

# DE LA ESCUELA AL TRABAJO: CLAVES PARA UNA TRANSICION CONSTRUCTIVA

Rafael Mendia

---

Ponencia presentada en la Mesa "Tránsito a la vida adulta" en el I CONGRESO INTERNACIONAL DE DISCAPACIDAD DE EUSKADI y XI CONGRESO ESTATAL DE ESPINA BIFIDA E HIDROCEFALIA. En Bilbao 26-30 de Julio de 2002

---

## 1.-Elementos clave que configuran un proceso de inserción laboral y de transición a la vida adulta

Para aproximarnos a los elementos clave que configuran un proceso de inserción laboral y de transición a la vida adulta y de trabajo de jóvenes con necesidades especiales es fundamental tratar de identificar los componentes de este proceso de transición.

La transición incluye cuatro ámbitos básicos que conducen al joven al estatus de adulto: el curriculum formativo ( de la escuela a la escuela), el tránsito de la escuela a la vida activa (de la escuela al trabajo), la ubicación y definición en el campo del trabajo (del trabajo al trabajo) y la adquisición de independencia económico familiar ( de la familia a la familia). Son los cuatro subprocesos de la inserción social y profesional:

El ámbito de transición de la Escuela a la Escuela, básicamente se sustenta en el desarrollo de un itinerario formativo que transita a lo largo de las distintas etapas del mismo. Así de la Educación Secundaria Obligatoria, pasaría por recorrer las distintas vías de salida, Iniciación Profesional, Bachilleratos, Ciclos Formativos de Grado Medio y en la siguiente fase transcurriría entre los Bachilleratos los Ciclos Formativos de Grado Superior y a Universidad.

Las especiales dificultades del alumnado con discapacidad para transitar exitosamente por estos recorridos requieren que se implementen medidas de acompañamiento, medidas de ayuda personal y/técnica que permitan que en la medida de lo posible el mayor número de alumnos o alumnas con discapacidad accedan a titulaciones estandarizadas. Esta es una garantía de normalización de estos colectivos de jóvenes y un proceso inclusivo en la sociedad.

La transición profesional se puede considerar como un proceso relativamente autónomo y

específico y que se centra en la adquisición de un trabajo diferente de la fase anterior (formación) y de la fase posterior (el empleo). Este proceso es complejo ya que intervienen aspectos ligados a la preparación para la entrada en la vida activa (adquisición de capacidades etc.) y otros aspectos relacionados con la actividad concreta (movilidad, selección, adaptación). Esta complejidad proviene también de que la transición tiene componentes a la vez profesionales y sociales y viene acompañada de variedad de status (parado, en prácticas, trabajo temporal, inactivo...) y se puede producir la superposición de este tipo de factores,

Es decir que, utilizando un símil, la transición es el puente entre dos orillas. La transición es un camino, un itinerario pero para que sea ésta posible es preciso que dicho puente o camino, disponga de buenos cimientos en ambas partes. O si se quiere, para las personas con especiales dificultades, el símil se complicaría al definirlo como un puente de varios ojos, cada uno de los cuales precisa su cimentación, su apoyatura, sus etapas y recorridos.

## **2.-El proceso de adaptación-inserción laboral de jóvenes con necesidades especiales.**

Diversos estudios (informe de la OCDE: Integración social de los jóvenes minusválidos) sugieren la necesidad de poner el énfasis y los recursos en la formación intensiva directa y en programas de cambio comportamental. Se citan en numerosas ocasiones la falta de formación como un factor que limita el acceso de las personas con discapacidad al trabajo mostrándose un éxito creciente de diversos modelos de formación y pareciendo por tanto obligado asumir compromisos serios en la formación de las personas jóvenes con necesidades especiales.

De lo anterior podemos concluir la necesidad de llenar el espacio que existe entre la escuela y el empleo. Podemos, pues, situar un proceso estructurado en lo que llamaremos transición a la edad adulta, distinguiendo en ella tres fases:

### ***a)Años finales de escolarización***

### ***b)Formación profesional***

### ***c) Iniciación laboral***

La reflexión sobre estos tres pasos en la transición nos lleva a la consideración de los mismos como un continuo estructurado de tal manera que el conjunto de acciones en estos niveles de actuación definiría dos actuaciones de singular importancia.

Por un lado la definición de un Programa Individual de Transición, que permita articular una

**INSERCIÓN**

**ADQUISICIÓN DE LA AUTONOMÍA**

**PERSONAL\* EDUCATIVA\* OCUPACIONAL  
\*ECONÓMICA\***

**OPORTUNIDADES**

**ASUMIR  
RESPONSABILIDADES**

**SENTIRSE  
ÚTILES**

**TRABAJO  
AUTÓNOMO**

serie de pasos y medidas de carácter tanto curricular, como de ubicación en distintos entornos, como de dotación de recursos, que aseguren la experiencia positiva de la transición.

Como consecuencia de la anterior, resalta la necesidad de cooperación entre administraciones, entre redes que actúan en la comunidad con objeto de que estén disponibles los recursos precisos para facilitar la transición y el seguimiento de la misma, de manera que según se avanza en la trayectoria, los distintos agentes que intervienen actúen en la misma dirección, evitando la quiebra del proceso por actuaciones no planificadas o no coordinadas debidamente.

La Planificación del proceso de transición se sustenta en la idea de que un tránsito efectivo es mucho más que el mero paso de la responsabilidad administrativa de la instancia formativa (escuela, instituto, universidad) a los servicios sociales de adultos. La planificación del tránsito es un proceso complejo, en el que intervienen agentes diferentes y en el que se espera que ocurran varias cosas. Por una parte que el joven reciba ayuda en el desarrollo de aquellas habilidades que le permitan funcionar competentemente en la comunidad, por otra que encuentre oportunidades de utilizar esas habilidades en los entornos precisos, y por último que reciba los apoyos necesarios para asegurar la participación comunitaria.

### **3.-Algunas características de este proceso desde distintos puntos de vista**

#### ***3.1.-Programas efectivos en educación secundaria para trabajar y vivir en la comunidad***

Un primer aspecto que habrá que considerar para un tránsito efectivo serán la calidad de los programas educativos que se ofrezcan a los jóvenes en los últimos años de escolarización.

Algunos criterios a la hora de diseñar estos programas pudieran ser:

- Énfasis en los aprendizajes funcionales, es decir en aquellas capacidades que los sujetos necesitan para funcionar en su entorno.
- Programas integrados que aseguren la participación y la relación con jóvenes sin minusvalía
- Relevancia de la preparación laboral
- Importancia de la competencia social, la autodeterminación y la toma de decisiones en las propuestas formativas
- Asegurar la participación de los padres, estando informados, colaborando en la selección de objetivos y de experiencias de aprendizaje, analizando las diferentes opciones postescolares y decidiendo las más apropiadas.

### ***b.-Coordinación de los planes de transición***

Un segundo aspecto a considerar en la mejora de los programas de transición, como ya se ha dicho, es la cooperación entre servicios:

#### ***a)Papel de los diferentes agentes***

#### ***b)Estrategias de coordinación***

El proceso de convertirse en adulto también lo definíamos como un momento de toma de decisiones acerca del tipo de trabajo, de la forma de vida que se desea para el futuro. Por lo tanto el tener una variedad de opciones, de itinerarios entre los que se pueda elegir los más adecuados a las situaciones de cada persona será una consecuencia de lo anterior.

### **4.-Ejes relevantes en la preparación laboral para jóvenes con necesidades educativas especiales**

Es de destacar la importancia de definir un marco formativo que permita el ajuste futuro a un puesto e trabajo, especialmente para aquellas persona con necesidades especiales, en cuyo proceso de transición vamos a colaborar.

Estas propuestas nos serán útiles tanto en los últimos años de la escolarización, ya sea esta la escolarización obligatoria o postobligatoria, como en los Programas de Garantía Social o iniciación profesional, en el periodo de ajuste a un puesto de trabajo, o formación para la inserción ligada a un puesto concreto.

No es fácil determinar los aspectos que influyen en el éxito en el ajuste a un puesto de trabajo. Las influencias de numerosas variables que tienen que ver con la organización, el individuo y la tarea hace que no sea sencillo determinar las variables críticas que van a determinar un ajuste satisfactorio en un puesto de trabajo. Por otra parte, el mundo del trabajo es tan disperso e implica tantas conductas que no existen unas características generales.

(ATED. 1993)

# REQUISITOS DE TRABAJADORES/AS CON ESPECIALES DIFICULTADES

```
graph TD; A[REQUISITOS DE TRABAJADORES/AS CON ESPECIALES DIFICULTADES] --- B[FORMACION PROFESIONAL]; A --- C[ACTITUD PSICOLOGICA]; A --- D[COMPETENCIAS SOCIALES];
```

FORMACION  
PROFESIONAL

ACTITUD  
PSICOLOGICA

COMPETENCIAS  
SOCIALES

## **ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA REFERENCIA A LA ACTITUD PSICOLÓGICA**

- a) La adolescencia, como edad de transición**
- b) La transición a la vida independiente (adulto)**
- c) El autoconcepto y la autoestima**
- d) La motivación del logro**
- e) La autonomía personal/ laboral / social**

Una posible manera de enfocar las variables que influyen sería desde el punto de vista del

### Individuo:

- Responsabilidad en las obligaciones de trabajo:
- Puntualidad
- Bajo absentismo
- Continuidad en el trabajo
- Competencia en la tareas
- Competencia socio-laboral: Interacciones adecuadas con compañeros y superiores.

### Tareas

- Habilidades que exige
- Adaptaciones de las tareas

### Organización

- Ajuste psico-social de grupos
- Procesos relacionales
- Procesos motivadores.

Desde el punto de vista del individuo podemos destacar el hecho de que la competencia interpersonal ha sido identificada como una variable «clave» en el éxito laboral de las personas con necesidades especiales. En suma los sujetos con retraso mental deben ser capaces de realizar las tareas requeridas y de actuar de una manera efectiva con compañeros y monitores. Algún trabajador o trabajadora puede requerir más habilidades con respecto a la tarea, otros pueden tener componentes más relacionados con la capacidad de interactuar de manera satisfactoria. Aprender habilidades sociales en el contexto de la productividad hará que las personas con deficiencia obtengan éxito en el trabajo, sin olvidar los aspectos motivacionales

## **5.-Las medidas institucionales para facilitar la transición desde la óptica del sistema educativo**

- a) La Orientación Psicopedagógica

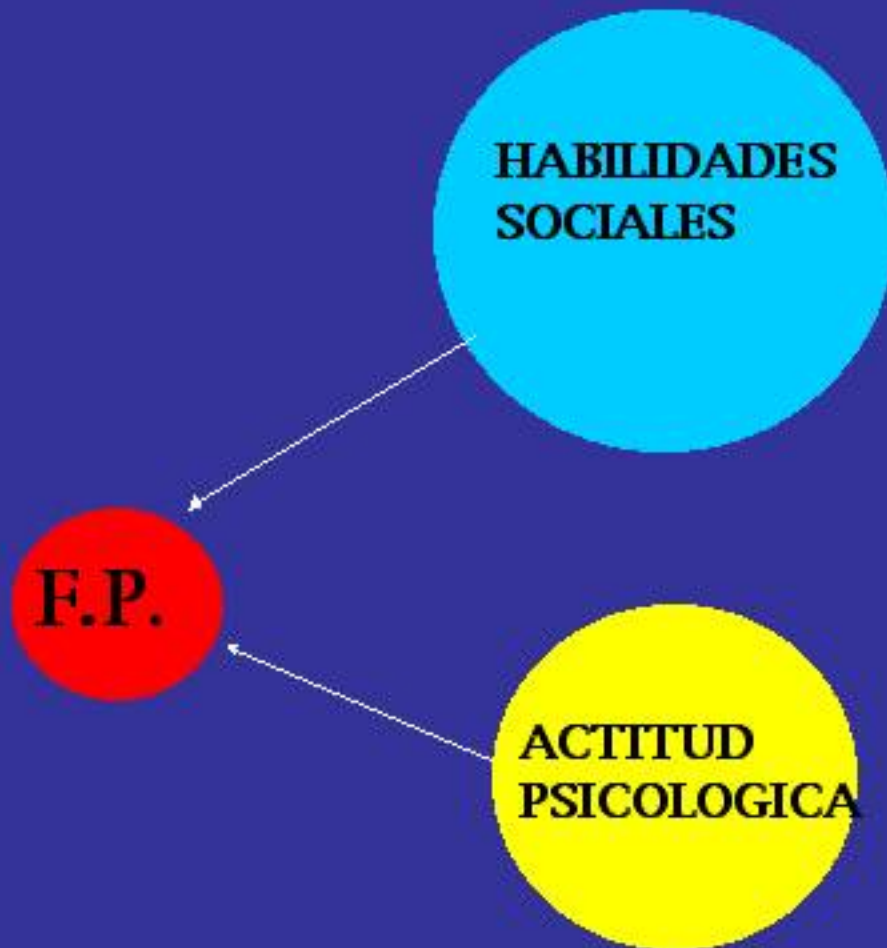


- b) Las medidas de carácter curricular
- c) Las medidas de acceso al currículo
- d) La creación de una red de Aulas de Aprendizaje de Tareas
- e) Los programas específicos de Iniciación Profesional
- f) La inclusión en Programas ordinarios

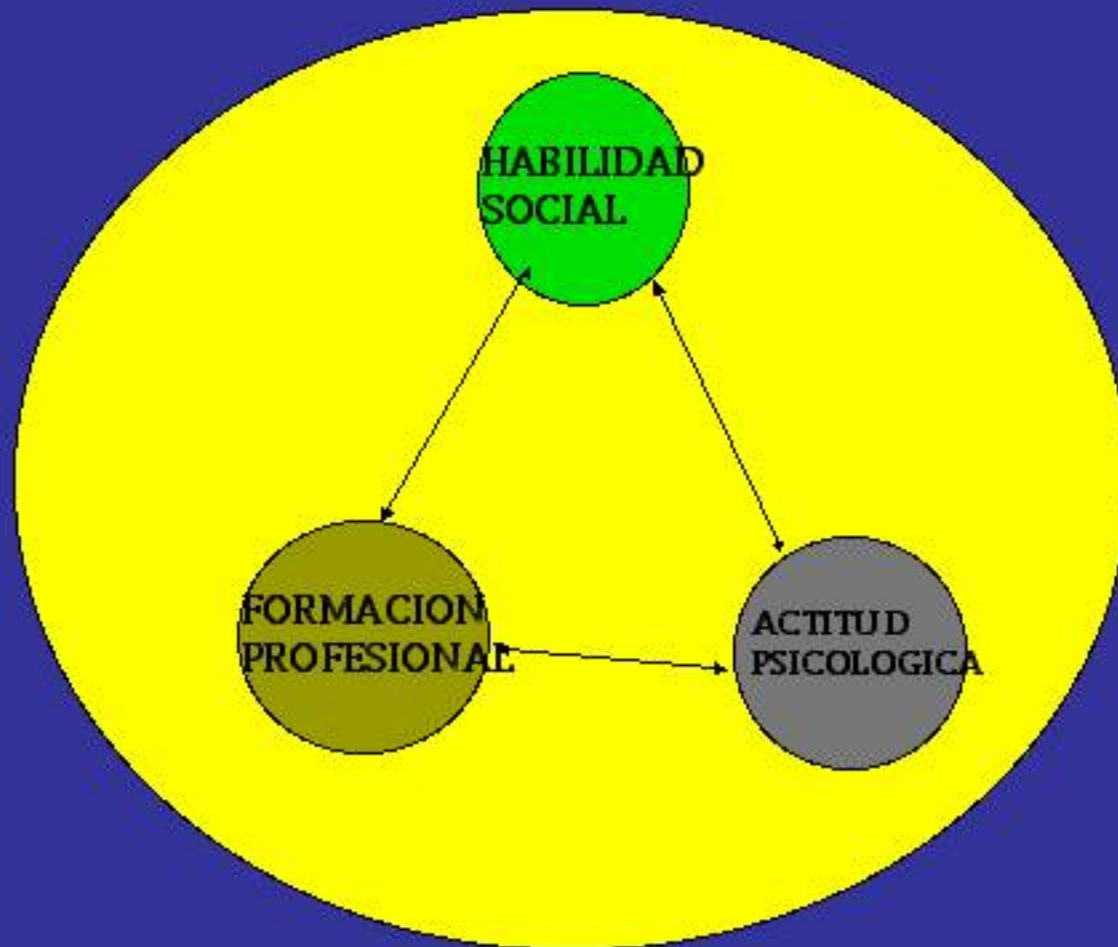
# *MODELO OCUPACIONAL*



# *MODELO TERAPEUTICO*



# *MODELO EDUCATIVO*



# TRANSICION

## ESCUELA

AAT

CIP

CEE

CO

## TRABAJO

### Desarrollo personal

Ajuste personal  
Habilidades de autonomía

### Desarrollo Social

Solicitar ayuda  
Seguir instrucciones  
Discusión en grupo  
Habilidades de comunidad

### Desarrollo laboral

Habilidades manipulativas  
Habilidades cognitivas  
Actitudes básicas  
Rendimiento

### Dispositivos escolares:

Esecolarización ordinaria  
Aprendizaje de Tareas  
Diversificación Curricular  
Adaptaciones Curriculares  
Adaptaciones de acceso

Sistema de autonomía personal  
Sistema productivo  
Relaciones sociales  
Autonomía familiar

### EMPRESA:

Modelo organizacional adecuado.

Calidad de vida en el trabajo

### Funciones del trabajo:

Identidad personal

Contribución a la sociedad

Contactos sociales

Regulación de la vida

Socialización secundaria

## Planes de Transición Individual

Trabajo ordinario

Trabajo Con apoyo

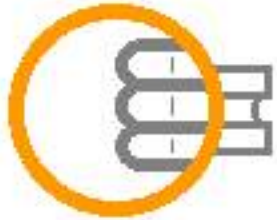
Trabajo protegido

Orientación

Seguimiento y apoyo

Promoción

Formación continua



**ISEI-IVEI**

*Gracias*

*Eskerrik asko*

[rmendia@isei.euskalnet.net](mailto:rmendia@isei.euskalnet.net)