

Vol. 18, Núm. 1, 2016

## Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad

### Quality of Life and Social and Vocational Integration of Young People with Disabilities

---

Ana Riaño-Galán (1) [garciam@unican.es](mailto:garciam@unican.es)  
Rosa García-Ruiz (2) [rosa.garcia@unican.es](mailto:rosa.garcia@unican.es)  
Alejandro Rodríguez Martín (3) [rodriguezmalejandro@uniovi.es](mailto:rodriguezmalejandro@uniovi.es)  
Emilio Álvarez-Arregui (3) [alvarezemilio@uniovi.es](mailto:alvarezemilio@uniovi.es)

(1) Centro de Educación Especial Fernando Arce

(2) Universidad de Cantabria

(3) Universidad de Oviedo

(Recibido: 26 de septiembre de 2014; Aceptado para su publicación: 21 de abril de 2015)

**Cómo citar:** Riaño-Galán, A., García-Ruiz, Rodríguez, A. y Álvarez-Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>

---

### Resumen

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un reto al que se están dando algunas respuestas, pero aún hay un largo camino por recorrer. En este trabajo, desarrollado en un centro de educación especial a través de un Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), se presenta el diseño de un Itinerario de inserción laboral centrado en la persona. El objetivo de la investigación es ofrecer un modelo de buenas prácticas que permita a otros colectivos y centros educativos seguir trabajando para mejorar la inserción laboral de sus estudiantes. Por último, se reflexiona sobre lo que han supuesto los PCPI hasta el momento para las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y la responsabilidad de los docentes ante el nuevo modelo educativo propuesto por la nueva ley educativa española.

**Palabras clave:** Educación Inclusiva, enseñanza secundaria, programa de estudios, Inserción laboral, calidad de vida, discapacidad.

### Abstract

Although some answers are being found to address the challenge of integrating disabled people into the workplace, there is still a long way to go. This paper, developed at a special needs education center by way of a First Vocational Qualification Program (or PCPI in Spanish), presents the design for a person-centered job placement plan. The research aims to offer a model of good

practices that will enable other groups and education centers to continue working to improve their students' integration into the workplace. Lastly, it offers a reflection on what PCPIS have meant up to now for people with disabilities or at risk of social exclusion, and teacher responsibility in light of the new educational model proposed by the new Spanish education law.

**Keywords:** Vocational training, Inclusive Education, Secondary education, Curriculum, Labor inclusion, Quality of Life, Disability.

## I. Introducción

Abordar la calidad de vida de las personas con discapacidad desde un marco conceptual requiere indagar en la literatura para encontrar algunas coincidencias en cuanto a su planteamiento como un reto para responder, en términos de teoría e investigación aplicada en política social, al diseño de programas de apoyo a individuos y grupos, y a la evaluación de servicios (Chowdhury y Benson, 2011; Cummins, 1997; Petry, Maes y Vlaskamp, 2005; Schalock, Bonham y Verdugo, 2008). Nos encontramos, por tanto, ante un concepto multidimensional. La calidad de vida, siguiendo a Gómez-Vela (2004) y a Schalock y Verdugo (2007), representa un agente de cambio que requiere una escuela verdaderamente inclusiva y el diseño de programas centrados en la persona (Muntaner, 2013).

Para mejorar la calidad de vida es preciso mejorar el nivel de autodeterminación de las personas con discapacidad, coincidimos con Vega y Aramendi (2011) en que promover la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual debe considerarse una meta importante y, a la vez, un medio para lograr una mayor autonomía, participación y bienestar personal. Así lo entienden también Arellano y Peralta (2013), cuando plantean que la autodeterminación supone un papel fundamental en el logro de una vida plena. Estos trabajos destacan la influencia del contexto educativo en la autodeterminación de los alumnos con discapacidad intelectual, como responsable directo de sus logros, de la mejora de su calidad de vida y de la inserción laboral posterior a la etapa educativa.

A este respecto, Schalock (1996) señala que mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad supone mejorar las condiciones de vida en relación a ocho dimensiones básicas de la persona: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Como trataremos de mostrar a lo largo de este trabajo, debe tenerse en cuenta que mejorar la calidad de vida de estas personas requiere también mejorar sus condiciones de inserción en el mercado laboral, como derecho de las personas adultas a formar parte activa de la comunidad, de manera que gracias a un trabajo digno cada persona pueda adquirir una mayor autonomía, una mayor independencia y una rica red de relaciones sociales, que sin duda, contribuirán a mejorar su calidad de vida.

Sin embargo, la inserción laboral de las personas con discapacidad presenta dificultades especiales y necesitan un servicio eficaz y adecuado a sus características que compense diferencias y haga efectivo el principio de igualdad de resultados durante el proceso de inserción, garantizando la inclusión educativa, social y laboral y tomando en cuenta la complejidad de factores que influyen en dicho proceso, como lo señalan numerosos estudios (Casal, García, Merino y Quesada, 2006; Pierson, Warter, Lane y Glaeser, 2008; Martínez, 1999; Simonsen y Neubert, 2013).

En el caso de las personas con necesidades educativas especiales, o en riesgo de exclusión social, es conveniente tener en cuenta diversos ámbitos en su formación para que consigan la máxima capacitación, puesto que presentan distintas necesidades, como pueden ser: necesidad de desarrollar una imagen positiva de sí mismos, de confianza en las propias posibilidades de modificar cualquier situación; necesidad de encontrar un clima acogedor donde poder establecer relaciones positivas con compañeros y adultos; necesidad de adquirir recursos y estrategias que

le permitan actuar con mayor autonomía en el afrontamiento de situaciones diversas; necesidad de desarrollar recursos para poder comprender y dar respuestas adecuadas a situaciones cotidianas, conflictos, etc.; necesidad de desarrollar las competencias básicas para su desenvolvimiento en la sociedad de la información y su inserción laboral; o la necesidad de desarrollar capacidades cognitivas complejas que no han podido ser desarrolladas antes.

Los programas de inserción laboral existentes para personas con discapacidad han de garantizar la satisfacción de dichas necesidades, en función de las finalidades, características y usuarios de cada programa, para favorecer su inserción, beneficiándose de los diversos tipos de ayudas y contratos existentes en el contexto español y avanzando desde medidas más específicas hasta el acceso al empleo normalizado. En la tabla I recogemos, de manera esquemática, las medidas existentes en nuestro contexto.

Tabla I. Compendio de modalidades de inserción laboral de personas con discapacidad

|   |   |
|---|---|
| Medida específica de ajuste personal y social                                 | Centro Ocupacional  |
| Participación de personas con discapacidad en el sistema de empleo protegido  | Centros Especiales de Empleo  |
| Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario                         | Enclaves laborales  |
| Participación de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo | <ul style="list-style-type: none"><li>- Cuota de reserva y medidas alternativas</li><li>- Contratación por cuenta (contrato indefinido, contrato temporal de fomento del empleo, contratos formativos, prácticas, contrato de interinidad).</li><li>- Empleo por cuenta propia</li><li>- Empleo con apoyo</li></ul> |

Fuente: Elaboración propia

## II. Programas de Cualificación Profesional Inicial

Los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) constituyen una de las novedades más importantes de la ya extinta Ley Orgánica de Educación (LOE) 2/2006, del 3 de mayo, implantados durante el curso 2008-09 en España. Se diseñan como una vía más para favorecer la inserción social, educativa y laboral de los jóvenes mayores de 16 años que no hayan obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Permiten al alumnado la posibilidad de una salida profesional homologada, la oportunidad de superar la prueba de acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional y la posibilidad de obtener el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. La finalidad clave de los PCPI es que el alumnado tenga la posibilidad de una inserción sociolaboral satisfactoria y amplíe sus competencias básicas para proseguir estudios en las diferentes enseñanzas.

Por tanto, los PCPI constituyen una de las principales medidas de atención a la diversidad encaminadas a la consecución del éxito escolar por parte de l alumnado y, también, afrontando el riesgo de exclusión socioeducativa. Al amparo del artículo 30 de la LOE, la oferta de PCPI adoptó en las Comunidades Autónomas diferentes modalidades, participando en su desarrollo los centros educativos (públicos y privados), las corporaciones locales y otras entidades sociales, empresariales y sindicales sin ánimo de lucro.

Los principios, objetivos, destinatarios, estructura y currículo de los PCPI (ver tabla II), pretenden dar respuesta a tres colectivos de alumnado con características propias pero límites difusos:

- Alumnado que presenta, al final de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, dificultades de aprendizaje derivadas de su historia escolar, que ponen en riesgo la adquisición de las competencias básicas y de los objetivos educativos establecidos y, en consecuencia, la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Jóvenes no escolarizados que, sin poseer la titulación básica, necesitan una inserción laboral por presentar mayores necesidades personales o familiares; y también para aquellos jóvenes inmigrantes en edades de escolarización postobligatoria sin titulación que presentan un bajo nivel formativo.
- Alumnado con necesidades educativas especiales, cuyas necesidades de inserción sociolaboral presentan unas especificidades que deben ser tenidas en cuenta a través de una oferta formativa cuya organización se adapte a sus peculiaridades.

Asimismo, los Programas de Cualificación Profesional Inicial orientan en su conjunto en los siguientes principios:

- Permanencia y promoción en el sistema educativo, así como en las posibilidades de inserción sociolaboral, y garantía de una oferta suficiente para todos los alumnos que necesiten estos programas.
- Atención a la diversidad del alumnado, entendida como el conjunto de acciones educativas que, en un sentido amplio, intentan dar respuesta a las necesidades, intereses, motivaciones y capacidades de todos los alumnos con la finalidad de que puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos y las competencias básicas correspondientes a estos programas.
- Personalización de la enseñanza e integración de los aprendizajes.
- Responsabilidad educativa compartida entre la consejería de educación, las familias, las instituciones del entorno, los agentes económicos y sociales, y el propio alumnado.

Tabla II. Descripción-síntesis de los PCPI

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Definición PCPI</b> | Es un programa educativo que tiene como fin favorecer la inserción social, educativa y laboral de los jóvenes que no vayan a obtener ni hayan obtenido el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Los PCPI responden a un perfil profesional expresado a través de la competencia general, las competencias personales, sociales y profesionales, y la relación de cualificaciones profesionales y, en su caso, unidades de competencia Nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) incluidas en el programa.   |
| <b>Modalidades</b>     | - Aula profesional.<br>- Taller profesional.<br>- Taller Específico.  |
| <b>Objetivos</b>       | a) Proporcionar al alumnado una formación que le permita un desarrollo personal, social y profesional satisfactorio, en el marco de los valores que caracterizan la convivencia de una sociedad democrática.<br>b) Proporcionar una formación práctica en un entorno de trabajo que permita al alumnado aplicar y reforzar los contenidos que forman parte del programa, así como familiarizarse con el mundo laboral.<br>c) Prestar apoyo tutorial y orientación socioprofesional personalizados que promuevan y faciliten el desarrollo personal, los aprendizajes, el conocimiento del mercado laboral y la búsqueda activa de empleo.<br>d) Facilitar experiencias positivas y enriquecedoras de convivencia y de trabajo para que los alumnos se reconozcan como personas valiosas y capaces de ser, convivir y trabajar con los demás.<br>e) Desarrollar la capacidad de continuar aprendiendo de manera autónoma y en colaboración con otras personas, con confianza en las propias posibilidades, y de acuerdo con los propios objetivos y necesidades  |
| <b>Duración</b>        | Tendrán una duración comprendida entre un curso académico, cuando se cursen solamente los módulos obligatorios, y un máximo de dos cursos académicos, en el caso de que se cursen, además, los módulos voluntarios.   |
| <b>Certificación</b>   | El alumnado que supere los módulos obligatorios obtendrá certificación académica expedida por el centro educativo que dará derecho, a quienes lo soliciten, a la expedición de los certificados de profesionalidad correspondientes por parte de la Administración laboral.   |
| <b>Titulación</b>      | El alumnado que haya cursado un Programa de Cualificación Profesional Inicial obtendrá el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria si ha superado, además de los módulos obligatorios, los módulos voluntarios.   |
| <b>Estructura</b>      | a) Módulos obligatorios. Contribuyen al desarrollo y adquisición, por parte del alumnado, de las competencias básicas y de un conjunto de competencias profesionales propias de una cualificación de nivel uno de la estructura actual del CNCP.<br>1o. Módulos específicos referidos a las unidades de competencia profesional propias de una cualificación de nivel uno del CNCP.<br>2o. Módulos formativos de carácter general, que contribuyan al desarrollo y adquisición de las competencias básicas y favorezcan la transición desde el sistema educativo al mundo laboral así como la posibilidad de continuar estudios posteriores. Se organizan de la siguiente manera:<br>Dos módulos de formación básica: sociolingüístico y científico.<br>Un módulo de desarrollo personal y orientación socioprofesional.<br>Un módulo de libre configuración que se ajuste a las necesidades y características de los alumnos<br>En el caso de la modalidad de Taller Específico, los centros o entidades que la impartan deberán incluir un módulo de carácter polivalente.<br>b) Módulos de carácter voluntario. Son aquéllos que conducen a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. |
| <b>Profesionales</b>   | Tutor(a); Orientador(a); Profesorado del Área/Materia y Equipo Docente  |
| <b>Seguimiento</b>     | El equipo de profesionales implicados en el diseño y aplicación de la medida fijarán los procedimientos e indicadores para la evaluación de la misma.   |

En Cantabria, contexto en el que se lleva a cabo la implementación del itinerario, se establecen las siguientes modalidades de PCPI:

- *Aula profesional*. Esta modalidad se desarrollará en centros educativos sostenidos con fondos públicos que impartan Educación Secundaria Obligatoria. Estará dirigida a

jóvenes, preferentemente escolarizados, cuyas características y necesidades requieran una respuesta educativa que les permita tanto insertarse laboralmente como continuar su formación. Excepcionalmente, podrán cursar esta modalidad los alumnos de 15 años.

- *Taller profesional.* Esta modalidad será desarrollada por los centros educativos que no impartan Educación Secundaria Obligatoria, las Administraciones Públicas, entidades empresariales y organizaciones no gubernamentales con experiencia educativa reconocida y sin finalidad de lucro. Estará dirigida a jóvenes, escolarizados o no, preferentemente con grandes dificultades de adaptación al medio escolar o laboral, y que, debido a ello, se encuentran en grave riesgo de abandono escolar o exclusión social. Esta modalidad podrá contemplar la posibilidad de alternar la formación con el trabajo en un puesto productivo.
- *Taller Específico.* Esta modalidad será desarrollada en los centros educativos sostenidos con fondos públicos de educación especial o en instituciones públicas o privadas sin finalidad de lucro con experiencia reconocida en la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Estará dirigida a jóvenes con necesidades educativas especiales.

En esta última modalidad es donde se sitúa la presente investigación, y se centra en el alumnado con necesidades educativas especiales, cuyas necesidades de inserción sociolaboral presentan unas especificidades que han sido tenidas en cuenta a través del diseño de un itinerario formativo con un diseño curricular y una organización adaptada a sus peculiaridades y teniendo en cuenta las orientaciones europeas en este ámbito y evaluados en el marco de una Asociación de Aprendizaje Grundtvig creada para ello entre España, Finlandia, Grecia y Dinamarca. Por ello, el objetivo de este trabajo es ofrecer un modelo de buenas prácticas que permita a otros colectivos y centros educativos seguir trabajando para mejorar la inserción laboral de sus estudiantes desde el planteamiento y desarrollo de un Itinerario de inserción laboral para personas con discapacidad.

### III. Diseño de un Itinerario de inserción laboral

Desde una perspectiva holística, con el concepto *Itinerario de inserción laboral* se hace alusión a un determinado modelo metodológico, capaz de ofrecer una respuesta integradora a los diferentes recursos y servicios, centrándose en la persona, cuyo principal fin es que la persona con discapacidad pueda formular su propios planes y metas, negociando con las personas del entorno, de manera que pueda identificar aspectos del futuro que puedan mejorar su calidad de vida.

En el diseño de un Itinerario de inserción laboral se han de plantear, en primer lugar, una serie de objetivos, a corto y medio plazo, para lograr el objetivo anteriormente expuesto, todo ello formando parte de un proceso en el que intervienen diferentes agentes, por un lado, la persona que necesita apoyo, y por otro, aquellas que pueden ofrecer recursos y apoyos, como familia, docentes, orientadores, etc.

En el proceso de toma de decisiones y programación de objetivos, se han de tener en cuenta el entorno en el que se desenvuelven, así como una serie de áreas en las que se van a desarrollar múltiples capacidades, como son las áreas cognitiva, motora, emocional y psicosocial, y funcional. Al mismo tiempo se establecerán los principios que guiarán el proceso de planificación, entre los que desatacan la autodeterminación como factor fundamental a desarrollar, la valoración de las relaciones personales y la participación en la comunidad, las redes sociales y sistemas de apoyo, la accesibilidad al sistema de apoyos y el papel protagonista del usuario en la definición de su propio itinerario.

Las fases que han de formar parte del Itinerario Personalizado de Inserción son las siguientes:

1. Recepción y Acogida: Fase destinada a conocer las necesidades y expectativas de la persona usuaria, así como informar sobre los Servicios y Programas disponibles en los servicios de empleo de la comunidad en que se desarrolle.
2. Recogida de Información y Análisis: Fase en la que se recogen y valoran, a través de una entrevista a profundidad, aquellas variables de diagnóstico profesional que inciden en el proceso de orientación
3. Diseño del Itinerario de inserción: Fase en la que, de forma consensuada, se define el objetivo del itinerario, y se diseña una serie de acciones concatenadas para la consecución del mismo.
4. Desarrollo y seguimiento del Itinerario: Fase en la que la persona usuaria realiza las acciones definidas en su Itinerario, contando con el seguimiento y apoyo del personal técnico responsable. El itinerario es susceptible de redefinirse en función de las posibilidades efectivas de la consecución de los objetivos.
5. Finalización y Evaluación del Itinerario: Fase en la que se evalúan los resultados obtenidos en el marco del Itinerario de inserción y, en la que teniendo en cuenta la consecución de objetivos, se procede a su finalización.

Teniendo en cuenta estos aspectos, un Itinerario de inserción debe tratar de dar una respuesta personalizada, adaptada a las características del sujeto; debe diseñarse a partir de un diagnóstico inicial; debe ser motivador y debe permitir la implicación del usuario para que participe en la gestión de su propio itinerario.

### 3.1 Itinerario de inserción laboral "Fernando Arce"

El contexto en el que se desarrolla esta investigación es el Centro de Educación Especial "Fernando Arce", situado en Cantabria (España), el cual cuenta con un Programa de Cualificación Profesional Inicial, con la modalidad de Taller Específico. El centro ha participado en la Asociación de Aprendizaje Grundtvig, enmarcada en el Proyecto Europeo "*Teaching in Competences. A step towards inclusion*", financiado por la Unión Europea a través del Lifelong Learning Programme (iniciativa Grundtvig), y en el que han participado tres centros educativos europeos ubicados en Finlandia, Dinamarca y Grecia, en los que están escolarizados jóvenes con discapacidad intelectual o en riesgo de exclusión social (Riaño-Galán, 2012, 2013).

Como fruto de esta colaboración surge el diseño de un Itinerario de inserción laboral, planificado en la persona, con el fin de mejorar la calidad de vida del alumnado del centro, interviniendo en su desarrollo integral y tratando de favorecer su inserción laboral y social, a partir de la integración de los recursos y servicios existentes. Todo ello desde una perspectiva inclusiva, tal y como es planteado por Echeita (2013), para tratar de lograr una reestructuración escolar, mediante procesos de innovación y mejora para promover la participación, la presencia y el rendimiento de los estudiantes a los que va dirigido, mejorando su calidad de vida. A lo largo de todo el proceso se han implicado diferentes profesionales, como la trabajadora social, la psicóloga, el profesorado de PCPI y de Taller y el equipo directivo, además de las familias.

El Itinerario, que a continuación se presenta ha sido implementado durante el curso 2010-2011 en dicho centro educativo, enmarcado en un Programa de Cualificación Profesional Inicial, en relación con el perfil "Auxiliar de Alojamiento y Catering", dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual, entre 16 y 25 años, sin certificación de los estudios de Educación Secundaria Obligatoria, tratando de desarrollar una práctica responsable como centro educativo y de

adoptar un enfoque inclusivo de atención a la diversidad, es decir, tratando de asegurar los aprendizajes imprescindibles en sus estudiantes, a partir de la adopción de las medidas necesarias para promover la responsabilidad y el compromiso.

Los objetivos que se propusieron alcanzar con el Itinerario fueron los siguientes:

1. Ampliar la formación del alumnado partiendo de los conocimientos iniciales de cada uno y de sus potencialidades en orden a la adquisición de capacidades propias de la enseñanza básica y de sus posibilidades.
2. Posibilitar la incorporación del alumnado a la vida activa (inserción laboral) mediante el conocimiento básico de un oficio profesional como auxiliar de alojamiento y catering.
3. Desarrollar la madurez personal y social del alumnado, mediante la adquisición de hábitos y capacidades que les permitan participar activamente en la vida social y cultural evitando la exclusión o la marginación.

Los elementos que configuran el Itinerario, se distribuyen a lo largo de ocho fases (ver figura 1), tal y como se describe a continuación, indicándose los procedimientos e instrumentos empleados en cada una de las fases:

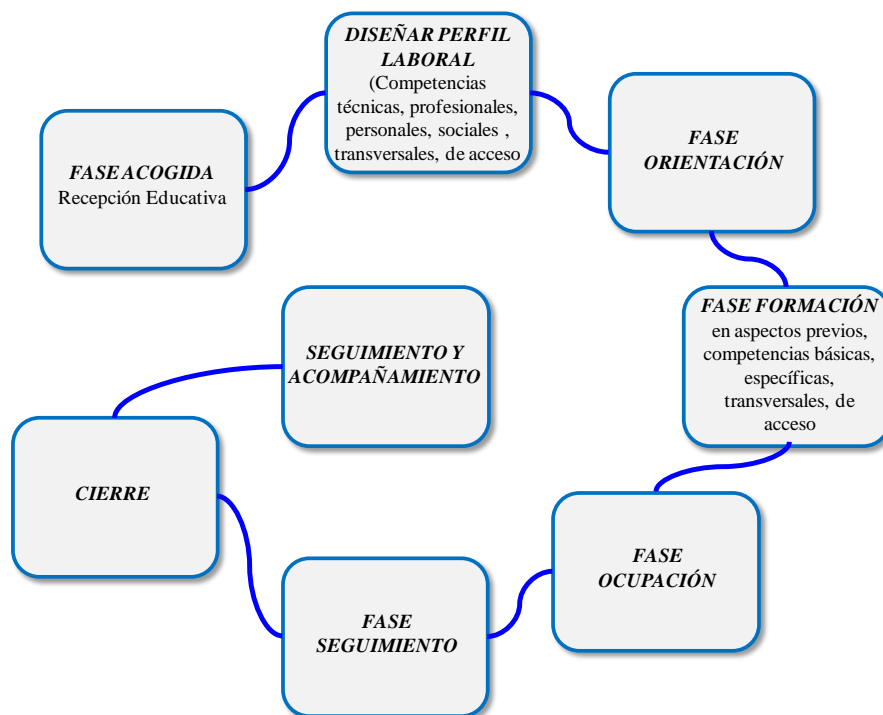


Figura 1. Fases de diseño, desarrollo y evaluación del Itinerario de inserción laboral

### 3.1.1 Fase de acogida

*Acogida de recepción.* En esta fase se recoge información sobre la demanda inicial, a través de entrevistas, cuestionarios y pruebas de evaluación inicial para recabar toda la información necesaria de cada estudiante y ofrecerle la información necesaria sobre el centro educativo.



*Acogida educativa.* A través de diversos cuestionarios, escalas y entrevistas, el profesorado recaba información para analizar la información de partida en torno a diferentes ámbitos del estudiante, como sus técnicas y habilidades de comunicación, los valores y metas laborales, intereses profesionales y habilidades profesionales.

*Diagnóstico inicial de empleabilidad.* A partir de los datos previos obtenidos, se perfila el diagnóstico inicial de empleabilidad, en el que, tomando como punto de partida la situación personal y familiar de cada estudiante, se definen las expectativas y necesidades relacionadas con el futuro personal y profesional y se establecen los objetivos laborales o tareas preferentes a corto, medio y largo plazo.

### 3.1.2 Perfil laboral disponible

Se elabora un análisis de la situación de cada estudiante respecto al dominio de conocimientos y habilidades relacionadas con determinadas competencias necesarias para la inserción laboral. El perfil laboral disponible se establece en torno al nivel alcanzado por el estudiante en relación a las competencias técnicas de base (lectoescritura, cálculo, conocimientos de informática, idiomas/lenguajes, conocimiento del entorno); competencias profesionales, personales y sociales (relacionadas con el perfil profesional Auxiliar de Alojamiento y Catering); competencias transversales (de relación en función del nivel de habilidades de comunicación y trabajo en equipo; y de afrontamiento, en relación al aprendizaje significativo, la capacidad de análisis, la adaptabilidad o flexibilidad, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, la capacidad de resolución de problemas y la organización de tareas) y por último, se analizan las competencias de acceso al mercado laboral, relacionadas con el nivel de consciencia de uno mismo, de disposición al aprendizaje y de acceso y mantenimiento de la ocupación.

*Plan de Trabajo:* Con la información y el establecimiento de niveles de logro en cada una de las competencias, se lleva a cabo un análisis comparativo entre el perfil profesional disponible y el perfil profesional exigible, en torno a un Balance de Competencias, para tratar de adecuar los objetivos laborales al mercado laboral. En el Plan de Trabajo se redefinen los objetivos, a corto (durante el curso), medio (dos años) y largo plazo (cinco años), y se plantean las acciones a seguir para lograrlos, estableciendo diferentes tipos de acciones, individualizadas según cada estudiante: acciones de orientación, acciones de formación, acciones de ocupación y acciones complementarias que se ofrezcan en otros centros o servicios.

### 3.1.3 Fase de orientación

Los estudiantes que desconocen su objetivo, o el que tienen es inviable, desconocen su perfil o desconocen el mercado laboral y, por tanto, pasarán por la fase de Orientación, durante la cual se pretende aumentar su autonomía, el autoconocimiento y el conocimiento del mercado laboral, a través de acciones que se desarrollan a lo largo de todo el itinerario, en función de las necesidades o carencias de cada uno, y que requerirán diferentes apoyos y recursos.

### 3.1.4 Fase de formación

En función de las carencias detectadas en el primer diagnóstico, se establecen diferentes acciones formativas, unas en relación a la formación sobre aspectos previos a la búsqueda de trabajo, tanto en el centro educativo como en los centros de trabajo en los que desarrollarán sus prácticas; y otras relacionadas con la adquisición de competencias básicas, específicas o profesionales, transversales y de acceso al mercado laboral. Para ello se realizarán diversos talleres, programas de educación en valores o programas específicos para desarrollar diferentes habilidades.

### 3.1.5 Fase de ocupación

*Búsqueda activa de ocupación e intermediación.* En esta fase se seleccionan las empresas y puestos de trabajo más adecuados para cada estudiante, estableciendo las medidas de apoyo necesarias y favoreciendo, mediante la supervisión continua, progresivamente su autonomía en pro de lograr la inserción laboral.

*Registro de gestiones: Autoempleo.* Se definen las acciones necesarias para favorecer el autoempleo de estudiantes en riesgo de exclusión social o con discapacidad ligera, mediante la elaboración del proyecto de autoempleo, el asesoramiento y los trámites necesarios para la constitución y adopción de personalidad jurídica.

### 3.1.6 Mantenimiento de ocupación y seguimiento de la contratación

Una vez lograda la inserción laboral de los estudiantes, se establece un plan de seguimiento a la contratación, mediante visitas semanales al centro de trabajo y entrevistas con los responsables del centro, para lograr mejorar la adaptación del estudiante al puesto de trabajo y comprobar la satisfacción tanto del estudiante como de la empresa.

### 3.1.7 Fase de cierre

Una vez finalizado el proceso de escolarización en el centro educativo, los responsables del Itinerario de inserción continúan siendo un punto de referencia tanto para el estudiante, como para la familia o para la empresa. Debido a las necesidades presentes en estos estudiantes, no se plantea cerrar el contacto con la empresa contratante, por lo que se considera necesaria la flexibilización de la intervención y el seguimiento. En cada situación será necesario adoptar diferentes medidas para dar por finalizado el Itinerario de inserción laboral.

### 3.1.8 Indicador de calidad

Es conveniente llevar un registro del resultado del Itinerario de inserción laboral después de seis meses de contratación en la empresa, como indicador de calidad. Consideramos que es importante hacer alusión al "Módulo de Desarrollo Personal y Orientación Socio-profesional", como parte de la fase de ocupación, para poder tener un conocimiento más exacto del desarrollo del itinerario. En este módulo se partió de unos objetivos generales, estructurados en torno a la formación de competencias profesionales necesarias para favorecer la inserción sociolaboral satisfactoria, que se concretaron en los siguientes objetivos específicos:

- Tener un conocimiento ajustado de sí mismo y relacionado con los requerimientos del entorno con la finalidad de programar un proyecto profesional coherente.
- Aceptar y practicar normas sociales específicamente requeridas en el ámbito laboral, comportándose con criterio profesional, responsabilidad y actitud positiva.
- Utilizar diferentes fuentes para la obtención de información y datos relativos a cuestiones relacionadas con la vida diaria, las vías formativas o el contexto laboral.
- Tomar decisiones y llevarlas a término con autonomía.
- Saber planificar los tiempos y organizar las tareas que comportan un trabajo personal o en grupo.
- Reconocer y valorar la tarea bien hecha y el trabajo como elemento de integración social.

- Identificar los elementos que intervienen en la actividad económica, especialmente el papel de las organizaciones productivas, su estructura y funcionamiento.
- Adquirir conocimientos precisos sobre la oferta laboral y el proceso de búsqueda de empleo y los sistemas de selección de personal, así como los organismos y entidades que informan o ayudan para la inserción sociolaboral.
- Aplicar correctamente las técnicas e instrumentos más adecuados en la búsqueda de trabajo, en sus distintas modalidades.
- Identificar y aplicar derechos y obligaciones laborales básicas y las consecuencias de su incumplimiento.
- Conocer las principales modalidades de contratación laboral; interpretar los componentes del salario y valorar las aportaciones sociales.
- Demostrar un comportamiento responsable y positivo en el puesto de trabajo, valorar la participación en grupos de trabajo y conocer las estrategias para hacerlo.

Los contenidos trabajados se desarrollaron en torno a seis unidades didácticas (UD) (ver tabla III), que van profundizando en diferentes conceptos, procedimientos y actitudes, partiendo de la identificación de las propias competencias personales, intereses profesionales y expectativas, hasta conocer el propio entorno productivo, las relaciones laborales existentes, las características de las relaciones en el trabajo en equipo, para llegar a dominar diferentes estrategias y herramientas relacionadas con la búsqueda de empleo y el diseño de un proyecto de inserción laboral.

Tabla III. Unidades Didácticas, contenidos y temporalización del Módulo  
“Desarrollo personal y orientación socioprofesional”

|  |
|--|
| <b>Unidad Didáctica 1. Conocimiento personal (6 horas)</b>   |
| Métodos para la identificación de capacidades, habilidades y actitudes personales<br>Evaluación de intereses profesionales, motivaciones y expectativas  |
| <b>Unidad Didáctica 2. El entorno productivo (8 horas)</b>   |
| Tipos de empresa vinculadas al sector productivo relacionado con el programa. Organización, estructura y funcionamiento<br>Características de los puestos de trabajo<br>Itinerarios formativos y promoción                     |
| <b>Unidad Didáctica 3. Relaciones laborales(12 horas)</b>  |
| Derechos y obligaciones en las relaciones laborales<br>El salario y sus derivaciones sociales<br>La Seguridad Social y las prestaciones en casos de enfermedad, accidente, desempleo, etc.                                     |
| <b>Unidad Didáctica 4. Relaciones en el equipo de trabajo (12 horas)</b>   |
| La comunicación en la empresa<br>Procesos de resolución de problemas y toma de decisiones en grupo<br>Equipos de trabajo: visión del individuo como parte del grupo<br>La motivación y el clima laboral                        |
| <b>Unidad Didáctica 5. La búsqueda de empleo (8 horas)</b>   |
| Las ofertas de empleo<br>Recursos para la búsqueda de empleo: fuentes de información, entidades y organismos   |
| <b>Unidad Didáctica 6. Proyecto de inserción laboral (18 horas)</b>  |
| El itinerario profesionalizador. El proceso para su elaboración<br>Habilidades sociales necesarias para la autoorientación y adaptación profesional<br>Definición y planificación del propio proyecto de inserción profesional |

La metodología utilizada ha permitido que las actividades se dirigieran a conseguir los objetivos adaptándose a los diferentes ritmos de aprendizaje del alumnado, tratando de orientar a las personas para que sean capaces de desempeñar un puesto de trabajo en condiciones de seguridad. Se fomentó el trabajo en equipo y la utilización de nuevas tecnologías para facilitar su integración en la sociedad actual.

Las medidas de atención a la diversidad adoptadas y que permitieron adaptar la programación a los diferentes estudiantes, partieron de las siguientes premisas: partir de los conocimientos previos de los estudiantes, garantizando un aprendizaje significativo y graduando el nivel de complejidad de los contenidos abordados; favorecer la integración de cada estudiante en todas las actividades propuestas; establecer diferentes estrategias didácticas para favorecer los procedimientos de aprendizaje; y reconocer los méritos conseguidos durante el proceso.

Durante el desarrollo del módulo se siguió un proceso de evaluación continuo, formativo y global, de manera que fuese posible modificar los recursos existentes para garantizar el logro de los objetivos.

### 3.2 Valoración general de la implementación del Itinerario

La valoración del Itinerario de inserción laboral “Fernando Arce” ha seguido un proceso exhaustivo de observación y análisis reflexivo por parte de los investigadores implicados, en la recogida de datos se han tenido en cuenta las opiniones del alumnado y de las familias mediante entrevistas personales, además de la realización de grupos de discusión de los profesionales y docentes implicados en el programa. Fruto de la reflexión y análisis de las opiniones recogidas,

podemos destacar tras su valoración, los resultados más relevantes:

1. Se amplió la formación básica del alumnado participante.
2. Se inició a todo el alumnado del programa en los conocimientos básicos del oficio profesional de Auxiliar Técnico de Alojamiento y Catering a través de las actividades realizadas en el taller y de las prácticas en el centro de trabajo.
3. A través del programa se trabajó en el desarrollo personal y social de los participantes para intentar en un futuro su integración sociolaboral, siendo conscientes de la dificultad de este objetivo.
4. Los profesionales del equipo educativo conformaron el marco de referencia para los estudiantes.
5. El alumnado se familiarizó con el mundo laboral a través de la formación práctica en centros de trabajo, al tiempo que se inició en el proceso de adquisición de habilidades para la búsqueda de un empleo.

En relación a los resultados obtenidos en las diferentes áreas, destacan significativamente los relacionados con los módulos formativos, por su utilidad de cara a mejorar la madurez personal de los estudiantes, al haber profundizado en competencias relevantes para fomentar el respeto, la tolerancia y la comprensión hacia los compañeros. Destacan en el desarrollo de los módulos específicos, la funcionalidad de los aprendizajes y su aplicabilidad en contextos reales, principalmente aquellos desarrollados durante el período de prácticas profesionales.

#### IV. Conclusiones

En este trabajo se ha presentado el diseño de un Itinerario de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, como un recurso valioso para mejorar la calidad de vida de este colectivo, fruto de un largo proceso de análisis, reflexión y colaboración conjunta entre profesionales de diversos centros, familias y estudiantes. Se trata de un diseño que ha sido puesto en práctica durante un curso escolar en un PCPI de un centro de educación especial, cuyos resultados han sido muy satisfactorios. El proyecto llevado a cabo trata de dar respuesta a los retos planteados en la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales, celebrada en España en 2004, en la que se plantea como uno de los objetivos de la investigación “la vida activa de las personas con discapacidad: la transición a la vida adulta, la consecución de la autonomía; mundo laboral y la calidad de vida”.

El objetivo de este trabajo no es tanto mostrar los resultados obtenidos en tras la aplicación del programa en un grupo de alumnos en concreto, sino profundizar en el proceso del diseño y el contenido del Itinerario, de manera que pueda servir de modelo a otros centros educativos que desarrollen procesos similares, teniendo presente la necesidad de flexibilización y adaptación a los diferentes contextos y personas con las que se trabaja, compartiendo el interés por la mejora de la transición juvenil, en la línea planteada por Otero (2011).

Los alumnos con los que se ha trabajado presentan una discapacidad, por lo que encuentran dificultades para construir su proyecto vital y laboral; por ello, si no reciben el apoyo y la mediación adecuada tienen muchas posibilidades verse implicados en procesos de exclusión. Comprender los factores personales y sociales que condicionan sus vidas permitirá comprender el papel de mediación que dichos programas pueden desarrollar para que esos jóvenes no queden excluidos (Vega y Aramendi, 2011).

Consideramos que la formación ofrecida en este PCPI, en su modalidad de Taller Específico y en el perfil “Auxiliar de Alojamiento y Catering”, se ha visto enriquecida por el Itinerario de inserción

laboral llevado a cabo, puesto que se ha centrado en la autodeterminación de cada persona, en el desarrollo de las competencias, habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para facilitar el proceso de adaptación al mercado laboral, teniendo como principal protagonista al propio estudiante y a sus características y necesidades.

Somos conscientes de que pueden encontrarse limitaciones en el trabajo realizado, sin embargo, las líneas de investigación continúan centrándose en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad para favorecer su proceso de integración socioprofesional, tratando de perfeccionar el itinerario, tomando como marco de referencia los PCPI, que si bien, tienen a desaparecer tal y como están concebidos, confiamos en que el desarrollo de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) no implique en España cambios profundos en una realidad, la de los PCPI, que se erigen como elementos clave para atender a la diversidad del alumnado en general y, en particular, para ofrecer una respuesta ajustada al alumnado con necesidades específicas que les permita desarrollar aprendizajes funcionales y amplios que se traduzcan en responsabilidades, autonomía y habilidades básicas que favorezcan su inserción sociolaboral (García-Ruiz et al., 2013).

Una de las primeras consecuencias concretas de la entrada en vigor de la LOMCE para el curso 2014-2015 será el inicio de la *Formación Profesional Básica* y la supresión de los PCPI, que han sido un instrumento eficaz para promover la titulación de una gran parte del alumnado y, asimismo, han favorecido el desarrollo personal y socioprofesional del alumnado que cursa los talleres específicos (Aramendi y Vega, 2013; Aramendi et al., 2012; García-Ruiz et al. 2013; Marín, García y Sola, 2014; Vega y Aramendi, 2011). Sin embargo, con la LOMCE –e incluso con el borrador de Real Decreto por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica– se genera una gran incógnita acerca de qué sucederá con la modalidad de PCPI en Taller Específico.

A pesar de estas incertidumbres legales aún por resolver, seguimos confiando en la exposición de motivos de la LOMCE que recoge literalmente que “Las rigideces del sistema conducen a la exclusión de los alumnos y alumnas cuyas expectativas no se adecuan al marco establecido. En cambio, la posibilidad de elegir entre distintas trayectorias les garantiza una más fácil permanencia en el sistema educativo y, en consecuencia, mayores posibilidades para su desarrollo personal y profesional”.

Ante este panorama, los centros educativos, en general, y los centros educación especial, en particular, tienen un papel fundamental como impulsores de los procesos de tránsito a la vida adulta y laboral en jóvenes con discapacidad (Riaño-Galán et al., 2014). En este sentido, autores como Rusch, Hughes, Agran, Martin y Johnson (2009) plantean que los propios centros educativos deben liderar los procesos de tránsito, garantizando al alumnado el apoyo necesario en los itinerarios que los conducen desde la escuela a los espacios posteducativos. La formación de la juventud constituye el mejor aval para la promoción de su inserción sociolaboral y en este sentido debemos continuar trabajando.

---

## Referencias

- Aramendi, P. y Vega, A. (2013). Los programas de cualificación profesional inicial. La perspectiva del alumnado del País Vasco. *Revista de Educación*, 360, 436-460. Recuperado de <http://redined.mecd.qob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/97474/re36020.pdf?sequence=1>
- Aramendi, P., Vega, A. y Buján, K. (2012). Los programas de diversificación curricular y los programas de cualificación profesional inicial, ¿una alternativa al fracaso escolar? *Revista Española de Pedagogía*, 70(252), 237-255.

Arellano, A. y Peralta, F. (2013). Calidad de vida y autodeterminación en personas con discapacidad. Valoraciones de los padres. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63. Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie63a10.pdf>

Casal, J., García, M., Merino, R. y Quesada, M. (2006). Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. *Trayectorias*, 22. Recuperado de [http://www.researchgate.net/publication/28184508\\_Una\\_perspectiva\\_de\\_la\\_transicin\\_de\\_la\\_escuela\\_al\\_trabajo](http://www.researchgate.net/publication/28184508_Una_perspectiva_de_la_transicin_de_la_escuela_al_trabajo)

Cummins, R. A. (1997). Comprehensive quality of life scale-intellectual/cognitive disability. Melbourne: Deakin University.

Chowdhury, M. y Benson, B. A. (2011). Deinstitutionalization and quality of life of individuals with intellectual disability: a review of the international literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 8(4). doi: 10.1111/j.1741-1130.2011.00325.x

Echeita, G. (2013). Inclusión y exclusión educativa: Voz y Quebranto. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(2). Recuperado de <http://www.rinace.net/arts/vol6num2/art1.pdf>

García-Ruiz, R., Sánchez, A. y Rodríguez, A. (2013). Las competencias socio-personales en la integración socio-laboral de los jóvenes que cursan programas de cualificación profesional inicial. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24(2). Recuperado de <http://www.uned.es/reop/pdfs/2013/24-2%20-%20Garcia-Ruiz.pdf>

Gómez-Vela, M. (2004). Evaluación de la calidad de vida de alumnos de educación secundaria obligatoria con necesidades educativas especiales y sin ellas. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Salamanca.

Ley orgánica 2/2006, de Educación. Boletín Oficial del Estado, núm. 106, del 4 de mayo de 2006.

Ley orgánica 8/2013, para la mejora de la calidad educativa. Boletín Oficial del Estado, núm. 295, del 10 de diciembre de 2013.

Marín, J. A., García, M. y Sola, J. M. (2014). Reflexión y análisis sobre los Programas de Cualificación Profesional Inicial como medida de inclusión social y educativa en Andalucía (España). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(1). Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol12num1/art6.htm>

Martínez, I. (1999). Programas de transición a la vida adulta: planteamientos estructurales. En M. A. Verdugo y F. Jordan (Coords.), *Hacia una nueva concepción de la discapacidad* (pp. 425-434). Salamanca: Amarú.

Muntaner, J. J. (2013). Calidad de vida en la escuela inclusiva. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63. Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie63a02.pdf>

Otero, A. (2011). Las configuraciones de transiciones juveniles. Debates actuales sobre la educación y el trabajo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(2), 149-165. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/289>

Petry, K., Maes, B. y Vlaskamp, C. (2005). Domains of quality of life of people with profound multiple disabilities: the perspective of parents and direct support staff. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 18(1). Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/enhanced/doi/10.1111/j.1468-3148.2004.00209.x/>

Pierson, M. R., Warter, E. W., Lane, K L y. Glaeser, B. C. (2008). Factors influencing the self-determination of transition-age youth with high-incidence disabilities, *Career Development for Exceptional Individuals*, 31,115-125.

Riaño-Galán, A. M. (2012). Programa de Cualificación Inicial. Itinerario laboral y planificación centrada en las personas con necesidades diversas. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 43(244), 5-20.

Riaño-Galán, A. M. (2013). Programa de cualificación profesional inicial. Itinerario laboral y planificación centrada en las personas con necesidades diversas. Tesis doctoral no publicada. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.

Riaño-Galán, A. M., Rodríguez-Martín, A., Ruíz-García, R. y Álvarez-Arregui, E. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 20(2). 283-302.

Rusch, F. R., Hughes, C., Agran, M., Martin, J. E. y Johnson, J. R. (2009). Toward self-directed learning, post-high school placement, and coordinated support constructing new transition bridges to adult life. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 32(1), 53-59.

Schalock, R. L. (1996). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. En R. L. Schalock (ed.). *Quality of life: conceptualization and measurement* (pp. 123-139). Washington: American Association on Mental Retardation.

Schalock, R. L., Bonham, G. S. y Verdugo, M. A. (2008). The conceptualization and measurement of quality of life: Implications for program planning and evaluation in the field of intellectual disabilities. *Evaluation and Program Planning*, 31(2). Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149718908000104>

Schalock, R. L. y. Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero, Revista española sobre Discapacidad Intelectual*, 224, 21-36.

Simonsen, M. L. y D. A. Neuberth (2013). Transitioning Youth With Intellectual and Other Developmental Disabilities. Predicting Community Employment Outcomes. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 36(3), 188-198.

Vega, A. y Aramendi, P. (2011). La mediación educativa de los Programas de Cualificación Profesional Inicial: a propósito de las drogas. *Educación XX1*, 14(2), 213-236.