de formación para

ser firmados por el supervisor de la empresa y por los docentes del centro aumentan la complementariedad del aprendizaje en los dos lugares. Las evaluaciones y los estudios de seguimiento pueden proporcionar información sobre la situación laboral de los graduados, el impacto del aprendizaje profesional y las mejoras necesarias.

Cuadro de texto 7: Sudáfrica – Orientación y tutoría o coaching en los programas “learnerships”

Sudáfrica puso en marcha un programa de EFTP estructurado llamado “learnerships”, que consiste en impartir formación complementaria teórica y práctica en escuelas de EFTP y empresas. El programa proporciona habilidades técnicas y profesionales, así como aptitudes para la vida como la comunicación y el trabajo en equipo. Todos los jóvenes sudafricanos, incluidos aquellos con discapacidad, pueden solicitarlo.

El programa “learnerships” se basa en un contrato entre el beneficiario, el empleador y una institución acreditada de formación. En él se estipulan las condiciones de formación y se definen los derechos de todas las partes involucradas para la duración del programa. La formación dura unos 12 meses, distribuidos a partes iguales entre la formación en el aula y en la empresa. Los beneficiarios reciben un estipendio, así como un título y un certificado reconocidos a nivel nacional.

Los beneficiarios con discapacidad reciben tutorías, *coaching* y apoyo intensivos durante la formación. Es necesario disponer de una planificación adecuada para garantizar el éxito del proceso. Las empresas deben velar por que existan estructuras de apoyo adecuadas, como tutores en la empresa y *coaches* en el puesto que puedan ayudar a los aprendices a dominar las habilidades técnicas y prácticas.

Uno de los problemas que se plantean es que las empresas aún emplean a un porcentaje muy bajo de sus aprendices. Además, el régimen exige una gran cantidad de trámites si los empleadores desean solicitar incentivos financieros estatales.

Cuadro de texto 8: Egipto Aprendizaje en el lugar de trabajo para personas con discapacidad intelectual

Con el respaldo de la oficina de la OIT en El Cairo, la ONG egipcia Ebtessema ofrece formación en el lugar de trabajo a personas con discapacidad intelectual en hoteles turísticos a orillas del Mar Rojo. El programa se compone de un 50% de teoría y de un 50% de práctica, y comienza con una “formación incubadora” de tres meses en un entorno laboral simulado.

Los pasantes reciben orientación profesional y formación en habilidades sociales y prácticas, seguidas de un aprendizaje teórico y técnico de un mes entre la escuela y la empresa. A continuación, se realizan prácticas de tres meses en un hotel. El personal de Ebtessema acompaña a los pasantes durante las primeras semanas de la formación en el lugar de trabajo. Más tarde, un miembro del personal capacitado para ello realiza las funciones de “compañero de trabajo” para brindar apoyo y ayudar en el proceso de integración. .../...

.../...

Ebtessema concede un gran valor a la creación de una actitud positiva en las empresas. Se imparten sesiones de orientación a directivos, personal de recursos humanos y otros miembros del personal para garantizar que los empleados se comunican de manera clara y eficaz con los pasantes. Hay personal de Ebtessema disponible para ofrecer apoyo de seguimiento de ser necesario.

Si bien los pasantes no reciben un certificado formal, por lo general son contratados por los hoteles en los que reciben la formación. Con esta iniciativa, los empleadores consiguen cubrir el 5% de la cuota de empleo de personas con discapacidad con trabajadores motivados que contribuyen a la productividad del hotel.

Uno de los aspectos más importantes es el refuerzo de las aptitudes sociales. En Egipto, las personas con discapacidad intelectual suelen quedarse en sus casas y tienen escasa interacción social distinta de la que tienen con sus familiares. La formación preparatoria les ayuda a aumentar la autoestima y es importante para convertirse en trabajadores independientes.

“He podido conseguir mi sueño de trabajar en un buen lugar en el que me aprecian y en el que gano un buen salario. Ahora tengo muchos objetivos por delante” (Hassan, trabajador de hotel formado por Ebtessema).

2.3. Instituciones de apoyo

Las instituciones especializadas en la inclusión en el lugar de trabajo, como los servicios públicos de empleo, los servicios de orientación profesional y las OPD, pueden desempeñar una función esencial en la prestación de asistencia y coordinación. Estas pueden:

- ➔ Promover con las empresas los beneficios de formar a personas con discapacidad.
- ➔ Identificar a empresas que estén dispuestas a formar a aprendices con discapacidad o que tengan el potencial para ello.
- ➔ Proporcionar orientación profesional a jóvenes con discapacidad.
- ➔ Ayudar a la juventud con discapacidad a encontrar y solicitar un puesto en una empresa de formación.
- ➔ Facilitar el proceso de contratación en la empresa y, de ser necesario, brindar apoyo en la comunicación.
- ➔ Asesorar a las empresas y a las escuelas de EFTP en materia de accesibilidad, ajustes razonables y gestión de la discapacidad.
- ➔ Orientar a centros de EFTP para adaptar los planes de estudio, los materiales didácticos y los sistemas de examen.
- ➔ Ofrecer servicios de tutoría o *coaching* al inicio de la formación en la empresa.
- ➔ Realizar funciones de apoyo y mediación en caso de que se presenten quejas o se produzcan agravios, en particular con miras a prevenir la discriminación, la explotación y el acoso.

- Llevar un seguimiento y hacer las veces de punto de referencia durante y tras el periodo de formación.
- Brindar apoyo en la transición hacia el mercado laboral, en particular en el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a las oportunidades de microfinanciación.
- Realizar evaluaciones y estudios de seguimiento.

Cuadro de texto 9: Indonesia El reto de incorporar una buena práctica

El Centro de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad Física (BBRVBD, por sus siglas en inglés) de Cibinong, en Java occidental (Indonesia), ofrece programas de formación que incluyen la formación en el lugar de trabajo en determinadas empresas. Hay formación disponible en la electrónica, la industria metalúrgica, el sector textil, el diseño gráfico, la informática y el sector automovilístico.

La formación comienza con una fase preparatoria en la escuela sobre habilidades técnicas e interpersonales, ética profesional y autoconfianza. Tras un programa de iniciación en el lugar del trabajo, los pasantes reciben formación práctica durante varios meses para dominar una función específica dentro de la empresa. El aprendizaje en el lugar de trabajo supone un 20% del programa y algunas empresas ofrecen una remuneración mínima. El BBRVBD facilita el transporte y apoya a las empresas en la adaptación de los planes y programas así como de las áreas de trabajo. Al finalizar la formación, los graduados reciben un certificado y cuentan con buenas perspectivas de empleo dentro de las empresas en las que se forman. Otros optan por iniciar su propio negocio o empresa.

Si bien la demanda de la formación es alta, no es fácil satisfacerla, en particular a nivel nacional. Entre 85 y 100 pasantes viven en residencias adscritas al centro de formación, y otros 50 a 100 vienen de zonas cercanas. Las instalaciones cuentan con buena accesibilidad y siguen principios de *diseño universal*. Sin embargo, los planes y programas deberían ser objeto de actualizaciones periódicas y aprovechar la colaboración con empresas para reflejar mejor las necesidades del mercado laboral.

El BBRVBD es el único centro de formación de este tipo en Indonesia. Se centra exclusivamente en pasantes con discapacidad física de todo el país, y difícilmente puede satisfacer la alta demanda. Si bien este podría servir de modelo para incorporar la discapacidad en centros regulares de EFTP, las responsabilidades contrapuestas suponen un obstáculo importante: aunque el Centro está gestionado por el Ministerio de Asuntos Sociales, los centros regulares de EFTP son responsabilidad del Ministerio de Trabajo, lo que dificulta la colaboración institucional.

3. Recomendaciones de política

El aprendizaje inclusivo exige un entorno, unas políticas y unas leyes favorables que pongan en práctica los principios de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y que sienten las bases para incorporar la discapacidad a la provisión de la EFTP regular. Unas políticas pertinentes y eficaces solo pueden ser el resultado de la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores y de OPD representativas. Las autoridades nacionales de formación, los centros de EFTP y los servicios públicos de empleo también deben formar parte de dicho proceso. Para que los programas sean pertinentes y funcionen bien deben incluir las inquietudes y las experiencias de todas las partes involucradas.

3.1. Gobiernos

Los gobiernos desempeñan una función esencial en la creación de un marco legislativo y de política pública de apoyo, y la perspectiva igualitaria de la discapacidad debe ser incorporada como una cuestión transversalizada en todos los Ministerios e instituciones gubernamentales. En cuanto a los programas de aprendizaje profesional, las agencias gubernamentales desempeñan una función en la coordinación, la creación de un entorno de políticas propicio y la prestación de servicios y apoyo.

- **Coordinación** entre las instituciones de formación, los empleadores, las OPD, los servicios y otros agentes involucrados. Además de promover vínculos prácticos entre estas instituciones, los gobiernos también pueden promover un entendimiento compartido sobre el modo de trabajar en la cuestión de la discapacidad y hacer un seguimiento del nivel de éxito alcanzado.
- **Un entorno de políticas propicio** que incluya la cuestión de la discapacidad en la formación técnica y profesional, velando por que en los marcos para los aprendizajes de calidad se den las condiciones para la inclusión de las personas con discapacidad.
- **Servicios y apoyo:** las instituciones de formación y los empleadores deberán realizar ajustes para ejecutar estos cambios. Las agencias y políticas gubernamentales pueden proporcionar directrices, reglamentos, incentivos y apoyo técnico al respecto.

3.2. Instituciones dedicadas al desarrollo de competencias profesionales

Las instituciones dedicadas al desarrollo de competencias profesionales deben incorporar a las personas con discapacidad en todos los programas de formación, de modo que se integren con otros pasantes. El proceso para elaborar un sistema de desarrollo de competencias incluyente puede ser largo, dado que implica reformas a través de políticas, presupuestos, infraestructuras, mentalidades, así como impartir la formación en sí misma. Junto con este proceso, hay que adoptar medidas prácticas en relación con la incorporación, como las siguientes:

- **Actividades de divulgación** dirigidas a personas con discapacidad para alentarlas y facilitarles el acceso a la formación en el lugar de trabajo.
- **Realizar ajustes** en la formación en el aula y el lugar de trabajo para velar por que las personas con discapacidad puedan participar productivamente.
- **Motivar a los empleadores:** los centros de desarrollo de competencias profesionales, en particular aquellos que ya mantienen una relación con empleadores, pueden desempeñar una importante función para alentar y demostrar a los empleadores los beneficios de contar con pasantes con discapacidad.
- **Establecer alianzas:** junto con las organizaciones de personas con discapacidad y otros asociados, los centros de desarrollo de competencias profesionales pueden adquirir los conocimientos y los recursos necesarios para acometer estos cambios.

3.3. Empleadores y organizaciones de empleadores

Los empleadores y las organizaciones de empleadores tienen la oportunidad de tomar la delantera en la inclusión de las personas con discapacidad en los programas de aprendizaje profesional. Otros agentes deberán garantizar que los empleadores están dispuestos a contratar a personas con discapacidad para la formación en el lugar de trabajo. Estos pueden:

- **Promover e intercambiar experiencias:** los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden difundir las mejores prácticas y las posibilidades en torno a la contratación de personas con discapacidad. En muchos países, son las redes de empresas y discapacidad las que desempeñan esta función.
- **Contratar a aprendices con discapacidad:** iniciar el proceso de una manera adaptativa permitirá a empleadores y aprendices aprender mutuamente y desarrollar una inclusión más sostenida.
- **Crear lugares de trabajo incluyentes con la discapacidad:** puede que los empleadores deseen adquirir un alto nivel de compromiso con la inclusión con la discapacidad, elaborar una estrategia de gestión de la discapacidad y adoptar otras medidas para mejorar la accesibilidad y la inclusión en sus lugares de trabajo.

3.4. Organizaciones de personas con discapacidad y organizaciones que representan a las personas con discapacidad

Los gobiernos deben consultar a las OPD desde el principio, y estas deben participar activamente en diálogos a todos los niveles. Además de realizar funciones de promoción y sensibilización, estas organizaciones pueden prestar valiosos servicios de asesoramiento y de creación de capacidad a múltiples agentes. Las OPD deben familiarizarse con los

conceptos y los retos de la EFTP y el aprendizaje profesional, y deben analizar las buenas prácticas, las lecciones aprendidas y las ventajas que reportan a las empresas influir e impulsar políticas inclusivas de manera eficaz. Las OPD también desempeñan una función en la aplicación práctica de los programas de aprendizaje profesional en cada etapa, desde las actividades de divulgación hasta el aprendizaje en el aula y el lugar de trabajo.

3.5. Organizaciones de trabajadores

Los sindicatos pueden promover la inclusión de la discapacidad entre sus miembros y elaborar una estrategia dentro del ámbito sindical para la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el desarrollo de competencias profesionales. Las organizaciones de trabajadores deben representar y proteger activamente los derechos laborales de los aprendices con discapacidad a nivel sectorial y normativo, dentro de los consejos de administración y de los comités de seguridad de las empresas. Estos están en una posición privilegiada para promover actitudes positivas, inclusivas y respetuosas entre los compañeros de trabajo, informar a los aprendices con discapacidad de sus derechos, y brindarles orientación y apoyo en caso de presentarse quejas o producirse agravios.

Cuadro de texto 10: Emiratos Árabes Unidos Aprendizaje de a corto plazo a largo plazo

El "Programa de pasantías inclusivas" (IIP por sus siglas en inglés) es un programa pionero financiado de manera privada por la Fundación SEDRA para la Inclusión en los Emiratos Árabes Unidos (Abu Dabi). Está disponible para jóvenes adultos con todo tipo de discapacidad y para todas las profesiones. La formación se centra en sectores con buenas perspectivas laborales, especialmente el sector servicios y la restauración. Se ofrecen pasantías y formación en tres tipos de programas:

- **Pasantías IIP de corto plazo** de tres a cinco días de duración: estos programas sirven de introducción al lugar de trabajo para personas con discapacidad y es un "factor de sensibilización" para empresas.
- **Pasantías IIP piloto de seis semanas:** las empresas pueden establecer sus primeras experiencias con la inclusión de la discapacidad, y los pasantes con discapacidad y sus familiares pueden aprender a gestionar las obligaciones laborales. El IIP piloto sirve como prueba para un IIP a largo plazo.
- **Aprendizaje dual IIP de largo plazo** de entre seis y 18 meses: estos programas se imparten en diferentes profesiones y forman a los aprendices para el empleo asalariado asistido o independiente.

Todos los programas tienen un sólido enfoque en el aprendizaje en el lugar de trabajo, y la proporción entre la empresa y el aula es de 4:1. Estos se basan en la participación activa de los supervisores de la empresa y de los familiares de los pasantes. La formación en el aula incluye módulos sobre autodesarrollo, reflexión y preparación laboral intensiva, en particular sobre viajes, el protocolo en el lugar de trabajo y los métodos de trabajo. En la actualidad, la Fundación SEDRA adapta los módulos de formación para adquirir certificados acreditados y oficialmente reconocidos. .../...

.../...

SEDRA sirve de gestor operativo entre las empresas y los pasantes y sus familiares. Este triángulo facilita el apoyo a todos los agentes. Las familias pueden recibir formación preparatoria y apoyo continuo sobre cuestiones organizativas y factores estresantes comunes. Asimismo, un coach de SEDRA prepara al personal, a los supervisores y a los compañeros de la empresa sobre cuestiones como la gestión de los talleres, las herramientas de apoyo y las estrategias de comunicación.

4. Más referencias

- Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT; OIT 2002: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf
- Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica, OIT 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Inclusión de las personas con discapacidad en la formación profesional: una guía práctica, OIT 2013: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_301_span.pdf
- Disability Inclusion Toolkit and Resource Manual (en inglés), OIT 2011: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_169363/lang-en/index.htm
- ILO Toolkit on Quality Apprenticeships (en inglés), OIT (disponible próximamente)
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159, OIT 1983: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, núm. 195, OIT 2004: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533
- Mejorar el aprendizaje informal: http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_183406/lang-es/index.htm
- Sitio web sobre discapacidad y trabajo: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>

Para obtener más información sobre la relación entre educación y formación y trabajo productivo y decente, visite la **plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo**, iniciada por la OIT y que cuenta con el apoyo y la colaboración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés) y el Banco Mundial.

<http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/index.htm>

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad

(GED, por sus siglas en inglés)

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons, 4 1211

Ginebra 22, Suiza

Tlf. +41 22 799 6730

ged@ilo.org

<http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

(SKILLS, por sus siglas en inglés)

Departamento de Política de Empleo

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons, 4

1211 Ginebra 22, Suiza

Tlf. +41 22 799 7631

skills@ilo.org

<http://www.ilo.org/skills/lang--es/index.htm>