

SOCIEDAD INCLUSIVA: PENSANDO EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA FORMACIÓN Y EN LA VIDA

*Clarita Franco de Machado**

Abstract

This work discusses various practical challenges to building real inclusive education models, regarding education scope and quality, and its processes, products, and short- and long-term results. The insertion of people living with disabilities in life and work is viewed as an experience toward constructing inclusive social and educational institutions. To this extent, this work shows the advances and experiences of social insertion for people living with disabilities as part of building an inclusive society, presenting in its final section lessons learned from different contexts and countries to make educating for life and work a road to social and economic inclusion of all citizens.

Keywords: Inclusive Education; Social Inclusion; Professional Education; People Living With Disabilities; Professional Insertion; Quality; Education.

UBICACIÓN DEL TEMA EN EL CONTEXTO CONCEPTUAL DEL CONGRESO: EDUCACIÓN INCLUSIVA Y TECNOLOGÍA EN LA EDUCACIÓN

Los tres bloques temáticos escogidos para el Primer Congreso Internacional de Tecnología en la educación fueron Educación para el siglo XXI, Tecnologías para la educación en el siglo XXI, Educación para la inclusión y la responsabilidad social. Ellos clarifican y colocan en marcos valorativos y éticos las relaciones que existen entre organización social y aplicación del conocimiento científico en los procesos educativos, considerados éstos en sus dimensiones individual, colectiva, pedagógica y de gestión de los recursos tanto materiales como de talento humano.

Este abordaje teórico abrió la posibilidad de superar una visión limitada de la tecnología educativa entendida como simple utilización de instrumentos didácticos y equipos novedosos dentro de las salas de clase. Por el contrario, la relación entre tecnología y educación es de alto contenido ético y teórico por el impacto que la aplicación del conocimiento científico al hacer educativo tiene en la planeación, organización, administración, diseño y evaluación de la formación de los ciudadanos. Por esta razón es importante la valoración social, ética, cultural y política de los procesos de generación, adaptación, implantación, transferencia y aplicación de procesos y productos tecnológicos en el hacer, pensar y ser, de los educandos, de los educadores, de la educación como proceso y de las relaciones entre todos los actores sociales que intervienen en él.

La tecnología, expresada en procesos o en productos, tiene un carácter ético porque su generación y aplicación no es neutral desde el punto de vista social. En el campo educativo ella afecta la formación de los ciudadanos en los tres ámbitos de su vida: el hacer, a través del aprendizaje de procesos y el uso de productos tecnológicos, el saber, como construcción continua de conocimiento a lo largo de la vida de las personas y el ser en razón de la intencionalidad implícita en toda acción humana sea en las relaciones entre seres humanos o a la intervención humana sobre el medio cultural y natural.

En esta perspectiva la tecnología en la educación adquiere toda su profundidad y va enlazada del concepto de educación inclusiva como un nuevo paradigma que articula todos los factores relativos a la ética de la tecnología. Este hace posible ampliar la relación entre tecnología y educación, ampliación que se hace evidente en el cambio de la expresión “tecnología educativa” a “tecnología en la educación”. De esta forma se da énfasis al impacto que la generación y uso de la tecnología tienen en los diversos campos de la acción educativa, proponiendo un equilibrio positivo entre innovación tecnológica y desarrollo de valores para una ética de la tecnología en función del pleno desarrollo humano.

El espacio de la tecnología en la educación es hoy el del conocimiento aplicado a la formación de las personas para su participación cualificada científica y éticamente en la producción, transformación, comercialización y utilización de bienes y servicios, principalmente en aquellos relativos a la información y a la comunicación.

En este aspecto una tecnología inclusiva en educación cuidará de la accesibilidad a las tecnologías de la información y comunicación para recuperar la palabra por medio de la comunicación inter-personal directa o procesada por medios impresos, visuales, electrónicos, considerados todos ellos como instrumentos para la participación efectiva de todos los ciudadanos en la construcción colectiva de conocimiento y de tejido social.

EDUCACIÓN INCLUSIVA ES GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA UNA FORMACIÓN DE CALIDAD ACCESIBLE A TODOS

La educación como una forma de gestión del conocimiento abarca varios procesos básicos: planeación, administración de recursos (físicos, financieros, de información), evaluación y actualización periódica (de contenidos, de metodologías, de formas organizativas) en función de los cambios sociales, tecnológicos y económicos, y articulación de los procesos educativos desarrollados a lo largo de la vida de las personas.

En pocas palabras educación inclusiva es educación de calidad para todos.

Pero vale la pena reflexionar sobre el significado de esa sencilla expresión, porque es posible que existan diversas interpretaciones de

los términos claves que ella encierra: “educación de calidad” y “para todos”.

QUÉ CONSIDERAMOS HOY COMO EDUCACIÓN DE CALIDAD?

Hoy la calidad de la educación supera ampliamente criterios y estándares relativos solamente a asimilación de información, uso de equipos sofisticados, utilización de códigos elaborados en la comunicación, desarrollo de la capacidad productiva en términos exclusivamente económicos o mera transmisión de conocimiento.

La calidad de la educación, si bien puede incluir y ser analizada con base en los criterios mencionados, abarca otras categorías importantes tales como habilitación de las personas para su participación activa en la construcción de conocimiento, fortalecimiento de la competencias éticas y de la responsabilidad personal, social, presente y futura, comprensión del impacto de la acción humana en el medio ambiente social, cultural y natural, valoración de la diversidad como un atributo de la naturaleza de los seres humanos, de los países, de las regiones y culturas, desarrollo armonioso de las capacidades racionales, estéticas y emocionales de la persona, apropiación de valores tales como solidaridad, benevolencia, sentido de la justicia para sí y para otros, capacidad de contribuir activamente con propósitos colectivos en beneficio de las comunidades próximas y distantes en el tiempo y en el espacio.

QUÉ SIGNIFICA HOY “EDUCACIÓN PARA TODOS”?

Siendo la educación de calidad la respuesta a un derecho de todo ser humano para formarse a través de un desarrollo armonioso de todas sus capacidades, la educación para todos significa la accesibilidad que todo sistema educativo debe asegurar a los ciudadanos no importa la diversidad que ellos manifiesten en cuanto a raza, credo, edad, género, características físicas, culturales y sociales.

En este sentido no son las personas quienes deberían adaptarse a las condiciones de una educación diseñada y administrada en función de las características de una parte de la sociedad, sino la organización social y material de la educación que debería ser adecuada para atender las necesidades particulares y características propias de las personas. Esta adaptabilidad de la educación es justamente hoy uno de los parámetros de su calidad, de la misma forma que una sociedad bien organizada es aquella que es capaz de satisfacer las necesidades básicas de todos sus miembros. Esta sería justamente la característica predominante de una “sociedad inclusiva”.

Pero la inclusión social en general y la educativa en particular no se refiere solamente al acceso a los servicios educativos. Es mucho más que esto. Inclusividad tiene que ver con los procesos comunicativos, pedagógicos, administrativos dentro de las instituciones y programas educativos, también entre ellos y los contextos sociales, culturales y naturales donde esos procesos tienen lugar.

Aún más, la educación como proceso social será inclusiva o excluyente según los factores extra escolares que hacen posible o no el acceso, progreso y logros en la educación. Tales factores pertenecen a los campos de la salud, la nutrición, la información, la comunicación, la participación ciudadana, y la accesibilidad de los mismos para los sujetos actuales y potenciales de la educación.

De aquí deriva una de las características claves de la educación inclusiva: su relación explícita, aceptada y actuante con otros sectores de la organización social que afectan la vida de las personas. Esto porque la equidad en educación está condicionada y al mismo tiempo es condicionante de equidad en los otros servicios que intervienen en la calidad de la vida humana. Por esta razón que la educación en un determinado país sea o no inclusiva no depende solamente de la accesibilidad de la escuela, sino de la accesibilidad de todos los servicios necesarios para el desarrollo armónico de las personas a lo largo de la vida.

Esta afirmación conduce a otra característica de la educación inclusiva: ella no es una acumulación de etapas o niveles burocráticos de enseñanza- aprendizaje. Por el contrario, se constituye en un proceso articulado, acumulativo y progresivo que acompaña los cambios físicos, biológicos, emocionales, intelectuales, culturales de las personas en su decurso vital. En la dimensión individual tales cambios son experimentados al ritmo, especificidad y estilo propio y particular de cada persona, de cada grupo, de cada cultura, de cada región y de cada país.

En este sentido no existen modelos reales de educación válidos igualmente para todos los países. Existen sí orientaciones para construir modelos variados y significativos de educación de calidad con base en la aceptación y respeto de la diversidad existente en los diversos grupos humanos y de su derecho a acceder al conocimiento como parte de su pleno desarrollo.

Educación de calidad para todos significa así la oferta de servicios y procesos de formación a lo largo de la vida para el desarrollo pleno de las facultades humanas expresadas en las diversas formas que hacen variada y rica la personalidad y cultura propia de los seres humanos como individuos y colectividades.

En una sociedad inclusiva, en un proceso educativo inclusivo la diversidad y las diferentes características de cada persona no son consideradas como deficiencias. Ser diferente no significa ser deficiente socialmente, valer menos que otros. Al contrario de una visión excluyente que presupone como parámetros válidos las características del grupo humano que las define como tales, en una visión inclusiva de las sociedades se aceptan, valoran y reconocen las diferencias de individuos y grupos como expresión de la heterogeneidad y riqueza humana.

Esta interpretación de educación de calidad coincide con la de modelos sociales y económicos abiertos y flexibles, en consecuencia inclusivos, orientados a crear espacios de participación para todos en el sentido de garantizar formas de propiciar el óptimo desarrollo posible de sus facultades físicas, biológicas, comunicativas, éticas, espirituales, estéticas, intelectuales y emocionales.

Deriva de este planteamiento otra característica de la educación inclusiva: ella no es solamente un proceso adaptativo sino promotor de personas capaces de participar en la creación de nuevas formas de organización social, de trabajo y de educación. Independientemente de las características de cada persona todas ellas están llamadas a ser formadas intelectual y éticamente para participar positivamente en las decisiones que afectan su vida.

Siendo así, la educación inclusiva es aquella que contribuye a la eliminación de barreras de tipo material y administrativo que se oponen o dificultan el acceso y progreso de las personas en el proceso de formación. De ella hacen parte ambientes humanizantes que estimulen en docentes y alumnos una forma de relacionarse favorable a la creación de auto estima mediante el reconocimiento y respeto mutuo y una comunicación abierta entre los diversos actores que intervienen en la relación pedagógica.

En un proceso de educación inclusiva la apertura a la comunicación debe ser interna y externa al aparato escolar en lo que se puede

llamar comunidad educativa en el sentido más amplio. En esa comunidad educativa los recursos educativos tangibles e intangibles están dentro y fuera de las instituciones educativas formales.

Tales recursos configuran el sustrato de redes de servicios y de procesos de creación cultural en los cuales tiene valor social cada una de las instituciones y actores para lograr el propósito final de formar seres humanos intelectual, física y éticamente desarrollados. Cuanto mas amplio sea el horizonte que enmarca la formación de un ser humano, tanto mayor el espacio mental y emocional que se crea en la conciencia de los individuos para visualizar, reconocer, apreciar la diversidad como fortaleza y no como debilidad humana.

Esta concepción abierta de la educación inclusiva es un espacio adecuado para satisfacer una de las exigencias de hoy a la educación de calidad: se trata de la habilitación de la persona para un trabajo inteligente, productivo, creativo, que solo puede darse con base en el diálogo de la educación con las organizaciones productivas de bienes y servicios en economías próximas y distantes, la comprensión de procesos pro-ductivos completos en lo técnico, organizativo, la formación para el desarrollo de competencias técnicas y también sociales tales como la capacidad de trabajar en equipo, la solidaridad, el compromiso con el colectivo y la responsabilidad frente al impacto social del trabajo.

Una última característica de la educación inclusiva deriva de las ya señaladas y se refiere a la relación dinámica entre sociedad y educación.

En oposición al círculo vicioso establecido en sociedades inequitativas que se corresponden con modelos educativos excluyentes, es posible y necesario hoy establecer círculos virtuosos en los cuales nuevos modelos educacionales propicien cambios dentro de las organizaciones sociales mediante la participación activa de personas formadas con criterios de equidad y responsabilidad social. Al mismo tiempo dichos cambios podrán crecer hacia estructuras y modelos sociales mas equitativos e inclusivos.

Para ser llevadas a la práctica todas las características de una educación inclusiva exigen acciones de renovación y fortalecimiento de los diseños tanto curriculares cuanto materiales de las instituciones educativas, de los modelos pedagógicos, de la formación y actualización de los educadores, de sus roles y competencias, de la gestión de los recursos de conocimiento, financieros y materiales aplicados en los procesos educativos.

DESAFÍOS QUE PRESENTA EN LA PRÁCTICA LA CONSTRUCCIÓN DE MODELOS REALES DE EDUCACIÓN INCLUSIVA

La mayoría de los desafíos provienen de problemas identificados en las décadas más recientes relacionados con la cobertura y calidad de la educación, de sus procesos, productos y resultados a corto, mediano y largo plazo. Tales desafíos se refieren a los siguientes campos:

- Coherencia entre gestión de recursos y aspectos pedagógicos y éticos para la educación.
- Articulación operativa conceptual y metodológica entre niveles y modalidades de la educación formal, no formal, especial y regular, escolarizada y no escolarizada, científica, tecnológica y humanística, presencial y a distancia, dentro de marcos y referenciales teóricos, administrativos y políticos consistentes con las características de una educación inclusiva.
- Organización de la educación como forma de gestión del conocimiento con cuatro ejes: recuperación y expansión de las facultades humanas a niveles óptimos dentro de las características propias de cada persona; actualización y adquisición de hábitos que expresen responsabilidad social tales como disposición para la convivencia, equidad, productividad entendida como participación efectiva en la creación y transformación de bienes y servicios de calidad, sentido de justicia para sí mismo y para otros.
- Creatividad expresada en la generación y apropiación crítica de conceptos y valores, técnicas y formas de comunicación de sentimientos e ideas para solucionar problemas y proponer soluciones prácticas ante nuevos desafíos conceptuales, técnicos, organizativos, en el ámbito de la vida y del trabajo.
- Fortalecimiento de una cultura de respeto a los otros y a la diversidad y complementariedad entre individuos, culturas, experiencias individuales y colectivas dentro de una visión vinculante de las realidades sociales del nivel local y universal, para que las personas logren articular emocional e intelectualmente la conciencia de horizontes físicos y culturales distantes y próximos como base para comprender su lugar en el universo.
- Gestión articulada de los bienes culturales en los niveles local, nacional e internacional con base en la recuperación de la historia y cultura locales, apertura a culturas diversas pasadas y presentes, visión histórica de la organización social en interacción con la construcción de cultura.
- Gestión proactiva en lo comunitario y escolar a través de la participación activa y organizada como práctica democrática dentro y fuera de la institución escolar, interacción organizada entre comunidades, contexto social, natural e instituciones educativas, participación de los diversos actores sociales en la planeación, administración y evaluación de los procesos educativos.
- Actualización de los currículos de formación con base en el acceso a fuentes de información científica, tecnológica, social, mediante recursos informáticos disponibles para alumnos, educadores y comunidades.
- Actualización de los educadores como parte de sus derechos y responsabilidades.
- Disponibilidad de recursos materiales y culturales en las instituciones educativas.
- Programación, organización y desarrollo de actividades en redes de servicios en las cuales participen diversos sectores e instituciones públicas y privadas.

LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA VIDA Y EN EL TRABAJO, UNA EXPERIENCIA EN DIRECCIÓN A LA CONSTRUCCIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIALES Y EDUCATIVAS INCLUSIVAS

Definidas así las características de una educación inclusiva, coherente e impulsadora de una sociedad también inclusiva, ellas se constituyen en bases conceptuales y valorativas para la inserción de las personas con discapacidad como parte de la colectividad humana de manera que esta inserción sea una de las expresiones de la calidad de la educación y no simplemente una alternativa

paralela y en cierta forma ajena y externa a la organización social.

Se trata de recuperar la perspectiva social de la deficiencia percibida, no como limitación del individuo, sino como limitación de la sociedad para responder a las necesidades especiales y derechos de todos sus miembros.

La inserción de las personas con discapacidad en los programas de educación y formación profesional hace parte fundamental de los derechos y responsabilidades de la persona como individuo y como parte de una colectividad. Derecho y responsabilidad de las personas con discapacidad para desarrollar sus capacidades y obtener la mayor autonomía posible, derecho al reconocimiento de las diferencias y a la creación de las adaptaciones necesarias para evitar la exclusión por causa de las deficiencias; derecho y responsabilidad para acceder a los servicios para una rehabilitación integral; derecho y responsabilidad para participar en organizaciones y decisiones para mejorar su calidad de vida; derecho a dar prioridad a las capacidades y potencialidades de la persona sobre sus limitaciones para desarrollar al máximo sus posibilidades humanas.

Dentro del concepto de educación inclusiva vimos que son las sociedades el sujeto de las deficiencias por no estar habilitadas para dar atención debida a las necesidades diversas de las personas, a sus características individuales y personales. Son la sociedad, los estados y autoridades los sujetos de mayor responsabilidad en la creación de medidas que hagan posible la participación plena de todas las personas en los bienes y servicios disponibles.

Tales medidas deberán ser implementadas en cuanto a:

- Creación de condiciones para cualificar los servicios de salud, educación, formación laboral, transporte, empleo, para responder a las diversas necesidades de las personas.
- Formación de personal calificado para los diversos servicios necesarios en un proceso de inclusión social.
- Innovación de la gestión en las entidades de servicios para atender a la población con necesidades especiales.
- Coordinación y complementación de los servicios regulares de educación, orientación, formación, colocación laboral, organización de empresas y generación de empleo, articulando acciones con los programas ofrecidos por organizaciones privadas y especializadas en la atención a las personas con discapacidad.
- Previsiones financieras para mejorar y adecuar los servicios mencionados a fin de que respondan a las necesidades especiales de la población.

AVANCES Y EXPERIENCIAS EN LA INSERCIÓN EDUCATIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO PARTE DE LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD INCLUSIVA

5.1 Avances en cuanto a orientaciones de carácter internacional

Las normas internacionales señalan los derechos de las personas con discapacidad a participar en los beneficios que la sociedad debe garantizar a todo ciudadano para crecer, educarse, trabajar y ser miembro activo de la sociedad.

Las normas y proyectos de los organismos internacionales indican cuales son las condiciones necesarias para hacer efectivos los derechos, promueven y propician el compromiso efectivo de los estados y particulares en la creación de condiciones, legislación y buenas prácticas de inclusión social en cada país.

Las normas internacionales en cuanto a formación profesional ya establecen los fundamentos para la adopción de medidas favorables a la inclusión social a través del trabajo y la formación para ejercerlo dignamente. Se destaca a este respecto el Convenio 142 de la Organización Internacional del Trabajo que establece *“los programas de formación profesional deben apoyar y animar a todas las personas en pie de igualdad y sin discriminación para desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo”*¹

Se trata del principio de equiparación de oportunidades aplicado a la relación de la persona con discapacidad con el trabajo como manifestación primordial y aplicación de las capacidades y potencialidades de todo ser humano.

La organización Internacional del Trabajo precisa esta relación en tres normas: el Convenio 159² y las Recomendaciones 99³ y 168⁴. En estas normas se indica que persona con discapacidad es aquella para quien las posibilidades de obtener, mantener y progresar en un trabajo se reducen sustancialmente por causa de una deficiencia de carácter físico o mental.

La inclusión social de las personas con discapacidad recupera la noción de rehabilitación como un proceso integral que comprende las fases de rehabilitación física, social-emocional, profesional. La finalidad de esta última es justamente hacer posible que las personas con discapacidad participen activa y responsablemente en el trabajo productivo sea éste dependiente o autónomo.

La rehabilitación integral como estrategia de inclusión social presupone por lo tanto una acción articulada entre sectores de la sociedad, entre instituciones del estado, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones no gubernamentales, así como una efectiva coordinación entre los niveles nacional, departamental, municipal, para garantizar acceso y debida atención de las personas con discapacidad en los servicios de salud preventivos, curativos, de atención primaria y especializada, de rehabilitación funcional y social, de empleo y de seguridad social.

5.2 Avance en la normatividad nacional para la inclusión social mediante la educación y el trabajo

Ya existe en la gran mayoría de los países de América Latina legislación exhaustiva en este campo, dentro del marco de la legislación social en el respectivo país. Algunas de las disposiciones legales son de carácter nacional, otras del nivel sub-nacional, y otras del municipal. Algunas se refieren específicamente a un sector, pero las hay que tocan a varios sectores como salud, educación y trabajo.

En general dicha legislación es coherente con la normatividad internacional. De hecho en casi todos los países de la región fue ratificado el Convenio 159⁵ y se avanza en la reglamentación de leyes generales así como en la aplicación de las normas incluyendo medidas relativas a la población con discapacidad en los planes de desarrollo y en las políticas sectoriales relativas a los servicios de salud, educación y empleo.

Es evidente también la creciente participación de las organizaciones de las personas con discapacidad en la vigilancia del cumplimiento de las normas formuladas. Igualmente se avanza en la toma de conciencia sobre la importancia de la participación de las

personas con discapacidad en la elaboración de fórmulas que permitan afinar y completar las normas existentes y que hagan viable su aplicación.

Se hace posible así un intercambio de percepciones y puntos de vista entre los legisladores y los ciudadanos afectados por las normas. Comienza a ser frecuente que las propias personas con discapacidad participen directamente en niveles de decisión política y formulación de leyes, mediante sus representantes en los cuerpos colegiados que legislan en cada país.

5.3 Avances y experiencias de inclusión social de las personas con discapacidad en la educación y en el trabajo en América Latina.

Las posibilidades y realizaciones en este campo dependen en general de la prioridad acordada políticamente, dentro de los planes de desarrollo social y económico de cada país, a la atención de la población más vulnerable; dependen también de los niveles de representatividad y participación de las organizaciones de las personas con discapacidad en los espacios de decisión; de la distribución de la riqueza en cada país, del compromiso de los medios de comunicación y en general, del nivel de conciencia que exista en la colectividad sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En consecuencia, se puede afirmar que en la región, si bien la normativa internacional es aceptada y compartida, aun es necesario un gran esfuerzo, voluntad política y coordinación entre sectores e instituciones para el desarrollo de iniciativas orientadas a hacer efectivos la financiación y práctica de la inclusión de las personas con discapacidad en la educación formal, en la formación laboral y en el trabajo.

El mayor desafío hoy en América Latina es avanzar en la propuesta y desarrollo de programas, medidas, estrategias, acciones organizadas para aplicar las normas en la realidad local de cada país, mediante una acción cada vez más articulada, coordinada y complementaria de los organismos de estado, de las organizaciones de y para personas con discapacidad, de los empleadores, de los formadores, de las empresas, de las entidades educativas, de los servicios de empleo y de salud.

Para esto es necesario aún fortalecer la capacidad de definir proyectos y planes de acción aplicando métodos participativos que contribuyan en la construcción de redes intersectoriales nacionales, sub nacionales y municipales que tengan como propósito la inclusión de la población más vulnerable y dentro de ella de las personas con discapacidad en los servicios básicos disponibles para toda la población.

En varios países de la región y especialmente en Brasil existen iniciativas para la creación de innovaciones administrativas, pedagógicas y didácticas dentro de las instituciones educativas, en una interacción positiva con las empresas, organismos del estado y organizaciones no gubernamentales para propiciar condiciones favorables a la inclusión de la población con discapacidades en la formación regular, en la capacitación laboral y en el empleo asalariado o independiente.

En estas experiencias diversos niveles y sectores de la organización social se complementan para lograr el objetivo: la participación plena en los servicios que ofrece la sociedad para una vida humana de calidad de todos los ciudadanos, sean ellos discapacitados o no. Para facilitar la inserción de la población con discapacidades en la vida, la educación, el trabajo, en varios países de la región latinoamericana se dan experiencias en la aplicación de medidas efectivas tales como:

- Creación de incentivos económicos para la creación y reservas de puestos de trabajo y para la adaptación de espacios y equipos.
- Articulación entre formas de empleo protegido, mercado laboral y de bienes y servicios, evitando cualquier expresión de inequidad en el acceso y realización del trabajo.
- Organización y desarrollo de empresas de economía solidaria de personas con y sin discapacidad.
- Eliminación de barreras arquitectónicas en las vías, edificios, laboratorios y talleres.
- Adecuación de los medios de transporte.
- Adecuación de las estrategias de evaluación de ingreso, seguimiento, orientación, tanto en la formación como en el trabajo, a las condiciones, necesidades y posibilidades de las personas con discapacidad.
- Participación activa y sistemática de las organizaciones de empleadores, trabajadores, personas con discapacidad en la programación, implementación y acompañamiento de las acciones necesarias para la puesta en práctica de las medidas mencionadas. Una experiencia demostrativa en el campo del mejoramiento de la formación profesional como estrategia de inclusión social se desarrolló en cinco países de la región entre 1996 y 1998 bajo la dirección de la OIT y de Instituciones de Formación profesional de Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay. En este proyecto se desarrollaron acciones complementarias tales como:

- Diagnóstico de la realidad en forma participativa con diversos actores sociales.
- Definición de prioridades de acción y elaboración de un programa piloto en cada país participante.
- Selección y participación de docentes, directivos y alumnos con y sin discapacidad en los procesos de diagnóstico, programación y acompañamiento de las acciones programadas.
- Definición de modelos pedagógicos y administrativos abiertos y flexibles que incluyen: evaluación integral e interdisciplinar de los alumnos; inscripción, orientación y formación de los alumnos integrados en las aulas y talleres de las instituciones de formación profesional adaptadas; asesoría a los docentes; adaptaciones arquitectónicas, de equipos y herramientas.
- Organización de mecanismos de coordinación y redes para una acción intersectorial en beneficio de la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la formación laboral regular.
- Producción de materiales para formación de docentes y directivos de las instituciones formadoras en el tema de la integración normalizada como estrategia de inclusión social.⁶

La metodología de trabajo en el Proyecto favoreció la articulación entre la unidad de principios integradores para los cinco países con el respeto a la diversidad cultural y social de los países y regiones. Fue importante seleccionar en cada país diversos lugares para el diseño y desarrollo de cada proyecto piloto nacional y no solamente trabajar con la capital o nivel central.

Se mostró en la práctica que es posible superar el prejuicio de que la formación de la persona con discapacidad ha de ser de menor calidad, pues se puso en evidencia como estas personas dan muchas veces ejemplo de compromiso con su formación y enriquecen la vida de las instituciones de formación.

Una vez finalizado el proyecto las acciones de integración de personas con discapacidad en la formación profesional se han incorporado a los programas nacionales dentro de las características de cada uno de los países participantes. En los cinco países la experiencia dio base a normas y disposiciones para el diseño y desarrollo de programas abiertos a las personas con discapacidad. Se fortaleció la organización de las personas con discapacidad y su capacidad diálogo con instituciones del estado a favor de la integración. Se logró también articular en redes de información y servicios a las organizaciones de personas con discapacidad, entidades del estado y particulares. En las instituciones de formación profesional se ampliaron las acciones encaminadas a la participación de las personas con discapacidad en los programas locales y nacionales de formación, lo cual implicó adecuaciones de herramientas, espacios y capacitación y motivación de los docentes.

En los cinco países se ha conseguido, en mayor o menor medida, dependiendo de la situación de cada país, asignación de recursos financieros tanto nacionales como internacionales y consolidación de las instancias de coordinación, dirección e implementación de políticas de carácter nacional.

En los cinco países se han logrado también espacios de responsabilidad de los organismos de estado de los niveles nacional, sub-nacional y local, aunque la dinámica de las acciones en lo municipal y local depende siempre de la prioridad que cada estado atribuya a la inclusión social de las poblaciones más vulnerables en el respectivo país.

LECCIONES APRENDIDAS PARA HACER DE LA FORMACIÓN PARA LA VIDA Y EL TRABAJO UN CAMINO A LA INCLUSIÓN SOCIAL

De las experiencias y proyectos desarrollados hemos aprendido varias lecciones:

Primera Lección:

Importancia que tiene la estructuración de planes de trabajo para la inclusión social mediante concertación entre actores sociales y diversos niveles de responsabilidad dentro de los organismos del Estado, conjuntamente con personas de las organizaciones, comunidades y familias. Esta ha sido una medida eficaz en la utilización de los recursos humanos, financieros y materiales de dentro y de fuera de las instituciones formadoras que participan en proyectos y como práctica de participación en la construcción de nuevas formas pedagógicas y administrativas en las instituciones de formación profesional.

Segunda Lección:

Urgencia y posibilidad de innovar en cuanto a:

- Gestión de proyectos sociales basada en la efectiva inclusión de los beneficiarios de los proyectos en la gestión y evaluación de los mismos.
- Formas ágiles de articulación entre investigación-planeamiento-acción – evaluación-formación permanente de los diversos actores en los proyectos.
- Canales efectivos de comunicación entre los niveles nacional, regional, local en forma operativa participante.
- Coordinación institucional, intersectorial e interdisciplinar en función de planes de trabajo acordados participativamente.

Tercera Lección:

Para hacer de la educación en general y de la formación profesional en particular factores de equidad e inclusión social y económica es necesario partir de la experiencia de las personas sujetas de derecho que serán formadas como trabajadores competentes y responsables. De aquí la importancia de adelantar, además de los diagnósticos cuantitativos, análisis de la realidad basados en recuperación de experiencias significativas, análisis de historias personales e intercambio de saberes que incluyan como recursos de conocimiento las expectativas, intereses, conocimientos, experiencias y capacidades de los diferentes actores sociales.

Cuarta Lección:

Los análisis de realidad son útiles en la medida en que se hagan con visión interdisciplinaria porque así darán fundamento a decisiones positivas sobre formas, ritmos, contenidos, estrategias pedagógicas de los programas de formación y su articulación y coherencia con otros programas y sectores complementarios.

Los análisis de realidad elaborados en esta forma equivalen a una evaluación de la situación de inclusión/ exclusión real de la población, lo cual no constituye un juicio sino una apreciación cuantitativa y cualitativa de las condiciones y potencialidades de las personas, de las instituciones y de su contexto social enfocando las posibilidades reales para la inclusión social con apoyo en los programas ofrecidos por las instituciones formadoras.

De esta evaluación derivarán decisiones sobre cómo adecuar con criterios de equidad las instituciones y programas educativos, las condiciones específicas de los sujetos de la formación y de sus comunidades.

Quinta Lección:

Para que la formación profesional sea una de las vías hacia la inclusión social de todos los ciudadanos deberá apoyarse en cinco columnas:

- La persona con necesidades especiales reconocidas, sean ellas en el aspecto físico, psicológico o social que indican las adaptaciones que deben ser previstas en los procedimientos e instrumentos formativos.
- El mundo laboral: Por la intervención coordinada del estado, los empleadores y trabajadores en las condiciones que determinan el mercado de trabajo con el fin de crear espacios laborales y empleos dignos para la población con discapacidad; la formulación de políticas de empleo inclusivas tanto para economías formales como informales; diseño de perfiles de formación dinámicos y flexibles para el logro de competencias técnicas, sociales y laborales.
- La articulación de la formación profesional con los procesos de educación formal e informal, rehabilitación funcional, generación y

políticas de empleo.

- Los recursos de talento humano habilitados tecnológica, científica y pedagógicamente con programas de formación-acción – producción pedagógica.
- La articulación de la planeación-evaluación – formación con la participación organizada de alumnos, docentes, coordinadores, en equipos de trabajo pedagógico y de evaluación del aprendizaje de los programas de formación laboral.

Sexta Lección:

El impacto efectivo que pueda tener la inserción de la población con discapacidad en la formación profesional para fortalecer la inclusión social de las personas con discapacidad no es responsabilidad únicamente de las escuelas de formación profesional. Son necesarios varios procesos para que haya una formación inclusiva y diversos los actores que deberán intervenir en ellos para que la inclusión no se quede en formulación de buenas intenciones. Los procesos que han mostrado ser claves en una formación laboral inclusiva son los siguientes:

- Incentivar y motivar la demanda, identificar y seleccionar alumnos con criterios de equidad para su acceso a los cursos regulares de formación.
- Valorizar las capacidades y deficiencias de las personas en relación con los perfiles ocupacionales.
- Cualificar la oferta de formación lo cual incluye: adaptación de espacios físicos, herramientas, aparatos, procedimientos para programas de formación y evaluación de modelos pedagógicos y estrategias de comunicación abierta entre docentes y alumnos, entre los alumnos, alumnos y personal administrativo.
- Complementar la formación mediante programación, desarrollo y seguimiento del apoyo al alumno con discapacidad, a la familia, al docente y al personal administrativo así como a las empresas accesibles a la vinculación laboral de las personas con necesidades especiales.
- Evaluar integralmente el aprendizaje y el proceso de formación en todos los aspectos pedagógicos y administrativos.
- Certificar equitativamente mediante análisis , ajustes, planeación y desarrollo de estrategias para el reconocimiento de los saberes teóricos y prácticos y las formas en que ellos se complementan en el desempeño laboral de cada individuo.
- Organizar la vinculación laboral mediante evaluación de los perfiles ocupacionales comparados con las competencias de las personas ya formadas y con estrategias de vinculación laboral acompañadas de entrenamiento en servicio.
- Acompañar en cuanto sea necesario a la persona con discapacidad recientemente vinculada al trabajo para asegurar tanto la calidad de los procesos productivos como el bienestar y contribución del trabajador con necesidades especiales. Aplicar para esto trabajo con apoyo y coordinación de acciones entre instituciones de formación y empresas.
- Organizar y consolidar redes de servicios e información para apoyar la integración en la formación.
- Evaluar los programas y acciones de inclusión en la educación y en el trabajo para generar ajustes necesarios.

Séptima Lección:

En cada uno de los procesos señalados es necesaria la acción coordinada y complementaria de once actores sociales para lograr que las personas con necesidades especiales accedan a una formación profesional inclusiva que culmine en una vinculación laboral estable, productiva y digna.

Todos los once actores, cada uno según su función propia, apoyan y acompañan el proceso de inclusión a través de la formación y del trabajo, de acuerdo con un plan de formación concertado con los alumnos y otros actores. Este plan es el derrotero de las acciones que debe cumplir cada uno de los actores. El eje del plan es la evaluación integral de cada persona aspirante a la formación. La información aportada por cada uno de los actores en el proceso de evaluación integral de los aspirantes al inicio de la formación constituye la primera contribución al trabajo interdisciplinario esencial al proceso de inclusión.

Se señalan a continuación cada uno de los once actores organizados identificados y la contribución que cada uno de ellos puede y debe dar en los procesos propios de la formación profesional.

7.1 Instituciones de formación profesional - IFP

- Establecen condiciones y requisitos de admisión para los cursos regulares, con criterios de inclusión social y equidad.
- Reconocen aprendizajes previos que los aspirantes a la formación laboral hayan adquirido en la educación formal, informal o especial.
- Analizan y complementan la evaluación para la admisión con criterios de inclusión, teniendo en cuenta los conocimientos, habilidades, valores, actitudes y aptitudes de la persona para la formación laboral.
- Reciben y utilizan para la programación de los cursos y métodos de la formación información relevante sobre prioridades del mercado de trabajo y de la producción de bienes y servicios.
- Confrontan perfiles ocupacionales con perfiles personales teniendo en cuenta las aptitudes e intereses de los alumnos y su potencial para la formación laboral.
- Desarrollan y fortalecen en los alumnos su capacidad de decisión y compromiso mediante su participación en el diseño de los planes individuales de formación.
- Adaptan las salas de clase, talleres, herramientas en uso, para facilitar la formación de alumnos con necesidades especiales.
- Mejoran permanentemente los programas que ofrecen con el fin de propiciar la competencia técnica de los formandos junto con competencias sociales como la comunicación, la solidaridad, el compromiso con el trabajo, la responsabilidad social y el auto aprendizaje.
- Mejoran la calidad de la formación que ofrece con métodos y estrategias pedagógicas que favorezcan la comunicación abierta y positiva entre administración, formandos, docentes y de todos ellos con la comunidad y las familias.
- Impulsan acciones periódicas de actualización del personal administrativo y docente.

- Promueven la habilidad de los docentes para identificar características positivas y negativas de los alumnos y para facilitar su desempeño en el proceso de formación.
- Organizan trabajo en equipo de los docentes, orientadores, y alumnos para el seguimiento y evaluación en el proceso de aprendizaje.
- Realizan estudios sobre prioridades y posibilidades de empleo.
- Promueven competencias técnicas y de organización para habilitar para el trabajo dependiente e independiente.
- Desarrollan estrategias de formación presencial y a distancia, en la escuela y en las empresas.
- Analizan los sistemas de evaluación vigentes y complementa y afina los instrumentos de evaluación de los alumnos con criterios de equidad y desarrollo integral.
- Ajustan procedimientos y mecanismos de certificación de acuerdo con las características personales de los alumnos y las demandas del sector productivo.
- Establecen contactos con empresas para vinculación laboral de los egresados de los programas de formación y cuando fuere necesario adelantar actividades de formación en el lugar de trabajo.
- Promueven y asesoran grupos operativos locales con base en los centros y escuelas de formación.
- Unen sus servicios con redes e información locales, nacionales e internacionales en temas relativos a rehabilitación, educación, formación y empleo.
- Coordinan el registro, sistematización y divulgación de la información durante todo el desarrollo del programa de formación.

7.2 Organizaciones no gubernamentales y de personas con discapacidad

- Formulan perfiles integrales de ingreso en la formación indicando las capacidades y limitaciones según el tipo de deficiencia.
- Desarrollan acciones de rehabilitación funcional y psico-social previas y durante el proceso de formación cuando fuere necesario.
- Seleccionan y orientan alumnos potenciales para su inserción en los programas de formación, conjuntamente con las IFP.
- Participan en equipos interdisciplinarios para evaluación de capacidades y limitaciones de las personas.
- Apoyan los alumnos y la Institución Formadora para elaborar y personalizar los programas de formación.
- Dan asistencia técnica para la adaptación de espacios, equipos, herramientas y metodologías.
- Ofrecen asistencia técnica especial según la necesidad de adaptación de los alumnos y de las instituciones formadoras.
- Acompañan el desarrollo de los programas de formación.
- Cualifican sus propios procesos de orientación vocacional y de readaptación psico-social con base en la información obtenida de los demás actores del proceso de inclusión.
- Ofrecen asistencia técnica a las IFP para ajustar instrumentos y mecanismos de evaluación.
- Proporcionan información sobre las características de la persona con discapacidad, sus derechos, legislación vigente, experiencias significativas en educación inclusiva, rehabilitación integral, ubicación laboral, y otros campos que contribuyan a la creación de condiciones para la equidad de oportunidades en el educación y el trabajo.

7.3 Instituciones del sector de la Salud:

- Proporcionan elementos de diagnóstico de la capacidad / limitación funcional de los aspirantes a la formación profesional.
- Participan en grupos interdisciplinarios para la evaluación inicial y de progreso de la persona en formación.
- Proporcionan información sobre adaptaciones ergonómicas necesarias en el equipo y herramientas de formación y de trabajo según el tipo y nivel de la discapacidad.
- Proporcionan asistencia técnica en medicina del trabajo y salud ocupacional.
- Participan en la planeación, desarrollo y seguimiento del programa de integración en el trabajo.

7.4 Instituciones del Sector Educativo:

- Diseñan y desarrollan programas inclusivos a través de la educación regular y especial que se complementan.
- Identifican y divulgan información sobre la demanda de formación laboral y sus pre requisitos aportados por la educación regular y especial.
- Ofrecen estrategias de apoyo pedagógico para las personas con discapacidad en los procesos de formación profesional.
- Participan en evaluaciones interdisciplinarias al inicio y durante el proceso de formación, llenando los vacíos de aprendizaje básico que puedan presentar las personas con discapacidad.
- Proporcionan información sobre experiencias significativas de integración en la educación regular y especial.
- Proporcionan competencias básicas necesarias para la formación laboral.
- Participan en la definición de estrategias de articulación ente la educación básica, regular o especial y la formación profesional.
- Asumen compromisos en el proceso de rehabilitación psico-social previo al ingreso en la formación profesional.

7.5 Estructuras del sector laboral:

- Proporcionan información sobre la población objetivo de la formación laboral y la demanda efectiva de empleo.
- Proporcionan información actualizada sobre los perfiles ocupacionales requeridos por el sector productivo.
- Proporcionan información sobre la legislación laboral general y específica para la equidad de oportunidades en la formación y el trabajo.
- Establecen acuerdos con las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad para la inclusión de

personas con discapacidad en la formación laboral y el empleo.

- Promueven la vinculación entre formación laboral y generación de empleo dependiente o por cuenta propia.
- Proporcionan a las IFP métodos e información sobre análisis del mercado de trabajo.
- Informan a las IFP sobre oferta y demanda de empleo.
- Indican prioridades de formación para la atención a las demandas del sector productivo.
- Dan soporte financiero para las adaptaciones necesarias para la inclusión en las IFP.
- Analizan, asesoran y financian propuestas viables de formación laboral vinculadas con producción y oferta de bienes y servicios.
- Promueven formas asociativas de producción.
- Reglamentan sistemas de subvención para empresas e IFP que promuevan la inclusión.
- Negocian medidas y acuerdos a favor de la inclusión con organizaciones de trabajadores y empresarios.
- Proporcionan criterios de evaluación de competencias para la formación y el trabajo.
- Participan en el ajuste periódico del sistema de sistema de certificación ocupacional.
- Ejercen control y seguimiento al cumplimiento de la legislación en lo referente a los derechos de los trabajadores y de las personas con discapacidad en el a formación laboral y en el trabajo.

7.6 Organismos de Protección social:

- Seleccionan y proponen candidatos a la formación profesional.
- Proporcionan información sobre normas y programas de formación laboral para personas con discapacidad.
- Ofrecen información sobre políticas y normas de protección social.
- Promueven la creación de estímulos fiscales en favor de la inclusión de personas con discapacidad en la formación y el trabajo.
- Ofrecen asistencia técnica a otros actores en el proceso de inclusión en temas relativos a criterios de clasificación, tipos y niveles de deficiencia y su incidencia en el desempeño laboral.
- Aportan apoyo financiero para las adaptaciones necesarias en las IFP y en las empresas o lugares de trabajo.
- Establecen becas y subsidios de transporte , acompañamiento pedagógico y materiales de estudio para personas integradas en las IFP.
- Promueven acuerdos con las empresas y las estructuras laborales para la inclusión de personas ya rehabilitadas y formadas en los programas de generación de empleo y de creación de empresas asociativas.
- Dan información sobre políticas, normas y programas de protección social en general y específicamente orientados a la población con discapacidad.
- Divulgan información sobre inclusión e integración normalizada en la formación y el trabajo.
- Fortalecen técnica y financieramente la expansión de experiencias significativas que han sido positivas en el campo de la inclusión de la población con discapacidad en la formación y en el trabajo.

7.7 Empresas:

- Participan en mesas sectoriales para la definición de perfiles ocupacionales y su articulación con los perfiles de formación profesional.
- Reconocen y valoran las competencias adquiridas por los demandantes de empleo sean ellas adquiridas dentro o fuera del aparato escolar y tengan certificación formal o no de dichas competencias.
- Participan en equipos interdisciplinarios para valorizar las capacidades y limitaciones de las personas con discapacidad en relación con los perfiles ocupacionales establecidos en las empresas.
- Establecen vínculos operativos estables con las organizaciones de personas con discapacidad con el fin de estabilizar mecanismos de seguimiento a la formación y la ubicación laboral de las personas con discapacidad.
- Hacen las adaptaciones necesarias en los lugares de trabajo mediante acuerdos con los organismos de protección social. Establecen acuerdos con las IFP para crear programas de formación en la empresa.
- Participan en la evaluación de los programas de formación laboral.
- Promueven emprendimientos productivos compartidos entre empresas y entidades de formación.
- Promueven políticas de responsabilidad social e inclusión en las organizaciones de empleadores.
- Divulgan información sobre desempeño y capacidad de las personas con discapacidad para el trabajo.

7.8 Universidades:

- Apoyan científicamente el desarrollo de investigaciones sobre las condiciones de vida y la potencialidad de las personas con discapacidad para el trabajo, la elaboración de estrategias pedagógicas y de evaluación de la discapacidad, las adaptaciones ergonómicas y de suplencia de la discapacidad para desempeño en el lugar de trabajo.
- Apoyan técnicamente a las IFP para la selección y aplicación de las adaptaciones pedagógicas y materiales necesarias para la integración de las personas con discapacidad.
- Promueven investigaciones sobre cobertura y calidad de los programas de inclusión social y divulgan resultados a otros actores en los procesos de inclusión.

7.9 Personas con discapacidad y sus organizaciones:

- Evalúan y fortalecen permanentemente sus organizaciones para lograr el máximo de representatividad, eficacia y capacidad de negociación de las mismas.
- Establecen mecanismos permanentes de coordinación operativa de las acciones de inclusión con los demás actores mencionados.
- Participan en los trabajos interdisciplinarios para la evaluación de ingreso, progreso y egreso de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional.
- Programan y desarrollan acciones educativas para la inclusión social de la población con discapacidad a través de los medios de comunicación.
- Asesoran a las IFP acerca de las necesidades de adaptación material o pedagógica necesaria para atender adecuadamente a las personas con discapacidad y crear condiciones de equidad y calidad en la formación.
- Participan activa y organizadamente en la etapa de adaptación al trabajo y de capacitación de los docentes para que contribuyan en los procesos de inclusión tanto en la formación como en el trabajo con apoyo cuando éste sea necesario.
- Son consultadas para la evaluación periódica de los resultados del programa de formación y de ubicación laboral de las personas ya formadas.

7.10 Organizaciones de trabajadores:

- Obtienen y proveen a las IFP información sobre la demanda de formación laboral y oferta de trabajo de las personas con discapacidad.
- Divulgan información actualizada sobre normas nacionales e internacionales relativas a la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Controlan el cumplimiento de las normas relativas a la inclusión social de las personas con discapacidad en la formación y el trabajo junto con todas las normas sobre derechos de los trabajadores.
- Controlan el cumplimiento de las normas sobre condiciones del trabajo y seguridad laboral de los trabajadores con discapacidad y promueven el conocimiento de dichas normas dentro de las propias organizaciones.
- Dan información a sus miembros sobre los avances y compromisos de los programas de inclusión social.

7.11 Equipos de coordinación del nivel municipal y local

Estos equipos constituyen las unidades básicas de coordinación de todos los actores mencionados y pueden cumplir las siguientes acciones:

- Contribuyen con información cuantitativa y cualitativa en la elaboración de los planes de desarrollo municipal asegurando en ellos la inclusión social de la población con discapacidad identificada en el municipio y su atención en los servicios de educación, salud, protección social, formación laboral y empleo.
- Contribuyen en el seguimiento y ajustes a las acciones de inclusión programadas.
- Diseñar proyectos viables de formación y generación de empleo que incluyan a las personas con discapacidad y presentarlos en agencias de desarrollo local, regional, nacional e internacional para su financiamiento.
- Establecen agendas anuales para el trabajo interdisciplinario en favor de la inclusión social en los municipios.

Octava Lección:

En cuanto a la relación entre formación laboral y empleo hemos aprendido que resulta más rentable socialmente invertir en programas de formación vinculados a la demanda efectiva de empleo que en programas de protección de carácter asistencial. Sin embargo es evidente que las medidas prácticas de generación de empleo para personas con discapacidad están condicionadas por las políticas públicas y privadas de creación de nuevas formas de organización del trabajo y de la dinámica propia del mercado laboral en general. Dentro de estos dos marcos se hace necesario articular estructuralmente las formas de trabajo asistido, trabajo protegido, apoyo y estímulo a emprendimientos de economía solidaria y empleo formal en los cuales puedan participar en equidad de condiciones las personas con discapacidad que hayan adquirido en las IFP la competencia laboral requerida.

Novena Lección:

La inclusión de la población con discapacidad en la formación y en el trabajo no puede restringirse a la atención que brindan las organizaciones no gubernamentales destinadas a atender esta población exclusivamente. Si bien estas acciones han cumplido un papel admirable en los diferentes países supliendo parcialmente el deber del estado, ellas no resuelven el problema de inequidad que subyace en nuestras sociedades. Es necesario que la formulación de los planes de desarrollo socio económico de cada país y el fortalecimiento de la democracia política, social y económica corra paralelo con la organización del trabajo intersectorial e interinstitucional a nivel local y municipal para encontrar solución a las condiciones de inequidad y exclusión de una amplia capa de la población, de la cual son parte la mayoría de las personas con discapacidad en la región latinoamericana. Esta lección da cuenta de la distancia que se percibe aún entre el discurso e incluso la legislación relativa a los derechos de la población con discapacidad y por otra parte la realidad en la cual esta población vive.

Décima Lección:

La acción colectiva y solidaria para lograr metas de interés colectivo tiene en nuestros países una base cultural ancestral que es posible recuperar en beneficio de modelos locales de inclusión social, especialmente en comunidades rurales y urbanas de áreas menos industrializadas.

NOTAS

- 1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos., Ginebra, 1975. [Capturado em 19, maio, 2004] Disponível: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- 2 Id. Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Ginebra, 1983. [Capturado em 19, maio, 2004] Disponível: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- 3 Id. Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Ginebra, 1955. [Capturado em 19, maio, 2004] Disponível: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp2.htm>
- 4 Id. Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), Ginebra, 1983 [Capturado em 19, maio, 2004] Disponível: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp2.htm>
- 5 Id. Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1983) op. cit.
- 6 La serie completa del material producido fue titulada: “Integración normalizada en la formación profesional, una estrategia de inclusión social” y comprende: a) Guías metodológicas para el diagnóstico, para la elaboración de materiales de formación, divulgación y motivación a la integración de personas con discapacidad en la formación laboral, guía para la recuperación de las experiencias realizadas en cada uno de los cinco países participantes en el proyecto. b) Síntesis de los diagnósticos realizados en los cinco países. c) Material de divulgación como afiches, videos, folletos. d) Manual básico para la integración normalizada en las Instituciones de Formación Profesional- IFP. e) Módulos de formación para la integración en la formación laboral organizados en tres Unidades Modulares: la primera unidad se titula “Procesos de formación para el trabajo” que incluye cuatro módulos: “Construcción de una pedagogía para la integración”, “Evaluación de ingreso”, “Seguimiento de las personas con discapacidad en la formación y en el trabajo”- “Orientación vocacional/ ocupacional”. La segunda unidad se titula “Gestión del Trabajo” e incluye dos Módulos: “Integración en el trabajo” y “Legislación sobre los derechos de la persona con discapacidad para su inserción en la sociedad y en el trabajo”. La tercera unidad titulada “ Relaciones para la Integración” incluye cuatro Módulos: “Organización de redes de servicios para la Integración”, “ Participación de la Familia en los procesos de integración de las personas con discapacidad a la sociedad y al trabajo”, “Participación de la comunidad en general en los procesos”.

* Doctor en Filosofía pela Université de Toulouse Francia. Licenciada en Filosofía pela Universidad Nacional de Colombia. Consultora OIT- CINTERFOR. E-mail: cfrancodemachado@yahoo.com.

**Adaptación de la conferencia presentada por la autora en el marco del Primer Congreso Internacional de Tecnología en la Educación convocado por el SENAC realizado en Recife en septiembre de 2003.