



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

Máster Universitario en Psicopedagogía

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

**ESTUDIO SOBRE LA REPERCUSIÓN DE LOS  
PROGRAMAS EUROPEOS EN LA INSERCIÓN  
SOCIOLABORAL DE JÓVENES CON DIVERSIDAD  
FUNCIONAL**

Alumna: **Sara Ortega Espinosa**

Tutora: **M<sup>a</sup> Carmen Peñaranda Cólera**

Valladolid, septiembre de 2016

## RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Máster está basado en un estudio realizado sobre el Programa de Garantía Juvenil destinado para favorecer la inserción de los jóvenes, concretamente llevado a cabo desde la Fundación Intras de Valladolid. El Programa de Garantía Juvenil es una alternativa formativa y/o laboral para jóvenes que se encuentran en situación de desempleo y en riesgo de exclusión social. En este estudio, se ha trabajado con ocho jóvenes con diversidad funcional que han participado en diferentes acciones formativas que han tenido como objetivo potenciar sus competencias profesionales y personales con la finalidad de facilitar su inserción sociolaboral.

En el presente trabajo se explica el funcionamiento, metodología y las funciones llevadas en el Programa de Garantía Juvenil. Asimismo, se analizan los resultados y aspectos relevantes obtenidos durante la participación en este programa durante estos meses, como parte de las prácticas profesionales realizadas en el Máster de Psicopedagogía, así como se presenta una propuesta de mejora para sus futuras intervenciones.

**PALABRAS CLAVE:** jóvenes, Programa de Garantía Juvenil, inserción sociolaboral, diversidad funcional alternativa formativa y laboral.

## ABSTRACT

This Master's Thesis is based on a Guarantee Youth Program study. It has been done to favour young people insertion and it is developed by Intras Foundation of Valladolid. This Plan is a formative and/or labour alternative for young people who are unemployed. We have worked in different formative actions with eight young people who have functional diversity. We have strengthened their professional and personal competences trying to facilitate their social and labour insertion.

We will explain the working, methodology and functions used in this Plan. Also we will analyse the results and relevant aspects obtained during these months of participation. It is part of professional practices carried out in the Master of Psychopedagogy. As well as we will give a proposal for the improvement which will can have in account for future interventions.

**KEYWORDS:** young people, Guarantee Youth Program, Social and labour insertion, functional diversity, formative and labour alternative

*Dedicado a todas las personas que me han enseñado, acompañado y apoyado durante este proceso, permitiéndome conocer el maravilloso mundo de la Psicopedagogía. No hubiera sido posible sin los profesionales de la Fundación Intras: Pablo (psicopedagogo), Laura, Gustavo y Jose por dejarme participar en sus proyectos; así como el apoyo de mis familiares, compañeros/as; y por supuesto de la dedicación y consejos de mi tutora M<sup>a</sup> Carmen Peñaranda.*

*Gracias.*

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 Motivación y justificación.....	8
1.2 Relación con las competencias del Máster de Psicopedagogía .....	9
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y ANTECEDENTES.....	11
2.1 Conceptos clave.....	14
2.2 Desarrollo histórico sobre la salud mental.....	16
2.3 Dimensiones para abordar la salud mental .....	19
2.4 Estigmatización social.....	20
2.5 Dificultades de la inclusión sociolaboral .....	23
2.5.1 Educativa .....	23
2.5.2 Laboral .....	25
3. CONTEXTO .....	26
3.1 Situación formativa y laboral en España .....	26
3.1.1 Situación educativa y formativa.....	26
3.1.2 Situación laboral.....	28
3.2 Marco legislativo .....	30
3.2.1 Constitución Española.....	30
3.2.2 Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).....	30
3.2.3 Ley de sanidad.....	31
3.2.4 Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad (LIONDAU 2003) .....	32
3.2.4 Ley Orgánica de Educación.....	33
3.2.5 Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad .....	33
3.2.6 Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social .....	35
3.2.7 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.....	37

3.2.9 Normativa en Castilla y León .....	38
3.3 Políticas e iniciativas de integración laboral.....	39
3.3.1 Nivel Internacional.....	40
3.3.2 Nivel Europeo .....	40
3.3.3 Nivel Nacional .....	43
3.3.4 Nivel Regional.....	46
3.3.5 Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en Castilla y León.....	47
3.4 Recursos para la inserción sociolaboral.....	51
3.4.1 Educativos y/o formativos .....	52
3.4.2 Formación Laboral.....	57
3.4.3 Inserción laboral .....	61
4. ESTUDIO SOBRE LOS ÍTINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN LABORAL EN JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	67
4.1 Contextualización .....	67
4.2 Diseño metodológico.....	68
4.2.1 Objetivos.....	68
4.2.2 Participantes .....	69
4.2.3 Materiales e instrumentos.....	71
4.2.4 Procedimiento.....	76
4.2.5 Cronograma del estudio .....	78
4.2.6 Análisis de datos .....	78
4.2.7 Consideraciones éticas .....	80
4.3. Resultados.....	80
4.4. Reflexiones y conclusiones.....	93
4.4.1 Propuesta de mejora.....	93
4.4.2 Reflexión personal.....	95
5. BIBLIOGRAFÍA.....	98
5.1 Referencias bibliográficas .....	98
5.2 Referencias legislativa.....	101

5.3 Webgrafía .....	104
6. ANEXOS.....	105
Anexo I: Árbol formativo.....	106
Anexo II: Tabla de emociones.....	107
Anexo III: Aspiración a un puesto laboral.....	108
Anexo IV: Redes de la persona.....	109
Anexo V: Cuestionario final.....	110

## ÍNDICES DE CUADROS, TABLAS Y FIGURAS

Cuadro 1 <i>Características básicas de la atención comunitaria en salud mental</i> .....	18
Tabla 1 <i>Porcentaje del alumnado con necesidades educativas especiales. Curso 2013-2014</i> .....	27
Tabla 2 <i>Asalariados con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social en centros ordinarios</i> .....	29
Tabla 3 <i>Subvenciones del FSE destinadas para los POEJ</i> .....	49
Tabla 4 <i>Importe destinado a los itinerarios de inserción sociolaboral para jóvenes con diversidad funcional</i> .....	50
Tabla 5 <i>Cuantía de las subvenciones destinadas a entidades de Castilla y León</i> .....	51
Tabla 6 <i>Características de los participantes del Programa YEI</i> .....	70
Tabla 7 <i>Cronograma semanal de la persona</i> .....	72
Tabla 8 <i>Representación temporal a tres niveles</i> .....	73
Tabla 9 <i>Cronograma del estudio</i> .....	78
Tabla 10 <i>Puntuación de los Programas del YEI</i> .....	84
Tabla 11 <i>Características educativas y formativas</i> .....	85
Tabla 12 <i>Características de la experiencia profesional</i> .....	88
<i>Figura 1</i> Abandono educativo temprano por Comunidad Autónoma. Año 2014. Encuesta de Población Activa.....	27
<i>Figura 2</i> Sentimientos y emociones en las diferentes etapas educativas. ....	90
<i>Figura 3</i> Opiniones sobre las aportaciones del Programa YEI basado en el Ítem 6.....	92

## SIGLAS

BEPD	Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad.
CEE	Centro Especial de Empleo.
CET	Centro Especial de Trabajo.
CO	Centros Ocupacionales.
CRP	Centros de Rehabilitación Psicosocial.
EBO	Educación Básica Obligatoria.
ECA	Empleo con Apoyo.
EDAD	Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia.
EPA	Encuesta de Población Activa.
EPD	Empleo de las Personas con Discapacidad.
EEAG	Escala de Evaluación de la Actividad Global.
EI	Empresas de Inserción.
ESEMeD	<i>European Study of the Epidemiology of Mental Disorders.</i>
DAS-I	Escala de evaluación de la discapacidad de la OMS.
FEAD	Fondo de Ayuda a los Desfavorecidos.
Feader	Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.
FEAG	Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización.
FEDER	Fondo Europeo de Desarrollo Regional.
FEMP	Fondo Europeo Marítimo y de Pesca.
FPE	Formación Profesional para el Empleo.
FPI	Formación Profesional Inicial.
FSE	Fondo Social Europeo.
IEJ	Iniciativa de Empleo Juvenil.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
LISMI	Ley de Integración Social de los Minusválidos.
LOE	Ley Orgánica de Educación.
MEC	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PMAR	Programas de Mejora de Aprendizaje y Rendimiento.
POEJ	Programa Operativo de Empleo Juvenil.
RAE	Real Academia Española.
TMG	Trastorno Mental Grave.
TVA	Transición a la Vida Adulta
YEI	Iniciativa de Empleo Joven.

# 1. INTRODUCCIÓN

El tema a tratar en este trabajo se basa en la situación en la que se encuentran los jóvenes con diversidad funcional en el ámbito sociolaboral. Este estudio ha sido desarrollado desde la Fundación Intrás de Valladolid, gracias a la realización de las prácticas del Máster de Psicopedagogía y a la colaboración del equipo multidisciplinar (compuesto por un psicopedagogo, educadores/as sociales y psicólogos/as) que me han permitido conocer el funcionamiento del Programa Operativo de Empleo Juvenil (en adelante POEJ). El Programa de Garantía Juvenil denominado YEI ha sido pionero este año en la Fundación, ya que han comenzado con él hace un par de meses, por lo que los resultados que obtengamos al respecto no pueden ser comparados por el momento. Se ha trabajado con jóvenes entre 21 y 29 años con diversidad funcional (en las que englobo no solo personas con enfermedad mental, sino también con otro tipo de discapacidades, ya que desde la Fundación se da prioridad a las personas con enfermedad mental pero también trabajan con jóvenes con discapacidades múltiples). En este trabajo se muestran las acciones llevadas a cabo por la Fundación, así como la metodología y recursos empleados, donde se analizan los resultados obtenidos de los diferentes participantes permitiendo conocer el impacto de estos programas a nivel formativo y/o laboral.

El interés por abordar esta temática surge a partir del planteamiento del aprendizaje a lo largo de la vida en los diferentes ámbitos (educación formal, no formal e informal) y la situación ante la que se enfrentan los jóvenes hoy en día. Actualmente en España, según la Encuesta de Población Activa (EPA), se registró en marzo de 2016 que el paro en jóvenes menores de 25 años es de 46,5 %, siendo más alta la tasa en mujeres con un 47,5%. Esta cifra en la Comunidad de Castilla y León es, en el mismo periodo, del 44,79% encontrándose en una posición intermedia respecto al resto de comunidades.

Los jóvenes con diversidad funcional cuentan con un doble riesgo de exclusión social derivado de las dificultades a la hora de acceder a la formación y/o mercado laboral. Por un lado, se ven reducidas las alternativas adaptadas una vez cumplen los 21 años de edad debido a que el sistema educativo en niveles superiores, como en los Ciclos Formativos de Grado Medio y/o Superior, no se cuentan con las adaptaciones necesarias. Además, a la hora de acceder al mercado laboral, se enfrentan al acceso limitado de los puestos de trabajo debido a la baja cualificación así como el desconocimiento de la sociedad y los empresarios a la hora de contratar y adaptar el puesto de trabajo para estas personas. Por eso, la importancia de conocer los POEJ como una alternativa para impulsar a estas personas hacia una integración sociolaboral.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven aprobada en febrero de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con la finalidad de dar respuesta a la situación laboral juvenil en España, supuso un avance en esta materia. Más tarde, se desarrolló el Programa Operativo de Jóvenes del Fondo Europeo para el periodo de 2014-2020, cuyas subvenciones han sido destinadas a distintas entidades a nivel nacional. Concretamente, en este trabajo se tratarán los programas realizados en diferentes entidades de Valladolid, profundizando en las acciones realizadas dentro de la Fundación Intras.

## **1.1 Motivación y justificación**

La puesta en marcha de este estudio se debe a la posibilidad que me brindó la Fundación Intras para poder trabajar en este proyecto pionero, así como la implicación y participación en el día a día con los jóvenes. El objeto de estudio se encuentra delimitado por los beneficios que obtienen los jóvenes con diversidad funcional en el Programa Juvenil llamado YEI. Lo que se persigue es conocer, a través de la intervención, las características y funcionamiento de dicho programa dentro de la Fundación Intras y, como hemos apuntado, los beneficios que comporta dicho programa en el colectivo al que va dirigido.

### *Objetivo general*

Estudiar el funcionamiento práctico del Programa Operativo de Empleo Juvenil (YEI) en la Fundación Intras.

### *Objetivos específicos*

- Conocer la experiencia de la participación de los jóvenes con diversidad funcional en el Programa YEI.
- Identificar las características formativas y laborales, así como el motivo del abandono del ámbito formal.
- Evaluar los beneficios en la participación de los jóvenes en las acciones formativas.

Para la consecución de los objetivos planteados, hemos empleado diferentes instrumentos como: la entrevista que me ha permitido conocer los aspectos formales e informales de los jóvenes a nivel individual, así como el diseño de un conjunto de instrumentos adaptados a las características de los participantes; la observación durante las sesiones formativas, con lo que se ha recabado información sobre los comportamientos, conductas y competencias que tiene cada uno/a dentro del grupo; el cuaderno de campo, que me ha servido para recabar la información diaria facilitándome la redacción de los aspectos a destacar para los resultados del estudio; y, por último, la encuesta final para recoger las opiniones y sensaciones de cada uno de ellos/as de manera totalmente anónima dejando la libertad de expresión sobre su participación en el Programa YEI.

En este escenario, los psicopedagogos tenemos varios ámbitos y posibilidades de intervención. Concretamente me centraré en las funciones que son de mi competencia para este estudio, puesto que podemos hacer que la persona se desarrolle lo máximo posible gracias a la elaboración de unos itinerarios personalizados formativos y/o laborales que se ajusten a las necesidades de la persona y a la realidad de la sociedad en la que nos encontramos. Todo ello, considerando que el acceso e integración al mercado laboral puede constituir uno de los mayores progresos para la recuperación e inserción en la sociedad, consiguiendo así un desarrollo en otros aspectos de la vida personal, social, etc.

## **1.2 Relación con las competencias del Máster de Psicopedagogía**

La elaboración de esta investigación ha permitido la adquisición y puesta en práctica de las diferentes competencias recogidas en la guía docente del Máster de Psicopedagogía en esta asignatura:

### **Competencias generales**

*G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales. La participación en el programa me ha permitido conocer la situación en la que se encuentran estos jóvenes y la importancia de las actuaciones de los profesionales.*

*G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional. Teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión. En todos y cada uno de los procesos de intervención. Durante el proceso se ha tenido especial cuidado al relevar los datos, manteniendo el anonimato de los participantes, aportado exclusivamente los necesarios para la investigación.*

*G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional. Desarrollada principalmente en la impartición de las diferentes actividades realizadas con los jóvenes, debido a que consideramos que es una herramienta fundamental para su desarrollo personal y/o profesional.*

*G7. Implicarse en la propia formación permanente. Reconocer los aspectos críticos que han de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional. Durante todo el proceso me ha permitido conocer las funciones profesionales que se realizan como psicopedagogo/a, mejorando día a día, gracias al mutuo *feedback* que teníamos al finalizar la actividad o tras la elaboración de las sesiones.*

### **Competencias específicas**

*E1 Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas. Grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto. Esta competencia se ha realizado durante todo el proceso de prácticas, puesto que las sesiones se diseñaban en función de las necesidades y gustos de los participantes, así como la metodología e instrumentos realizados en las entrevistas.*

*E3 Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas. Se han aplicado durante las distintas actividades con el fin de ofrecer a los jóvenes las competencias necesarias para su integración sociolaboral.*

*E4 Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos. Se ha tenido en cuenta las opiniones de las personas con el fin de mejorar las acciones formativas antes, durante y después de su realización.*

*E8 Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica. Reflejada en las propuestas de mejoras manifestadas al tutor de prácticas, desarrolladas en el último punto.*

## 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y ANTECEDENTES

Para iniciar esta investigación, es necesario conocer la dimensión de nuestro objeto de estudio. Para ello, es necesario saber cuál es la situación de las personas con diversidad funcional en general y, en particular, aquellas relacionadas con la salud mental.

En la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2008, se expone que España cuenta con 3.847.900 de personas que declaran tener alguna discapacidad, lo que representa el 8,5% del total de la población. En Castilla y León se registran 255.900 personas con discapacidad, es decir, el 10,86% total de la población, situándose por debajo de comunidades como Galicia (11,3%) y Extremadura (11%).

Más de 2,30 millones de mujeres manifiestan tener una discapacidad (siendo el 59,8%) frente al 1,55 millones de hombres. Únicamente se sitúan por encima las tasas de mujeres en edades superiores a 45 años.

Existe una diferencia con respecto a la edad, ya que las personas que tienen entre 16 y 64 años representan casi el 1,5 millones, mientras que los que tienen más de 65 años son 2,2 millones. Con estos resultados podemos observar cómo la discapacidad aparece en edades más tardías debido al aumento de la esperanza de vida en los últimos años según el INE (2013), siendo ésta de 80,0 años en los hombres y 85,6 años en las mujeres.

Las personas con problemas de salud mental son las que mayor número de discapacidad presentan, con un 11,6%, seguido por las deficiencias del sistema nervioso con un 10,2 %, y siendo las menos representativas las causadas por deficiencias visuales, del lenguaje y auditivas.

Los estudios realizados en las dos últimas décadas sobre la prevalencia de los trastornos mentales en la sociedad revelan que éstos son frecuentes y generan gran discapacidad. Haro et al. (2006) afirman que una de cada cuatro personas en los países occidentales presenta un diagnóstico de trastorno mental en el último año y que aproximadamente el 40% llega a presentar, en algún momento de su vida, un trastorno mental.

Según López, Haro y Alonso (2007), la mayoría de los datos obtenidos se han extraído de estudios realizados en Estados Unidos como el *Epidemiologic Catchment Area* (ECA) y posteriormente el *National Comorbidity Survey* (NCS). Sin embargo, en Europa también se han desarrollado estudios en la población en general como: DEPRES (ejecutado en seis países europeos), NEMERIS en Holanda, *National Survey* de Reino Unido y *Examination Survet* en

Alemania. A su vez, en España se han realizado diversos estudios en Cantabria, Navarra, Madrid o Zaragoza, entre otros, cuya muestra no ha sido lo suficientemente representativa.

Con el fin de superar algunas dificultades en los estudios anteriormente nombrados, gracias a la iniciativa de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se decide hacer un estudio de carácter diagnóstico en seis países europeos (Alemania, Bélgica, Francia, Holanda, Italia y España) llamado *European Study of the Epidemiology of Mental Disorders* (a partir de ahora ESEMeD). Según este estudio, el 14,7% de las personas encuestadas presentan a lo largo de su vida un trastorno del ánimo, el 14,5% un trastorno de ansiedad y un 5,2% sufre un trastorno por abuso de alcohol. De todos los países que participaron, España con una muestra de 5.473 personas, presentó la mayor tasa con un 78,6% en la prevalencia de los trastornos mencionados anteriormente (López et al., 2007).

El objetivo principal del proyecto ESEMeD en España fue conocer la tasa de prevalencia de año y vida de los principales trastornos de ánimo, ansiedad y abuso de alcohol así como la influencia de los factores de riesgo sociodemográficos y la edad en la que aparecen dichos trastornos. Se dirigió a personas mayores de 18 años, excluyendo a aquellas institucionalizadas y a las de habla no española. Se realizó entre septiembre de 2001 y septiembre de 2002 y, para ello, se utilizó el cuestionario con la versión de *Composite International Diagnostic Interview* (WMH-CIDI) (Haro et al., 2006).

De acuerdo con dicho estudio, la prevalencia del trastorno mental en algún momento de su vida fue del 20%, mientras que en el último año fue del 8,4%. El trastorno mental más frecuente fue el depresivo mayor, con un 10,5% de prevalencia de vida y con un 3,9% en la prevalencia de año. Los factores que se asocian a la aparición de trastornos mentales es ser mujer, estar separado/a, divorciado/a o viudo/a. También afecta estar en situación de desempleo, baja laboral o tener alguna incapacidad. En relación a la edad, la fobia y la fobia específica se dan en edades más tempranas a diferencia de los estados de ánimo y trastornos de angustia cuya aparición es más tardía. Otro de los riesgos que parece estar relacionado es residir en grandes ciudades (más de 500.00 habitantes) frente a vivir en municipios de 10.000 habitantes (Haro et al., 2006).

Los resultados del estudio ESEMeD en España sobre el uso de fármacos psicotrópicos revela que el 16% de la muestra había consumido en alguna ocasión. Esto representa que 1 de cada 6 personas entrevistadas declaró haberlo consumido al menos una vez, una probabilidad que se duplicaba en mujeres. La probabilidad de consumo aumenta con la edad y con la aparición de

trastornos mentales. A pesar de ello, este análisis ha encontrado escasa relación entre el tipo de trastorno y el fármaco psicotrópico consumido (Domingo, Pinto, Fernández, Serrano et al., 2007).

De la muestra estudiada en el ESEMeD-España sobre el uso de los Servicios Sanitarios, se refleja que el 6,7 % de la muestra realizó alguna visita a los servicios sanitarios. En los últimos 12 meses previos a la entrevista, las personas que tenían algún trastorno mental, y que asistieron a consulta, fueron el 35%, de los cuáles el grupo que más consultó fueron los que padecían trastorno del estado de ánimo (57 %). Con respecto al tratamiento, más de la mitad había recibido algún tipo de tratamiento sin tener ningún trastorno mental. El tratamiento más frecuente fue la farmacoterapia, donde entre un 33 y un 37,3% recibían como terapia única, y entre un 29,4 y un 32,2% lo combinaban con alguna terapia psicológica. La utilización de los servicios aumenta con la edad, exceptuando en las edades de personas mayores, y son las mujeres las que utilizan el doble de servicios sanitarios que los hombres. Este dato nos muestra cómo una gran proporción de personas afectadas no acude a los servicios sanitarios y, en caso de acudir, no reciben ningún tipo de tratamiento (30,8%). El profesional más demandado en los trastornos mentales fue el psiquiatra, excepto para pacientes con trastorno de ansiedad o comorbilidad cuyo profesional fue el médico general (Domingo, Pinto, Fernández, Usall et al., 2007).

Como apuntan Rodríguez y Rego (2006), la falta de estudios e informes sobre los jóvenes y la salud mental, impiden la comparación debido a la escasez de datos. La mayor parte de los estudios realizados sobre salud mental engloban, en general, al conjunto de la población sin hacer especial hincapié en la población juvenil. Además, debido a que la mayoría de los jóvenes gozan de buena salud, sus posibles riesgos y/o problemas se relacionan con el alcohol, drogas, problemas alimenticios, accidentes de tráfico, rendimiento escolar y sexualidad. De todos modos, y como se apunta en el estudio realizado por la INJUVE en 2004, éstos no serían los únicos problemas, y destacan que existen otros más importantes y ocultos para los investigadores y para la sociedad.

Cabe destacar el estudio “Juventud y Salud”, realizado en 2001 por el Consejo de Juventud de España en el que se realizó una investigación cuantitativa y cualitativa, introduciendo cuestiones relacionadas con la salud mental. Aplicando la escala GHQ (General Health Questionnaire) determinaron que la probabilidad de padecer algún problema de enfermedad o trastorno mental aumenta con la edad, y hasta los dieciocho es mayor en las chicas. El 1,6% afirma estar en tratamiento psicológico, y el mayor porcentaje se debe a problemas de ansiedad

(32%), seguido por la depresión (24%), por cuadros psicóticos (12%) y por problemas de estudio y drogas (8%).

## 2.1 Conceptos clave

Para poder profundizar mejor en este tema, es fundamental aclarar una serie de conceptos que nos van a permitir comprender los contenidos que vamos a tratar a continuación.

La enfermedad mental está muchas veces ligada al concepto de discapacidad. Por ello, es necesario conocer qué se entiende por persona con discapacidad y por persona con discapacidad por enfermedad mental, así como los términos empleados al hacer uso de enfermedad mental y trastorno mental.

### *Salud Mental*

La OMS (2004, citado en el Plan de Acción sobre salud mental 2013-2020), define la salud mental como “un estado de bienestar en el que la persona materializa sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir al desarrollo de su comunidad”.

### *Enfermedad mental*

En términos prácticos, Caballero (2007, p.5389) determina que el concepto de “enfermedad” se emplea “para aquellos procesos patológicos en los que la pérdida de salud tienen una causa orgánica conocida”.

### *Trastorno mental*

Caballero (2007, p. 5389) engloba el término de “trastorno” como un concepto más amplio y se emplea “cuando hay una alteración genérica de la salud, sea o no consecuencia directa de una causa orgánica”. Este término se emplea para la mayoría de las nosotaxias psíquicas modernas, lo que implica que no siempre los diagnósticos psiquiátricos son de enfermedad.

Se han propuesto diversas formas de comprender la existencia de un trastorno mental. Santo-Domingo, Baca, Carrasco y García 2000 (citado por Caballero, 2007) establecen las siguientes:

1. La ausencia de salud o desviación de la norma psicológica ideal.
2. La desviación estadística de la normalidad psicológica.

3. La presencia de síntomas cognitivos, afectivos, volitivos y motivacionales.
4. La existencia de sufrimiento psicológico.
5. La discapacidad social.
6. La existencia de factores etiológicos claros que causan el trastorno.

Según Caballero (2007) ninguno de los criterios mencionados anteriormente es suficiente para definir todos los trastornos mentales que se encuentran recogidos en las nosotaxias vigentes: la décima versión de la Clasificación Internacional de las Enfermedades Mentales (CIE-10) de la OMS y la 5ª edición revisada del Manual de diagnóstico estadístico de los trastornos mentales (DSM-V-TR). Estas clasificaciones son de tipo multiaxial, debido a que recogen información diversa sobre los trastornos psiquiátricos desde una perspectiva biopsicosocial.

Por lo general, este concepto “remite a manifestaciones actuales de disfunciones biológicas, psicológicas o conductuales con independencia de su causa y no tienen un carácter tan delimitado como el de enfermedad” (Caballero, 2007, p.5390).

### *Discapacidad*

Debido a que una persona tenga enfermedad o trastorno mental puede dar lugar a una “discapacidad” en la realización de sus actividades diarias, siendo la discapacidad sociolaboral una de las causas más frecuentes en los diagnósticos actuales de los trastornos psiquiátricos (Caballero, 2007).

El concepto de discapacidad ha sufrido numerosos cambios, siendo el más reciente el que ha sustituido al establecido en 1980 en la Clasificación Internacional de Discapacidades Deficiencias y Minusvalías (CIDDM) de la OMS. Esta clasificación se basaba en un Modelo Organicista basado en la secuencia de conceptos, es decir, la aparición de una enfermedad o trastorno podía incidir a una deficiencia, ésta a una discapacidad y, por último, podía darse una minusvalía. En 2001 se aprueba la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) cuyo objetivo es proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado. Consta de dos partes y cada una con dos componentes, son los siguientes:

1. Funcionamiento y Discapacidad:
  - a) Funciones y Estructuras Corporales.
  - b) Actividades y Participación.

## 2. Factores contextuales:

c) Factores Ambientales.

d) Factores Personales.

Lo que se pretende con esta nueva terminología es no ver el concepto de discapacidad como algo aislado, sino como la relación de salud que tiene la persona en la interacción con los distintos factores personales y ambientales en los que se desenvuelve.

Como defiende Villa (2007, p.70) “la discapacidad se configura como algo que existe dentro de un contexto social y sólo a través de él tiene sentido”.

En la Ley 26/2011 de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 1.2 expone que “son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

### **2.2 Desarrollo histórico sobre la salud mental**

Para poder entender mejor la situación actual de la temática que pretende abordar este estudio, es necesario mirar hacia atrás y ver qué concepción han tenido las sociedades sobre este tema en las distintas épocas de la historia.

Desde las sociedades primitivas ha existido cierto rechazo hacia las personas que podían presentar algún problema de salud mental, ya que eran consideradas como personas que no podían aportar la misma carga de trabajo que el resto. Más tarde, en la Antigua Grecia, además de discriminar a los recién nacidos más débiles, estas personas fueron relacionadas con seres de la mitología que eran enviados por los dioses. En la Edad Media se detuvo su aniquilación y pasaron a convertirse en bufones del Rey que servían en las cortes reales, y también se les utilizaba como consejeros, mensajeros o espías. Posteriormente, el cristianismo mejoró las condiciones de vida de estas personas construyendo cofradías para poder asistirlos (Valmorisco, 2015).

Según Rodríguez (1997, citado en Valmorisco, 2015), el concepto de enfermedad mental ha sufrido muchos cambios a lo largo de la historia, debido a que han estado muy vinculados con la exclusión. Desde el siglo XV hasta el siglo XVII, la respuesta global que se daba ante la

pobreza, la enfermedad o la marginación era el internamiento en una institución. Por ello, los hospitales se convirtieron en un instrumento de control social para refugiar a “los inválidos, locos, marginados y pobres de la sociedad” según Rodríguez (1997, citado en Valmorisco, 2015, p.63).

A partir del siglo XIX, y hasta hace pocas décadas, las personas con enfermedad mental han sido aisladas en instituciones psiquiátricas durante largos periodos de tiempo, en algunas ocasiones de por vida, con la finalidad de abordar dicha problemática. Estas instituciones han sido comúnmente conocidas como manicomios o, como las denomina el sociólogo canadiense Erving Goffman, “*instituciones totales*” (Valmorisco, 2015).

Desvia (2010, citado en Valmorisco, 2015) afirma que al finalizar la Segunda Guerra Mundial, y en las últimas décadas, empezaron a desarrollarse tratamientos farmacológicos y psiquiátricos más eficaces. A su vez, apareció la intervención psicosocial unida a cambios políticos y culturales que luchaban a favor de los derechos humanos. Todo ello provocó una transformación profunda en la psiquiatría, conocida como la Reforma Psiquiátrica. En la década de los años 60 y 70, los primeros países en desarrollar esta Reforma Psiquiátrica fueron EEUU, Francia, Inglaterra e Italia. Esta reforma psiquiátrica apostó por buscar una alternativa al internamiento, puesto que se vio la necesidad de diseñar nuevas intervenciones terapéuticas y recursos más eficaces acordes con la dignidad humana.

En España se incorpora la Reforma una vez finaliza la dictadura. Los principios de la reforma psiquiátrica vienen recogidos en el Informe de la Comisión Ministerial para la Reforma Psiquiátrica (Ministerio de Sanidad y Consumo, 1985), donde se recoge la filosofía para el proceso de transformación de un modelo de atención institucional a uno más comunitario (Valmorisco, 2015). Según Manuel Desviat (2010, citado en Valmorisco, 2015, p.66), “la Reforma Psiquiátrica encuentra su tiempo en España cuando coincide una demanda social, una voluntad política y un grupo de técnicos preparados para llevarla a cabo”.

Se produce un cambio y considerables avances en materia de salud mental, produciendo grandes beneficios para estas personas. Las características básicas de la atención comunitaria en salud mental incluyen básicamente los siguientes aspectos que aparecen en el Cuadro 1 según FAISEM (2008, p.15).

## Cuadro 1

### *Características básicas de la atención comunitaria en salud mental*

Planteamientos de Salud Pública:

- Compromiso de atención a territorios y poblaciones concretas
- Criterios epidemiológicos:
  - Enfoque poblacional
  - Prioridades de atención

Filosofía de la rehabilitación:

- Interés centrado en la autonomía personal y la funcionalidad social de las personas:
  - Énfasis en sus capacidades
  - Respeto a sus intereses y expectativas
- Mediante una atención integral:
  - Prevención, tratamiento, rehabilitación (en sentido estricto) e integración social

Red de dispositivos (sanitarios y no sanitarios):

- Substituye y no solo complementa los Hospitales Psiquiátricos
- Sitúa la mayoría de sus componentes en los "contextos de vida" de las personas
- Facilita un conjunto de prestaciones, accesibles y adaptables a las necesidades individuales

Funcionamiento basado tanto en el trabajo en equipo, y la participación:

- Coordinación y continuidad de cuidados:
  - Profesionales
  - Usuarios y usuarias
  - Familiares
  - Otros grupos sociales

*Fuente:* FAISEM (2008)

Es necesario tener en cuenta el conjunto de los problemas que tiene la población en las diferentes partes del territorio, los criterios epistemológicos, y no solamente los que influyen a nivel individual en los aspectos de salud pública. Además, los nuevos modelos se basan en una filosofía de la rehabilitación en la que tenemos que dar respuesta de manera integral y fomentar la autonomía de la persona, siempre atendiendo a las necesidades e intereses de la misma. Todo ello constituye los pilares de aproximación general, que se ven diferenciadas de otras aproximaciones de tipo privado o más tradicionalmente clínico (FAISEM, 2008). También es necesaria la existencia de una red de servicios de carácter intersectorial y de una coordinación general que ofrezcan una amplia gama de recursos sanitarios y no sanitarios que permitan a los ciudadanos/as

participar de forma continua, gracias a la existencia de diferentes equipos de profesionales multidisciplinares que intervienen para mejorar su calidad de vida y su desarrollo personal.

Apostar por una atención comunitaria en salud mental permite que los profesionales puedan intervenir con estas personas en un espacio más “normalizado” permitiendo que éstas puedan desarrollarse en varios aspectos de su vida.

## 2.3 Dimensiones para abordar la salud mental

Valmorisco (2015, p.68) expone que “para que la persona con trastorno mental sea considerada persona con discapacidad, es necesario que la enfermedad sea considerada grave y, para ello, dicha enfermedad debe estar asociada a tres elementos: diagnóstico clínico, duración de la enfermedad y funcionamiento psicosocial”.

Según la Guía de práctica clínica de intervenciones psicosociales en el trastorno mental grave (2009), se distinguen tres dimensiones a la hora de abordar la enfermedad mental: el diagnóstico clínico, la duración del trastorno (cronicidad) y el nivel de discapacidad social, familiar y laboral de la persona afectada.

El *diagnóstico clínico* tiene la consideración de psicóticas en un sentido amplio, en el que se excluyen los orgánicos. Engloba diferentes síntomas (negativos y positivos), patrones relacionales gravemente alterados, comportamientos inadecuados a un contexto o una afectividad inapropiada grave, que provocan una percepción distorsionada de la realidad. Estos diagnósticos provienen de la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-10 (OMS, 1992), como son: Trastornos esquizofrénicos (F20.x); Trastorno esquizotípico (F21); Trastornos delirantes persistentes (F22); Trastornos delirantes inducidos (F24); Trastornos esquizoafectivos (F25); Otros trastornos psicóticos no orgánicos (F28 y F29); Trastorno bipolar (F31.x); Episodio depresivo grave con síntomas psicóticos (F32.3); Trastornos depresivos graves recurrentes (F33); Trastorno obsesivo compulsivo (F42).

La *duración del trastorno* es otro tipo de criterio que se emplea para conocer la prolongación de dicha enfermedad en el tiempo y poder considerarlo como trastorno mental grave (TMG) o como un deterioro progresivo.

Por último, la *presencia de discapacidad* es un aspecto en el que intervienen tres dimensiones: social, personal y laboral. Se miden con diferentes escalas, como la escala de evaluación de la discapacidad de la OMS (DAS-I) o la Escala de Evaluación de la Actividad Global (EEAG) que

puntuación de 0 a 100, utilizando como punto de corte la puntuación correspondiente a afectación leve ( $\leq 70$ ) o moderado ( $< 50$ ), la cual determina gran severidad de los síntomas con una afectación en su funcionamiento y competencia social.

Según establece el Instituto Nacional de Salud Mental de Estados Unidos (NIMH) (1987), la discapacidad provoca limitaciones funcionales para el desarrollo de la vida, se tienen que dar de forma continua o discontinua alguno de los siguientes aspectos:

- Limitaciones laborales como el desempleo, empleo protegido o apoyado, debido a la limitación de sus competencias profesionales.
- Carencia de recursos económicos, por lo que precisa de algún tipo de ayuda.
- Falta de habilidades sociales que le impiden establecer o mantener sistemas de apoyo social personal.
- Necesidad de ayuda para sus actividades de la vida diaria (higiene, alimentación, etc.).
- Conducta social inadecuada que provoca la intervención del Sistema de Salud Mental o del Sistema Judicial. Estas limitaciones impiden o dificultan la integración de la persona en la sociedad, influyendo considerablemente en su inserción en el ámbito sociolaboral. Por eso, es importante disminuirlas, en la medida de lo posible, realizando una intervención individualizada en las tres dimensiones (social, personal y laboral) y adaptándonos a sus necesidades y capacidades. Debido a que cada individuo posee unas características diversas, es fundamental que el diseño de la intervención sea completamente personalizado y adaptado, con la finalidad de obtener un mayor beneficio.

## **2.4 Estigmatización social**

Las personas con problemas de salud mental tienen dificultades de integración en la sociedad, debido al desconocimiento que existe hacia este colectivo y hacia los efectos de su enfermedad. Por ello, estas personas suelen enfrentarse a una doble problemática: por un lado, a la sintomatología de la enfermedad y, por otro, al estigma, que dificulta la integración social y laboral. Por ejemplo, cuando una persona consigue una estabilidad que le permite integrarse en el mercado laboral, se encuentra en ocasiones con grandes dificultades para encontrar un empleo por la discriminación del resto de los trabajadores. Además, también se da el autoestigma; es decir, que estas mismas personas vuelven contra sí mismas los prejuicios comunes y les hacen perder confianza (Muñoz y Uriarte, 2006).

Para profundizar en este aspecto que genera problemas de integración social, es necesario que conozcamos qué significa el concepto de estigma, determinando cuáles son los aspectos y componentes más relevantes del mismo.

Son escasas las definiciones que se han realizado sobre este concepto, entre los que destaca la del sociólogo estadounidense Goffman (1963, citado en Muñoz, Santos, Crespo, y Guillén, 2009, p.12), quien considera el estigma como “un atributo que es profundamente devaluador, el cual degrada y rebaja a la persona portadora del mismo”.

Goffman (1963, citado por Yang, Kleinman, Link, Phelan, Lee y Good, 2007, p.4) estima centrales los procesos de construcción social, donde existe una divergencia entre la “identidad social virtual” (cómo determina la sociedad a una persona) y la “identidad social real” (las características reales que posee la persona). También considera que el estigma está introducido en un “lenguaje de relaciones”.

En la psicología social aparecen otras definiciones de autores como Crocker, Major y Steele (1998, citado en Muñoz et al., 2009, p.12), quienes señalan que “los individuos estigmatizados poseen (o se cree que poseen) algún atributo o característica que conlleva una identidad social la cual es devaluada en un contexto social particular”.

Link y Phelan (2001, citado por Muñoz et al., 2009, p.17) propusieron una nueva definición sociológica como un amplio concepto que engloba cinco componentes. El primer componente es que la sociedad tiende a etiquetar y distinguir basándose en las diferencias humanas. Como segundo componente, tenemos que las creencias culturales que predominan se encuentran vinculadas a estereotipos negativos. En tercer lugar, con la etiqueta se consigue crear varias categorías que generan cierta separación entre “nosotros/as” y “ellos/as”. El cuarto componente apunta que existe una pérdida de estatus y discriminación que genera desigualdad social. Por último, se entiende que el estigma se encuentra subordinado al uso de poder social, político y económico que influyen en los componentes que anteceden al estigma de consecuencias discriminatorias.

Ottati, Bondenhausen y Newman (2005, citado en Muñoz et al., 2009), determinan que los modelos psicosociales del estigma se fundamenta en tres aspectos del comportamiento social:

- *Estereotipos*: Son los conocimientos aprendidos en la sociedad debido al acuerdo generalizado que caracteriza a un grupo de personas. Tener conocimiento de un estereotipo no implica estar de acuerdo con él. Por ejemplo, muchas personas pueden ser

conscientes de los estereotipos de las personas con enfermedad mental pero no compartir dichas opiniones.

- *Prejuicios*: Aparecen cuando existen reacciones negativas ante un hecho fijado por un estereotipo, se representan al mostrar ciertas actitudes o valoraciones. Por ejemplo, tener miedo a estar a solas con una persona con enfermedad mental.
- *Discriminación*: Se da cuando se realizan actuaciones de rechazo poniendo a ese colectivo en una situación de desventaja social. Por ejemplo, los trabajadores no contratan a personas con enfermedad mental porque piensan que son violentas y agresivas.

En el Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su artículo 2, se definen los distintos tipos de discriminación: la *discriminación directa* es la situación en la que se encuentra una persona con diversidad funcional cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad; la *discriminación indirecta*: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios; y, por último, la *discriminación por asociación*: Existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

Corrigan (2000, citado por Muñoz et al., 2009), expone que los signos que generan una reacción estigmatizadora son principalmente: los *síntomas psiquiátricos* (comportamientos inadecuados, singularidad del lenguaje, etc.); los *déficits de habilidades sociales* (contacto visual, interacción con las personas, etc.); la *aparición física* (vestimenta, higiene, etc.); y las *etiquetas* (personas que son estigmatizadas debido a su enfermedad mental).

Nos encontramos ante un fenómeno complejo, donde existen distintos niveles de comprensión y análisis. Se diferencian los siguientes tipos de estigmas:

- *Público*: Son las reacciones que tiene la sociedad hacia un grupo basándose en el estigma sobre dicho grupo. Constantemente se tiende a etiquetar y diferenciar a la sociedad en grupos dependiendo de las características de sus miembros, donde unas son más susceptibles que otras. El lenguaje en este punto cobra gran importancia,

debido a que el uso que hagamos de él puede ser más o menos discriminatorio. Por ejemplo, no es lo mismo decir esquizofrénico/a que persona con esquizofrenia. En el primer caso hace referencia a “ellos/as” mientras que en la segunda se engloba dentro de “nosotros/as” (Muñoz y Uriarte, 2006).

- *Auto-estigma*: “Se refiere a las reacciones de los individuos que pertenecen a un grupo estigmatizado y vuelven las actitudes estigmatizadoras contra ellos mismos” (Muñoz y Uriarte, 2006, p.52). El prejuicio se vuelve contra ellos/as mismos/as confirmando el estereotipo. Todo ello, puede generar en la persona limitación, falta de autoestima o incluso aislamiento social. Por ejemplo, cuando dice “soy incapaz de hacer esto porque me considero una persona débil”.
- *Percibido o anticipado*: Sucede cuando las personas se anticipan al rechazo. Se corresponde con las creencias devaluadoras o discriminatorias que percibirá una persona por tener un trastorno mental (Muñoz y Uriarte, 2006).
- *Experimentado*: Referido a las experiencias estigmatizadoras de rechazo o discriminación a las que se ha enfrentado o se enfrenta una persona (Muñoz y Uriarte, 2006).

## **2.5 Dificultades de la inclusión sociolaboral**

Las personas con las que se interviene en este estudio se encuentran, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, ante una doble dificultad para la inserción en el mercado laboral. Por un lado, está la competitividad que existe en la sociedad, tanto por parte de la demanda de las empresas y por las diferentes cualificaciones de los jóvenes, lo que supone un factor perjudicial para estos jóvenes que cuentan con un nivel inferior. Todo ello provoca que estas personas tengan mayor dificultad para acceder a puestos de trabajo, pudiendo acceder principalmente a puestos con escasa cualificación. Por otro lado, está la estigmatización y el desconocimiento en los aspectos relacionados con la salud mental dificultar su integración.

### **2.5.1 Educativa**

El interés por la inclusión en la educación ha empezado a ser una realidad desde hace pocos años, puesto que la evolución en la atención psiquiátrica al colectivo en centros hospitalarios y el aplazamiento en dar una respuesta comunitaria ha dado lugar a que los recursos sociales también hayan tardado en su actuación. Esta demora asistencial en lo social ha repercutido a nivel educativo, teniendo sus inicios en la década de 1950 con las aulas hospitalarias. Pero donde realmente aparece una atención educativa especializada en los más

jóvenes con trastornos psiquiátricos es en la Comunidad en Madrid, en el año 2001, en los diferentes recintos hospitalarios (Lezcano, 2013).

Son muchos los factores que intervienen y que es necesario conocerlos para abordar esta cuestión, ya que en cada país existen unos criterios diferentes. Tomando como referencia el *School Questionnaire, School Mental Health Services* de Estados Unidos (2002-2003), y siguiendo a Teich et al. (2007, citado en Lezcano, 2013, p. 249), podemos ver algunas de las dificultades a las que se enfrentan estas personas, aunque algunas de ellas no se incluyen en España:

- Problemas sociales, interpersonales o familiares.
- Ansiedad, estrés o fobia a la escuela.
- Depresión o comportamientos relacionados.
- Agresiones o conductas disruptivas.
- Delincuencia o conductas relacionadas con pandillas.
- Comportamientos o pensamientos suicidas u homicidas.
- Uso y/o abuso de sustancias.
- Desórdenes alimentarios.
- Las preocupaciones sobre el género y la sexualidad.
- Abuso físico o sexual.
- Agresiones sexuales.
- Trastornos mentales mayores o trastornos del desarrollo.

Todo el alumnado no tiene las mismas necesidades y, por eso, es necesario realizar una valoración apropiada teniendo en cuenta las diferentes variables según el momento de aparición y duración del trastorno. Estas variables, según Castilla (2010), son las siguientes:

- Derivadas del currículo:
  - Escaso nivel escolar del alumnado, cuando la convalecencia es mayor.
  - Retraso en áreas concretas.
  - Dificultades de aprendizaje, de conceptualización, de abstracción, de atención, de observación, de esquematización, etc.
  - Desfase en el currículo por actitud sobreprotectora de la familia o excesivamente relajada.
  - Ausencias escolares que no tienen relación con la enfermedad.

- Derivadas del horario:
  - Momento del curso en que se produce el apoyo educativo.
  - Tiempo semanal dedicado a cada alumno.
  - En el horario vespertino, se presenta mayor cansancio del alumno y a veces estrés.
  - Después de la comida, apatía intelectual.
- Derivadas de la coordinación con tutores:
  - Dificultad para contactar con ellos por la organización del centro.
  - Dificultades para encontrar tiempos libres comunes para poder reunirse.
  - La información académica escrita tarda en conseguirse.
  - Dificultad para establecer criterios comunes en algunos casos.
  - Dificultad para llevar a cabo la evaluación del alumno.

### 2.5.2 Laboral

Como afirman Pastor, Blanco y Navarro (2000, citado por Valmorisco, 2015, p.72-73), las personas con trastorno mental grave se enfrentan a unas dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. Estos autores establecen cuatro como las principales:

- *Dificultades relacionadas con el efecto directo de la enfermedad:* Aquellas que afectan a las áreas cognitivas, perceptivas, afectivas y relacionales, cuya evolución en muchas ocasiones es impredecible.
- *Dificultades relacionadas con las repercusiones de la enfermedad sobre prerequisites del empleo:* Engloban las carencias educativas, competencias, habilidades sociales, actitudes, aptitudes, entre otras.
- *Dificultades relacionadas con los efectos de la atención sanitaria:* Referidos a los efectos secundarios de la medicación, intervenciones de rehabilitación inadecuadas, interrupción de horarios entre lo laboral y sus necesidades de salud.
- *Dificultades relacionadas con las barreras sociales:* La estigmatización social (actitudes sociales negativas), falta de recursos (programas, estructuras e intervenciones), políticas sociales inapropiadas y contraproducentes.

Según la Fundación Pública Andaluza para la integración Social de Personas con Enfermedad Mental (2008) es importante tener en cuenta el aspecto de “recuperación” en las personas con enfermedad mental, que hay que valorar en términos de mejoría clínica o funcional y que también está determinando la repercusión en su calidad de vida. Se habla de la existencia de dos “modelos” o visiones: el *profesional*, que entiende la recuperación de la enfermedad como un

resultado gracias a una serie de intervenciones profesionales (farmacológicas o rehabilitación psicosocial) que nos permite basarnos en evidencias clínicas y epidemiológicas; y las *personas afectadas*, que entiende la recuperación como un proceso que se basa no solo en intervenciones profesionales, sino también en vivencias personales donde se valoran aspectos más informales como el esfuerzo personal, cuidados informales, autodeterminación y los diferentes aspectos que intervienen en su vida.

Por todo ello es muy importante el papel del psicopedagogo a la hora de abordar esta problemática y las dificultades derivadas de ésta, desde un punto de vista educativo y laboral. Valorando la importancia de abordar a cada persona en función de las características y necesidades, se diseñaría un itinerario personalizado que le permita afrontar estas dificultades que por sí mismo/a, o con la ayuda de su entorno, no es capaz. En este itinerario personalizado se proporcionarían las herramientas y recursos necesarios que mejoren en la calidad de vida de estas personas en los diferentes ámbitos de su vida.

### **3. CONTEXTO**

#### **3.1 Situación formativa y laboral en España**

##### **3.1.1 Situación educativa y formativa**

En la encuesta Europea de Población Activa (Labour Force Survey) del Eurostat del año 2014, España aparece situada con un 21,9% como el país europeo con mayor tasa de abandono temprano en la educación, haciendo referencia a aquellas personas que no han terminado el nivel de Educación Secundaria y que tampoco siguen con ningún tipo de formación.

En España, según los datos recogidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MEC) en el periodo de 2015-2016, atendiendo a estos parámetros y partiendo de los datos más actuales de población, los resultados serían los que aparecen en la Tabla 1.

**Tabla 1**

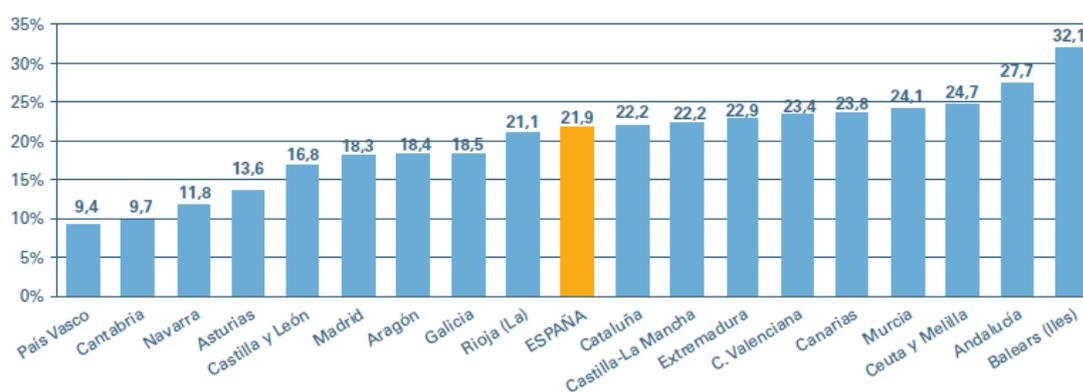
*Porcentaje del alumnado con necesidades educativas especiales. Curso 2013-2014*

	Total <sup>1</sup>	E. Infantil	E. Primaria	ESO	PCPI	Bachillerat o	FP
<b>TOTAL</b>	2,1	0,9	2,1	2,3	7,8	0,4	0,5
Centros Públicos	2,2	1,1	2,5	2,5	6,8	0,3	0,5
Enseñanza concertada	2,2	0,6	1,5	2,1	11,3	0,5	0,7
Enseñanza privada no concertada	0,3	0,2	0,4	0,4	31,2	0,3	0,2
Hombres	2,7	1,1	2,8	3,0	7,4	0,5	0,6
Mujeres	1,5	0,6	1,4	1,6	8,8	0,2	0,5

*Fuente:* Datos y cifras. Curso escolar 2015-2016. MEC

Se puede observar, en la Tabla 1, cómo el porcentaje del alumnado en las diferentes etapas educativas no universitarias es bastante bajo con un 2,1 % del total. El mayor porcentaje lo encontramos en la Formación Básica (antes denominado como PCPI), teniendo una carga mayor en la enseñanza privada no concertada (31,2%), mientras que donde existe una menor participación es en Bachillerato con un 0,4% del total. Según la Encuesta de Población Activa, este abandono es mayor en los hombres (25,6%) que en las mujeres (18,1%).

Se puede ver en la Figura 1 cómo Castilla y León, con un 16,8%, se encuentra entre las comunidades con menor tasa de abandono.



*Figura 1* Abandono educativo temprano por Comunidad Autónoma. Año 2014. Encuesta de Población Activa. INE. Elaborado con la metodología de Eurostat.

Según Lister-Sharp et al. (1999, citado en Barbero, 2013), en las últimas publicaciones de promoción de la salud en las escuelas existe un mayor interés en las iniciativas de promoción de la

<sup>1</sup> En el cálculo total se incluye al alumnado de Educación Especial específica.

salud mental. De todos modos, aún queda mucho por hacer, ya que actualmente los recursos educativos que existen en las Comunidades Autónomas son bastante escasos.

### **3.1.2 Situación laboral**

Los jóvenes de menos de 25 años han sido los más afectados por la situación de la crisis económica. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2013, 931.500 jóvenes se encontraban en desempleo y, de los 4.048.300 jóvenes de 16 a 24 años, 833.200 no estaban ocupados ni dentro de los sistemas educativos y de formación.

Según los datos medios de Eurostat de 2013, la tasa más alta de menores de 25 años que no estudian ni trabajan es la de España, encontrándose casi seis puntos por encima de la media comunitaria, y solo por detrás de países como Bulgaria, Italia y Grecia.

Los datos estadísticos específicos de este colectivo se encuentran recogidos en la encuesta de Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) en el año 2013, que ha sido elaborada a partir de la EPA y de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD).

En el año 2013, el número de personas activas con discapacidad era del 37,4%, cuya tasa se encontraba aproximadamente 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La participación en el mercado laboral viene muy determinada por la intensidad y el tipo de discapacidad, ya que las personas que presentaban menor intensidad laboral, su tasa ascendía al 54,8% frente al 14,1% para aquellos que tienen un grado del 75% o más. Las personas que obtuvieron mayores tasas de actividad en 2013 fueron las que poseían alguna deficiencia auditiva (59,5%) y las de menor actividad laboral fueron las personas con deficiencia intelectual (27,5%). Mientras, las personas con trastorno mental se sitúan algo por encima, con un 31,2%, aumentando con respecto al año pasado donde la tasa era del 27,3%.

El 88,4% de los empleados/as con discapacidad eran asalariados, superando la tasa de las personas sin discapacidad (82,3%). En referencia a los tipos de contratos, el 79,2% eran indefinidos y la jornada completa representaba el 82,3%, teniendo una mayor contratación en el sector Servicios (81%), y siendo la menor la relacionada con el sector de la Agricultura (2,5%).

En 2013 las personas con discapacidad ocupadas que cotizaban a la Seguridad Social en centros ordinarios (se excluyen los Centros Especiales de Empleo) era del 26,6%, y recibían algún tipo de deducción en las cotizaciones. Como se puede ver en la Tabla 2, el tipo de discapacidad afecta considerablemente en la contratación, concretamente teniendo el porcentaje más bajo para

los trabajadores/as con discapacidad mental con un 13,4%. El grado de discapacidad también es otro condicionante a tener en cuenta.

**Tabla 2**

*Asalariados con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social en centros ordinarios*

	Valores absolutos en miles						Porcentajes			
	Total		Contrato específico de discapacidad		Otros contratos		Contrato específico de discapacidad		Otros contratos	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
<b>TOTAL</b>	206,7	199,2	54,9	50,0	151,8	149,2	26,6	25,1	73,4	74,9
<b>SEXO</b>										
Hombres	122,2	116,8	36,3	34,8	85,9	82,0	29,7	29,8	70,3	70,2
Mujeres	84,4	82,4	18,6	15,2	65,9	67,2	22,0	18,5	78,0	81,5
<b>GRUPOS DE EDAD</b>										
De 16 a 44 años	83,7	79,6	28,8	24,3	55,0	55,3	34,4	30,5	65,6	69,5
De 45 a 64 años	123,0	119,6	26,1	25,7	96,8	93,9	21,3	21,5	78,7	78,5
<b>TIPO DE DISCAPACIDAD<sup>(3)</sup></b>										
Física y otras	125,7	129,3	29,9	30,6	95,8	98,7	23,8	23,7	76,2	76,3
Intelectual	12,3	9,3	5,9	3,3	6,3	6,0	48,4	35,7	51,6	64,3
Mental	23,3	17,4	3,1	1,8	20,2	15,6	13,3	10,3	86,7	89,7
Sensorial	45,4	43,2	16,0	14,3	29,5	28,8	35,1	33,2	64,9	66,8
<b>GRADO DE DISCAPACIDAD</b>										
Grado 33% a 44%	134,1	131,1	29,0	27,7	105,1	103,4	21,6	21,1	78,4	78,9
Grado 45% a 64%	39,9	36,9	12,1	10,6	27,8	26,3	30,3	28,6	69,7	71,4
Grado 65% a 74%	20,3	18,1	8,7	5,9	11,6	12,2	42,7	32,5	57,3	67,5
Grado 75% y más	12,4	13,0	5,2	5,9	7,3	7,2	41,7	45,1	58,3	54,9

*Fuente:* EPD 2013. Agrupados por características demográficas y tipología de la discapacidad, según tengan o no contrato específico de discapacidad.

En referencia a las Prestaciones Sociales Públicas (de contenido económico), las personas con discapacidad mental son las que más prestaciones reciben, con un 62,8%, de las cuáles el 79,4% vienen derivadas de la incapacidad y el 2,5% tienen un carácter únicamente contributivo.

El número de personas con enfermedad mental que tienen certificado de discapacidad reconocido oficialmente es de 279.400 de personas, de las cuáles el 18,2% son dependientes. Valmorisco (2005, p.8) ratifica que:

El desempleo afecta a entre un 70% y un 80% de las personas con enfermedad mental grave y duradera de nuestro país, y si analizamos las alternativas ofrecidas por las diferentes Comunidades Autónomas, podemos comprobar cómo la oferta de recursos de empleo para este colectivo es muy diferente, y en la mayoría de las Comunidades Autónomas escasa y sin resultados.

## **3.2 Marco legislativo**

A continuación, se expone cronológicamente la normativa vigente que existe a nivel estatal, que legisla nuestro objeto de estudio, haciendo referencia a las normas existentes tanto relacionadas con el ámbito de la educación como a nivel laboral.

### **3.2.1 Constitución Española**

Es en 1978 con la Constitución Española donde aparece en el Título preliminar, en su artículo 9.2, que:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Más adelante, en su artículo 27, se nombra por primera vez el derecho a la educación que tienen todos los españoles y españolas, así como la libertad de enseñanza. Aparece como un derecho general, sin especificar las necesidades específicas que pueden surgir en cada alumno o alumna.

En el Título I se centra en los derechos y los deberes fundamentales de las personas como la dignidad, igualdad y libertad, entre otros, donde especifica en su Capítulo tercero, artículo 49, que:

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Por tanto, éste es el primer artículo que hace referencia a la existencia de un recurso para cubrir las necesidades de estas personas, sin especificar el carácter del mismo.

### **3.2.2 Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)**

Las medidas de carácter laboral se concretan cuatro años más tarde, y vienen reflejadas en la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (a partir de ahora LISMI). En el Título Primero, en su artículo 3, expone:

Uno. Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a los que se refiere el artículo primero, constituyendo una obligación del Estado la

prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, **la educación, la orientación, la Integración laboral**, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.

Dos. A estos efectos estarán obligados a participar, para su efectiva realización en su ámbito de competencias correspondientes: la Administración Central, las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales, los Sindicatos, las entidades y organismos públicos y las asociaciones y personas privadas.

En su artículo 32 manifiesta que “la orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios teniendo en cuenta las capacidades reales del minusválido, determinadas en base a los informes de los equipos multiprofesionales”.

Lo referente en materia de la integración laboral, se encuentra en los artículos del 37 al 48 de la Ley. El artículo 37 establece las distintas posibilidades para acceder al mercado laboral, cuya finalidad con dichas políticas de empleo es “su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art. 41”.

En el artículo 38 se determina una cuota de reserva para personas con discapacidad:

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos(...)se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente (...)De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83”.

### **3.2.3 Ley de sanidad**

En 1986 se crea la Ley de sanidad, que dedica en su capítulo tercero a la atención comunitaria como intervención en todo lo relacionado a la salud mental. También muestra la importancia de que exista una coordinación del sistema sanitario con los servicios sociales, teniendo en cuenta la prevención primaria y los problemas psicosociales. En su artículo 3 expone que “se desarrollarán los servicios de rehabilitación y reinserción social necesarios para una adecuada atención integral de los problemas del enfermo mental, buscando la necesaria coordinación con los servicios sociales”.

### **3.2.4 Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad (LIONDAU 2003)**

La segunda Ley específica en materia de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad por enfermedad mental, entra en vigor en diciembre de 2003. El objeto de esta Ley es establecer medidas que garanticen la igualdad de oportunidades, que son entendidas en su artículo 1.1 como:

La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o sobre la base de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Únicamente en la disposición adicional sexta, hace mención sobre la relación con el mercado de trabajo:

El grado mínimo de minusvalía necesario para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo para el mercado ordinario de trabajo a favor de los discapacitados, así como para que las personas con discapacidad puedan ser contratadas en prácticas o para la formación en dicho mercado ordinario de trabajo con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33 por ciento.

Así mismo, únicamente hace referencia al currículum formativo sobre la accesibilidad universal y formación de profesionales en su disposición final décima, afirmando:

El Gobierno, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de esta ley, desarrollará el currículum formativo en «diseño para todos», en todos los programas educativos, incluidos los universitarios, para la formación de profesionales en los campos del diseño y la construcción del entorno físico, la edificación, las infraestructuras y obras públicas, el transporte, las comunicaciones y telecomunicaciones y los servicios de la sociedad de la información.

Como podemos ver, esta Ley se limita a nombrar algunos aspectos de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad por enfermedad mental, pero no garantiza ni proporciona las

herramientas necesarias para su cumplimiento. Al igual que en lo referido a la formación, ya que hace más hincapié en las infraestructuras y no tanto en la metodología.

### **3.2.4 Ley Orgánica de Educación**

La Ley Orgánica 2/2006 de Educación dedica, dentro de su Título II de Equidad en la Educación, un capítulo específico para el alumnado con necesidades educativas especiales, donde determina que las Administraciones educativas son las encargadas de ofrecer los recursos y procedimientos oportunos para atender a estos alumnos y alumnas, ya sea temporal o permanente, para que puedan alcanzar los objetivos establecidos en el sistema educativo, ofreciendo una atención integral con los apoyos necesarios desde que se identifique la necesidad y basándose en los principios de normalización e inclusión.

En su artículo 74 establece que la escolarización “(...) en unidades o centros de educación especial, que podrá extenderse hasta los veintiún años, sólo se llevará a cabo cuando sus necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de atención a la diversidad de los centros ordinarios”.

También hace referencia a la integración social y laboral en su artículo 75, que determina:

Uno. Con la finalidad de facilitar la integración social y laboral del alumnado con necesidades educativas especiales que no pueda conseguir los objetivos de la educación obligatoria, las Administraciones públicas fomentarán ofertas formativas adaptadas a sus necesidades específicas.

Dos. Las Administraciones educativas establecerán una reserva de plazas en las enseñanzas de formación profesional para el alumnado con discapacidad.

### **3.2.5 Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

En 2011 se produce un cambio de un paradigma, pasando de uno más asistencial a uno más inclusivo, que se encuentra recogido en el preámbulo de la Ley 26/2011, que refleja:

Se pasa así a considerar a las personas con discapacidad plenamente como sujetos titulares de derechos y no como meros objetos de tratamiento y protección social. En este sentido, la Convención, situando de modo integral a las personas con discapacidad como sujetos de derecho, establece que sus demandas y necesidades deben ser cubiertas de forma que puedan alcanzar la igualdad de oportunidades con respecto al conjunto de los ciudadanos.

Es la sociedad la que tiene que estar abierta al cambio y ser inclusiva a la hora de modificar el entorno para que las personas con discapacidad puedan desarrollar todas sus capacidades. Es por ello que la Convención “se constituye en el primer tratado internacional que regula la importancia de la participación de la sociedad civil”.

Esta Ley se basa en unos principios generales como la dignidad, autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plena en la sociedad, entre otras.

En el preámbulo se establecen unos compromisos en relación al empleo, de manera que se aumenta el cupo en la administración pública que aparecía hasta ahora en la LISMI, el cual determina:

En materia de empleo, se aumenta, en las ofertas de empleo público, el cupo de reserva de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad al siete por ciento contenido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y se crea, por vez primera con rango legal, una cuota específica para personas con discapacidad intelectual.

Del mismo modo garantiza:

En el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad 2008-2012 se incentiva el cumplimiento del Objetivo 4 de promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, ordenando al Gobierno la revisión de la normativa legal y reglamentaria y la adopción de medidas para asegurar el cumplimiento (...).

En su disposición final primera, específica que el Gobierno tiene el plazo de un año para el cumplimiento para la reserva para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que se establece en la Estrategia nombrada anteriormente, en la que se promueven la adopción de medidas para:

- a) Asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores mediante la contratación directa.
- b) Establecer condiciones en los contratos del sector público relacionadas con el porcentaje de empleo de las personas con discapacidad en la ejecución de los mismos.

c) Evaluar las medidas existentes y estudiar medidas alternativas que conduzcan al aumento de la contratación en el empleo ordinario, al objeto de configurar un conjunto de medidas más eficiente.

### **3.2.6 Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**

En este Real Decreto Legislativo 1/2013 se recopilan la normativa, hasta ahora, vigente en materia de discapacidad, por lo que las leyes anteriormente mencionadas (Ley 49/2007, 51/2003, 13/1982) quedan derogadas. En referencia a la inclusión sociolaboral cabe destacar los siguientes artículos.

En su artículo 4, define como titulares de estos derechos a las personas con discapacidad como:

(...) Aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.  
(...) tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

En el artículo 13 determina la importancia de una atención integral para el desarrollo de la persona en los diferentes ámbitos de su vida, con el fin de fomentar una mayor autonomía e independencia. Para conseguir esta inclusión y participación plena, se establecen unos programas en los cuales pueden comprender:

- a) Habilitación o rehabilitación médico-funcional.
- b) Atención, tratamiento y orientación psicológica.
- c) Educación.
- d) Apoyo para la actividad profesional.

En lo referente a la educación inclusiva, aparece en el capítulo IV y en la Ley Orgánica de Educación, nombrada anteriormente. En su artículo 18 asevera que “las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás”. A su vez, en su artículo 20 contempla unas garantías adicionales como: las condiciones que tiene que darse entre los centros especiales y los centros ordinarios; la existencia de una sección pedagógica en algunos centros hospitalarios para prevenir la

marginación en el proceso educativo; unas normas específicas para el acceso a las universidades; la realización de programas de sensibilización, información y formación continua para los diferentes profesionales de la educación en esta materia.

Los apoyos para poder desempeñar una actividad laboral se concretan en el artículo 17, citando expresamente:

Uno. Las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Dos. Los procesos de apoyo para la actividad profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones:

- a) Los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional.
- b) La orientación profesional.
- c) La formación, readaptación o recualificación profesional.

Siete. Los procesos de apoyo para la actividad profesional a que se refiere este artículo podrán ser complementados, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten al beneficiario el logro del máximo nivel de desarrollo personal y favorezcan su plena inclusión y participación en la vida social.

El capítulo VI se centra en todo lo referente al derecho del trabajo, donde cabe destacar los siguientes artículos:

En el artículo 37 se puede ver que pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- c) Empleo autónomo.

En referencia a la orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad, según determina el artículo 38:

Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo. (...) con el consentimiento previo de dichos trabajadores, un registro de trabajadores con discapacidad demandantes de empleo, incluidos en el registro de trabajadores desempleados.

Las ayudas para la generación de empleo, como refleja el artículo 39, consistirán en:

Subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

En el artículo 57 aparece la obligación en el cumplimiento de esta prestación de servicios, manifestando que:

Uno. Los poderes públicos garantizarán la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, los apoyos adecuados, la educación, la orientación, la inclusión social y laboral, el acceso a la cultura y al ocio, la garantía de unos derechos económicos, sociales y de protección jurídica mínimos y la Seguridad Social.

Dos. Para la consecución de estos objetivos participarán, en sus correspondientes ámbitos competenciales, las administraciones públicas, los interlocutores sociales y las asociaciones y personas jurídico-privadas.

### **3.2.7 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores**

Es en 2015, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, donde se incluyen por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores a las personas con discapacidad, como nos muestra su artículo 2.g, el cual hace referencia a las relaciones laborales de carácter especial.

Se establece a su vez los derechos y deberes de los trabajos derivados del contrato, resaltando en su artículo 17, la no discriminación en las relaciones laborales:

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad (...).

En relación al descanso semanal, fiestas y permisos, nos encontramos en el artículo 37.6 lo siguiente:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Así como para la movilidad geográfica, el artículo 40 recoge:

Cinco. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo (...).

Siete. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo (...) Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

### **3.2.9 Normativa en Castilla y León**

- **Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.**

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León atribuye a la Comunidad de Castilla y León competencias en materia de Sanidad, Servicios Sociales y Educación. En su artículo 8 reconoce “las personas de Castilla y León con algún grado de discapacidad tienen derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, a la accesibilidad en cualquier ámbito de su vida, así como a las ayudas públicas necesarias para facilitar su plena integración educativa, laboral y social”.

En su artículo 70.1.10 determina que la Comunidad Autónoma tiene como competencia exclusiva, entre otras, la asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario, así como la prevención, atención e inserción social para la personas con discapacidad.

En materia de educación, en el artículo 73 determina que es la Comunidad Autónoma quien ostenta la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal.

- **Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.**

Esta ley se crea a partir de la legislación nombrada anteriormente, la cual se constituye como un instrumento para seguir avanzando en la garantía de la accesibilidad universal, cuyo propósito es la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de Castilla y León, en coherencia con el marco normativo y político expuesto, protegiendo, garantizando y promoviendo, en condiciones de igualdad, en los derechos y libertades de estas personas.

Se enmarca dentro de un contexto de modernización y adaptación de los servicios sociales destinados para la población más vulnerable. El actual marco jurídico de los servicios sociales en Castilla y León se orienta a garantizar los dispositivos y recursos necesarios, persiguiendo una constante mejora en sus dotaciones y calidad. Pretende superar el modelo de servicios sociales de carácter asistencial para considerarlos como auténticos derechos subjetivos. En este sentido, constituye un elemento fundamental para mejorar su calidad de vida, promover su autonomía personal y posibilitar su efectiva igualdad de oportunidades.

### **3.3 Políticas e iniciativas de integración laboral**

En este apartado, se hace un resumen de los fondos destinados a mejorar los problemas de integración de los jóvenes, desde las políticas diseñadas hasta las políticas de iniciativa de empleo juvenil llevada a cabo en la provincia de Castilla y León en los últimos años.

### **3.3.1 Nivel Internacional**

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (a partir de ahora OMS) es la encargada de desarrollar políticas y recursos para mejorar la calidad de vida de las personas con trastornos mentales y discapacidades psicosociales. La OMS fue la encargada de diseñar el Plan de Acción Integral sobre Salud Mental (2013-2020) que está encaminado a abordar el desarrollo de la persona durante su ciclo vital, con el fin de alcanzar la ecuanimidad a través de la cobertura sanitaria universal y la prevención.

En mayo de 2012, se realiza la 65.a Asamblea Mundial de la Salud donde se adopta la resolución WHA65.4 que aborda los temas de trastornos mentales y la necesidad de una respuesta integral, coordinada por los sectores sanitarios y sociales de los diferentes países. En ella se pidió a los Estados Miembros que elaborasen un plan de acción integral sobre salud mental que contenga servicios, políticas, leyes, planes, estrategias y programas. En él se proponen acciones claras para los Estados Miembros, los asociados a nivel internacional, regional y nacional, y la Secretaría. Además, establece unos indicadores y metas que se pueden utilizar para evaluar la aplicación, los progresos y el impacto de los mismos

En cumplimiento de la resolución WHA65.4, el proyecto de plan de acción integral sobre salud mental 2013-2020 tiene como finalidad global fomentar el bienestar mental, prevenir los trastornos mentales, mejorar la recuperación, proporcionar atención, promover los derechos humanos, reducir la mortalidad, morbilidad y la discapacidad de las personas con trastornos mentales. Los principales objetivos son:

- Liderazgo y gobernanza más eficaces en materia de salud mental.
- Prestación de servicios integrales e integrados de salud mental y asistencia social con base en la comunidad.
- Aplicación de estrategias de promoción y prevención.
- Fortalecimiento de los sistemas de información, las evidencias y la investigación.

### **3.3.2 Nivel Europeo**

De conformidad con el Reglamento (UE) nº 1304/2013, el Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento que tiene por objeto mejorar las oportunidades de empleo, asegurar la inclusión social, luchar contra la pobreza, fomentar la educación, promover la adquisición de capacidades, el aprendizaje permanente y llevar a cabo políticas de inclusión activas, sostenibles y exhaustivas. Con ello, pretende garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ciudadanos europeos, siendo sus prioridades:

- Favorecer unos niveles altos de empleo y de calidad.

- Propiciar unos elevados niveles educativos y formativos para todas las personas, apoyando también en la dificultad de los jóvenes ante la transición de la educación al empleo.
- Luchar contra la pobreza, fomentar la inclusión social, la no discriminación, la igualdad de género y de oportunidades.

- ***Periodo de programación actual del Fondo Social Europeo (2014-2020)***

El periodo de Programación actual (2014-2020) se encuentra estructurado en tres:

- **Cinco Fondos Estructurales regidos por normas comunes**, que son los siguientes: el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el FSE, el Fondo de Cohesión, el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP).
- **Instrumentos de integración en el mercado laboral** que serían:
  - *El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)*, que se creó como un instrumento de la política de competitividad. Actualmente cuenta con un presupuesto de 150 millones de euros para cubrir los despidos causados por los cambios estructurales debidos a la globalización, y los derivados de la crisis económica y financiera mundial.
  - *El programa Progress*, que ha sido integrado en el nuevo Programa de la Unión Europea (UE) para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) y constituye uno de sus tres ejes. Con un presupuesto de 550 millones de euros, tiene por objeto promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, garantizando una protección social adecuada y digna, combatiendo la pobreza y la exclusión social y mejorando las condiciones de trabajo.
- **El Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.**

La reducción del desempleo juvenil es uno de los principales retos para el período de programación de la UE 2014-2020, el cual debe confrontarse desde las instituciones públicas nacionales y comunitarias, como desde la participación de la iniciativa privada.

El papel del FSE, en el periodo de 2014-2020, se ha visto reforzado con la asignación de un porcentaje mínimo jurídicamente vinculante del 23,1% de los recursos totales destinados a la cohesión. Con una asignación global de 74.000 millones de euros, algo inferior a la del periodo de 2007-2013, se encarga de cofinanciar programas operativos nacionales o regionales. El nuevo Reglamento para el periodo 2014-2020 fue adoptado en diciembre de 2013.

Se centra en cuatro objetivos:

- Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo.
- Fomentar la inclusión social, luchar contra la pobreza y discriminación.
- Invertir en educación y formación.
- Mejorar la capacidad institucional de las autoridades públicas y la eficiencia de la administración pública.

De estos fondos se benefician los jóvenes, las mujeres y las personas de grupos desfavorecidos, y tiene como objetivo favorecer su inclusión social. Además apoya a los trabajadores/as, las empresas y los emprendedores/as. Por último, el FSE ayuda a los Estados miembros a mejorar la calidad de su administración pública y su gobernanza.

El Reglamento actual del FSE comprende la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), que se financia con los siguientes fondos: las asignaciones del FSE a los Estados Miembros (3.200 millones de euros), una línea presupuestaria específica de la UE (3.200 millones de euros) y la cofinanciación nacional de la parte correspondiente al FSE. La IEJ apoya a los jóvenes que ni estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación en las regiones cuyo nivel de desempleo juvenil supera el 25 %.

- ***Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020***

El objetivo general de esta Estrategia es capacitar a estas personas para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y en la sociedad europea, especialmente a través del mercado único. Tiene varios ámbitos de actuación, entre los que trata la promoción de educación y formación, cuyos esfuerzos nacionales están encaminados a:

- Suprimir las barreras jurídicas y organizativas que se presentan a las personas con discapacidad en los sistemas generales de educación y de aprendizaje permanente.
- Apoyar oportunamente una educación inclusiva, un aprendizaje personalizado y una identificación temprana de las necesidades especiales.
- Facilitar una formación y un apoyo adecuados a los profesionales que trabajan a todos los niveles educativos.

Dentro de este mismo ámbito de actuación, trata el acceso limitado que tienen a la formación, principalmente a la superior, siendo uno de los procesos que intervienen de manera directa en la exclusión social de estas personas. Por ello, entre las medidas estratégicas definidas se encuentran las siguientes:

- Promover una educación inclusiva en todas las etapas educativas.

- Potenciar la formación continuada de todo el profesorado.
- Avanzar en la inclusión de asignaturas que coadyuven a garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

### **3.3.3 Nivel Nacional**

Como apunta el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España (2014), España contará con una dotación superior del FSE en el periodo 2014-2020, en torno a 9.090 millones de euros corrientes, de los cuáles se destinan 943,5 millones de euros a la Iniciativa de Empleo Joven (YEI) y 565,4 millones de euros al nuevo Fondo de Ayuda a los Desfavorecidos (FEAD).

Los tres grandes Programas Operativos Nacionales que se desarrollan son los siguientes:

- Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ), al que se destinan 2.360.617.818 €.
- Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación, se invierten 2.130.030.502 €.
- Programa Operativo de Fomento de Inclusión Social y de la Economía Social, que cuenta con 800.050.000 €.

Debido a que la reducción del desempleo juvenil es uno de los mayores retos en el periodo de programación 2014-2020, como se ha nombrado anteriormente, vamos a desarrollar los contenidos elaborados en el POEJ. El objetivo de dicho programa es apoyar la reducción de la tasa de desempleo juvenil en España a través de la mejora de las cualificaciones y el fomento de la contratación y del autoempleo, todo ello orientado al cumplimiento de los objetivos y prioridades de la Estrategia UE 2020. Para ello, y como respuesta a la Recomendación del Consejo relativa a la implantación de la Garantía Juvenil, el 19 de diciembre de 2013 el Gobierno de España presentó a la Comisión Europea el Plan Nacional de Garantía Juvenil. Este Plan, que está alineado con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, recoge un catálogo común que se desarrollan por organismos intermedios del POEJ.

En el desarrollo de dicho Sistema se ha tenido en cuenta el nuevo marco financiero 2014-2020 de los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea, destacando la puesta a disposición de España de 1.887 millones de euros para la cofinanciación de gastos realizados en atención directa a jóvenes no ocupados y que no cursen estudios ni formación, a través de la IEJ y el FSE. El Sistema de Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) pretende mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de programas formativos con compromiso de contratación, que garanticen su incorporación a una empresa mediante un contrato laboral, o bien, su integración en el

mercado de trabajo a través del autoempleo y el emprendimiento. El instrumento más importante para el desarrollo de este sistema es la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI).

En 2014 surge la Ley 18/2014 de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que se encarga de regular en su Título IV las medidas de fomento de la empleabilidad y la ocupación, dedicando el Capítulo I al contenido del SNGJ. Cabe destacar que, en menos de un año, se modificaron algunos de sus contenidos con la Ley 25/2015, entre ellos, la ampliación de edad máxima hasta que su tasa de desempleo se sitúe por debajo del 20 por ciento, según la EPA correspondiente al último trimestre del año.

Este Sistema se destina a todos los jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 que no estén ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, y que puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

A la hora de desarrollar unas medidas de apoyo o programas, el artículo 90.2 b), hace especial incidencia en las siguientes líneas:

- 1ª) Mejora de la intermediación.
- 2ª) Mejora de la empleabilidad.
- 3ª) Fomento de la contratación.
- 4ª) Fomento del emprendimiento.

Las medidas y acciones para el cumplimiento de los objetivos anteriormente citados se encuentran en el artículo 106, donde expone:

*a) En cumplimiento del objetivo de intermediación:* Encaminadas a la mejora de la activación temprana y perfeccionamiento en los procesos de intermediación y movilidad laboral. Las actuaciones pueden consistir en: orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo, actuaciones con agencias de colocación, programas de movilidad y programas de intermediación educación-empleo, u otras de carácter similar.

*b) En cumplimiento del objetivo de empleabilidad:* Contribuyen a la mejora de las aptitudes y competencias profesionales. Podrán consistir en la formación con compromiso de contratación, formación especialmente en idiomas y en tecnologías de la información y la comunicación, prácticas no laborales en empresas, impulso de la formación profesional dual, formación para la

obtención de certificados de profesionalidad, evaluación y acreditación de las competencias profesionales, desarrollo de Escuelas Taller y Casas de Oficios y programas mixtos de empleo-formación. También, se podrán desarrollar programas de segunda oportunidad, para jóvenes que abandonaron de forma prematura los estudios.

*c) En cumplimiento del objetivo de apoyo a la contratación:* Orientadas a incentivar la inserción laboral de los jóvenes, pudiendo ser las siguientes: incentivos en la cotización a la Seguridad Social, fomento de los contratos formativos previstos en la normativa vigente, ayudas al empleo para la contratación con un período mínimo de permanencia, fomento de la Economía Social, formación y fomento del empleo para el colectivo de jóvenes investigadores, u otras de carácter similar.

*d) En cumplimiento del objetivo de apoyo al emprendimiento:* Cuya finalidad consiste en apoyar el espíritu emprendedor, fomentando la responsabilidad, innovación y emprendimiento, poniendo a su disposición más servicios de apoyo a la creación de empresas, en especial, con una cooperación más estrecha entre los servicios de empleo, las entidades de apoyo a las empresas y los proveedores de financiación. Asimismo, desarrolla incentivos en la cotización a la Seguridad Social, ayudas al autoempleo, capitalización de la prestación por desempleo, fomento de la cultura emprendedora, medidas para favorecer el autoempleo y el emprendimiento colectivo en el marco de la Economía Social, asesoramiento al autoempleo y creación de empresas y formación para el emprendimiento o cualesquiera otras de carácter similar.

De forma transversal, se tendrá en cuenta el acceso a los programas formativos y al empleo de jóvenes con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, ya sea a través del empleo ordinario o del empleo protegido.

Las medidas de apoyo a la contratación se encuentran en la Sección 3ª, en el artículo 107, que trata la bonificación por la contratación de las personas beneficiarias, en la que especifica: .

Uno. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de forma indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, a una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil disfrutarán de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros.

La duración de la bonificación será de seis meses, estando obligado el trabajador autónomo o la empresa a mantener al trabajador al menos seis meses desde el inicio de la relación laboral. No se entenderá incumplida dicha obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario que no sean declarados improcedentes, ni debido a extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.

En referencia al contrato en prácticas, se establece una bonificación adicional hasta alcanzar el 100% del incentivo en las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes, mientras que, en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje, se prevé que la cuantía máxima de las bonificaciones inherentes a la actividad formativa se pueda elevar a través de la modificación de su regulación. Además, se recoge el compromiso de avanzar en la articulación de los mecanismos que incentiven que las empresas realicen el contrato para la formación y el aprendizaje, a través de la compensación de los costes inherentes a la formación oficial, así como los derivados de la necesaria tutorización del trabajador. Con ello, lo que se pretende es dar un impulso al contrato para la formación que permite la obtención de formación oficial y experiencia laboral.

Por tanto, no sólo se bonificará la cotización del trabajador contratado a través de esta modalidad, sino que se compensarán adecuadamente los costes formativos que asume una empresa que apuesta por contratar a un trabajador sin formación o con escasa formación y/o experiencia.

#### **3.3.4 Nivel Regional**

En conformidad con los programas y medidas europeas mencionadas anteriormente, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, dentro de su estrategia para el fomento de la inserción social y profesional de jóvenes residentes en Castilla y León, a través de la Orden FAM/918/2015, pretende implementar un programa de formación y movilidad para la mejora de las competencias de estos jóvenes. Debido a que únicamente con las prestaciones económicas no se puede conseguir una inclusión activa, es necesario que vayan acompañadas de otras medidas, entre las que se encuentra la inserción laboral. Para ello, se establecen las siguientes líneas de subvenciones:

*a) Subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de un programa de movilidad europea, formación y fomento de la movilidad.*

Se encuentra desarrollado en el Anexo II, con el que se pretende impulsar la empleabilidad de los jóvenes de Castilla y León, mejorando sus competencias lingüísticas junto con la realización de prácticas acordes a su titulación en empresas e instituciones de países de la Unión Europea. Para ello, ha elaborado un Plan de servicios y programas para la aplicación del SNGJ en nuestra Comunidad, que prevé la elaboración de programas específicos dirigidos a personas con especiales dificultades de inserción, estando en armonía con los tres pilares de inclusión activa recogidos en la Estrategia Europea 2020: garantía de rentas adecuadas para

combatir la exclusión, creación de mercados de trabajo inclusivos y acceso garantizado a servicios de calidad.

*b) Subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción para la contratación, acompañada de formación, de jóvenes en riesgo de exclusión social incluidos en el Programa Nacional de Garantía Juvenil.*

Este programa aparece recogido en el Anexo III, cuyo objetivo es incentivar, desde el ámbito de los servicios sociales, el acceso al trabajo y la formación de los jóvenes inscritos en el Registro Nacional de Garantía Juvenil, con el fin de mejorar su empleabilidad.

En la resolución del 16 de diciembre de 2015, se convocan las subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción, para la contratación de jóvenes en riesgo de exclusión inscritos en el Programa de Garantía Juvenil, cuyas bases fueron aprobadas en la Orden mencionada anteriormente.

El importe de dicha subvención es de 1.200.000 millones de euros, la cual estará cofinanciada por la IEJ y el FSE, hasta agotar el crédito asignado cada año a la Comunidad de Castilla y León para la ejecución de estas medidas.

La subvención concedida se destinará a la financiación de los costes salariales, de Seguridad Social, extrasalariales, y a la indemnización por finalización de contrato, derivados de la contratación temporal de las personas jóvenes destinatarias de los programas de empleo y formación seleccionados, así como de los costes derivados de la formación de dichas personas.

El importe por destinatario es de 6.000 euros, el cual podrá distribuirse de la manera que la entidad o empresa beneficiaria considere adecuada en función de las necesidades formativas de los destinatarios y de la tipología de acción formativa programada. En ningún caso la cantidad destinada a la formación será superior a 1.000€ ni el número máximo de actividades de empleo-formación subvencionables por beneficiario podrán superar las 190 actividades para entidades sin ánimo de lucro y 10 actividades en empresas de inserción.

### **3.3.5 Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en Castilla y León**

Según los datos recogidos a 30 de abril de 2016 en el Fichero de Inscripción del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, las inscripciones realizadas en Castilla y León son de 10.118 jóvenes, de las cuales 5.350 son realizadas por hombres y 4.768 por mujeres. Cuya cifra

representa a un 4% del total, situándose por debajo de Comunidades Autónomas como: Andalucía (40%), Cataluña (13%), Comunidad de Madrid (9%) y Galicia (5%).

Concretamente, en Castilla y León, la provincia que cuenta con un mayor número de solicitudes es Valladolid con 3.037, de las cuales 2.920 son expedientes resueltos. Mientras que la provincia con menor número de solicitudes es Soria con 411, de las cuales solamente 382 han sido resueltas.

Las operaciones van destinadas a cumplir alguno de los objetivos, de los que se encuentran recogidos en el artículo 2 de la Resolución del 15 de julio de 2015, siendo “la integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes, en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación o formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginadas, también a través de la aplicación de la Garantía Juvenil”.

Existen dos tipos de subvenciones para la financiación de estos proyectos: por un lado, se encuentran los proyectos cuya subvención se encuentra determinada por el Ministerio de España, siendo las propias entidades las encargadas de distribuirse la subvención; y, por otro lado, los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para jóvenes con discapacidad que se desarrollan a través de la Junta de Castilla y León. A continuación, se exponen los dos tipos de proyectos.

**A) Proyectos de POEJ:** Destinados para aquellos jóvenes que se encuentran en riesgo de exclusión social o que, por diferentes causas, no se han insertado en el mercado laboral y/o del empleo. Participan las siguientes entidades que se encuentran en la localidad de Valladolid.

- YMCA: Es una organización sin ánimo de lucro, que ha puesto en marcha este proyecto en enero de 2016, ofreciendo a cualquier joven que lo demande: información y orientación; herramientas y habilidades; mediación con empresas y formación ocupacional. Actualmente se encuentran diseñando actividades grupales para trabajar en función de sus necesidades y preferencias.
- Secretariado Gitano: Es una entidad social intercultural sin ánimo de lucro que presta servicios para el desarrollo de la comunidad gitana en España y en el ámbito europeo. Actualmente cuenta con dos proyectos enfocados para jóvenes:
  - **POEJ Itinerarios integrados de inserción para personas jóvenes gitanas (Acceder):** Enfocado a activar a los jóvenes no ocupados y no integrados (en

la educación y formación) para su inserción laboral a través de itinerarios integrados personalizados de inserción.

- **POEJ Iniciativa para la mejora la empleabilidad de personas jóvenes gitanas (Aprender Trabajando):** Cuyo objetivo general es aumentar la empleabilidad, las competencias profesionales, básicas y transversales, y la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de los jóvenes gitanos/as.
- **Fundación ONCE:** Es una Fundación sin ánimo de lucro que pretende integrar a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Ambos programas están destinados a personas con cualquier tipo discapacidad superior al 33%. Pueden acceder a estos programas a través de la plataforma llamada Port talento o de manera personal. Se encargan de diseñar unos itinerarios personalizados que se ajusten a la persona y se encargan de hablar con las empresas, donde realizan unos análisis del puesto para conocer cuáles son las funciones que tiene que desempeñar en esa empresa. Por un lado, se encargan de formar a estas personas y, por otro lado, realizan búsqueda de empleo que se ajuste al perfil de cada uno. En las ciudades que no cuentan con una entidad física, se encarga una técnica de acudir y realizar un seguimiento y acciones formativas para que los jóvenes participen.

A continuación, se muestran en la Tabla 3 las cantidades económicas de las que disponen cada entidad para la realización de los proyectos con los jóvenes.

**Tabla 3**

*Subvenciones del FSE destinadas para los POEJ*

Número de proyecto	Entidad solicitante	Nombre del proyecto	Presupuesto de ayuda FSE asignado - Euros
39509	YMCA	Itinerarios de Orientación	5.000.728,00
39511	Cruz Roja Española	Pulsa empleo	6.630.691,00
39513	Cruz Roja Española	Segundas oportunidades	13.374.886,00
39575	Fundación Secretariado Gitano	Itinerarios Acceder	7.319.039,00
39576	Fundación Secretariado Gitano	Aprender trabajando	5.001.831,00
39587	Fundación ONCE	Activa tu talento	7.230.059,00
39588	Fundación ONCE	Entrena tu talento	5.441.940,00

*Fuente:* BOE, núm. 4, de 5 de enero de 2016, páginas 614 a 614.

## **B) Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para jóvenes con discapacidad**

**(YEI):** Dirigidos a jóvenes con diversidad funcional. Su duración es desde 2015-2020. La subvención está dirigida a la realización de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para jóvenes con discapacidad menores de 30 años, con el fin de garantizar su acceso al empleo. Con la cofinanciación del FSE y POEJ (Garantía Juvenil) ha destinado un total de 6.438.105€ para el periodo de 2015-2020. La subvención se encuentra dividida por años, como podemos ver en la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Importe destinado a los itinerarios de inserción sociolaboral para jóvenes con diversidad funcional*

<b>Año</b>	<b>Importe</b>
2015	1.416.667,00 €
2016	1.416.667,00 €
2017	1.416.667,00 €
2018	729.368,00 €
2019	729.368,00 €
2020	729.369,00 €
<b>Total</b>	<b>6.438.105 €</b>

*Fuente:* Fichas de Garantía Juvenil de la Junta de Castilla y León.

Los objetivos planteados por este programa son los siguientes:

- Mejorar la empleabilidad de los destinatarios de las acciones, mediante un conjunto de apoyos que potencien las capacidades de los jóvenes con discapacidad.
- Promocionar itinerarios personalizados de inserción.
- Establecer medidas de apoyo y acompañamiento.
- Mejorar la responsabilidad social de las empresas.
- Desarrollar mercados laborales inclusivos.

Las acciones que engloba son:

- Formación y formación orientada al empleo (adaptada, flexible y posibilista), incluyendo prácticas laborales en empresas.
- Orientación laboral (preparación y entrenamiento para la búsqueda de empleo y posterior desempeño profesional), fundamentada en los apoyos orientados al desarrollo de competencias personales.
- Intermediación laboral y búsqueda activa de empleo (acciones dirigidas a los empleadores: facilitar toda la información relevante sobre las capacidades de los

posibles candidatos a los puestos que ofertan y garantizar la información y la gestión de trámites sobre bonificaciones, ayudas, reservas de puestos y otros mecanismos).

- Apoyo en el puesto de trabajo (sistema de apoyos planificado, no invasivo, desde el momento de la integración en la empresa y mantenido a lo largo de la relación laboral con diferentes intensidades).

La cuantía de la subvención en el año 2015, se encuentra repartida entre las siguientes entidades de Castilla y León, como se muestran en la Tabla 5.

**Tabla 5**

*Cuantía de las subvenciones destinadas a entidades de Castilla y León*

<b>Entidad</b>	<b>Importe</b>
FEAPS Castilla y León	405.879,51 €
FEAFES Castilla y León	341.266,83 €
COEFEM Castilla y León	30.035,01 €
Federación Síndrome de Down	17.000,00 €
Federación Autismo Castilla y León	8.966,00 €
Federación Aspace Castilla y León	17.000,00 €
Federación de personas sordas FAPSCyL	142.197,40 €
ARANSBUR	82.154,55 €
Fundación ASPAYM Castilla y León	152.355,36 €
Fundación INTRAS	119.403,32 €
FUNDABEM	17.000,00 €
Centro hospitalario Benito Menni- Hermanas hospitalarias	41.704,51 €
Complejo hospitalario San Luis	41.704,51 €

*Fuente:* Fichas de Garantía Juvenil de la Junta de Castilla y León.

El total de destinatarios previstos para la participación en estos programas es de 2.146 personas.

### **3.4 Recursos para la inserción sociolaboral**

En este apartado se tratan los diferentes programas o servicios a los que pueden acceder en España los jóvenes con capacidades diversas para su integración en el mercado laboral. Se distinguen los programas educativos y/o formativos de los laborales.

### 3.4.1 Educativos y/o formativos

#### ▪ Centros educativos ordinarios: Adaptaciones curriculares

La Resolución del 17 de agosto de 2009 se encarga de regular las adaptaciones curriculares significativas para el alumnado con necesidades educativas especiales escolarizados en segundo ciclo de infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria en Castilla y León.

En el artículo 2 las define como:

Toda modificación realizada en los elementos considerados perceptivos del currículo, entendiéndose por éstos los objetivos, contenidos y criterios de evaluación establecidos en las áreas y materia de cada una de las enseñanzas y etapas educativas.

Corresponde a las Administraciones educativas implantar unas condiciones de accesibilidad y diseño de recursos materiales y humanos, que se adapten al alumnado (instrumentos, tiempos, apoyos, etc.), y con la finalidad de promover al máximo el desarrollo de sus competencias clave.

La Ley Orgánica 8/2013 para la mejora de la calidad educativa, la cual modifica algunos artículos de la Ley Orgánica 2/2006 con el fin de definir el currículo como la regulación de los elementos que establecen los procesos de enseñanzas y aprendizajes para cada una de las etapas. Los nuevos enfoques de aprendizaje y de evaluación se basan en competencias que se conceptualizan como un “saber hacer” aplicado a los contextos académicos, sociales y profesionales.

Los relacionados con Educación Secundaria Obligatoria aparecen recogidos en el Real Decreto 1105/2014 por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, en el Capítulo II, cuya finalidad consiste en que el alumnado adquiera unos elementos básicos de cultura y consiga desarrollar unos hábitos de estudio y trabajo para su desarrollo futuro. En el cuarto curso, pueden elegir entre las siguientes opciones:

- a) Enseñanzas académicas para la iniciación al Bachillerato.
- b) Enseñanzas aplicadas para la iniciación a la Formación Profesional.

La escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales podrá prolongarse un año más en los centros ordinarios. Las medidas organizativas y curriculares para la atención a la diversidad y a la organización flexible de las enseñanzas está recogido en el artículo 16, en el que determina que le corresponde a las Administraciones educativas la regulación y organización de las mismas. Entre las medidas se contempla:

Las adaptaciones del currículo, la integración de materias en ámbitos, los agrupamientos flexibles, el apoyo en grupos ordinarios, el desdoblamiento de grupos, la oferta de materias específicas, los Programas de Mejora de Aprendizaje y el Rendimiento (PMAR) y otros programas de tratamiento personalizado para el alumno con necesidad específica de apoyo educativo. Los PMAR se desarrollan en el segundo curso de la Educación Secundaria Obligatoria, donde se desarrollará una metodología específica de los contenidos, actividades y materias de carácter general, con la finalidad de que puedan obtener el título de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria por la vía ordinaria.

Las Administraciones educativas podrán organizar estos programas de forma integrada; es decir, el alumnado cursará las materias de segundo y tercero en grupos ordinarios con una propuesta curricular específica, o podrá optar por un programa organizado por materias diferentes establecidas con carácter general, al menos en tres ámbitos específicos: lingüístico y social, lenguas extranjeras y científico y matemático.

#### ▪ **Centros Educativos Especiales: Una alternativa**

Este tipo de escolarización está destinado al alumnado que requiera adaptaciones significativas en grado extremo del currículo y su nivel de adaptación e integración social en el centro escolar sea mínimo. Organiza sus enseñanzas en:

- ❖ *Educación Básica Obligatoria (E.B.O)*: Aparece regulada en el Real Decreto 696/1995. El proyecto curricular tomará como referencia las capacidades establecidas en los objetivos del currículo de la educación primaria, además de poder desarrollar competencias relacionadas con el desempeño profesional en los últimos años.
- ❖ *Formación profesional especial*: Recogido en el mismo Real Decreto. Entendida como la adaptación de los módulos y ciclos de la formación profesional reglada y de los programas ordinarios de garantía social, además de la modalidad específica de programas de garantía social para el alumnado con necesidades especiales, o las materias de formación profesional incluidas en los programas para la transición a la vida adulta
- ❖ *Transición a la Vida Adulta (T.V.A)*: Aparecen regulados en la Orden 22/1999. Conforman una oferta educativa para alumnos/as que tengan cumplidos los dieciséis años y que hayan cursado la educación básica en Centros de Educación Especial, está compuesta por un ciclo con una duración de dos años, pudiendo ser ampliada si las necesidades del alumno/a lo requiere hasta un máximo de veinte años. Están

orientados a facilitar el desarrollo autónomo personal, así como la integración social, pudiendo obtener un componente de formación específica dependiendo de sus capacidades. Los objetivos de estos programas se orientan a la consecución de:

- Afianzar y desarrollar las capacidades del alumnado en los aspectos físicos, sociales, morales, afectivos, cívicos, para que pueda conseguir una autonomía e integración social.
- Fomentar su participación en diferentes contextos (vida doméstica, uso de servicios de la comunidad, ocio y tiempo libre, entre otros).
- Promover el desarrollo de actitudes laborales de seguridad en el trabajo y adquirir habilidades profesionales de carácter polivalente.
- Promover los conocimientos instrumentales básicos de la educación básica y desarrollar su creatividad.
- Potenciar hábitos relacionados con la salud corporal, seguridad personas y equilibrio afectivo.

Los programas que se imparten son:

- Autonomía personal de la vida diaria.
- Ámbito de la integración social y comunitaria.
- Orientación y formación laboral.

#### ▪ **Ciclos iniciales de Formación Profesional (FP Básica)**

Según el Real Decreto 127/2014, en su artículo 3, establece que “las enseñanzas de Formación Profesional Básica forman parte de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo y deben responder a un perfil profesional. Asimismo, se ordenarán en ciclos formativos organizados en módulos profesionales de duración variable”.

Los módulos profesionales están formados por áreas de conocimiento teórico-prácticas con la finalidad de que la persona adquiera unas competencias profesionales, personales y sociales. Para ello, se emplearán unos criterios pedagógicos adaptados a las características específicas de los alumnos/as, así como la impartición de tutorías y de orientación educativa y profesional.

Tienen una duración de 2.000 horas, lo que supone 2 años académicos, pudiendo ampliarse hasta un tercer año si consiste en la Formación Profesional Dual, cuya formación te permite recibir la mitad del tiempo contenidos teóricos y la otra mitad la realización de prácticas.

Los alumnos/as podrán permanecer hasta un máximo de cuatro años un ciclo de Formación Profesional Básica en régimen ordinario.

En el artículo 13 aparece reflejado la atención a la diversidad, en el que concreta que “las medidas de atención a la diversidad estarán orientadas a responder a las necesidades educativas concretas de los alumnos y las alumnas y a la consecución de los resultados de aprendizaje vinculados a las competencias profesionales del título”.

Los ciclos formativos que incluyen los módulos profesionales que recoge el artículo 9, son los siguientes:

a) Módulos asociados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

b) Módulos asociados a los bloques para la Mejora de la Calidad Educativa, que garantizarán la adquisición de las competencias del aprendizaje permanente:

b.1 Módulo de Comunicación y Sociedad y Módulo de Comunicación y Sociedad (Lengua castellana, Lengua Extranjera, Ciencias Sociales, en su caso, Lengua Cooficial).

b.2 Módulo de Ciencias Aplicadas y Ciencias Aplicadas (Matemáticas Aplicadas al Contexto Personal y de Aprendizaje de un Campo Profesional, Ciencias Aplicadas al Contexto Personal y de Aprendizaje de un Campo Profesional).

c) Módulo de formación en centros de trabajo. Asimismo, el currículo básico de cada título podrá incluir otros módulos no asociados a unidades de competencia relacionados con el perfil profesional del título.

Para poder acceder a esta enseñanza han de cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener cumplidos quince años, o cumplirlos durante el año natural en curso, y no superar los diecisiete años de edad en el momento del acceso ni durante el año natural en curso.

b) Haber cursado el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria o, excepcionalmente, haber cursado el segundo curso de Educación Secundaria Obligatoria.

c) Haber sido propuesto por el equipo docente a los padres, madres o tutores legales para la incorporación a un ciclo de Formación Profesional Básica.

## ▪ **Formación Profesional para el Empleo (FPE)**

Se encuentra regulada en el Real Decreto 395/2007, en su artículo 2, donde expone que la Formación Profesional para el Empleo “está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”. Su finalidad es conseguir la cualificación, recualificación e inserción laboral de las personas, atendiendo a sus necesidades y características.

Las iniciativas de formación que ofrece, aparecen reflejadas en el artículo 4, y son las siguientes:

a) *La formación de demanda*, que consiste en acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación, financiados total o parcialmente con fondos públicos, que responden a las necesidades específicas de las empresas y sus trabajadores.

b) *La formación de oferta*, que son planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados cuyo objetivo la inserción laboral.

c) *La formación en alternancia con el empleo*, que comprende las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, para que el trabajador pueda compatibilizar la formación con la práctica profesional.

d) *Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación*, que son aquellas acciones que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Este tipo de formación está compuesto por acciones formativas definidas, en su artículo 7, como “la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios”.

Estas acciones formativas pueden estar dirigidas a la obtención de un certificado de profesionalidad, el cual tendrá un carácter modular, para favorecer a la persona y que pueda acumular dicha formación dependiendo del momento en el que se encuentre. Lo que permite la obtención del certificado de profesionalidad es acreditar las competencias profesionales de la persona de manera oficial, que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral. Si no se

encuentra vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad, cada acción o módulo formativo tendrá una duración adecuada a su finalidad, en función de las características de los destinatarios, objetivos, alumnado, etc., no pudiendo estas horas lectivas ser inferiores a seis horas. Si la formación tiene un carácter transversal en áreas que se consideren prioritarias por la Administración laboral competente, la duración podrá ser inferior a ese límite.

#### Artículo 10. 2

Los certificados de profesionalidad acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

### **3.4.2 Formación Laboral**

#### **▪ Centros Ocupacionales (CO)**

El Real Decreto 2274/1985 pretende ampliar el contenido referido a los Centros Ocupacionales (a partir de ahora CO) que nombra la LISMI en su artículo 53. Este Real Decreto define los CO “como un medio adecuado para la superación de los obstáculos que encuentran los minusválidos en el proceso de la integración laboral, cuando por su minusvalía no puedan acceder al empleo en una empresa o en un Centro Especial de Empleo” (p.1).

La finalidad de estos centros no es tanto laboral, sino que más bien están encaminados a ofrecer una terapia ocupacional personal y social. La organización de sus actividades y labores están encaminadas a favorecer la incorporación a un puesto laboral futuro. Dichas actividades no alcanzan una productividad laboral. Su creación y competencias recaen en las Administraciones Públicas, Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro.

Los requisitos para acceder a estos servicios, según el artículo 10 son:

- a) Estar en edad laboral.
- b) Haber sido valorados y calificados como tales por los Equipos Multiprofesionales a que se refiere el artículo 10 de la LISMI.
- c) Disponer de una resolución motivada del Equipo Multiprofesional sobre la necesidad de integración en un CO por no ser posible en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo, dada la acusada minusvalía temporal o permanente.

## ▪ Centros de Rehabilitación Laboral (CRL)

Para poder definir el término de Centros de Rehabilitación Laboral (en adelante, CRL), es necesario conocer el concepto y la evolución de la rehabilitación laboral o profesional que tiene cada Comunidad Autónoma.

En España este concepto proviene de la LISMI de 1982. En su artículo 18 dice: “Se entiende por rehabilitación el proceso dirigido a que los minusválidos adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado”. Más tarde, fue definida por Ciardiello y Bell (1988, citado por Sobrino, 2005, p.103), como “un proceso específico, estructurado e individualizado dirigido a ayudar y preparar a personas con enfermedad mental crónica para favorecer su acceso y mantenimiento en el mundo laboral”.

Según Valmorisco (2015), los Centros de Rehabilitación Laboral fueron creados en 1996 por algunos técnicos en la Comunidad de Madrid, con la finalidad de proporcionar una alternativa al internamiento psiquiátrico de miles de personas y sirviendo como herramienta de inserción sociolaboral y como complemento a los diferentes tratamientos farmacológicos.

Los CRL no tienen carácter de centro de trabajo, a diferencia de los Centros Especiales de Empleo (CEE) o empresas de inserción, por lo que no pueden ser partícipes de operaciones regulares de mercado ni incorporar relaciones laborales remuneradas con sus beneficiarios (Valmorisco, 2015).

En España solamente ofrecen servicios de rehabilitación laboral cinco Comunidades Autónomas: Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad de Madrid y Galicia. Aunque en el resto de las Comunidades Autónomas se les denomina con otro tipo de nombres, según Valmorisco (2015) no alcanzan a tener los mismos beneficios que con los CRL.

Concretamente, en Castilla y León se les denomina Centros de Rehabilitación Psicosocial (CRP). Según la Estrategia Regional de salud mental y asistencia psiquiátrica en Castilla y León (2003-2007) los define como:

Son dispositivos que ofrecen, en régimen ambulatorio, programas de rehabilitación psicosocial a las personas con enfermedad mental grave y prolongada que ocasione dificultades de integración familiar, social o laboral, remitidas desde los Equipos de Salud Mental y, en su caso, desde las Unidades de Rehabilitación Psiquiátrica. (p.69)

Actualmente existen 9 CRPS, situados en las Áreas de Salud de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia, Soria, Valladolid (Este-Oeste) y Zamora, que cuentan con un total de 205 plazas.

De los diferentes programas que ofrecen, cabe destacar el programa de rehabilitación laboral, cuyo objetivo principal es la inserción laboral. Para ello, es necesario que se encuentren bien conectados con programas de integración laboral específicos o generales, y coordinarse con los centros ocupacionales y de formación laboral del área. El tiempo de estancia va a depender de la autonomía personal e instrumental de la persona, que le permita su autocuidado. Se articula en los siguientes ámbitos:

- Orientación vocacional.
- Entrenamiento en hábitos básicos de trabajo y de habilidades sociales de ajuste laboral.
- Apoyo a la formación profesional: curso de formación agropecuaria, curso de informática, curso de conocimientos básicos y educación de adultos.
- Técnicas de búsqueda de empleo y conocimientos sobre legislación laboral.
- Búsqueda de empleo y apoyo a la inserción laboral.
- Talleres ocupacionales.
- Taller pre-ocupacional: en el cual se están trabajando habilidades pre-laborales necesarias para el buen funcionamiento en otros recursos.

#### ▪ **Escuelas Taller y Casas de Oficio**

El inicio de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, según la Orden 14 de noviembre 2001, fue en 1985 como medida eficaz para la inserción en el mercado de trabajo a través de la cualificación y profesionalización. Según establece en su artículo 1, “se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de veinticinco años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral”.

Por un lado, el artículo 3 define las Escuelas Taller como:

Proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

A diferencia de las Casas de Oficio que son definidas en su artículo 4 como:

Proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

Ambos proyectos cuentan con dos etapas: la primera, de carácter formativo de iniciación (en la que reciben formación ocupacional adecuada a la ocupación que van a desempeñar); y, la segunda etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional (donde serán contratados por las entidades promotoras con en la modalidad de contrato de formación y aprendizaje). Mientras que para las Escuelas Taller la duración de ambas etapas no puede ser inferior a un año ni superior a dos, dividida en fases de seis meses, las Casas de Oficio tienen una duración de un año, siendo cada etapa de seis meses y dando por finalizado el proyecto una vez transcurrido este tiempo.

Los alumnos/as que participen en estos proyectos y no hayan conseguido los estudios de la educación obligatoria, se les organizarán programas específicos con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios. Los candidatos vienen reflejados en el artículo 10.2, y deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Ser menor de veinticinco años.
- b) Estar desempleado, entendiéndose como tales a los demandantes de empleo no ocupados, registrados en los Servicios Públicos de Empleo y que estén disponibles para el empleo.
- c) Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato para la formación a fin de poder acceder a la fase de formación en alternancia.

También se ofrece a los participantes, como determina el artículo 11, orientación, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica. Durante todo el proceso y al finalizar prestarán asistencia técnica a los trabajadores participantes, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena como para el establecimiento por cuenta propia, de forma individual o en proyectos de economía social.

### 3.4.3 Inserción laboral

#### ▪ Centros Especiales de Empleo o de Trabajo (CEE/CET)

En el artículo 42.1 de la LISMI, los nombra por primera vez y los define como:

Aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

Tres años más tarde, se publica el Real Decreto 1368/1985, en el que se establece que los CEE pueden ser públicos o privados, y con o sin ánimo de lucro. Tienen que tener en plantilla al menos 70% de personas con una discapacidad reconocida de al menos un 33%. Para poder participar han de estar inscritas como desempleadas en el Servicio Público de Empleo.

La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en alguna de estas situaciones:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial. Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin.

### ▪ **Enclaves laborales**

Según el Real Decreto 290/2004, y tal y como se define en su artículo 1.2, un enclave laboral consiste en:

El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Dependiendo del número en plantilla de la empresa colaboradora, en el caso de 50 o más empleados/as, el enclave estará formado por cinco personas y, si es inferior a 50, se formará con al menos tres trabajadores/as.

Exige una serie de requisitos como que al menos el 60% de las personas desplazadas tienen que tener problemas para el acceso al trabajo ordinario (tienen que tener un reconocimiento del 33% de parálisis cerebral, discapacidad intelectual o enfermedad mental o un 65% discapacidad física o sensorial), así como que el 75% de los trabajadores han de tener una antigüedad mínima de tres meses. La duración del enclave puede ser desde los tres meses hasta tres años.

El objetivo es la contratación indefinida, como aparece en el artículo 12.1, puesto que existen una serie de incentivos por dicha contratación dependiendo del tipo de contrato:

- Por cada contrato a jornada completa recibirán una subvención de 7.814 euros. Si fuera a tiempo parcial, la reducción será proporcional. Podrá ser destinada parcial o total a servicios de apoyo para el trabajador.
- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- Subvención para la adaptación al puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

### • **Empresas de Inserción y Empresas Sociales**

Las Empresas de Inserción (a partir de ahora EI) fueron creadas por distintos promotores de organizaciones sociales debido a la problemática que tenían algunos colectivos excluidos para acceder al mercado laboral. Estas personas presentan unas mayores carencias que el resto de la sociedad respecto a los requisitos básicos (aptitudes y actitudes) que se exigían diferentes puestos de trabajos (Sobrino, 2001).

Según la Ley 44/2007 que regula las EI, y tal y como expone en su artículo 4, su objeto social es “la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”. Además, deberán proporcionar a sus trabajadores/as unos “itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. (...) deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario”. (p.6)

Sobrino (2001) las define como:

Estructuras de aprendizaje que reproducen las condiciones de trabajo y las relaciones laborales de una empresa, cuyos promotores mediante una iniciativa empresarial y estando sensibilizados con el problema de la integración laboral de personas en exclusión social proporcionan un trabajo real en condiciones reales de empresa. (p.154)

Atendiendo a la norma, las EI son sociedades mercantiles, incluidas las sociedades laborales, o sociedades cooperativas legalmente constituidas que, debidamente calificadas por los organismos autonómicos competentes en la materia, efectúan cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios. Sus beneficios económicos han de repercutir en la ampliación o mejora de sus estructuras productivas o de inserción, y se encuentran en igualdad de condiciones que el resto de las empresas del mercado. A pesar de ello, pueden beneficiarse de las ayudas que garantiza el artículo 16.3 como:

- a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.
- b) Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserción.
- c) Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

Con respecto a los trabajadores/as, tienen los mismos derechos y obligaciones que en las empresas ordinarias, aunque se tienen en cuenta las características específicas de cada uno. Los contratos que se realizan tienen una duración determinada, siendo de un período mínimo de doce meses y máximo de tres años, ya que se pretende formar a la persona para un puesto y no la

creación de trabajos indefinidos. A pesar de ello, las condiciones de trabajo según afirma el artículo 13 tienen las siguientes peculiaridades:

Uno. El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos establecidos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos competentes.

Dos. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.

#### ▪ **Empleo con Apoyo (ECA)**

Es una de las medidas que mejor favorecen la integración de personas con capacidades diversas y/o con dificultades para la inclusión en el mercado de trabajo ordinario. Se nombra por primera la importancia de establecer unas medidas en las empresas con el fin de compensar las desventajas en el artículo 37 bis la LISMI. Este artículo expone:

Dos. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

En 2007, se establece el Real Decreto 870/2007, por el que se regula el programa de empleo con apoyo, el cual define en su artículo 2 como:

Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Según Verdugo y Jordan (2001) definen el empleo con apoyo como:

El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (p. 2).

Según el artículo 2.2, se deberán desarrollar las siguientes acciones:

- a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- b) Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.
- c) Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- d) Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- e) Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.
- f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

Las personas destinatarias tienen que ser trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados o contratados por algún CEE. En ambos casos, han de cumplir con las siguientes características:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Estos trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleados, ya sea a través de un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato no sea inferior a seis meses.

Las acciones de empleo podrán tener una duración de seis meses y un año, prorrogables hasta otro año más. En el caso de trabajadores mencionados en el punto anterior, el plazo máximo de dos años podrá ampliarse hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo. Éstas son llevadas a cabo por un preparador laboral y el tiempo de atención a cada trabajador/a no podrá ser inferior al porcentaje de la jornada de trabajo de dicho trabajador/a, que se establece en el artículo 7.2:

- a) Un tercio en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
- b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.
- c) Un octavo en el caso de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.

Según la Fundación la Caixa (2012, p.42), las características del apoyo son: “flexibilidad, grado e intensidad variable según las necesidades de las personas y las empresas, duración ilimitada en todo el proceso de inserción, pero también la adaptación al puesto de trabajo y el mantenimiento del mismo”.

Según el nivel de apoyo existen tres niveles:

a) *Básico*: Encaminado a la búsqueda de empleo, seguimiento de la inserción con la persona y adaptación al puesto.

b) *Intermedio*: Se ayuda a la persona a buscar recursos y formación. Se le apoya en el acercamiento al mercado laboral, evaluando así sus competencias y toma de decisiones, siendo un apoyo más intenso que el anterior.

c) *Alto*: Se pone en conocimiento del mundo laboral, evaluando sus fortalezas y debilidades para el puesto de trabajo. Se fomenta en la toma de decisiones y se realiza una formación de competencias básicas y transversales. Apoyo en la adaptación al puesto.

- **Empleo ordinario sin Apoyo**

Consiste en la incorporación de las personas con discapacidad en empresas ordinarias sin ningún tipo de apoyo profesional. Existen cuatro tipos de trabajo: por cuenta ajena, el autoempleo, la Administración Pública y la ayuda familiar según Caleidoscopia (1996, citado por Villa Fernández, 2007, p.100).

## **4. ESTUDIO SOBRE LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN LABORAL EN JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL**

### **4.1 Contextualización**

Este apartado pretende centrar el marco de intervención en el que se ha realizado la investigación, en el que se exponen los datos más significativos del Programa Operativo de Empleo Juvenil (YEI), así como de las características de sus participantes.

#### *Fundación INTRAS*

La Fundación Intras es una entidad sin ánimo de lucro creada en 1994. Cuenta con varios centros y recursos repartidos por el territorio nacional, concretamente en Madrid y sobre todo en Castilla y León (Peñafiel, Zamora, Toro, Copreses, Ávila, Salamanca, Burgos y Palencia).

El principal objetivo de la Fundación es ayudar a las personas con discapacidad a causa de una enfermedad mental grave a recuperar su proyecto de vida para que puedan desarrollarse plenamente. Para ello, cuenta con diferentes recursos sanitarios, educativos, laborales, residenciales, de ocio y tiempo libre, así como el desarrollo de investigaciones que ayuden a la inclusión social y laboral de estas personas, mejorando con ello su calidad de vida.

Sus recursos están destinados principalmente a personas con diversidad funcional que se encuentran vulnerables a los cambios socioeconómicos, abarcando desde los jóvenes hasta las personas mayores.

Concretamente esta investigación se ha realizado en la Sede Central de Valladolid, situada en la calle Santa Lucía. Esta Sede cuenta con varios departamentos y, concretamente se ha trabajado desde el Departamento de Atención a la Diversidad. Éste se encarga de jóvenes con discapacidades diversas que, debido al abandono temprano de la educación reglada, quieren seguir formándose para su inserción en otros ámbitos educativos, formativos y/o laborales. Este Departamento se encarga de dos grupos de jóvenes: por un lado, los que realizan la Formación Básica de servicios auxiliares de oficina y, por otro lado, los inscritos en el Programa Operativo de Empleo Juvenil (YEI). Específicamente, esta investigación se centra en los jóvenes del segundo grupo.

## **4.2 Diseño metodológico**

Esta investigación ha tenido como objetivo conocer el funcionamiento práctico y la repercusión del Programa YEI con jóvenes con diversidad funcional de la Fundación Intras. En este punto, se muestran los objetivos del estudio, las características de los participantes, los instrumentos empleados, el procedimiento y la realización del análisis de datos.

### **4.2.1 Objetivos**

#### *Objetivo general*

- Estudiar el funcionamiento práctico del Programa Operativo de Empleo Juvenil (YEI) con jóvenes con capacidades funcionales diversas en la Fundación Intras.

#### *Objetivos específicos*

- Conocer la experiencia de la participación de los jóvenes con diversidad funcional en el Programa YEI.

- Identificar las características formativas y laborales, así como el motivo del abandono del ámbito formal y sus sentimientos en cada una de las etapas.
- Evaluar los beneficios de las acciones formativas en materia de inserción sociolaboral con estos jóvenes.

#### **4.2.2 Participantes**

El Programa YEI de la Fundación Intras está destinado a jóvenes menores de treinta años con algún tipo de diversidad funcional teniendo prioridad en los jóvenes con problemas de salud mental, problemas conductuales, discapacidad intelectual, TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad), TDA (Trastorno de Déficit de Atención) y TEA (Trastorno del Espectro Autista), entre otras.

Se encuentran inscritos 15 jóvenes, registrados en diferentes fechas. La investigación se centra en la participación de 8 jóvenes, debido a que se ha podido trabajar con ellos diariamente en las diferentes acciones formativas. Las características del grupo son bastante heterogéneas, como podemos ver en la Tabla 6.

**Tabla 6**

*Características de los participantes del Programa YEI*

Seudónimo <sup>2</sup>	Sexo	Edad	Tipo de Discapacidad	Estudios <sup>3</sup>		Prácticas	Experiencia profesional		Inscripción en el Programa (YEI)	
				Reglado	No reglado		Trabajar Empresas ordinarias	No Protegido		Protegido
1	Lucía	M	29	Discapacidad Psíquica (Retraso mental moderado) Grado de discapacidad 66%	3	4	2	0	0	Agosto 2015
2	Martín	H	29	Inteligencia límite Alteración de la conducta Grado de discapacidad 46%	2	2	3	5	0	Julio 2015
3	Daniel	H	24	Inteligencia límite Trastorno del desarrollo (autismo) Grado discapacidad 47%	1	0	2	0	1	Septiembre 2015
4	Hugo	H	23	Discapacidad Psíquica Retraso mental ligero Alteración de la conducta Grado de discapacidad 65%	2	0	2	0	0	Septiembre 2015
5	Adrián	H	21	Trastorno de afectividad (personalidad) Grado de discapacidad 45%	3	2	2	0	0	Agosto 2015
6	Diego	H	24	Discapacidad Psíquica Retraso mental ligero Grado de discapacidad 66%	4	1	2	0	1	Marzo 2016
7	Pablo	H	25	Discapacidad Psíquica Grado de discapacidad 38%	4	1	3	2	1	Abril 2016
8	Paula	M	25	Discapacidad Psíquica Retraso mental ligero Grado de discapacidad 34%	4	1	5	1	0	Septiembre 2015

Fuente: Elaboración propia.

<sup>2</sup> Los seudónimos han sido elegidos según los nombres más frecuentes de los nacidos en 2015 de Castilla y León, disponible en <http://www.ine.es/daco/daco42/nombyapel/nombyapel.htm> consultado el 9 de agosto de 2016.

<sup>3</sup> Considerando a los *estudios reglados*, aquellos que engloban los del ámbito educativo como puede ser (Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio y/o Superior, Formación Profesional Básica, Programas de Garantía Social, Certificados de Profesionalidad) y los *estudios no reglados* aquellos impartidos en diferentes academias, entidades u otros que impartan formación en diferentes ámbitos (cursos, idiomas, talleres, etc.).

Los participantes han sido seis hombres y dos mujeres, coincidiendo el mayor número de inscripciones en el fichero de Garantía Juvenil en Castilla y León. Las edades comprendidas van de los 21 a los 29 años de edad. Más de la mitad de los participantes tiene discapacidad psíquica con unos grados comprendidos entre el 34 y el 66%. Todos/as poseen algún tipo de estudios reglados, incluso alguno de ellos/as tienen estudios en el ámbito no reglado. La experiencia profesional, principalmente, es adquirida por las prácticas profesionales, más que por el desempeño en un puesto de trabajo remunerado. La mayoría llevan inscritos en el programa YEI aproximadamente unos diez meses, a excepción de dos personas inscritas en las fechas de mayo y de abril de 2016.

#### **4.2.3 Materiales e instrumentos**

Este estudio se ha desarrollado a partir de una investigación cualitativa realizada a través de una metodología basada en la observación participante, en la realización de entrevistas semiestructuradas y en la interacción y conversaciones informales con los diferentes profesionales, principalmente con el psicopedagogo del centro. Los instrumentos empleados en las entrevistas y el cuestionario final han sido creados y diseñados por la investigadora, basados en las características predefinidas en el balance psicosocial de la Fundación y bajo la supervisión del psicopedagogo. Todo ello se ha plasmado en un cuaderno de campo, en el que se han recogido diariamente los aspectos más relevantes. A continuación se explican más detenidamente:

##### *A) Observación participante*

Las prácticas han permitido la participación e impartición de los contenidos de algunos programas formativos, principalmente el de Habilidades Sociales y el de Formación y Orientación Laboral (F.O.L), los cuales se realizaban los lunes y los miércoles, teniendo una duración de dos horas cada uno. Ambos programas se han adaptado a las necesidades y características de los participantes, gracias al trabajo del psicopedagogo que era el encargado de plantear distintas propuestas. En este sentido, he podido participar en la planificación y elaboración de los contenidos dependiendo de las situaciones planteadas cada semana.

La realización de estos programas como psicopedagoga me han servido para conocer muchos aspectos fundamentales y para conseguir crear un clima de confianza, que ha facilitado la recogida de información en las diferentes situaciones: por un lado, la participación de los jóvenes dentro del aula y, por otro lado, su comportamiento en las entrevistas.

## B) Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas han seguido una metodología dinámica y práctica, permitiendo que la persona sea capaz de transmitir y expresar libremente la información que estime oportuna. Se encuentran estructuradas en función del *balance psicosocial* establecido por la Fundación, el cual permite recoger la información personal, formativa y profesional de la persona, para que pueda tener un registro y un esquema de su evolución, así como de las competencias que ha adquirido a lo largo de estos años.

El balance está dividido en cuatro puntos: Historia de vida; Formación; Experiencia profesional y Redes que tiene la persona. Para ello se han realizado tres entrevistas, con una duración de aproximadamente de entre 45 minutos y una hora cada una de ellas y siempre fuera del horario formativo. Las entrevistas se han organizado de la siguiente manera:

### ❖ Primera entrevista

En esta primera entrevista se han recogido los datos personales, los cuáles se han estructurado en dos partes. Por un lado, se ha entregado a la persona un cronograma semanal, en soporte de papel, donde ha reflejado las actividades y tareas que hace todos los días de la semana. Lo que nos ha permitido este instrumento es captar distintos aspectos de la persona (sociales, formativos, familiares, personales, etc.), así como la organización y distribución de las diferentes tareas. Como podemos ver en la Tabla 7.

**Tabla 7**

*Cronograma semanal de la persona*

HORARIO	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1ª hora de la mañana							
2ª hora de la mañana							
Comida							
1ª hora de la tarde							
2ª hora de la tarde							
Cena							
Noche							

*Fuente:* Elaboración propia

Mientras, en la segunda parte, se pretende extraer la evolución que considera que ha tenido la persona durante estos años, así como sus expectativas de futuro. Para ello se ha empleado un instrumento elaborado sobre una cartulina de A2, que podemos ver en la Tabla 8. En la parte superior se encuentra la línea temporal, donde aparece el pasado, presente y futuro, mientras que la primera columna está repartida en tres niveles (personal, formativo y social) como podemos ver a continuación.

**Tabla 8**

*Representación temporal a tres niveles*

	¿Cómo he sido?	¿Cómo soy?	¿Cómo quiero ser?
<b>Personal</b>			
<b>Formativo</b>			
<b>Social</b>			

*Fuente: Elaboración propia*

Para la cumplimentación de la tabla, se ha comenzado por el presente a nivel personal, en el que la persona tiene que reflejar cómo se considera actualmente. Después, dentro del mismo nivel, se pasa primero al pasado y después al futuro. En el que se han empleado unas tarjetas con los símbolos (+, -, =) que tienen como objetivo facilitar a la persona la comparación de sus características con el presente. También se le ofrece a la persona unas cuartillas de papel en blanco para que tenga la libertad de escribir aquellos aspectos que considera que tiene, ha tenido o que le gustaría tener. Realizamos los mismos pasos para los demás niveles (formativo y social).

### ❖ Segunda entrevista

En esta segunda entrevista, se han tratado los contenidos educativos y formativos que ha recibido la persona. Para ello, la entrevista se ha dividido en dos partes: por un lado, se ha empleado un instrumento que consiste en la ilustración de un árbol sobre dos cartulinas de A2 (ver *Anexo I*). Con esta ilustración se pretende reflejar su formación educativa del pasado en las raíces, el presente representa el tronco y las ramas del árbol son sus expectativas de futuro. Para poder recoger esta información se han creado unas tarjetas en que se le formulan las siguientes preguntas: ¿qué?, ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿cuánto? y ¿qué había aprendido? (competencias y funciones). En la respuesta de estas preguntas, la persona ha de manifestar dicha información, siguiendo un orden desde el pasado hasta el futuro, tanto a través del lenguaje verbal como del no verbal. Después la persona es la encargada de colocar la ficha en la parte correspondiente del árbol; es decir, si es la primera formación académica que ha recibido la colocación ha de situarse en las raíces, siguiendo un orden cronológico de izquierda a derecha. Es una manera de hacer

partícipe a la persona y que pueda ver su proceso educativo y/o formativo con un simple golpe de vista.

La segunda parte consta de una tabla en la que la persona tiene que reflejar los sentimientos y emociones que ha sentido en cada etapa educativa o formativa (ver *Anexo II*). En la primera columna, se sitúan distintos sentimientos y, en la parte de debajo, se escriben la formación recibida, pudiendo marcar con un aspa, hasta un máximo de tres casillas, los sentimientos que considera que ha tenido en cada centro educativo. Esto permite que la persona sea capaz de visualizar e identificar sus emociones y permite expresar verbalmente los motivos de su elección. Una vez completada la tabla, se devuelve a la persona un *feedback* sobre su recorrido emocional.

### ❖ Tercera entrevista

En esta tercera entrevistas se han recogido dos aspectos fundamentales: por un lado, la experiencia en el ámbito profesional, el cual engloba las prácticas y la contratación remunerada en diferentes empresas o entidades. Para ello, el instrumento empleado ha sido la elaboración de una ilustración con un pictograma, sobre una cartulina en A2, de una lupa con un trabajador dentro que representa el puesto de trabajo al que aspira (ver *Anexo III*). La metodología empleada es parecida a la de la segunda entrevista: se reparten una serie de tarjetas que siguen la estructura de la anterior con variaciones como tipo de contratación y salario. Se establece un orden, de tal manera, que primero se habla de las experiencias laborales o profesionales más antiguas hasta las más recientes. Estas fichas se sitúan alrededor el pictograma. Después dejamos una cuartilla en blanco para que la persona escriba libremente las expectativas de futuro de los puestos que le gustaría desempeñar.

En la segunda parte de la entrevista, se han trabajado las redes que tiene la persona y, para ello, se ha partido desde la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner; es decir, se parte de los macrosistemas de las personas para poder acceder a los microsistemas (por ejemplo, partimos de la red que tiene en las prácticas formativas, de la cual desglosamos los diferentes centros en los que ha estado, su localización, los contactos específicos y detallados que ha mantenido o mantiene con esa persona). El instrumento empleado ha sido el diseño de una ilustración de una persona de la que salen distintas ramas que engloban: Contactos en centros de formación; Prácticas formativas en empresas; Contactos en empresas trabajadas; Voluntariado; Familiares empresarios o en empresas grandes; Recursos públicos que frecuenta; Ocio activo; Redes sociales. De cada una de estas grandes redes, pretendemos conseguir la información de los contactos más concretos (ver *Anexo IV*). Es una forma para que la persona sea consciente de la red que tiene y pueda visualizar los contactos que tiene en las distintas áreas.

### C) Cuaderno de campo

Este instrumento es un elemento fundamental para la recogida y análisis de la investigación, tanto para las entrevistas como para la participación en los distintos programas. En donde se recababa la información después de las entrevistas y después de cada sesión. Se ha estructurado de la siguiente manera:

Fecha:	
Lugar:	
Actividad:	
Contenidos:	
Objetivos:	
Participantes:	
Observaciones	Verbales No verbales
Otros	

### D) Cuestionario final

La finalidad de este cuestionario ha sido ofrecer la oportunidad a los jóvenes que han participado en el estudio, de valorar los diferentes programas a los que han asistido y expresar las cuestiones que consideren oportunas. También ha servido para conocer la opinión de los beneficiarios y los programas que les gustaría cambiar o añadir para los próximos meses. Su finalidad es que los profesionales puedan identificar las demandas y preferencias para que puedan mejorar los programas que llevan a cabo atendiendo a las necesidades y opiniones de los jóvenes que participan en los mismos (ver *Anexo V*).

### E) Opiniones de los diferentes profesionales

Además de toda la información recogida tal y como hemos mencionado en los apartados previos, también se ha considerado relevante el poder establecer contacto con los diferentes profesionales y tener la oportunidad de preguntar diferentes cuestiones sobre el Programa YEI o sobre la evolución de los participantes. La mayoría de esta información se ha realizado a lo largo de todo el proceso (antes, durante y después), por diferentes vías, pero principalmente en conversaciones informales con los profesionales, la cual se ha recogido en el cuaderno de campo.

#### **4.2.4 Procedimiento**

La recogida de la información se ha realizado durante seis semanas, en dos espacios diferenciados. Por un lado, la observación se ha realizado desde el aula en la que se realizan los diferentes programas de forma grupal. Mientras que, por otro lado, las entrevistas han sido de manera individual en un despacho de la propia Fundación. El procedimiento se encuentra dividido en varias etapas, son las siguientes:

##### *1º) Etapa previa*

Se realizó una reunión previa antes del comienzo de las prácticas con el psicopedagogo de la Fundación Intras, para determinar las funciones y los contenidos a tratar en el periodo de prácticas del Máster de Psicopedagogía.

##### *2ª) Conocimiento y acercamiento*

La primera toma de contacto con los jóvenes fue en la sesión del programa de Habilidades Sociales, que me permitió interactuar con ellos, saber cómo participaban en las diferentes actividades, conocerles y darme a conocer. Pude comprobar que era un grupo heterogéneo, puesto que no todos/as participaban con la misma intensidad y su forma de expresarse variaba considerablemente de unos/as a otros/as.

##### *3º) Planificación y realización de sesiones*

Al diseñar las sesiones, primeramente el psicopedagogo marcaba unos contenidos que consideraba que eran necesarios impartir y luego, entre los dos, buscábamos la manera de adaptar la sesión a las características del grupo. Al principio era el psicopedagogo el encargado de pautar dicha adaptación pero, con el paso del tiempo, he sido capaz de preparar las sesiones, siempre bajo su supervisión y aceptación. La metodología empleada ha sido siempre participativa, dinámica y con contenidos aplicados a la vida cotidiana, lo que permitía que los jóvenes tuvieran un mayor interés y motivación por participar y aprender. De todos modos, se ha alternado la teoría con dinámicas y prácticas en los que la mayoría de las veces les poníamos una situación que tenían que resolver de forma grupal. Es fundamental la participación individual, pero también el trabajo en equipo, por eso la mayoría de las actividades estaban enfocadas a ese tipo de metodología.

#### *4º) Preparación de entrevistas*

Para poder preparar las entrevistas fueron necesarias las indicaciones previas del psicopedagogo. Éstas están estructuradas a partir de la plantilla del balance psicosocial. Antes de cada entrevista era necesario realizar una lectura exhaustiva de los documentos personales de los jóvenes, con el fin de tener mayor información para las entrevistas. También se determinaba un calendario con unas fechas y horarios para fijar las entrevistas, siempre preguntando la disponibilidad y preferencia de cada uno /a.

#### *5º) Creación y diseño de instrumentos*

Esta etapa comienza cuando empiezo a participar en el programa YEI, permitiéndome conocer a los participantes y determinar sus necesidades. Debido a la falta de tiempo desde que empiezo con el programa y comienzo con las entrevistas, he diseñado unos instrumentos que permitan la participación de la persona con el fin de no convertirse en un interrogatorio de preguntas cerradas. También he preferido que el diseño sea propio y adaptado a sus características. Cada instrumento ha sido creado en función de la realización de entrevistas, para saber si la metodología era apropiada para los participantes.

#### *6º) Elaboración y reparto del cuestionario final*

Como hemos mencionado previamente, uno de los instrumentos utilizados ha sido un cuestionario final que ha tenido como objetivo recoger la opinión y valoración de los programas formativos en los que han participado. En este sentido, al finalizar las prácticas, he diseñado un cuestionario compuesto por nueve preguntas: dos de ellas han estado enfocadas a valorar los programas con una puntuación, mientras que el resto son cuestiones abiertas que permiten la libertad y expresión de la persona para opinar sobre los contenidos. El cuestionario ha sido entregado el último día a cada persona de manera individual y se ha garantizado el anonimato y la confidencialidad en sus respuestas.

#### *7º) Estructuración y recogida de datos*

La recogida de los datos ha sido constante y estructurada dependiendo si se trataba de los programas formativos o de entrevistas. Una vez realizadas todas las entrevistas, y tras haber finalizado el periodo de prácticas, he sistematizado toda la información, y he analizado la información a partir de la extracción de los contenidos y aspectos más relevantes en función de los objetivos mencionados anteriormente.

#### 4.2.5 Cronograma del estudio

Como se aprecia en la Tabla 9 la distribución para llevar a cabo este estudio se ha distribuido de la siguiente manera.

**Tabla 9**

*Cronograma del estudio*

Planificación tareas/ Semanas	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Elección del tema	■	■	■	■	■	■
Delimitación del tema	■	■	■	■	■	■
Elaboración del marco teórico	■	■	■	■	■	■
Revisión bibliográfica	■	■	■	■	■	■
Planteamiento de la investigación	■	■	■	■	■	■
Formulación de objetivos	■	■	■	■	■	■
Preguntas de investigación	■	■	■	■	■	■
Observación en el aula	■	■	■	■	■	■
Planificación y realización de las sesiones	■	■	■	■	■	■
Diseño de instrumentos	■	■	■	■	■	■
Preparación y realización entrevistas	■	■	■	■	■	■
Reparto del cuestionario	■	■	■	■	■	■
Estructuración y recogida de datos	■	■	■	■	■	■
Análisis de datos	■	■	■	■	■	■
Obtención de resultados	■	■	■	■	■	■
Contacto con otras entidades	■	■	■	■	■	■

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2.6 Análisis de datos

Los datos analizados han sido tanto cuantitativos como cualitativos, los cuales se han extraído gracias a la observación participante, entrevistas y a través de los instrumentos mencionados anteriormente. Para ello se ha distribuido toda la información en función de los diferentes objetivos planteados en la investigación, estableciendo para cada uno de ellos los materiales e instrumentos necesarios para la obtención de datos. A su vez se han dividido los objetivos en diferentes categorías (satisfacción del programa, valoraciones de los programas y propuestas, entre otras). Los datos cuantitativos se han representado a través de unas tablas, que han se encuentran acompañadas por los datos cualitativos de los participantes. Se han estructurado de la siguiente manera:

- **Objetivo 1:** *Estudiar el funcionamiento práctico del Programa Operativo de Empleo Juvenil (YEI) con jóvenes con capacidades funcionales diversas en la Fundación Intras.*

Se limita a la redacción de los contenidos del Programa, recogidos a través de las aportaciones de los profesionales así como de la observación y la realización de la puesta en prácticas, además de una breve comparativa, obtenida gracias a la visita de otras entidades del tercer sector.

- **Objetivo 2:** *Conocer la experiencia de la participación de los jóvenes con diversidad funcional en el Programa YEI.*

La información que da respuesta a este objetivo se ha obtenido de las entrevistas, de la observación participante y del cuestionario final (ítem 3, 4, 5, 7, 8 y 9). La información aparece dividida en dos categorías: por un lado, se ha extraído la satisfacción del alumnado, así como la diferencia con otro tipo de formación obtenida de las encuestas finales; y, por otro lado, se ha reflejado la valoración de los programas y la propuesta de mejora, plasmando los datos en una tabla y aportando las opiniones manifestadas por algunos/as de ellos/as.

- **Objetivo 3:** *Identificar las características formativas y laborales, así como el motivo del abandono del ámbito formal y sus sentimientos en cada una de las etapas.*

Este objetivo, al que se ha dado respuesta a través de la información recogida en la observación participante y en las entrevistas, también está estructurado en dos partes:

- *Características formativas y laborales:* Este punto se presenta en dos tablas donde aparecen las diferentes etapas educativas, las experiencias profesionales en los distintos centros y el número de participantes que han realizado dichas formaciones, diferenciados según su género. Además de analizar los aspectos cuantitativos, se han tenido en cuenta las manifestaciones de los jóvenes, así como el motivo del abandono en alguna de las etapas.
- *Sentimientos y emociones en los ámbitos educativos y formativos:* Datos obtenidos de la tabla empleada en la segunda entrevista. Estos datos han sido traspasados a un gráfico de barras donde se identifican los sentimientos con las etapas.

- **Objetivo 4:** *Evaluar los beneficios de las acciones formativas en materia de inserción sociolaboral con estos jóvenes.*

Se han recogido las opiniones extraídas de las encuestas (ítem 2 y 6), así como las manifestadas por los participantes en las entrevistas y gracias a las opiniones de los distintos profesionales.

#### 4.2.7 Consideraciones éticas

A la hora de llevar a cabo este estudio se ha tenido en cuenta tanto el consentimiento de los participantes como el de la Fundación, los cuáles han sido informados. La selección de los participantes ha estado predeterminada por los jóvenes inscritos en los programas formativos que han coincidido durante el período de prácticas. Así mismo, el tiempo para la investigación se encuentra dentro del horario de los jóvenes, puesto que las entrevistas han formado parte de la elaboración del balance psicosocial que la Fundación ha tenido que realizar a cada uno/a de ellos/as y a través de la participación en los distintos programas.

Se ha tenido respeto por los participantes, manteniendo protegida su privacidad puesto que en ningún momento se relevan datos que puedan permitir una identificación con la persona, estableciendo un orden aleatorio a la hora de establecer sus características y con un seudónimo. Por motivos de confidencialidad profesional, no menciono los centros educativos, formativos y/o laborales.

Los riesgos en esta investigación son mínimos, puesto que no han sido sometidos a pruebas físicas ni psicológicas. Únicamente se han realizado entrevistas semiestructuradas donde tenían la total libertad de contestar a las cuestiones que consideran oportunas. A su vez, se ha creado un clima de confianza y respeto con una metodología adaptada a las características de cada uno/a. El propio objetivo del estudio responde al interés por recoger los datos suficientes que permitan identificar factores o aspectos que han impedido su pleno desarrollo personal y profesional, con el fin de establecer unas alternativas más idóneas. Por lo tanto, se busca un beneficio para este colectivo y contribuyendo, de algún modo, a mejorar los procesos de inserción sociolaboral de estas personas.

### 4.3. Resultados

Este apartado está dedicado al análisis de toda la información obtenida a través de los diferentes instrumentos aplicados, y se encuentra dividido en función de los objetivos planteados.

**Objetivo 1** *Estudiar el funcionamiento del Programa Operativo de Empleo Juvenil (YEI) en la Fundación Intras*

Cada entidad trabaja con el Programa Operativo de Empleo Juvenil de diferentes maneras, debido a que algunas entidades están limitándose a la realización de entrevistas y derivación a otros centros formativos y/o puestos laborales, mientras organizan las acciones formativas que demanda la mayoría de los jóvenes. Otras, sin embargo, hacen la mayor parte del trabajo a través

de una plataforma online con el fin de encontrar puestos adecuados a estos jóvenes e interviniendo con distintos empresarios para informar sobre las ventajas de su contratación, además de realizar acciones semanales de manera puntual con un número reducido de jóvenes. Si bien es cierto que todos realizan itinerarios personalizados, considero que la forma en la que trabajan en la Fundación Intras tiene una continuidad y ofrece mayores posibilidades para su inserción sociolaboral, puesto que trabajan abarcando desde entrevistas a formaciones personalizadas.

En el Programa desarrollado en la Fundación Intras, que a partir de ahora denominaré Programa YEI, se encuentran jóvenes inscritos desde junio de 2015. Consiste en la realización de itinerarios personalizados, el cual comienza cuando se le ofrece el apoyo y ayuda para la inscripción en el fichero de Garantía Juvenil. Una vez incorporado en el Programa, el equipo multidisciplinar trabaja con esa persona durante un máximo de dos años.

Estos itinerarios personalizados se ajustan a los intereses, necesidades y competencias de las personas. Por eso, ofrecen gran flexibilidad a la hora de diseñar cada uno de ellos, en los que la persona puede participar en los programas que considere oportunos. La Fundación Intras ofrece a cada joven un abanico de programas que podemos dividir en los siguientes grupos:

- *Acciones formativas:* Son aquellas que ofrecen a la persona la adquisición de unas competencias teórico-prácticas para el desempeño profesional y laboral. Cabe destacar las siguientes: Digitalización de datos y documentos; Artes gráficas; Habilidades Sociales; Inglés; Reprografía; Operaciones básicas de fabricación mecánica y bicicletas; Operaciones básicas de cocina y catering; Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales; Talleres de manualidades; Realización de chapas y tazas; Formación y Orientación Laboral, entre otras.
- *Laborales:* En las que se encuentra, por un lado, la preparación que se hace con la persona en la búsqueda de empleo, inscripción en portales de empleo, preparación de curriculum vitae y entrevistas. Abarca también la mediación que realizan los profesionales con las diferentes empresas o entidades para la realización de unas prácticas y/o una contratación laboral.
- *Derivación a acciones formativa externas:* Se encarga de buscar diferentes cursos públicos o propios, módulos formativos, certificados de profesionalidad o cualquier tipo de oferta educativa y formativa que se adapten a las características e intereses de los jóvenes. El objetivo de estos cursos es favorecer la inclusión y ampliar los contenidos formativos que no les pueda aportar la entidad.

- *Ocio y tiempo libre*: Incluye diferentes actividades deportivas como el club deportivo, salidas al medio natural, participar en diferentes carreras solidarias, realizar diferentes deportes, entre otros. Estos programas se consideran como un elemento fundamental para el desarrollo de la persona, debido a que ofrece la adquisición de competencias en diferentes ámbitos, que facilitan su aprendizaje.

Todos los programas mencionados anteriormente forman parte del itinerario personalizado e individualizado, en el que la persona tiene la capacidad de elegir libremente los programas que considera oportunos para su desarrollo. Los programas responden a diferentes perfiles profesionales a los que pueden optar, así como a las preferencias y gustos de cada uno/a de ellos/as. Es importante tener en cuenta estos dos aspectos, puesto que serán determinantes para la inserción en las ofertas formativa y/o laboral. Después, cada sesión del programa se ajusta a las demandas y características del grupo con la finalidad de conseguir mayores beneficios.

Para la elección de los programas se cuenta con el asesoramiento y ayuda de los diferentes profesionales, ofreciéndoles la facilidad de poder participar o abandonar dicho programa dependiendo de su satisfacción y motivación en el mismo. Puesto que la finalidad es que la persona consiga integrarse e interesarse en la formación para mejorar su cualificación profesional, una vez la persona participe en los programas se realiza un seguimiento personal o telefónico para conocer su satisfacción y los beneficios obtenidos. También es importante conocer las opiniones de los profesionales encargados de cada programa, con el fin de saber los dos puntos de vista.

## **Objetivo 2** *Conocer la experiencia de la participación de los jóvenes en el Programa YEI*

Para poder recoger los datos relacionados con este objetivo; ha sido necesario desarrollar una observación participante en los diferentes programas, las entrevistas y las opiniones del cuestionario final. Este apartado está dividido en dos partes: por un lado, hablaremos de la satisfacción general que tienen los jóvenes respecto al Programa YEI y, por otro lado, se realizará una valoración de los diferentes programas, así como las propuestas de otros programas que les gustaría cursar para el próximo año.

### *Satisfacción del Programa YEI*

Todos los participantes han manifestado en el cuestionario que volverían a participar en el YEI, valorándolo en una escala del 1 al 10, con una puntuación media de 8,25 puntos. La mayoría de ellos/as han reflejado que les ha gustado y aportado mucho para su desarrollo personal, pero

que les hubiera gustado tener más tiempo para poder haber aprendido más contenidos. Una de las personas ha contestado a la siguiente pregunta “¿Volverías a participar en el Programa YEI? ¿Por qué?”, afirmando “más que nada porque me hace falta, tengo mucho que aprender, me he dado cuenta en este curso”.

En la participación de los distintos programas también hemos podido comprobar la satisfacción de los jóvenes. A pesar de que unos obtengan más puntuación que otros, hemos conseguido que todos/as hayan participado gracias a la metodología (muy práctica, diseñada y adaptada a las necesidades). Además se ha conseguido la implicación de los alumnos/as que se mostraban menor interés en la participación de algunas actividades. También se les responsabiliza con determinadas tareas, a través de ejercicios prácticos que tienen una repercusión en la Fundación, debido que lo que se pretende es que realicen funciones que se acerquen a la realidad. Otro aspecto importante que se ha dado en algunas de las actividades ha sido la competitividad, donde hemos podido comprobar que los jóvenes se implican mucho más para poder conseguir un resultado mejor y más rápido. Ésta ha sido una manera de acercarlos más a las situaciones que pueden darse en el entorno laboral. Se ha destacado la importancia del trabajo en equipo, consiguiendo que los jóvenes sean capaces de organizarse, tomar decisiones y adquirir responsabilidades para conseguir un objetivo común, intentando que el liderazgo no siempre lo tomaran las mismas personas con el fin de implicar a todos/as en el proceso.

En las entrevistas, la mayoría de las personas han demostrado verbalmente la repercusión que tienen las actuaciones de los profesionales y los programas en su vida, debido a que consideran que es un espacio en el que se encuentran a gusto gracias a la atención personalizada que reciben. Esto supone que la mayor parte participe en los distintos programas, permitiendo una mayor formación y preparación para los diferentes perfiles laborales.

Casi el 75% de los participantes refleja haber encontrado diferencia con otro tipo de formación recibida hasta la actualidad, como podemos ver en algunas de las afirmaciones siguientes: “es diferente de lo que hacía hace un año, es más entretenido” (Diego); “es muchísimo más difícil de lo que hacía antes” (Paula); “mucho facilidad y uso de las herramientas”(Diego). Incluso algunos de ellos/as, antes de entrar en el programa, afirman, como en el caso de Pablo “paso de hacer clases, que no valgo”, a verse realizados con las cosas que hacen, porque pueden comprobarlo en las tareas teórico-prácticas. Esta confianza que dan los profesionales permite que las personas muestren interés en probar y participar en los diferentes programas, proporcionándoles una mejor preparación para su desarrollo profesional.

## Valoración de los programas y propuestas

Cada persona participa en los distintos programas, teniendo unos mayor calificación que otros. A continuación aparece la puntuación de los programas extraída del cuestionario final reflejado en la Tabla 10.

**Tabla 10**

*Puntuación de los Programas del YEI*

Programas/ Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F.O.L					3		1	2	2	
Habilidades Tics							2	3	3	
Habilidades Sociales				1	1	2		2	1	1
Inglés	1					1	2	1		2
Deporte								1		2
Huerto								1		
Bicicletas	1							1		1
Limpieza								1		
Catering		1								1

*Fuente:* Elaboración propia.

Los programas en los que ha habido una mayor participación han sido los cuatros primeros (F.O.L, habilidades en Tics, habilidades sociales e inglés) con puntuaciones superiores a 7 puntos, teniendo una mayor puntuación las habilidades en Tics. Todos estos programas son los que les gustaría conservar para el próximo año. En aquellos que han tenido menor participación, los programas con mejor valoración han sido deporte (9´3), huertos (8) y limpieza (8). La mitad de los participantes han reflejado que les gustaría mantener los mismos programas, mostrando interés por plantear nuevos programas como mecánico de ordenadores, mecánico de coches, jardinería y Photoshop.

**Objetivo 3** *Identificar las características formativas y laborales, así como el motivo del abandono del ámbito formal*

Esta información se ha recabado en las distintas entrevistas a través de los diferentes instrumentos, como las manifestaciones verbales y no verbales de cada uno/a de ellos/as. Por un lado, se muestra el nivel educativo, formativo y laboral de los jóvenes, así como las causas del abandono en algunas etapas. Mientras que, por otro lado, se reflejan las emociones y sentimientos que han tenido en cada periodo formativo y educativo.

### Características formativas y laborales

Las características formativas y laborales son bastante heterogéneas. Para ello se han registrado estos datos en la Tabla 11 y 12. Primero se van a mostrar las características formativas y, posteriormente, las experiencias profesionales.

La Tabla 11 está distribuida en función del tipo de formación, distinguiendo si se han finalizado o no, donde se incluyen los módulos formativos o acciones formativas que estén realizando fuera del Programa YEI.

**Tabla 11**

### Características educativas y formativas

Tipo de formación o educación	Finalizado		Sin finalizar	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<b>Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O) con adaptaciones curriculares</b>				
1º				
2º				2
3º				2
4º	1	2	1	
<b>Transición a la vida adulta (T.V.A)</b>				
Total	1	1		
<b>Programa de Garantía Social para ACNEE (PCPI/ FP Básica)</b>				
Servicios auxiliares de oficina (ADG305_1)	2	5		1
Operario montador de equipos electrónicos e informáticos (ELE12)	1			
Auxiliar en viveros, jardines y centros de jardinería (AGA164_1)		1		
Auxiliar de floristería (AGA342_1)		1		
Ayudante de cocina (HOT091_1)				1
Auxiliar de carpintería y muebles	1			
<b>Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM)</b>				
Energía renovable				1
Mecánica				1
Grado Medio de Técnico Microinformáticos y Redes				1
<b>Acciones formativas subvencionadas por el FSE</b>				
Acciones formativas/curso	3			1
Certificados de Profesionalidad			1	2
<b>Cursos</b>				
Cursos en entidades privadas/públicas superiores a 25 horas	4	3	1	1
<b>Preparación a Oposiciones</b>				
Ordenanza			2	

Fuente: Elaboración propia.

En referencia a la Educación Secundaria Obligatoria, se refleja que únicamente la han finalizado tres de ellos/as, de los cuáles dos han coincidido en el mismo centro, mientras que el resto han tenido que abandonar este sistema educativo por no alcanzar el nivel que estaba

establecido en el centro entre otros factores. Algunas de las declaraciones confirman esta idea: “me dijeron que no tenía posibilidades” (Hugo), “lo intenté, pero no se me daba bien” (Adrián), “me junté con malas compañías y no iba a clase, pero ahora he asentado al cabeza” (Pablo). A pesar de ello, tres personas han intentado sacarse la E.S.O por otros medios, pero sin alcanzar resultados satisfactorios afirmando que para la mayoría de ellos/as les supone un gran esfuerzo y dificultad aprenderse los contenidos correspondientes a esta etapa educativa así como adaptarse al ritmo de la clase. A la mitad de ellos/as les gustaría poder sacarse la E.S.O, porque consideran que es importante para su futuro profesional. Por ejemplo, alguna declaración va en dicha línea: “me arrepiento de no haberme sacado cuando pude hacerlo” (Pablo).

La transición a la vida adulta la han cursado dos personas en diferentes centros, existiendo una divergencia de opiniones. Por un lado, Paula describe esta etapa como “la mejor y la peor época; la mejor porque allí no te exigían tanto y la peor porque no aprendí lo fundamental”, debido a que no consiguió adquirir las competencias necesarias para desenvolverse en su vida diaria. Sigue exponiendo que “no me sabía ni hacer un filete, para poder manejarme en mi casa”. Por otro lado, Diego ha manifestado que ha sido una etapa educativa en la que ha aprendido muchas cosas que le han permitido desenvolverse en su día a día, además de la estupenda atención recibida por los diferentes profesionales.

La Formación Profesional Básica que han recibido estos jóvenes es bastante variada y la han realizado en diferentes centros (excepto la Formación Básica de Servicios Auxiliares de oficina que todos/as la han recibido en la Fundación de Intras). El resto de las formaciones han sido impartidas en otros centros, siendo la mayoría de los resultados beneficiosos para el desarrollo de los jóvenes, debido a que el nivel y los contenidos se adaptaban a las necesidades de cada uno/a. También han podido compaginar la teoría con la práctica, lo que ha repercutido en la facilidad de su aprendizaje. Cabe destacar que únicamente dos de ellos no han podido finalizar dicha formación debido a diferentes causas. Por un lado, uno de ellos ha abandonado los estudios debido al ambiente de los profesores y de los compañeros. A pesar de intentarlo durante cuatro años Hugo afirma que “me transformaron...fue donde cambió todo... me decían que no valía, yo quería cambiarme de cocina a mecánica de coches, me decía la directora que yo no valía porque no tengo posibilidades”. Las continuas afirmaciones de los diferentes profesionales y la falta de adaptación en el aula han contribuido al abandono y desmotivación de esta persona. En el caso de Daniel, ha sido la falta de participación de la persona en las actividades y su actitud de no querer hacer los contenidos formativos establecidos, los que le han impedido finalizar dicha etapa, a pesar de la insistencia y apoyo de los profesionales.

A los Ciclos Formativos de Grado Medio solamente han accedido tres de los participantes, siendo en su totalidad hombres, los que han intentado realizar esta formación en tres ciclos completamente diferentes. Sin embargo, las causas de abandono son similares: por un lado, dos de las personas han abandonado por la falta de adaptación de los contenidos a los/as alumnos/as, intentándolo durante un periodo de dos a seis meses; por otro lado, Martín no ha finalizado sus estudios a falta de cinco asignaturas porque asegura “me aburrí de seguir estudiando porque las que me faltaban no me motivaban, lo único que quiero es trabajar”. Estas etapas formativas generan una frustración y desmotivan a los jóvenes con sus estudios, porque a pesar de superar las pruebas de acceso con facilidad, lo que les genera unas altas expectativas, rápidamente las ven interrumpidas en la práctica. Una vez están dentro, se consideran con inferioridad con respecto a sus compañeros/as por no alcanzar el nivel de la clase. Además el profesorado tampoco realiza funciones favorecedoras para que la persona pueda continuar con este tipo de formación.

Las acciones subvencionadas por el FSE dependen de varios factores como, por ejemplo, la duración, el nivel y las características del grupo. Por un lado, las acciones formativas son realizadas a través del “tercer sector”, en entidades y/o asociaciones subvencionadas con fondos europeos, donde imparten cursos entre los que cabe destacar auxiliar de conserje, personal subalterno y de servicios teniendo una duración de 180 y 225 horas respectivamente. Mientras que, por otro lado, se encuentran los certificados de profesionalidad para el empleo, los cuáles se imparten en diferentes centros formativos y/o academias. Esta oferta está abierta a cualquier persona que cumpla los requisitos, por lo que es necesaria la integración de estos jóvenes en dicha formación, siendo las funciones del psicopedagogo de gran importancia. Estas funciones pueden ser: buscar el módulo formativo atendiendo a las necesidades y oportunidades; ponerse en contacto con los responsables; encargarse de hacer el seguimiento y apoyo durante todo el proceso. Es necesario, que la duración de dicha formación no de larga duración además de que el nivel del curso y/o certificado sean de nivel 1, con el fin de fomentar la motivación y seguridad de la persona. La mayoría de los certificados no cuentan con la metodología y la adaptación de los contenidos, para poder realizarlos de forma completa, por lo que sería complicada su finalización. Los módulos realizados por los participantes han sido todos de la familia profesional de hostelería y turismo, en diferentes centros formativos, pero la mayoría han manifestado su esfuerzo, perseverancia y apoyo de familiares como de profesionales. Como afirma Paula “lo conseguí, pero lo pase bastante mal...aguante muchísimo y mi madre me decía que tranquila, ya te queda poco”. A pesar de ello asegura que ha sido de las mejores formaciones y experiencias que ha tenido.

En referencia a los cursos privados, se muestra que todos los participantes los finalizan o se encuentran cursándolos. Se debe a que se ajustan a las preferencias y gustos de cada uno de ellos, lo que supone una alta motivación para su desempeño. Otro factor a tener en cuenta es la flexibilidad y adaptación de los contenidos al ritmo que necesita la persona, lo que permite que se sientan realizados. Como comenta Lucía “me gusta y disfruto con lo que hago, es muy gratificante”. Los contenidos son bastante diversos desde cursos de pintura, idiomas o la impartición de contenidos informáticos.

La preparación de oposiciones a ordenanza ha supuesto una inversión de dinero, tiempo y esfuerzo para poder presentarse. Consideran que han aprendido mucho, pero para ello han dedicado muchas horas de trabajo. Mientras que una de ellas se presenta por primera vez, la otra persona lleva tres años para presentarse por segunda vez. Ambas se lo están preparando a través de la misma academia y la finalidad de aprobarlas es, según afirman, poder tener una independencia y conseguir un puesto laboral. Una tercera parte de ellos también les gustaría presentarse a diferentes oposiciones, pero todavía no han dado el paso.

A continuación, se muestran en la Tabla 12 las experiencias profesionales distinguiendo las prácticas de los puestos de trabajo.

**Tabla 12**

*Características de la experiencia profesional*

<b>Tipos de experiencia profesional</b>	Mujer	Hombre
<b>Prácticas</b>		
Tercer Sector (Asociaciones, entidades, fundaciones, etc.)	9	5
Empresas ordinarias	1	1
Ciclo Formativo de Grado Medio		1
<b>Puesto de trabajo</b>		
Empleo protegido <sup>4</sup>		2
Empleo ordinario	1	6

*Fuente:* Elaboración propia.

En comparación con los diferentes tipos de experiencias profesionales, observamos que la mayor parte es debida a la realización de prácticas, donde principalmente se han desempeñado en las entidades del tercer sector. Los participantes han manifestado un alto nivel de satisfacción, debido a que se han encontrado en un entorno conocido y adaptado sus características, a excepción de una persona, que ha considerado las prácticas como algo negativo a la hora de trabajar de cara al público. Como explica Daniel “era complicado entenderles, algunos eran

<sup>4</sup> Hace referencia a los puestos desempeñados en Centros Especiales de Empleo, Empresas Sociales o Entidades del Tercer Sector

maleducados, me entraba hasta miedo..., yo con unos nervios a toda prisa, todo histérico, porque había muchas personas esperando y no había nadie para ayudarme”. Estas vivencias generan estrés e inseguridad en la persona, porque le impiden intentarlo en otros ámbitos que no sean conocidos. A pesar de ser una minoría, es necesario conocer este tipo de experiencias con el fin de potenciar al máximo a la persona.

Con respecto a las prácticas en empresas ordinarias, se encuentran dos casos completamente opuestos. Por un lado, el joven que ha realizado prácticas en una empresa familiar ha obtenido una experiencia beneficiosa. Así, Diego asegura: “he aprendido mucho y el trato de mi encargado me ha facilitado el trabajo, he estado muy a gusto y les he gustado como he trabajado”. Mientras que, para Paula, la experiencia no ha sido tan beneficiosa por causa de varios factores (era la primera vez que hacía prácticas en una empresa ordinaria, además de ser una gran franquicia de la hostería durante el periodo de navidades). Ella afirma que “aprendí lo que es trabajar, que nada es gratis, que me han tenido...una cosa es ir de prácticas y otra cosa es tratarte peor que un trabajador, pero sin trabajar y para nada me gustó”.

La persona que estuvo en las prácticas del Ciclo Formativo de Grado Medio en otro centro diferente, ha manifestado poder aprender muchas competencias profesionales y aplicar los contenidos teóricos. En este sentido, Martín asegura que “me sentí muy cómodo, me dejaron hacer varias funciones y pude aprender de varios trabajadores”.

En referencia a las experiencias laborales, están divididas por un lado, los que han estado en empleo protegidos y, por otro lado, los que han estado en empresas ordinarias. Respecto a los primeros, Diego afirma que ha sido una experiencia muy gratificante a pesar del número de horas (cuatro horas a la semana durante tres meses), manifestando que “es una forma de aprender y me gusta poder ganar mi propio dinero para mis cosas”. Mientras que Pablo, ha destacado que “era un trabajo cómodo, pero demasiado monótono”.

Las características de los trabajos en empresas ordinarias cumplen unas características bastante homogéneas (son trabajos temporales en periodos ocasionales, que requieren un nivel de formación bajo, principalmente del sector de la hostelería y/o como repartidor publicitario). Se han realizado en pequeñas o medianas empresas, lo que ha permitido, a pesar del poco tiempo, poder tener un trato más cercano y directo con los trabajadores lo que supone un mejor aprendizaje en las diferentes tareas. Mientras que dos de los puestos, realizados por la misma persona, en empresas ordinarias han sido en grandes multinacionales donde la exigencia y la forma de trabajo son completamente diferentes. Según confirma Martín “yo lo hago lo mejor que

puedo y creo que me esfuerzo para conseguirlo”. A pesar de ello, la persona expresa que no le importaría continuar trabajando en cualquiera estas empresas.

### *Sentimientos y emociones en los ámbitos educativos y formativos*

En la segunda entrevista se extrajeron de la tabla los sentimientos y las emociones que habían tenido en cada etapa educativa y formativa (ver **anexo II**). Los datos se han reflejado en la Figura 2, el cual se ha distribuido en función de las personas que han elegido los sentimientos y el color de cada barra corresponde a las etapas educativas (E.S.O: Educación Secundaria Obligatoria; T.V.A: Transición a la vida adulta; F.P.B: Formación Profesional Básica; CFGM: Ciclo Formativo de Grado Medio; FSE: Cursos subvencionados por el Fondo Social Europeo; Cursos: YEI: Programa Operativo de Empleo Juvenil).

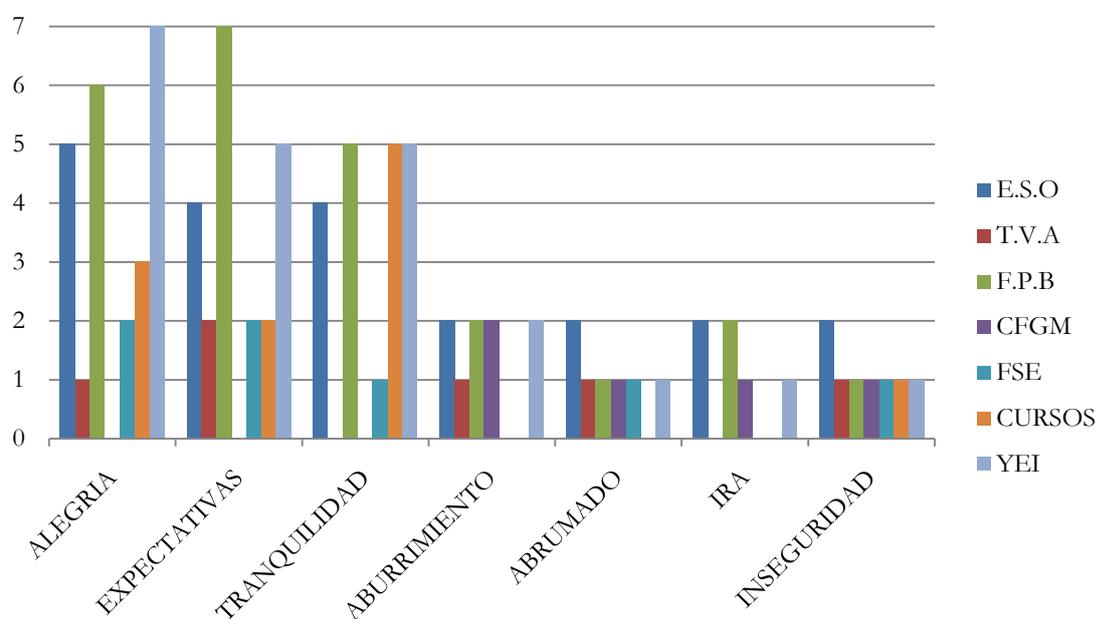


Figura 2 Sentimientos y emociones en las diferentes etapas educativas. Elaboración propia.

Las etapas educativas donde los jóvenes han tenido sentimientos de alegría, expectativas y se han sentido cierta tranquilidad, se corresponden mayormente con la Formación Profesional Básica (en las diferentes familias profesionales), así como en el Programa YEI impartido en la Fundación Intras. La mayoría han manifestado que son etapas en las que han aprendido muchos contenidos y que el trato recibido les incita a seguir participando en las diferentes acciones formativas propuestas. Seguido de estas máximas puntuaciones, se encuentra la etapa educativa de la E.S.O, siendo a su vez la que mayores puntuaciones en sentimientos de inseguridad, ira y agobio. Expresan que ha sido una etapa en la que han disfrutado y les trae buenos recuerdos por

los compañeros/as, pero que los otros sentimientos vienen determinados por el nivel de los contenidos en las diferentes asignaturas. También cabe destacar que las valoraciones en el Ciclo Formativo de Grado Medio son de aburrimiento, inseguridad, ira y agobio.

Por lo general la evolución de los sentimientos de cada persona es bastante variante, donde han pasado por las diferentes emociones dependiendo las etapas y del momento (mostrando mayor inseguridad al comienzo de las formaciones), pero actualmente se encuentran satisfechos y optimistas con lo que están aprendiendo.

#### **Objetivo 4** *Evaluar los beneficios de la participación en las acciones formativas*

Los datos de este objetivo han sido registrados a través de la encuesta final y de la percepción que tienen los profesionales, y principalmente el psicopedagogo, debido a que es la persona que pasa más tiempo con ellos/as y ha podido conocer la evolución durante un periodo de tiempo más largo.

A pesar de ser un programa pionero y llevar poco tiempo, se puede considerar que los beneficios obtenidos hasta el momento son los siguientes:

- Aprovechamiento y ocupación del tiempo que ha contribuido a su desarrollo personal y profesional.
- Repaso, renovación y actualización de los contenidos.
- Aprendizaje y ampliación de formación en diferentes materias.
- Desarrollar y redescubrir sus competencias y capacidades enfocándolas a diferentes perfiles laborales.
- Toma de contacto con el mundo laboral a través de prácticas, entrevistas de trabajo en entornos normalizados y contratos de trabajo temporales desde diferentes empresas.
- Integración en acciones formativas gracias a las participaciones en diferentes centros de formación.
- Conocimiento de los portales de empleo y la importancia del manejo de las nuevas tecnologías, así como la presentación de autocandidaturas.
- Asesoramiento y apoyo en todas las fases de su inserción laboral: orientación, formación y desde el puesto de trabajo.

Los participantes han mencionado varios beneficios que han obtenido a través del Programa YEI, en los que cabe destacar el manejo de las diferentes herramientas y programas informáticos. Pero, a su vez, han podido conocer y poner en práctica habilidades laborales como puede ser la importancia de trabajar en equipo, compañerismo, responsabilidad y aprender a expresarse en público. La metodología empleada ha generado una alta motivación y expectativas, porque han conseguido aprender contenidos más complejos de manera dinámica, que sirven tanto a nivel profesional como personal.

En la Figura 3, se puede ver las opiniones que han tenido los participantes sobre las herramientas que le ha aportado el programa, respecto al Ítem 6 ¿Consideras que el programa te ha dado la herramientas necesarias para acceder al mercado laboral?

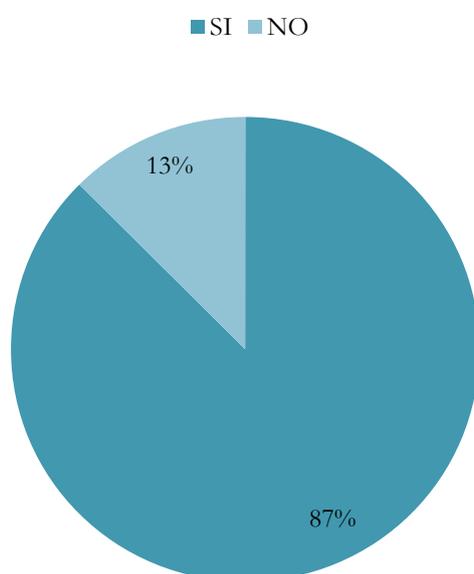


Figura 3 Opiniones sobre las aportaciones del Programa YEI basado en el Ítem 6. Elaboración propia.

El 87% han asegurado tener las herramientas suficientes para acceder al mercado laboral, sobre todo en puestos relacionales con temas administrativos de oficina, debido a las competencias teórico-práctica adquiridas durante este tiempo. Consideran a su vez que cuenta con una formación bastante completa y ajustada a sus intereses, aunque la mitad aseguran que no les importaría continuar formándose. También les da seguridad aquellos/as que están trabajando o han trabajado debido a las experiencias que han vivido. Mientras que solamente una persona ha manifestado no encontrarse preparada, debido a que manifiesta la necesidad de ampliar su formación para adquirir una mayor seguridad en el puesto laboral.

## **4.4. Reflexiones y conclusiones**

La participación en este Programa Operativo de Empleo Juvenil (YEI), me ha servido para conocer una alternativa diferente para estos jóvenes que se encuentran sin demasiadas opciones educativas. La dedicación e implicación de los profesionales, así como la variedad de los programas formativos permiten que la persona pueda recuperar la confianza y motivación. Es algo que he podido comprobar día tras días en las diferentes intervenciones. Son jóvenes, que a pesar de sus experiencias, quieren continuar intentándolo y luchando por aquello que pretenden conseguir, dándoles una oportunidad de adquirir diversas cualificaciones en diferentes espacios.

Podemos ver que la mayoría son hombres, coincidiendo con el mayor abandono que en los hombres (25,6%) y con el mayor número de inscripciones en el fichero de Garantía Juvenil en Valladolid. También podemos ver que los resultados coinciden con los datos extraídos de la Tabla 1, donde existe un menor porcentaje de alumnos/as en enseñanzas superiores como Bachillerato o Formación Profesional, con un 0,4 y 0,5% respectivamente. Mientras que el mayor número de formación se da en la Formación Profesional Básica, aumentando el alumnado en centros de enseñanza privada no concertada (31,2%), correspondiendo con los resultados del estudio.

Con respecto al ámbito laboral, son jóvenes que se encuentran afectados por la crisis económica como se muestra en la EPA de 2013, correspondiendo al número de jóvenes que ni estudian ni trabajan. La contratación es mayor en puestos desempeñados en el Sector Servicios con un 81% coincidiendo con las experiencias que han tenido estos jóvenes, muchos de ellos gracias a las ayudas o subvenciones con una contratación específica por discapacidad. Donde se reflejan las dificultades ante las que se enfrentan estas personas como afirmaban Pastor Blanco y Navarro (2000, citado por Valmorisco) como puede ser las relacionadas por la enfermedad (interviene las áreas perceptivas y afectivas), los requisitos para el puesto (donde influye la carencia educativa o habilidades sociales) y las barreras sociales de las actitudes que tiene la sociedad hacia estas personas.

### **4.4.1 Propuesta de mejora**

Una vez se han analizado los resultados, podemos ver cómo a pesar de ser un programa pionero y llevar poco tiempo, se han obtenido resultados favorables. Primeramente me gustaría destacar dos características del Programa de Sistema Juvenil y después añadir un conjunto de propuestas sobre las acciones formativas dentro de la Fundación Intras.

Primero, desde mi punto de vista, considero que en ocasiones el nombre con el que se menciona al programa destinado para jóvenes “ninis” es algo ofensivo para los propios jóvenes. Si bien es cierto que los requisitos de acceso te incitan a ser un “nini” para poder cumplirlos, creo que ambos aspectos suponen una gran desventaja y que alguno de estos requisitos deberían facilitar el acceso de los candidatos. Por ejemplo, el criterio de “no haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud”, puesto que en el momento que trabajas, indistintamente del horario, temporalidad o salario, te dan de baja en el sistema y tienes que esperar treinta días naturales. Esto supone que muchos jóvenes se encuentren limitados a realizar puestos de trabajos temporales para poder permanecer beneficiándose de otros servicios.

Por otro lado, considero que el periodo de dos años del programa no es suficiente, puesto que si se quieren realizar itinerarios personalizados adaptados a la persona y obtener unos resultados beneficiosos, es necesario ampliar el tiempo, debido a que el proceso es lento y se necesita gran dedicación, ya que la mayoría de estos jóvenes se encuentran en una situación difícil, puesto que tienen unas cualificaciones bajas y necesitan continuar formándose. Por ejemplo, si la persona decidiera incorporarse en un ciclo medio o la realización de algún módulo formativo, el límite del tiempo no permite hacer un seguimiento posterior para comprobar si esa formación le ha servido para su inserción laboral.

Cabe destacar que, a pesar de la flexibilidad que les conceden a la hora de elegir las diferentes acciones formativas, la formación que se imparte en el YEI no es oficial sino que son titulaciones propias de cada entidad, a excepción que puedas conseguir colaboraciones con otras entidades que estén acreditadas para impartirlas. Se pretende que en un futuro puedan convertirse en titulaciones oficiales, por lo que considero que sería un gran paso, para poder aumentar la cualificación de manera oficial y poder tener un mayor reconocimiento en el mercado laboral facilitando así su inserción.

Con respecto a las acciones formativas, considero que podrían añadirse algunas para poder aumentar sus habilidades y destrezas, trabajando la parte creativa con los jóvenes a través de la pintura, el teatro, la danza, fotografía o cualquier otra rama artística que permita una expresión corporal, verbal y gestual. Considero que es un factor fundamental y una forma de expresar aquellas emociones o sentimientos que no son capaces de expresar por otros medios. Estas actividades se han llevado a cabo con adultos, y se han obtenido beneficios satisfactorios. También estaría bien incluir acciones para fomentar la vida independiente, puesto que es una de las expectativas fijadas por la mayoría de ellos/as, a través de programas de cocina, tareas domésticas o estrategias de afrontamiento a situaciones de la vida cotidiana (facturas, recibos,

etc.). Cabe destacar que el programa de cocina no ha podido realizarse debido a la falta de espacio, pero pretenden implantarlo en el próximo año.

La gran variedad de programas y su realización en diferentes espacios es un beneficio para los jóvenes. En ocasiones, que un mismo profesional se encargue de llevar a cabo diversos programas puede generar en los jóvenes una sensación de confusión al hacerse más complicada para ellos/as la distinción de los mismos. Por ello considero, que tanto la participación del personal de prácticas y/o voluntarios es un función necesaria, pero creo que también sería necesaria la figura de algún profesional más como otro psicopedagogo/a, educador/a, trabajador/a social, psicólogo/a entre otros, para dirigir algún programa.

Un elemento importante que me hubiera gustado trabajar, ha sido la realización de unos instrumentos o elementos que sirvan tanto al empresario como al trabajador con capacidades diversas para desempeñar un puesto de trabajo.

También creo que sería necesario hacer una intervención de sensibilización en varios centros educativos (tanto en el ámbito formal como en el no formal), con el fin de que puedan existir una adaptación a las características de éstos jóvenes que pretender continuar formándose en aquello que realmente quieren, con la finalidad de que puedan aspirar a diferentes puestos. Así como la sensibilización en algunas empresas, a través de diferentes folletos informativos sobre las capacidades y posibilidades de estas personas.

#### **4.4.2 Reflexión personal**

Este apartado hace referencia a la labor realizada a lo largo de estas seis semanas en el Programa Operativo Juvenil YEI realizado en la Fundación Intrás. Me gustaría destacar primeramente la importancia de la actuación de los diferentes profesionales (psicopedagogo/a, educador/a, psicólogo/a y voluntarios/as) que intervienen en el proceso formativo de la persona. Considero que tienen un papel fundamental para que estos jóvenes sean capaces de volver a recuperar esa confianza y seguridad. Son el engranaje que hace que el resto de las piezas pueda moverse para generar unos beneficios en su desarrollo, porque pueden detectar las necesidades reales de la persona y las posibles salidas que ésta pueda tener, valorando las ventajas e inconvenientes así como su repercusión, además de proponer una gran variedad de programas formativos, siempre con un trasfondo para el aprendizaje de diferentes competencias. En ellos/as está la diferencia de pretender cubrir unas acciones formativas o de analizar lo que realmente demandan las personas y la sociedad.

Tras analizar los resultados obtenidos, podemos concluir que la participación en el Programa YEI aporta beneficios en estos jóvenes, porque les ha permitido continuar formándose, así como también les ha dado la oportunidad de demostrar sus experiencias profesionales tanto en prácticas como en puestos de trabajo, entre otros. Además cabe destacar que la mayoría se sienten autorealizados y valorados, porque son capaces de poner en práctica lo que han aprendido. Muchos de ellos/as antes de llegar a la Fundación no sabían qué hacer y se encontraban perdidos, bien porque las solicitudes a distintos centros habían finalizado o porque no encontraban unos recursos ajustados a sus necesidades. Es otra de las razones por las que considero que la flexibilidad para participar en este Programa brinda la oportunidad a un mayor número de jóvenes.

El trabajar con un grupo reducido ha sido un punto fuerte del estudio, debido a que me ha permitido conocer mucho más a cada uno de ellos/as generando un clima de confianza a través de un lenguaje informal. Otra ventaja ha sido la edad, puesto que me veían como una igual, ya que siempre que podía participaba con ellos en las diferentes actividades. Todo ello me ha permitido tener un trato muy cercano, pudiendo detectar las dificultades ante las que se enfrentan. En este sentido, me gustaría destacar los siguientes factores:

1º) Las trabas que les pone la sociedad y el sistema, que impiden acceder a cualquier tipo de formación, les limita y les genera cierta frustración. Además, algunos profesionales de la docencia no se encuentran capacitados para abordar a este tipo de jóvenes, aspecto que repercute en su desmotivación.

2º) La importancia de un entorno familiar más libre y permisivo que posibilite que sus hijos/as puedan realizar aquello que quieren, puesto que fundamental para su desarrollo. Debido a que en la mayoría de los casos se da una sobreprotección por parte de los padres/madres y su opinión hacia sus hijos/as es un pilar muy importante, ya que muchos de ellos/as no reciben el apoyo que necesitan para intentar aquello que quieren conseguir. Me ha sorprendido que varios de ellos/as han luchado por lo que querían, independientemente de los comentarios de sus familiares. Esto es algo que valoro y que me demuestra que dentro de cada uno/a de ellos/as existen unas ganas por luchar.

3º) Existe una gran diferencia entre las personas que tienen una amplia red de relaciones sociales, sobre todo, si se encuentran integradas en distintos grupos de amistades. Se ha observado que la mayoría de ellos/as no cuentan con demasiadas amistades, otros/as se relacionan exclusivamente con personas con diversidades funcionales y tres personas sí que mantienen relación con

diferentes grupos de amigos/as lo que supone un crecimiento para su desarrollo personal. Hemos podido comprobar que las personas que tienen mayores amistades son capaces de desenvolverse mejor en las distintas actividades, mientras que al resto les cuesta más tomar la iniciativa o el liderazgo, siendo menos participativas en las actividades grupales, por lo que es necesario animarles para su realización.

Desde mi punto de vista, creo que son jóvenes con interés y con ganas de aprender que, al igual que a la mayoría de las personas, no les gusta estar sin “hacer nada” y mucho menos si te lo impiden. Por eso, a pesar de ser un proceso lento, considero que es necesario seguir trabajando con ellos/as para que puedan aumentar sus posibilidades laborales.

Uno de los puntos débiles en esta investigación ha sido la falta de tiempo, debido a que hubiera estado mucho mejor poder haber dedicado más horas para poder hacer un seguimiento más exhaustivo y poder comprobar los resultados una vez finalizados los dos años de intervención. Otra limitación es que además es un programa pionero, por lo que no nos permite realizar comparaciones con resultados de otros años.

Otro aspecto importante es la muestra escogida del estudio, puesto que me hubiera gustado conocer no solo cómo trabajan otras entidades, sino haber conocido también las experiencias de otros jóvenes, con el fin de comprobar los beneficios del Programa en otras entidades diferentes.

En cuanto al aprendizaje propio, esta experiencia me ha aportado muchas competencias profesionales, puesto que me han permitido realizar diferentes funciones dentro de la Fundación y conocer de cerca el funcionamiento del Programa YEI. Gracias al psicopedagogo, que me ha permitido la libertad para la realización e intervención con los jóvenes, así como el apoyo durante y después del periodo de prácticas. Además de la ayuda de los distintos profesionales que trabajan en la Fundación Intras, ya que creo que sin ellos no habría sido posible. También gracias a este Trabajo de Fin de Máster he podido conocer los recursos que existen para los jóvenes y más concretamente para jóvenes con diversidad funcional. Ha sido un estudio que me ha aportado muchas herramientas para desempeñar mi labor como psicopedagoga, puesto que he tenido que conocer y ponerme en contacto con las diferentes entidades para poder contrastar la teoría con la práctica. Por último, como trabajo propongo continuar en esta línea de investigación con el fin de obtener los resultados de la intervención en el Programa YEI, pudiendo trabajar sobre los beneficios planteados en la propuesta de mejora, así como en la mayor dedicación en entrevistas y diseñando instrumentos que puedan adaptarse a los diferentes puestos de trabajo.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

### 5.1 Referencias bibliográficas

- Caballero, L. (2007). Conceptos de enfermedad y trastorno mental. Clasificación. Trastornos clínicos y de la personalidad. Problemas psicosociales. Bases etiopatogénicas de los trastornos mentales. *Medicine-Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 9(84), 5389-5395.
- Castilla, C. (2010). Servicio de apoyo educativo domiciliario en la Comunidad de Madrid. *Educación Primaria*, 1, 18-23.
- Centros de Rehabilitación Laboral*, Teo Sobrino, Directora del Centro de Rehabilitación laboral “Vazquez de Mella”, Madrid. En II Congreso Rehabilitación en Salud Mental, INICO, Salamanca, noviembre 2003.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. (2001). CIF: Madrid, IMSERSO.
- Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Estrategia Regional de salud mental y asistencia psiquiátrica en Castilla y León (2003-2007). Junta de Castilla y León. Disponible en: [http://www.anesm.org/wp-content/uploads/2014/11/Plan\\_salud\\_mental\\_Castilla\\_Leon.pdf](http://www.anesm.org/wp-content/uploads/2014/11/Plan_salud_mental_Castilla_Leon.pdf)
- Domingo, A., Pinto-Meza, A., Fernández, A., Serrano-Blanco, A., Márquez, M., & Haro, J. M. (2007). Uso de fármacos psicotrópicos en España. Resultados del estudio ESEMeD-España. *Actas Esp Psiquiatr*, 35(2), 29-36.
- Domingo, A., Pinto-Meza, A., Fernández, A., Usall, J., Dolz, M., & Haro, J. M. (2007). Utilización de los servicios de salud mental en la población general española. Resultados del estudio ESEMeD-España. *Actas Esp Psiquiatr*, 35(2), 21-28.
- Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008. Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Fuentes, C., Díez, M., Fernández de Avilés, M., Cobo, S., Ruíz, S., Herráiz, R., y otros. (2014). El voluntariado corporativo y la responsabilidad social empresarial: una oportunidad en la

- lucha contra el estigma y el impulso de la inserción laboral de las personas con trastorno mental grave. *Revista Española de Discapacidad* , 247-253.
- Fundación Pública Andaluza para la integración Social de Personas con Enfermedad Mental. (2008). *Guía para el Desarrollo de Programas de Empleo con Apoyo para Personas con Trastorno Mental Grave*. Andalucía: FAISEM.
- Grupo de Trabajo de la Guía de Práctica Clínica de Intervenciones Psicosociales en el Trastorno Mental Grave. Guía de Práctica Clínica de Intervenciones Psicosociales en el Trastorno Mental Grave. Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud del Ministerio de Sanidad y Política Social. Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud-I+CS; 2009.
- Haro, J. M., Palacín, C., Vilagut, G., Martínez, M., Bernal, M., Luque, I., ... Alonso, J. (2006). Prevalencia de los trastornos mentales y factores asociados: resultados del estudio ESEMeD-España. *Medicina clínica*, 126(12), 445-451.
- Lezcano, F. (2013) Alumnado con enfermedad mental. La asignatura pendiente. *Educación* 49 (2), 245-266.
- López Ibor, J. J., Haro, J. M., & Alonso, J. (2007). Estudio Europeo de la Epidemiología de los Trastornos Mentales (ESEMeD): aportaciones para la salud mental en España. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35(Supl 2), 1-3.
- Ministerio de Educación. Red de Escuelas para la Salud en Europa. Disponible en: <https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/188173/Red+SHE+Objetivos,%20Principios,%20Historia/b271813e-2ed9-4ecc-b067-137da3378557>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos y cifras. Curso escolar 2015-2016 [en línea]/Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1516.pdf>.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España (2014). *Programación FSE para el periodo 2014-2020*. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/archivos/PRESENTACION\\_FSE\\_2014-2020\\_CCAA\\_22mayo14.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/archivos/PRESENTACION_FSE_2014-2020_CCAA_22mayo14.pdf)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España (2015). *Programa Operativo Empleo Juvenil*. Disponible en:

[http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/Programa\\_Operativo\\_Empleo\\_Juvenil.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/Programa_Operativo_Empleo_Juvenil.pdf)

Muñoz, M., Santos, E. P., Crespo, M., & Guillén, A. I. (2009). *ESTIGMA Y ENFERMEDAD MENTAL. Análisis del rechazo social que sufren las personas con enfermedad mental*. Madrid: Editorial Complutense, S.A.

Muñoz, A. A., & Uriarte, J. J. U. (2006). Estigma y enfermedad mental. *Norte de Salud mental*, 6(26), 49-59.

Organización Mundial de la Salud. Promoción de la Salud. Glosario. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 1998. Disponible en: [http://www.bvs.org.ar/pdf/glosario\\_sp.pdf](http://www.bvs.org.ar/pdf/glosario_sp.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2013): “*Proyecto de plan de acción integral sobre salud mental 2013-2020. Informe de la secretaría*”. Ed. Consejo consultivo OMS. Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029_spa.pdf)

Rodríguez, B. y Rego, E. (2006). Revisión de la producción bibliográfica a nivel nacional. En B. Rodríguez y E. Rego. *Problemas emergentes en la salud mental en la juventud* (pp.31-35). Madrid: Instituto de la Juventud – INJUVE. Disponible en: [www.injuve.es/sites/default/files/saludmental\\_6.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/saludmental_6.pdf)

Sobrino, T. (2001). Alternativas de inserción laboral. Consejería de los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid (Ed.). *Rehabilitación Laboral de personas con enfermedad crónica: Programas Básicos de intervención (145-162)*. Madrid: Comunidad de Madrid.

Valmorisco Pizarro, S. (2015): “Los centros de rehabilitación laboral para personas con enfermedad mental de la Comunidad de Madrid: un recurso para el empleo en tiempos de crisis (2008-2012)”, *Methaodos revista de ciencias sociales*, 3 (1): 7-18. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v3i1.64>

Valmorisco Pizarro, S. (2015). Políticas públicas de Rehabilitación Laboral para personas con enfermedad mental grave: Los Centros de Rehabilitación Laboral en la Comunidad de Madrid. (Tesis Doctoral). Departamento de Análisis Social, Getafe.

Verdugo, M. Á., & Jordán de Urríes, B. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España. *Real Patronato sobre Discapacidad*.

- Villa, N. (2007). Fundamentación Teórica. En N.Villa (ed.), *Inclusión de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral* (p. 35-90). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Yang, H. L., KLEINMAN, A., LINK, B. G., PHELAN, J., LEE, S., & GOOD, B. (2007). Cultura y estigma: la experiencia moral. *Este País*, (195), 4-15.

## 5.2 Referencias legislativa

- Constitución Española. (Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. (Boletín Oficial del Estado, núm. 96, del 21 de abril de 2008).
- OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2008.
- Reglamento (UE) nº 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 1081/2006 del Consejo. (Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 347, de 20 de diciembre de 2013).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Disposición modificada] (Boletín Oficial del Estado, núm. 106, de 04 de mayo de 2006).
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. [Disposición modificada] (Boletín Oficial del Estado, núm. 288, de 1 de diciembre de 2007).
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. [Disposición modificada] (Boletín Oficial del Estado, núm. 295, de 10 de diciembre de 2013).
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI).[Disposición derogada]. (Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 30 de abril de 1982).
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.[Disposición derogada]. (Boletín Oficial del Estado, núm. 102, de 29 de abril de 1986).

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.[Disposición derogada]. (Boletín Oficial del Estado, núm. 289, de 03 de diciembre de 2003).

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. (Boletín Oficial del Estado, núm. 299, de 14 de diciembre de 2007).

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.[Disposición modificada]. (Boletín Oficial del Estado, núm.184, de 02 de agosto de 2011).

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.[Disposición modificada]. (Boletín Oficial del Estado, núm. 252, de 17 de octubre de 2014).

Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.(Boletín Oficial del Estado, núm.180, de 29 de julio de 2015).

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo. [Disposición modificada]. (Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 1985).

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, de regulación de Centros Ocupacionales para minusválidos. (Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 9 de diciembre de 1985).

Real Decreto 696/1995, de 28 de abril, de ordenación de la educación de los alumnos con necesidades educativas especiales. (Boletín Oficial del Estado, núm. 131, de 2 de junio de 1995).

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. (Boletín Oficial del Estado, núm. 45, de 21 de febrero de 2004).

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. [Disposición modificada]. (Boletín Oficial del Estado, núm.168, de 14 de julio de 2007).

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (Boletín Oficial del Estado, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).

Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (Boletín Oficial del Estado, núm.55, de 5 de marzo de 2014).

Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato. (Boletín Oficial del Estado, núm. 3, de 3 de enero de 2015).

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Decreto 122/1997, de 2 de octubre, por el que se establece el Régimen Jurídico Básico del Servicio Público de Atención Social, Rehabilitación Psicosocial y Soporte Comunitario de Personas afectadas de enfermedades mentales graves y crónicas, en diferentes centros de servicios sociales especializados. (BOCM, 9 de octubre de 1997).

Orden de 22 de marzo de 1999 por la que se regulan los programas de formación para la transición a la vida adulta destinados a los alumnos con necesidades educativas especiales escolarizados en Centros de Educación Especial. (Boletín Oficial del Estado, núm. 86, de 10 de abril de 1999).

Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas. (Boletín Oficial del Estado, núm. 279, de 21 de noviembre de 2001).

Orden FAM/918/2015, de 22 de octubre, por la que se aprueban las bases reguladoras que han de regir las convocatorias de subvenciones a efectuar por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades dentro del programa de mejora de oportunidades y fomento

de la empleabilidad de jóvenes residentes en Castilla y León. (Boletín Oficial de Castilla y León, núm. 211, de 30 de octubre de 2015).

Resolución de 17 de agosto de 2009, de la Dirección General de Planificación, Orientación e Inspección Educativa, por la que se regula el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de las adaptaciones curriculares significativas para el alumnado con necesidades educativas especiales escolarizado en el segundo ciclo de educación infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria en los centros docentes de la Comunidad de Castilla y León. (Boletín Oficial de Castilla y León, núm.163, de 26 de agosto de 2009).

Resolución de 16 de diciembre de 2015, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y la iniciativa de empleo juvenil, destinadas a financiar la contratación acompañada de formación de jóvenes en riesgo de exclusión social, incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en la Comunidad de Castilla y León. (Boletín Oficial de Castilla y León, núm.245, de 22 de diciembre de 2015).

Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se publica la relación de proyectos aprobados en el marco de la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil. (Boletín Oficial del Estado, núm. 4, de 5 de enero de 2016).

### **5.3 Webgrafía**

Instituto Nacional de Estadística [Disponible en: <http://www.ine.es/welcome.shtml>]. Consultado el 9 de agosto de 2016.

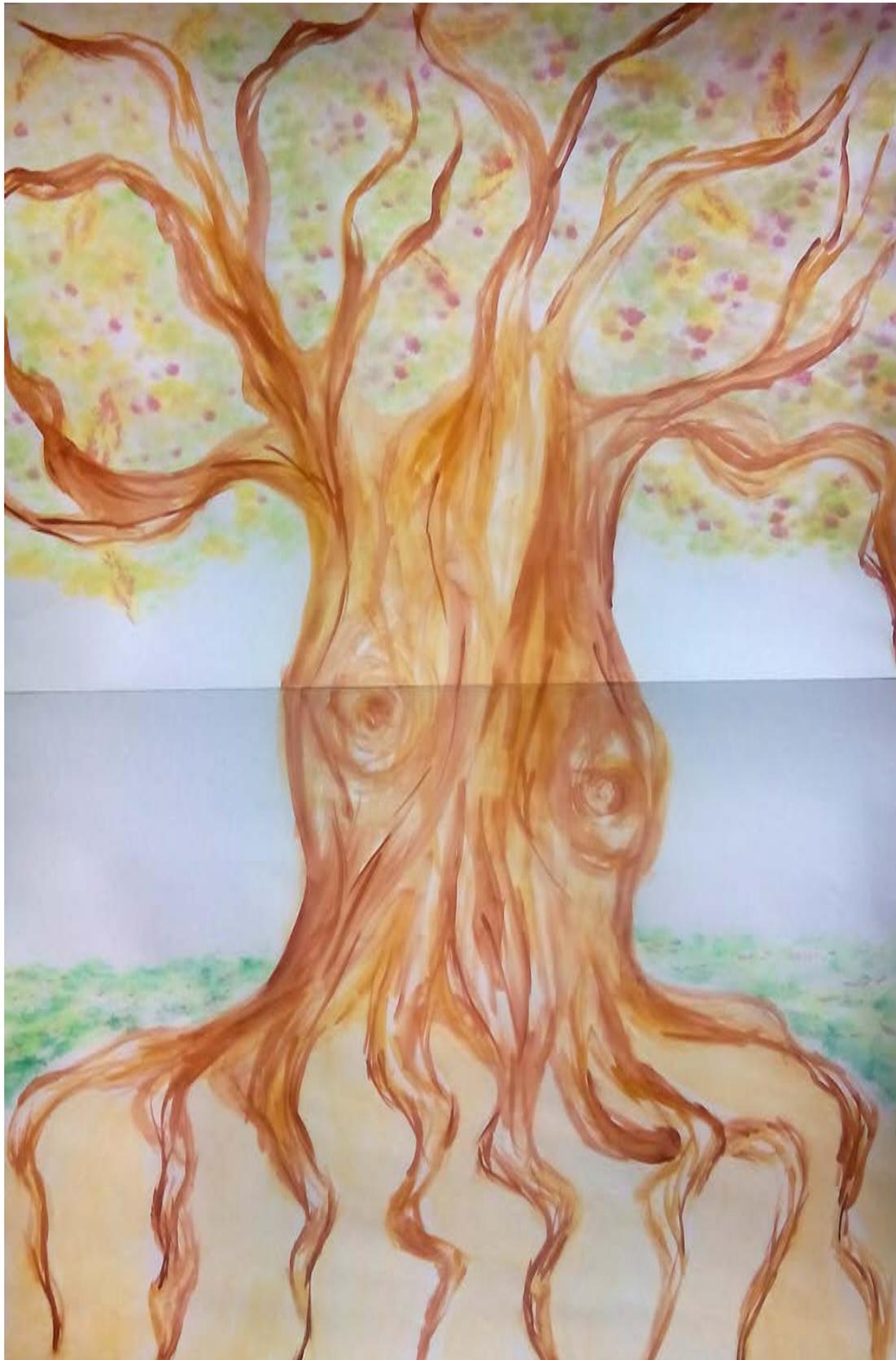
Instituto de la Juventud. [Disponible en: <http://www.injuve.es/>]. Consultado el 17 de marzo de 2016.

Portal de Estrategia de Empleo y Emprendimiento Joven (Garantía Juvenil). [Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/home.html>]. Consultado el 10 de marzo de 2016.

Revisión de la producción bibliográfica a nivel nacional. [Disponible en: [www.injuve.es/sites/default/files/saludmental\\_6.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/saludmental_6.pdf)]. Consultado el 8 de abril de 2016.

# ANEXOS

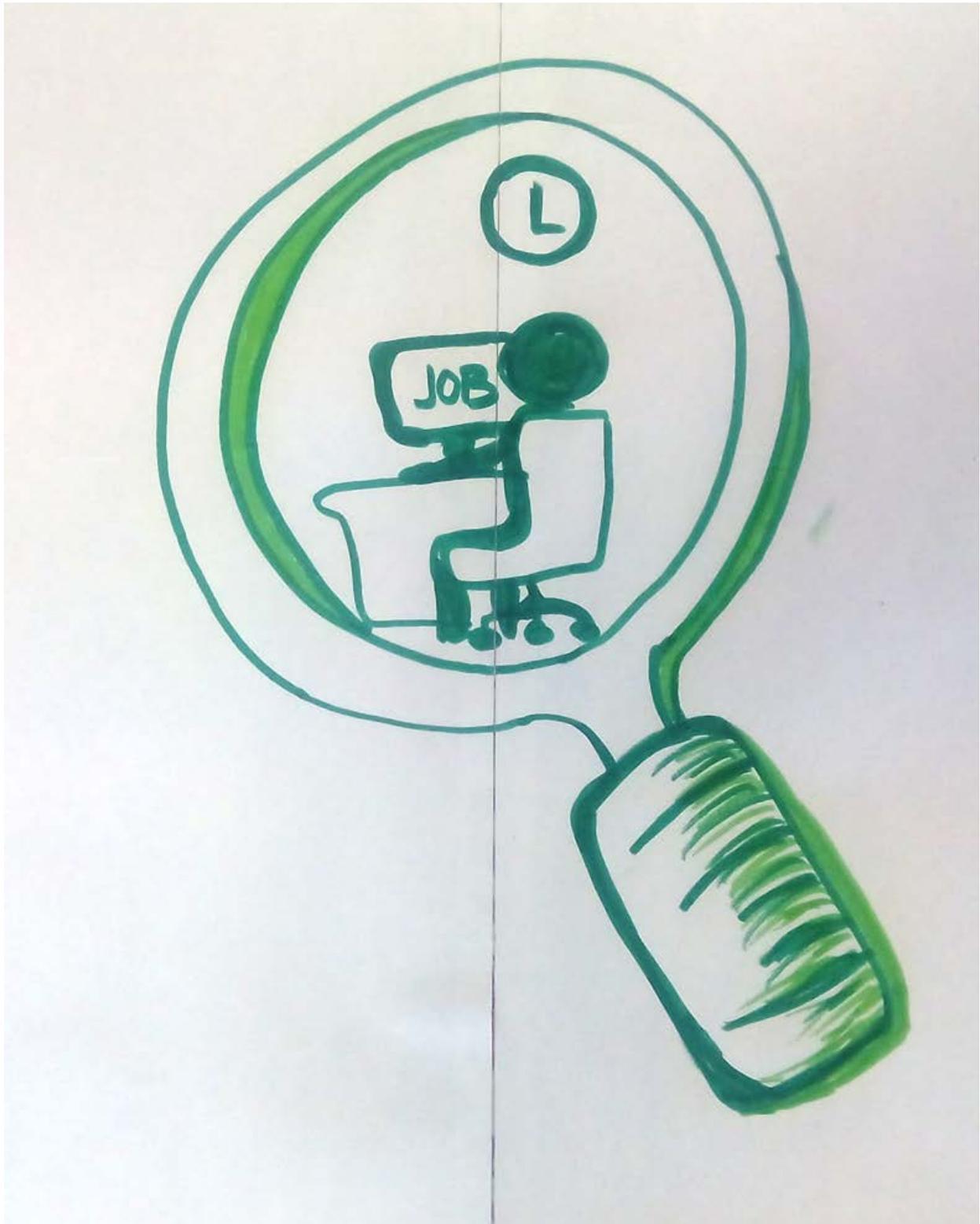
**Anexo I: Árbol formativo.**



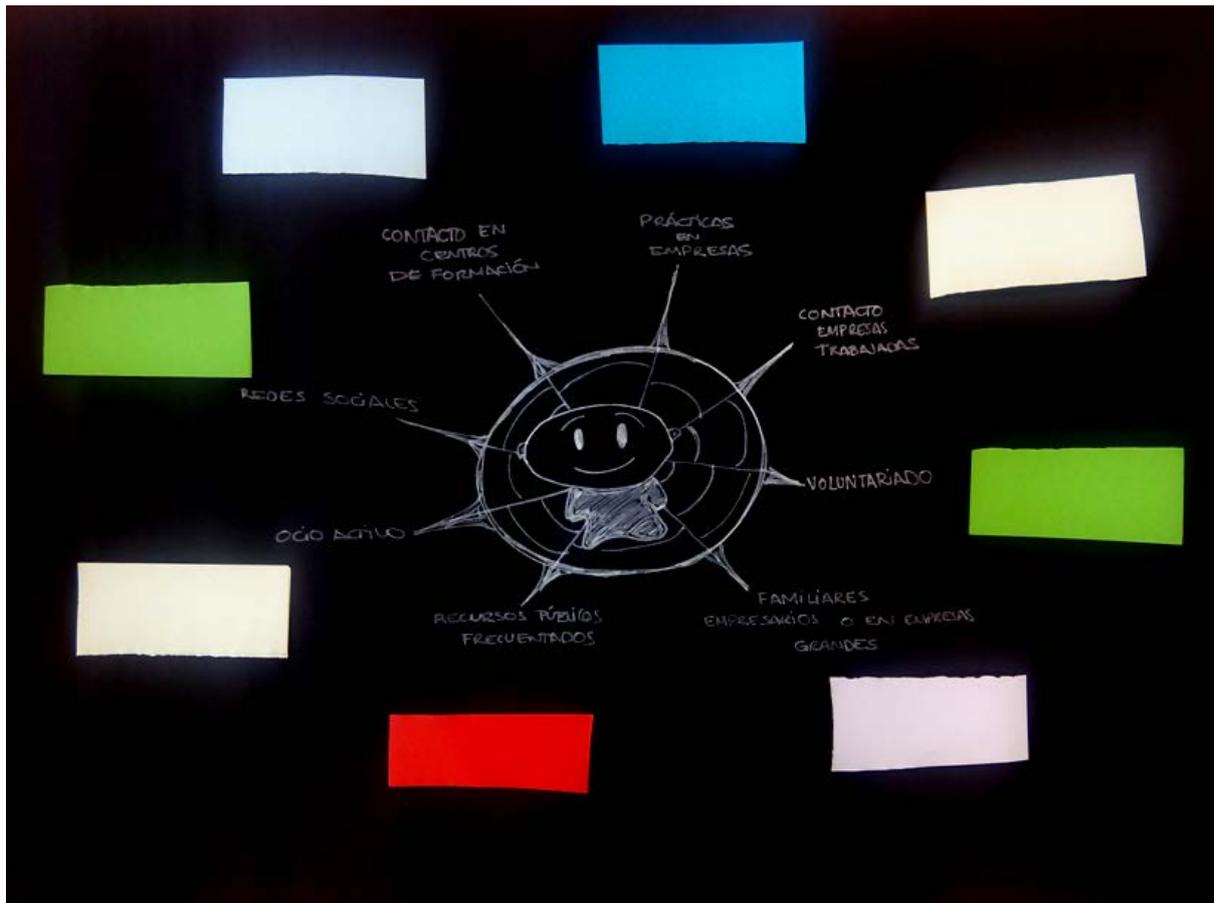
Anexo II: Tabla de emociones.

EMOCIONES					
Alegre/ Contento/ Pasión/ Felicidad/ Entusiasmo					
Expectativas positivas/ Optimismo/ Esperanza/ Creencia/ Satisfacción					
Tranquilidad/ Paz/ A gusto					
Aburrimiento/ Frustración					
Abrumado/ Pesimista/ Duda					
Ira/Odio/Venganza/R abia/Celos					
Inseguridad/Culpa/ Temor/Impotencia/D epresión/ Desesperación					
AÑOS ACADÉMICOS					

Anexo III: Aspiración a un puesto laboral.



## Anexo IV: Redes de la persona.



## Anexo V: Cuestionario final.

1. ¿Qué es YEI para ti?

---

2. Menciona al menos tres beneficios/cosas que crees que te ha aportado participar en el Programa YEI.

---

---

3. ¿Qué puntuación darías a cada una de ellas? Marca solamente aquellas en las que has participado.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F.O.L	<input type="radio"/>									
Habilidades Tics	<input type="radio"/>									
Habilidades Sociales	<input type="radio"/>									
Inglés	<input type="radio"/>									
Deporte	<input type="radio"/>									
Huerto	<input type="radio"/>									
Bicicletas	<input type="radio"/>									
Limpieza	<input type="radio"/>									
Catering	<input type="radio"/>									

4. ¿Conservarías algún programa de este año? ¿Cuáles?

---

---

5. ¿Qué programas te gustaría cursar el próximo año?

---

---

6. ¿Consideras que este programa te ha dado las herramientas necesarias para acceder al mercado laboral?  
¿Por qué?

---

---

7. ¿Volverías a participar en el Programa YEI? ¿Por qué?

---

---

8. ¿Has encontrado alguna diferencia con la formación/cursos que has recibido hasta ahora? ¿Cuáles?

---

---

9. Si tuvieras que valorar el Programa YEI, ¿qué puntuación le darías?

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

