



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso: 2016-2017

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

**INICIACIÓN AL MUNDO LABORAL
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL A TRAVÉS DE UN
PROYECTO EN EL MEDIO RURAL**

Autora: **Clara Vallejo Campos.**

Tutora: **Dra. Carmen Romero Ureña.**

Valladolid, 2017

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría agradecer y nombrar a aquellas personas que han hecho posible gracias a su dedicación, constancia y profesionalidad este Trabajo de Fin de Máster.

A todos los profesores y profesionales que me han acompañado, guiado y apoyado a lo largo del Máster de Psicopedagogía.

A todas y cada una de las personas con discapacidad intelectual que tanto nos enseñan y aprendemos de ellas y que en muchas ocasiones dan sentido a nuestra labor, inquietud e iniciativa de impulsar proyectos y experiencias dirigidas hacia ellos.

A todos los centros de educación especial y entidades que han colaborado en este Trabajo de Fin de Máster, por dedicar parte de su tiempo a compromisos sociales y educativos y por hacernos creer que con esfuerzo, perseverancia e implicación todo es posible.

A todos mis compañeros de vida, familia y amigos, que de una u otra manera forman parte de ella y me dan fuerza, energía y cariño para enfrentarme a nuevos retos y crecer como persona.

A mi tutora, Carmen Romero Ureña, persona a la que admiro a nivel personal y profesional, gracias por escucharme, darme consejos y brindarme tu ayuda.

¿Y por qué no? A toda la sociedad que apuesta por un mundo diverso, igualitario, sin discriminación, con posibilidades y oportunidades, una sociedad que atiende a los más vulnerables y que entre todos sus miembros e integrantes se encuentran cauces de entendimiento fomentando una transformación socio-laboral.

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Máster de Psicopedagogía muestra una propuesta de actuación cuyo objetivo es promover la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. En él, se marcan los objetivos que se pretenden conseguir, así como una justificación que presenta las razones por las que se ha elegido el estudio de la inserción profesional. Después, se plasma la fundamentación teórica para asentar la base del trabajo, diseñando la “Construcción del futuro laboral en el medio rural” donde encontramos la participación de personas con discapacidad intelectual en una propuesta inclusiva para su iniciación en el mundo laboral. Finalmente, se plantean las reflexiones y las consideraciones del estudio realizado.

Palabras clave: *inserción laboral, discapacidad intelectual, futuro laboral, propuesta inclusiva, medio rural, mundo laboral.*

ABSTRACT

The present work is the Final Master's Work of Psychopedagogy. It presents a proposal whose aim is to promote job insertion of persons with intellectual disabilities. The work marks objectives that are trying to achieve, as well as a justification of the reasons to choose the job insertion topic. Then, it shows the theory through information to establish the basis of the work, and to reach the design "Building the future labour market in rural areas" where we can find the participation of people with intellectual disabilities in an inclusive proposal for their initiation into the labour world. Finally, there are some thoughts and considerations about what has been done.

Keywords: *job insertion, intellectual disabilities, future labour, inclusive proposal, rural areas, labour world.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
2. OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	8
3. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	8
3.1 Relevancia del tema.....	9
3.2 Relación con competencias generales y específicas del Máster.....	12
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	15
4.1 Concepto y terminología de discapacidad intelectual	15
4.2 Concepto de inclusión	16
4.3 Inserción laboral de las personas con discapacidad.....	18
4.3.1 El mercado de trabajo en las personas con discapacidad.....	18
4.3.2 Factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad.....	21
4.3.3 Modelos para mejorar la situación de las personas con discapacidad	21
4.3.4 Iniciativas dirigidas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad	24
4.3.5 La inserción laboral de las personas con discapacidad a través de las tecnologías .	26
4.4 Responsabilidad Social de la Empresa o Responsabilidad Social Corporativa.....	28
4.5 Marco legislativo, manifiestos internacionales y nacionales y planes y estrategias	30
5. DISEÑO Y ESTUDIO: CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO LABORAL EN EL MEDIO RURAL	33
5.1 Antecedentes.....	33
5.1.1 Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA).....	34
5.1.2 Importancia del medio rural en personas con discapacidad.....	34
5.1.3 Importancia de la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad	35
5.1.4 Detección de necesidades a través de un análisis FODA sobre el empleo de las personas con discapacidad	36
5.2 Proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural”	37
5.2.1 Descripción y justificación del proyecto.....	38
5.2.2 Objetivos y contenidos del proyecto.....	38
5.2.3 Destinatarios	40
5.2.4 Localización física y ámbito territorial	41
5.2.5 Temporalización y calendario de trabajo	42
5.2.6 Metodología	46
5.2.7 Actividades y tareas	48

5.2.7.1 Talleres de inserción socio-laboral.....	48
5.2.7.1.1 Motivación para el empleo	48
5.2.7.1.2 Autoconocimiento personal	50
5.2.7.1.3 Intereses Profesionales	51
5.2.7.1.4 Competencias Profesionales	52
5.2.7.1.5 Objetivo profesional	54
5.2.7.1.6 Currículum Vitae Europass	54
5.2.7.1.7 Ofrecerte a una empresa	56
5.2.7.1.8 Búsqueda de Empleo por Internet	58
5.2.7.1.9 Afrontamiento de entrevistas.....	59
5.2.7.1.10 Creación de mi proyecto profesional.....	61
5.2.7.2 Talleres de oficio	61
5.2.7.2.1 Taller de Jardinería	61
5.2.7.2.2 Taller de Hostelería	62
5.2.7.2.3 Taller de Artesanía.....	64
5.2.7.2.4 Taller de Carpintería.....	65
5.2.7.2.5 Taller de Confección	65
5.2.7.2.6 Taller de Ganadería y Agricultura	66
5.2.7.2.7 Taller de Limpieza.....	66
5.2.8 Administración del proyecto.....	67
5.2.9 Recursos necesarios	69
5.2.10 Financiación del proyecto	70
5.2.11 Evaluación.....	71
5.2.11.1 Objeto del proyecto	71
5.2.11.2 Momentos.....	72
5.2.11.3 Responsables	72
5.2.11.4 Recogida, análisis y sistematización de datos.....	73
5.2.11.5 Instrumentos y procedimientos de evaluación	73
5.2.11.6 Criterios e indicadores.....	75
5.2.12 Factores Externos.....	76
5.3 Contacto con entidades, instituciones y organizaciones.....	76
6. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.....	78
7. CONTEXTO	80

7.1 Problemas y fortalezas.....	80
7.2 Propuestas futuras.....	81
8. EXPOSICIÓN DE RESULTADOS.....	82
8.1 Sondeo de participación e interés por parte de centros de educación especial y de entidades.....	82
8.2 Ensayos para validar las actividades propuestas en los talleres de inserción socio-laboral.....	87
9. ANÁLISIS DEL ALCANCE DEL TRABAJO.....	87
9.1 Oportunidades.....	87
9.2 Limitaciones.....	88
10. CONSIDERACIONES FINALES.....	89
11. BIBLIOGRAFÍA.....	91
11.1 Referencias bibliográficas.....	91
11.2 Bibliografía consultada.....	99
11.3 Referencias normativas.....	103
12. ANEXOS O APÉNDICES.....	106

1. INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad abierta, plural y compleja en la que conviven personas muy diversas, por ello, el principio de igualdad de oportunidades tiene gran relevancia. Como indica el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2016, p. 11), en el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad ya en el año 2014 existían “1.335.100 personas de edades comprendidas entre los 16 y 64 años y residentes en hogares familiares con certificado de discapacidad. Esta cifra representa el 4,40% del total de población en edad de trabajar”. Por lo tanto, debido a estas cifras, que han aumentado, como veremos más adelante, se debe tener en cuenta a este colectivo a la hora de adoptar políticas sociales, culturales, económicas y laborales. Para el fomento de la inclusión social de este colectivo es necesario el acceso a la formación y al empleo, para poder desarrollar su autonomía e independencia y por consiguiente la normalización y su plena participación en la sociedad.

Debemos saber valorar las posibilidades que aporta la sociedad para dar oportunidades y desarrollar nuestra labor cívica, siendo la diversidad, la calidad de vida y la participación el eje del proceso. Este colectivo presenta desventajas que tienen su origen en las dificultades personales pero también se encuentran obstáculos y limitaciones por parte de la sociedad, por lo tanto, esta desigualdad afecta al acceso al empleo y al mercado de trabajo y, por ello, se hace complejo el proceso de plena inclusión en la sociedad, afectando al desarrollo de sus habilidades formativas, profesionales y personales y también al desarrollo y fomento de su participación en la vida ciudadana.

Por eso hay que avanzar hacia la verdadera inserción laboral garantizando la igualdad de oportunidades de este colectivo en la sociedad y mejorando la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. Estas personas quieren trabajar, pero deben tener posibilidades para expresar su opinión y poder decidir sobre su futuro, siendo este uno de los objetivos primordiales de este Trabajo de Fin de Máster, que este colectivo sepa tomar decisiones sobre su propia vida y en concreto sobre el ámbito laboral, abandonando esa posición de protección o dependencia que muchas familias tienen hacia sus hijos y fomentando la autonomía siendo ellos mismos los protagonistas de sus propias decisiones, esto hace que se empoderen como personas.

2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

Los objetivos del Trabajo de Fin de Máster que se presentan a continuación son fruto de la innovación, investigación y reflexión realizada a lo largo del mismo. Como objetivo general:

Dar oportunidades originales y diferentes a las personas con discapacidad intelectual leve o moderada en el mundo laboral para lograr su inclusión social.

A partir de este objetivo general, se concretan los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Hacer realidad el principio de inclusión en el ámbito laboral.
- ✓ Establecer una experiencia inclusiva con personas con discapacidad intelectual y en edad laboral.
- ✓ Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y cambio de actitudes hacia las personas con discapacidad intelectual en la sociedad mediante diferentes prácticas.
- ✓ Desarrollar actitudes positivas hacia la diversidad y, concretamente, hacia la inserción laboral.
- ✓ Acercar a las personas con discapacidad intelectual a conocer la realidad del mundo laboral.
- ✓ Iniciar a las personas con discapacidad intelectual en diferentes empleos o labores.
- ✓ Fomentar el empleo en las personas con discapacidad intelectual como medio para su inserción laboral y por consiguiente su inclusión social.
- ✓ Fomentar la toma de decisiones de las personas con discapacidad intelectual en función a su vida laboral.
- ✓ Investigar sobre las opciones y actitudes inclusivas que puede fomentar la sociedad con las personas con discapacidad intelectual.
- ✓ Facilitar el aprendizaje de la participación y el compromiso con el entorno bajo el marco del aprendizaje-servicio.
- ✓ Incentivar la participación como un proceso formador.

3. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Antes de comenzar el Máster de Psicopedagogía desconocía bastante el ámbito laboral, tanto a nivel personal como académico. En función a mi formación, profesora de

educación especial, la ocupación por las personas con discapacidad finalizaba a los 18-21 años, sin preguntarme en ningún momento ¿y después que ocurre con estas personas? ¿qué ocurre después de la educación formal? El Máster de Psicopedagogía me hizo reflexionar sobre ello, dándome cuenta que las personas con discapacidad intelectual también tienen que tener oportunidades en el mundo laboral. Debemos fomentar la inserción laboral de estas personas aunque no sea un camino fácil, ya que a lo largo de este se encuentran obstáculos propios de rechazo y más cuando se trata de incluir a determinadas empresas. La inserción laboral de este colectivo no sólo favorece la normalización a nivel profesional sino también a nivel social, favoreciendo su participación e interacción en la sociedad.

En base a esta situación, creo que sería una práctica muy interesante establecer con las personas con discapacidad intelectual una vivencia rural para poder fijar sus objetivos profesionales en relación a diferentes labores y profesiones que oferta el mercado de trabajo, así como iniciarse en el mundo laboral.

Personalmente, creo en la inserción socio-laboral de este colectivo, y cuando se consigue produce una gran satisfacción ya que se superan limitaciones, prejuicios y estereotipos, alcanzándose metas y fines que hasta el momento han podido ser inalcanzables. Y esto es lo que quiero destacar a lo largo de mi Trabajo de Fin de Máster, inserción socio-laboral y discapacidad van juntas hacia un mismo camino y tienen el poder de producir cambios y emitir mensajes y juicios a la sociedad.

Además, hay que tener en cuenta que, encontrar un empleo para estas personas también les proporciona tener un reconocimiento social y público para ir construyendo su identidad y rol social. Ya que encontrar un empleo no solamente es hacer un trabajo y tener un salario, también es ocupar un lugar en la sociedad.

3.1 Relevancia del tema

La inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual es un tema social que nos compete a todos los ciudadanos como integrantes y miembros de la sociedad, y en concreto, la inclusión social de este colectivo en el mundo laboral.

A continuación, vamos a hacer referencia a tres conceptos relacionados con la inclusión como son: calidad de vida, participación y diversidad.

Como indicaba Mank (1998) (tal como se cita en Casado y Cifuentes, 2003) hay que reflexionar sobre valores como:

- El empleo tiene valores significativos en nuestra vida, nos hace sentirnos parte de la sociedad y es un elemento normalizador.
- Las personas con discapacidad pueden trabajar, una de las opciones es el trabajo con apoyo.
- La integración e inclusión deben promoverse antes que la segregación y exclusión.
- El poder de elección y satisfacción son cuestiones a valorar.
- Las personas con discapacidad deben tener derecho a optar por trabajos mejor valorados.
- Se deben crear apoyos individuales.
- Hay que poner énfasis en la calidad de vida para planificar indicadores de satisfacción en la persona.

Como ya señalaba en mi Trabajo de Fin de Grado, Vallejo (2016) sobre la Inclusión Educativa, la calidad de vida es un concepto que engloba diferentes ámbitos y dimensiones, como aportan Schalock y Verdugo (2007, p. 22) “calidad de vida es un estado deseado de bienestar personal que es multidimensional, tiene propiedades éticas, universales y émicas ligadas a la cultura, tiene componentes objetivos y subjetivos, y está influenciada por factores personales y ambientales”.

Estos mismos autores, Schalock y Verdugo (2003, p. 46) señalan las dimensiones o dominios de la calidad de vida que son: “bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derecho”.

Destaco la dimensión o dominio de la autodeterminación, aspecto que considero fundamental en las personas para su desarrollo integral. Según Wehmeyer (1992) (tal como se cita en Verdugo, 2001, p. 2), la autodeterminación “es el proceso por el cual la acción de una persona es el principal agente causal de su propia vida y de las elecciones y toma de decisiones sobre su calidad de vida, libre de influencias externas o interferencias”.

Además hay otros dos conceptos relacionados con la calidad de vida y que forman parte de la inclusión como son la participación en la sociedad y la importancia de la diversidad. Dos aspectos que promueven la inserción socio-laboral y la inclusión social de las

personas con discapacidad intelectual y para poder lograr la plena participación y el respeto por la diversidad todos los agentes de la sociedad deben implicarse, entendiendo la inclusión y la inserción como aspectos valiosos y enriquecedores que se deben fomentar en todas las acciones y prácticas sociales.

En relación a estos tres conceptos, como también indico en mi Trabajo de Fin de Grado, Vallejo (2016, p. 18), encontramos dos paradigmas, paradigma del déficit y paradigma del crecimiento, Armstrong (2006, p. 189) señala la influencia de estos paradigmas en ámbitos inclusivos. Aproximándose más a la inclusión el paradigma del crecimiento como se indica a continuación:

Paradigma del Déficit	Paradigma del Crecimiento
Etiqueta a los sujetos en términos de daños específicos.	Evita las etiquetas y considera al individuo como una persona intacta con una necesidad específica.
Diagnostica los daños específicos mediante una batería de test estandarizados.	Evalúa las necesidades del sujeto con enfoques auténticos dentro de un contexto naturalista: se centra en las fortalezas del sujeto.
Soluciona el daño utilizando estrategias de tratamiento especializado alejados del contexto real.	Ayuda a las personas a aprender y crecer través de un conjunto rico y variado interacciones con actividades de la vida real.
Separa al sujeto del grupo para su tratamiento especializado en una clase, grupo o un programa separado.	Mantiene las relaciones del sujeto con sus compañeros en un entorno que intenta ser lo más normal posible.
Usa una colección de términos, test. Programas, equipos, materiales y manuales distintos a los que se encuentran en una clase ordinaria.	Usa materiales, estrategias y actividades positivas para todos los niños.
Segmenta la vida del individuo en	Mantiene la integridad del sujeto como un

objetivos conductuales – educativos específicos que se miden y se modifican de forma regular.	ser humano completo cuando evalúa su progreso hacia lo objetivos.
Crea programas de integración educativa en paralelo con la escuela ordinaria. Los profesores de las dos vías apenas se reúnen.	Establece modelos cooperativos que permiten el trabajo mano a mano de especialistas y docentes en general.

Figura 1. Paradigma del Déficit vs Paradigma del Crecimiento.

Fuente: Armstrong, Th. (2006). *Inteligencias múltiples en el aula. Guía práctica para educadores*. Barcelona: Paidós. (p. 189).

Con todo ello, vemos una evolución en cuanto a la inclusión en nuestra sociedad, tenemos que tener presente que la inclusión y la inserción son una realidad en nuestros días, así como los tres aspectos de calidad de vida, participación y diversidad de las personas con discapacidad. De este modo, debemos fomentar la inclusión tanto a nivel social, es decir que este colectivo se sienta parte de la sociedad y por consiguiente a nivel laboral, para que se sientan realizados y con compromiso cívico, favoreciendo el desarrollo económico de la sociedad.

3.2 Relación con competencias generales y específicas del Máster

A continuación, estableceré relación entre las competencias generales y las competencias específicas, que se fijan en la Facultad de Educación y Trabajo Social (2016-2017) en relación al Máster Universitario en Psicopedagogía, con el presente documento.

Competencias generales

Entre las competencias generales, vemos como la primera competencia “*comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades*” se ha desarrollado a través del estudio de la inclusión laboral e inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual, he podido comunicar con el presente Trabajo de Fin de Máster las concepciones, consideraciones y percepciones sobre el tema.

La segunda competencia “*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” ya que a lo largo de la propuesta de intervención presentada me rijo por las acciones que se tienen que llevar a cabo, actuando desde la confidencialidad y respetando en todo momento las necesidades y características de los usuarios partícipes.

La tercera competencia *“actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional”* se ha incorporado un apartado referente a las páginas web que favorecen y promueven la inclusión social e inserción laboral de las personas con discapacidad. Además de utilizar las TIC durante la propuesta.

La última competencia general *“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”* creo que es una competencia fundamental para el buen desarrollo y participación en el máster ya que nos permite conocer nuestras fortalezas, debilidades, mejorar nuestras acciones y por lo tanto estar más preparados para el mundo laboral.

Competencias específicas

La primera competencia específica es *“aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas”* ya que en todo momento se promueve el acompañamiento, guía y apoyo de las personas con discapacidad intelectual.

La segunda competencia *“diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos”* se ha pretendido que con la propuesta de *“Construcción del futuro laboral en el medio rural”* se atienda a las necesidades sociales del colectivo de la discapacidad para mejorar su empleabilidad e impartir talleres pre-laborales para prepararles hacia el mundo laboral.

La tercera competencia *“planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos”* a través del diseño, puesta en marcha y evaluación del proyecto de inserción socio-laboral desarrollado en el Trabajo de Fin de Máster.

La cuarta competencia es “*aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas*” ya que la propuesta planteada requiere el trabajo en red, la implicación, coordinación, colaboración y comunicación entre diferentes instituciones, entidades y centros.

La quinta competencia es “*analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución*” a través de la propuesta se pretende avanzar y progresar en las políticas educativas para la preparación socio-laboral de este colectivo y para favorecer su posterior inserción socio-laboral. Y por consiguiente, se fomenta “*formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica*”.

		Desarrolladas...
Competencias Generales	“ <i>Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones...</i> ”	· A lo largo del TFM · Con la tutora
	“ <i>Responder y actuar de manera adecuada teniendo en cuenta el código ético...</i> ”	· A lo largo del TFM
	“ <i>Actualizarse de manera permanente en las TIC...</i> ”	· Apartado 4.3.5 · Durante la propuesta
	“ <i>Implicarse en la propia formación...</i> ”	· A lo largo del TFM
Competencias Específicas	“ <i>Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones...</i> ”	· En la propuesta
	“ <i>Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios...</i> ”	“ <i>Construcción del futuro laboral en el medio rural</i> ”
	“ <i>Planificar, organizar e implementar servicios...</i> ”	· A lo largo del TFM
	“ <i>Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación...</i> ”	en relación a la psicopedagogía
	“ <i>Analizar, interpretar y proponer actuaciones...</i> ”	· Con la tutora
	“ <i>Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica...</i> ”	

Figura 2. Competencias generales y específicas desarrolladas.

Fuente: Elaboración propia.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En relación a este Trabajo de Fin de Máster la fundamentación teórica se basa en tres pilares fundamentales: discapacidad, inclusión y empleo. Por lo tanto, se van a tratar una serie de cuestiones en relación a estos tres aspectos.

4.1 Concepto y terminología de discapacidad intelectual

Hay que diferenciar entre deficiencia, discapacidad y minusvalía. Siguiendo a De Alba (2015, p. 3) “la discapacidad es un trastorno a nivel de la persona, la deficiencia es un trastorno a nivel orgánico y la minusvalía es un trastorno a nivel de contexto social”.

Los tipos de discapacidades según su tipología pueden ser físicas, sensoriales o psíquicas. Como indica, en el artículo 1, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) “personas con discapacidad son aquellas que tengan 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 las demás”.

Nosotros nos vamos a centrar en la psíquica que engloba la discapacidad intelectual y el trastorno mental, y en concreto en la discapacidad intelectual que según la Asociación Americana de Psiquiatría (2013, p. 17) en la Guía de Consulta de los Criterios Diagnósticos del DSM-5 “es un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico”. Y se puede clasificar en:

- Discapacidad cognitiva leve: CI de 50-55 a 70.
- Discapacidad cognitiva moderada: CI de 35-40 a 40-55.
- Discapacidad cognitiva grave: CI 20-25 a 35-40.
- Discapacidad cognitiva profunda: CI de 20-25.

La propuesta que se va a desarrollar a lo largo de este Trabajo de Fin de Máster está orientada para trabajar con personas con discapacidad intelectual leve o moderada. Como nos indica la Asociación Americana de Psiquiatría (2013, p. 19):

DISCAPACIDAD LEVE		
Dominio Conceptual	Dominio Social	Dominio Práctico
Alteración en el pensamiento abstracto, la función ejecutiva y uso funcional de aptitudes académicas.	Inmaduro en relaciones sociales (comunicación, conversación y lenguaje). Dificultades en el comportamiento y en el control de las emociones.	Los individuos necesitan cierta ayuda con tareas de la vida cotidiana complejas en comparación con sus iguales. En el cuidado personal funciona de forma apropiada.

Figura 3. Discapacidad leve y dominios.

Fuente: Adaptado de Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5*. Arlington, VA.

DISCAPACIDAD MODERADA		
Dominio Conceptual	Dominio Social	Dominio Práctico
El desarrollo de las aptitudes académicas está en un nivel elemental y necesitan ayuda en las habilidades académicas, en el trabajo y a nivel personal.	Hay diferencias en el comportamiento social y comunicativo en relación a sus iguales. Su contexto relacional son la familia y amigos y pueden tener relaciones sentimentales.	El individuo puede responsabilizarse de sus necesidades personales y tareas domésticas aunque se necesita un período de adaptación y aprendizaje para llegar a ser autónomo.

Figura 4. Discapacidad moderada y dominios.

Fuente: Adaptado de Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5*. Arlington, VA.

4.2 Concepto de inclusión

El concepto de inclusión social engloba la integración a la vida comunitaria a todos los miembros y colectivos de la sociedad. Por lo tanto, las personas con discapacidad serían objeto de la inclusión social como indica el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014) en el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016 y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (2016) en el Plan Autonómico de Inserción Socio-laboral para Fomentar la Empleabilidad y el Acceso al Mercado Laboral de las Personas más Vulnerables 2016/2020 de Castilla y León. Estos dos planes, tienen como enfoques estratégicos o ejes para la inclusión activa fomentar la inclusión

e inserción socio-laboral mediante el acceso al empleo de los colectivos más vulnerables, mejorar su empleabilidad y sensibilizar a la población para el cambio social.

Dentro de estos enfoques estratégicos o ejes algunos de los objetivos operativos o específicos son adaptar las políticas de empleo y desarrollar itinerarios individualizados acordes a las necesidades de estos colectivos. Siendo cuatro de sus actuaciones o acciones facilitar herramientas y técnicas para valorar la empleabilidad y conocer las competencias personales y profesionales, promover la colaboración con entidades sociales realizando programas formativos, contar con el apoyo del Tercer Sector de Acción Social para la formación y acceso al empleo e impulsar programas o proyectos para favorecer la empleabilidad y la inserción socio-laboral.

Concretamente esta última actuación o acción se desarrollará a lo largo del diseño de “Construcción del futuro laboral en el medio rural”, siendo una propuesta para dar oportunidades e iniciarse en el mundo laboral mediante el autoconocimiento realista y positivo y facilitando herramientas y técnicas profesionales para la inserción socio-laboral.

Hoy en día hablamos de la inclusión educativa, laboral, social o de las personas. Pero todos estos tipos de inclusión según mencionan Parrilla (2002) y Giné (2009) engloban que:

- La inclusión siempre ha existido, también llamada integración en épocas anteriores que lo que pretende es dar un cambio.
- La inclusión no es sólo propia del ámbito de la educación. La inclusión es un concepto transversal presente en diferentes ámbitos de la vida.
- El punto clave de la inclusión es la igualdad de oportunidades en relación a los derechos humanos. Por lo tanto, la inclusión es una nueva ética y unos nuevos valores en diferentes ámbitos.
- La inclusión supone un beneficio cultural y educativo ya que fomenta en las personas alcanzar una mejora de sus prácticas aprovechando sus fortalezas y oportunidades.

Existen una serie de elementos que nos pueden ayudar a entender que es la inclusión como señalan Ainscow y Miles (2009). Son los siguientes:

- La inclusión intenta buscar respuestas a la diversidad.
- La inclusión se interesa por la identificación y eliminación de barreras, siendo la base para llegar a concebir la inclusión.

- La inclusión busca la presencia, la participación y el éxito de todas las personas. Es decir, con presencia se hace referencia al lugar donde se ubica, con participación se refiere a la calidad de las experiencias y con éxito a los resultados del aprendizaje, a ese avance y progreso.
- La inclusión se preocupa por los grupos en riesgo de marginación, exclusión o bajo rendimiento, exigiendo supervisión continua y acción inclusiva dirigida hacia ellos.

Tras estos primeros matices sobre la inclusión, a continuación vamos a ir concretando la inclusión en el ámbito laboral, inserción laboral, de las personas con discapacidad.

4.3 Inserción laboral de las personas con discapacidad

4.3.1 El mercado de trabajo en las personas con discapacidad

Los principales resultados que indica el Instituto Nacional de Estadística (2016) con datos del año 2015 en la nota de prensa sobre “El Empleo de las Personas con Discapacidad” son:

- Como dato general, el número de personas en edad laboral y con discapacidad reconocida en 2015 fue de 1.774.800. Esta cifra representa el 5,9% de la población española en edad laboral. De estos 1.774.800, 1.023.800 era hombres y 751.000 mujeres.
- En el año 2015, de las 1.774.800 personas con discapacidad en edad laboral había 601.100 personas activas y 1.173.600 personas inactivas. De las activas, ocupados eran 414.800 personas y parados 186.300 personas.
- En 2015 había una tasa de actividad del 33,9%, existiendo 601.100 personas activas, frente a un 78,1% de personas sin discapacidad. Siendo las personas con deficiencias auditivas las que presentan mayores tasas de actividad (60,1%) y las personas con discapacidad intelectual menores tasas (28,1%).
- Castilla y León tiene una tasa de actividad en el año 2015 de las personas con discapacidad de un 33,9% frente a las comunidades con mayor tasa de actividad como son Comunidad de Madrid (42,8%), País Vasco (39,4%) y Castilla-La Mancha (37,8%), y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (51,9%).
- La tasa de empleo fue de un 23,4% en las personas con discapacidad, y de un 60,9% en las personas sin discapacidad, más de 37 puntos inferior. Siendo un número de 414.800 personas con discapacidad.

- La tasa de paro fue de un 31,0% frente a un 21,9% de las personas sin discapacidad, siendo 186.300 las personas con discapacidad desempleadas.

Haciendo una comparativa entre los datos anteriores con el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad con datos del año 2015 realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2016) y la estadística de nota de prensa sobre “El Empleo de las Personas con Discapacidad” con los datos del año 2014 realizado por el Instituto Nacional de Estadística (2015), obtenemos:

Tabla 1
Comparativa entre datos 2014 y 2015.

	Año 2015	Año 2014
Personas con discapacidad en edad laboral	1.774.800 personas <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.023.800 hombres ▪ 751.000 mujeres 	1.335.100 personas <ul style="list-style-type: none"> ▪ 730.800 hombres ▪ 604.200 mujeres
Personas activas (ocupados y parados)	601.100 personas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocupados: 414.800 ▪ Parados: 186.300 	506.700 personas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocupados: 343.300 ▪ Parados: 163.400
Personas inactivas	1.173.600 personas	828.300 personas

Nota: Elaboración propia.

En la tabla vemos como ha aumentado del 2014 al 2015 el número de personas con discapacidad en edad laboral, los hombres siguen teniendo mayores posibilidades en el mercado de trabajo que las mujeres en ambos años. De igual modo, aumentó las personas activas y personas inactivas en el año 2015. Además me gustaría destacar, que Castilla y León en 2014, tenía baja tasa de actividad en comparación con otras comunidades autónomas y en relación a la tasa de actividad en 2014 tenían mayor tasa las personas con deficiencias auditivas como en 2015 pero la menor tasa en 2014 era de las personas con deficiencia mental, al contrario que en 2015 que la menor tasa era de las personas con discapacidad intelectual. Con estos datos consideramos que las personas con discapacidad tienen gran importancia en nuestra sociedad y en concreto las personas con discapacidad intelectual ya que presenten bajas tasas de actividad.

También he querido informarme de la repercusión de todo ello en la provincia de Valladolid mediante el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad en

la provincia de Valladolid con datos del año 2011, ya que es el último registrado, realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2012), estos han sido algunos resultados en función a la contratación y a la demanda de empleo en Valladolid, que sería la situación de los destinatarios objeto de estudio en el diseño del proyecto:

Contratación

- En la provincia de Valladolid en el año 2011 se realizaron 161.322 contratos, de estos 1.922 fueron a las personas con discapacidad representando esta cifra un 1,23% de los contratos realizados en Valladolid.
- En Valladolid había 32 Centros Especiales de Empleo en el año 2011 que daban trabajo a 1.154 personas.
- La mayor contratación a personas con discapacidad ha sido en el sector servicios (1.799 personas) y en el sector industria (113 personas) y la menor contratación en la agricultura (39 personas) y construcción (41 personas).
- Las actividades económicas más relevantes, siendo uno de cada dos contratos a personas con discapacidad en Valladolid se realizan para trabajar en servicios para edificios y actividades de jardinería, actividades administrativas o auxiliares en empresas, actividades de servicios sociales sin alojamiento y administración pública y defensa.
- De las 1.922 personas con discapacidad contratadas, 141 personas eran menores de 25 años (111 hombres y 30 mujeres), 1.170 tenían edades comprendidas entre los 25-45 años (626 hombres y 544 mujeres) y 681 personas mayores de 45 años (367 hombres y 314 mujeres). Con ello vemos como las mujeres con discapacidad, al igual que con la población general, siguen teniendo menores resultados de contratación en relación con los hombres.
- El mayor número de contratos se realizaron a las personas con discapacidad física seguida de personas con discapacidad psíquica.

Demandantes de empleo parados

- En el año 2011 había en la provincia de Valladolid 45.416 parados, de ellos 1.382 eran personas con discapacidad, representando este colectivo el 3,04% del paro.
- El sector con mayor paro fue el sector servicios (731 personas), le sigue sin actividad (371 personas), la construcción (125 personas), la industria (106 personas) y la agricultura (49 personas).

- De las 1.382 personas paradas, 97 eran menores de 25 años (52 hombres y 45 mujeres), 784 tenía edades comprendidas entre los 25-45 años (433 hombres y 351 mujeres) y mayores de 45 años fueron 501 (201 hombres y 300 mujeres).

Con todos estos datos, observamos la baja presencia y participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Por eso, debemos de aumentar las contrataciones de este colectivo y diseñar proyectos destinados a la inserción como indica el Servicio Público de Empleo Estatal (2017) en el Informe del Mercado de Trabajo Estatal con datos del año 2016.

4.3.2 Factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad

Como nos indica Cayo (2013) y la Fundación Largo Caballero (2015) existen una serie de factores que limitan o condicionan la inclusión laboral de las personas con discapacidad:

- Factores relacionados con sus características: tipo de discapacidad, el grado, el sexo, la edad y el nivel de estudios.
- Factores relacionados con las características de su entorno más cercano (familiar, relacional y comunitario): carácter protector de las familias, adaptar el puesto de trabajo a las necesidades, la cultura, si reside en ciudad o en medio rural, los estereotipos y los prejuicios.
- Factores relacionados con el cumplimiento de la normativa y la sensibilización de los empresarios: cumplimiento de la cuota de reserva, sensibilizar a las empresas, dar a conocer los beneficios de contar en su plantilla con personas con discapacidad y fomentar la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).
- Factores relacionados con elementos y aspectos de apoyo para la inclusión laboral: subvenciones, bonificación e incentivos, la intermediación laboral, la formación, proyectos socio-laborales...

4.3.3 Modelos para mejorar la situación de las personas con discapacidad

Fernández, Arias y Gallego (1999) nos plantean diferentes alternativas y modelos que permiten dar solución a la situación de la persona con discapacidad. En general, podemos hablar de dos modelos: modelo de la integración asistencial y el modelo de la inclusión social. El modelo de la integración asistencial se concreta en mejorar la situación de la persona con discapacidad pero no apuesta por realizar acciones que verdaderamente conlleven a la

inclusión social. Es decir, se basa en el cuidado y en la necesidad de ajuste social y personal. Su ideología es que no hay los mismos derechos y deberes, la persona con discapacidad es una persona diferente e incluso inferior y se basa en una pseudo-inclusión.

Por el contrario, el modelo de inclusión social cree que las personas con discapacidad pueden alcanzar la inclusión como el resto de las personas. Se basa en la igualdad de derechos y de deberes, aunque sea necesario realizar alguna adaptación en el puesto de trabajo, la persona con discapacidad es diferente pero igual al resto de trabajadores y se lleva a cabo un proceso de normalización para conseguir la inclusión en todos los ámbitos.

Por lo tanto, en las empresas podemos encontrar estos dos modelos, a la hora de contratar o incluir en su plantilla a personas con discapacidad. A todo ello, hay que sumar la situación económica y el tamaño de la empresa.

Normalmente, las empresas en crecimiento y/o expansión son más receptivas a incluir proyectos sociales. Siendo las empresas cuyo objetivo es mantenerse en el mercado y las empresas en situación de crisis las menos dispuestas para promover proyectos sociales, ya que su objetivo prioritario es la supervivencia en el mercado laboral. Y las grandes y medianas empresas asumirán más proyectos sociales que las pequeñas empresas.

Además, según Fernández, Arias y Gallego (1999, p. 96) en el Proyecto Paideia – Antear en el que colaboran tres instituciones gallegas, CaixaVigo, el Ayuntamiento de A Coruña y Fundación Paideia indican el lugar de la persona con discapacidad en la empresa y las posturas que se muestran por parte de la empresa, siendo estas dos:

1. Los que creen que hay un lugar dentro de la empresa para la persona con discapacidad:
 - Los que creen en la inclusión laboral de la persona con discapacidad.
 - Los que creen en la incorporación de la persona con discapacidad en la empresa pero no en la inclusión laboral.
 - Los que no creen ni en la inclusión laboral ni en la incorporación laboral, pero si piensan que este colectivo tiene un lugar en la empresa.
2. Los que creen que no hay un lugar dentro de la empresa para la persona con discapacidad mantienen dos posturas:
 - Los que tienen una concepción de la empresa como una institución económicamente pura y sin función social.

- Los que tienen una concepción económica de la empresa pero reconocen una función social.

En la siguiente tabla, aunque no es actual, se observa cómo curiosamente en muchas empresas aún se sigue pensando así, o sea, no hemos avanzado en ese pensamiento. Me ha parecido interesante como se refleja el lugar que ocupan las personas con discapacidad en la empresa.

Concepción de la empresa	Definición de la discapacidad	Lugar en la empresa de la persona con discapacidad	Derivaciones en la situación de las personas con discapacidad
Social	Sociológica	Creen en la inclusión laboral como un proceso: de la adaptación a la igualdad de condiciones. Trabajo.	Inclusión social
Económica, aunque reconocen una función social	Esencialista y /o sociológica	Creen en la incorporación pero no en la inclusión: ajustes personales y sociales. Tarea.	Pseudo-inclusión social
		No hay lugar para este colectivo en la empresa: otros modelos de gestión (doméstico, y/o ente iguales).	Exclusión social
Puramente económica	Esencialista	No creen en la incorporación ni en la inclusión pero puede haber un lugar para este colectivo en la empresa: valor económico rentable de participar en un proyecto. Tarea.	Consecuencias sociales positivas, no buscadas, de un hecho económico y que puede traducirse en Pseudo-inclusión
		No hay un lugar para este colectivo en la empresa: otros modelos de gestión/integración doméstico y/o entre iguales.	Exclusión social

Figura 5. Discapacidad y Trabajo: ejes explicativos.

Fuente: Fernández, D., Arias, E. y Gallego, L. (1999). *Cultura empresarial: motivaciones de los empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. A Coruña: Fundación Paideia. (p. 113).

4.3.4 Iniciativas dirigidas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad

Contar profesionalmente con personas con discapacidad ofrece muchas posibilidades y ventajas. A continuación, vamos ver las alternativas que propone el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017) en relación a la discapacidad y al acceso al empleo de este colectivo:

Empleo ordinario

Se adquieren una serie de medidas en relación al empleo de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

- Hay que tener en cuenta que las empresas con 50 o más trabajadores tienen que reservar el 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad, esto está establecido en el artículo 42 del 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.
- La cuota de reserva de puestos de trabajo se puede suplir por acciones alternativas que vienen explicadas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Además existen subvenciones por contratos.
- En la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se indica en el artículo 59 que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad”, todo ello se encuentra considerado en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y se regula por la Administración del Estado en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Además existe una orden para las adaptaciones en el empleo de las personas con discapacidad, Orden Pre/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Empleo con apoyo

Está regulado en el 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. Como se indica en el artículo 2 de este Real Decreto, “el empleo con apoyo es el 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”.

Empleo protegido: Centros Especiales de Empleo (CEE)

En el caso del empleo protegido, encontramos los Centros Especiales de Empleo (CEE), se regula mediante el Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, este Real Decreto se complementa con el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. Los CEE son empresas que proporcionan a este colectivo un trabajo remunerado y productivo, impulsando y favoreciendo su inserción socio-laboral.

Del empleo protegido al empleo ordinario: Enclaves laborales

Por otro lado, tenemos los enclaves laborales regulados por el 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. Como se indica en el artículo 1 de este Real Decreto, los enclaves laborales “es el contrato entre empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y CEE para la realización de servicios por un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplazan temporalmente al centro de trabajo de la empresa”.

Centros ocupacionales

Como actividad asistencial, no son una modalidad de empleo. Regulados por el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos. Los centros ocupacionales como indica el artículo 2 de este mismo Real

Decreto constituyen “un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social”.

4.3.5 La inserción laboral de las personas con discapacidad a través de las tecnologías

En este apartado me gustaría hacer alusión a la relevancia e implicación que tienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en relación a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Herramientas	Descripción	Página Web
Disjob 	Es un portal de empleo para las personas con discapacidad.	https://www.disjob.com/home.php
Mercadis 	Mercado de empleo para personas con discapacidad. Hace labores de intermediación, asesoramiento y apoyo.	www.mercadis.com
CERMI 	Es el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.	www.cermi.es
Discapnet 	Fomenta la inserción social-laboral de las personas con discapacidad. Es un servicio de información y una plataforma para fomentar la participación de este colectivo en la sociedad.	http://www.discapnet.es/Castellano/Paginas/default.aspx
Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) 	Realiza estudios de datos sobre la discapacidad, sobre temas como la inclusión, salud, autonomía personal o accesibilidad de este colectivo.	http://observatoriodeladiscapacidad.info/

<p>Servicio de Información sobre Discapacidad (SID)</p> 	<p>Servicio que permite obtener información sobre discapacidad.</p>	<p>http://sid.usal.es/default.aspx</p>
<p>FSC Inserta</p> 	<p>Entidad de Fundación ONCE, especializada en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Cuenta con bolsa de empleo, ofertas y demandas de trabajo y formación.</p>	<p>http://www.fsc-inserta.es/Paginas/Home.aspx#.WOi19PmLTIU</p>
<p>Solidaridad Digital</p> 	<p>Es un diario que habla sobre noticias relevantes en relación a la discapacidad.</p>	<p>http://www.solidaridaddigital.es/</p>
<p>Libro Blanco</p> 	<p>Colabora INAP, CERMI, Fundación ONCE y FSC Inserta.</p>	<p>http://www.todostenemostalento.es/</p>
<p>X Talento</p> 	<p>Es una plataforma de gestión de empleo para personas con discapacidad, trabajan con empresas líderes en España.</p>	<p>https://www.portalentoes/</p>
<p>Odismet</p> 	<p>Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España.</p>	<p>http://www.odismet.es/</p>
<p>Includ-ed</p> 	<p>Red Europea de Educación y Discapacidad Inclusiva.</p>	<p>http://www.includ-ed.eu/</p>

Figura 6. Páginas web de interés.

Fuente: Elaboración propia.

4.4 Responsabilidad Social de la Empresa o Responsabilidad Social Corporativa

El Foro de Expertos en RSE (2007, p. 7) realizó una definición de Responsabilidad Social Empresarial, en el documento publicado en julio de 2007 en el que se acordó las políticas públicas de fomento y desarrollo de la RSE en España:

La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

La RSE tiene un carácter voluntario, va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, es un proceso dinámico e implica compromiso de la sociedad. Es beneficioso por tanto, que las empresas estén en contacto con entidades de discapacidad como la Fundación ONCE o Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

Las personas con discapacidad forman parte de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), su accesibilidad e incorporación enriquece a las empresas, ya que les permite tener un mayor conocimiento de este colectivo y de sus necesidades. Concretamente formarían parte de los stakeholders, es decir aquellas personas a las que la actividad comercial les puede afectar, según indicaba Freeman (1984) (tal como se cita en Lozano, Albareda y Arenas, 2007).

La RSE es un compromiso social y se podría analizar desde cuatro planos como nos indica De Lorenzo (2005):

- Desde un plano declarativo es decir aquellos valores y fundamentos éticos que la empresa se compromete a cumplir, por ejemplo compromiso para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Desde un plano normativo general sería el cumplimiento de la legislación internacional como de otras convenciones en materia de discapacidad.
- Desde un plano específico, es decir la legislación nacional.

- Desde un plano práctico, se desarrollan y promueven buenas prácticas llevando a cabo el principio de igualdad de oportunidades centrándonos en la persona y en su dignidad, libertad e igualdad.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015) en la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas de 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora se fijan una serie de medidas y acciones, de todas ellas, he seleccionado:

- Establecer relación entre las nuevas tecnologías y la RSE, para incorporar en la web, recursos y medios para las personas con discapacidad.
- Reconocer las empresas comprometidas con la Responsabilidad Social Empresarial poniendo en valor su esfuerzo e implicación.
- Fomentar actuaciones y acciones para promover la contratación y la diversidad en las plantillas de trabajo, favoreciendo la igualdad de oportunidades.
- Impulsar la inclusión e inserción laboral de personas con discapacidad en el empleo ordinario, dándoles opciones para el emprendimiento.

Los comportamientos que debemos adoptar para que la Responsabilidad Social de las Empresas y discapacidad sea posible, como indica la Fundación Once (2009) en la Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, RSE-D, son:

- Compromiso por parte de empresas y por parte de la sociedad.
- Conocimiento, análisis y diagnóstico de la situación actual.
- Comunicación con organizaciones o entidades especializadas en discapacidad e impulsar la colaboración.
- Inclusión de acciones para fomentar la inserción social-laboral.

Hay que remarcar que las empresas con mayor éxito son aquellas que se sienten parte de la sociedad y no dentro de un contexto de mercados. Además influye en el concepto de sostenibilidad ya que según Elkington (1997) (tal como se cita en De la Cuesta y Muñoz, 2010, p. 13) “para que una empresa sea sostenible tiene un triple objetivo: ser económicamente viable, socialmente beneficiosa y ambientalmente responsable”. Esto mismo es lo que se pretende con el proyecto diseñado en este Trabajo de Fin de Máster.

Por lo tanto, las empresas deben eliminar estigmas y estereotipos sobre este colectivo, no concebir la discapacidad como la incapacidad total, conocer los beneficios de contratar a estas personas como que tienen mayor fidelización hacia la empresa que les ha dado esta oportunidad así como mejorar la imagen empresarial y contemplar las capacidades de la persona para desempeñar un puesto adecuado y adaptado, ajustando las tareas al perfil del trabajador.

4.5 Marco legislativo, manifiestos internacionales y nacionales y planes y estrategias

Se ha concretado un marco legislativo, para saber cómo se ha ido abordando la discapacidad, inclusión y empleo a lo largo de los años a nivel internacional, estatal y autonómico, así como estrategias y planes. Para ello he seleccionado el marco legislativo e hitos más importantes que son los que se señalan a continuación. En el *anexo I* encontramos el marco legislativo completo.

A nivel internacional encontramos dos documentos relevantes como son:

Nombre	Año	Referente a las personas con discapacidad
Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	2006	Artículo 1. Propósito. Artículo 3. Principios generales. Artículo 26. Habilitación y rehabilitación. Artículo 27. Trabajo y empleo.
2º Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea.	2011	Artículo 12.1 Trabajo y empleo.

Figura 7. Marco legislativo internacional.
Fuente: Elaboración propia.

A nivel nacional y de manera cronológica, he recogido las siguientes leyes, órdenes y reales decretos.

Nombre	Año	Referente a las personas con discapacidad
Constitución Española.	1978	Artículo 14.
Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI).	1982	Título VII. Integración Laboral.
Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.	2004	Artículo 1.
Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.	2005	Artículo 1. Reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.
Orden Pre/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.	2006	Apartado 4. Petición de adaptación de tiempos.
Real Decreto 870/2007 de 2 de julio por el que se regula el programa de empleo con apoyo medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.	2007	Artículo 2. Acciones que se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo.
Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Comunidad de Castilla y León.	2013	Artículo 1. Objeto. Artículo 4. Principios rectores.
Real Decreto 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.	2013	Artículo 1. Objeto.

Real Decreto 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.	2015	Artículo 10. Estrategia Española de Activación para el Empleo.
--	------	--

Figura 8. Marco legislativo nacional.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la accesibilidad de las personas con discapacidad a diferentes medios y recursos he recogido estas cinco normativas:

- Ley 20/1991 de 25 de noviembre de promoción de la accesibilidad y de supresión de barreras arquitectónicas.
- Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.
- Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por la que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y la urbanización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.
- Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.

Por último, me gustaría hacer referencia a algunas estrategias y planes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Ministerio de Empleo y Seguridad Social relacionados con la discapacidad como son:

- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.
- Plan de acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020.
- Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.
- Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras.

5. DISEÑO Y ESTUDIO: CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO LABORAL EN EL MEDIO RURAL

5.1 Antecedentes

Existe una gran variedad de recursos formativos para las personas con discapacidad, como puede ser, según De Alba (2015), la formación profesional, la formación profesional reglada (ciclos formativos, cursos de especialización...), la formación profesional para el empleo que puede ser formación de oferta, formación de demanda, formación en alternancia con el empleo, acciones de apoyo de formación para el empleo o realizar certificados de profesionalidad acordes a las familias profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). Otras opciones son los talleres de empleo o las escuelas taller y casas de oficio.

Concretamente, esta última opción, escuelas taller y casas de oficio, es la filosofía hacia la que va dirigida la propuesta. Ya que los usuarios van a recibir, como señala De Alba (2015) formación relacionada con la recuperación, promoción, rehabilitación o reconstrucción del patrimonio artístico, cultural, natural o histórico en entornos rurales. Además, la propuesta también se centra en el aprendizaje de oficios tradicionales.

En España, contamos con el CENEAM que es el Centro Nacional de Educación Ambiental, entre sus líneas de trabajo encontramos la sensibilización y responsabilidad por el medio ambiente, desarrollando programas de educación ambiental y formación ambiental. Algunos de los programas de educación ambiental y voluntariado ambiental que son promovidos por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (2017) son:

- ✓ Agenda 21 escolar en el Real Sitio de San Ildefonso.
- ✓ Recuperación y utilización educativa de pueblos abandonados.
- ✓ Hogares Verdes.
- ✓ Ecoauditoría del CENEAM.
- ✓ Vivero Escuela Río Guadarrama.
- ✓ Finca de Ribavellosa.
- ✓ Voluntariado en Ríos o Parques Nacionales.

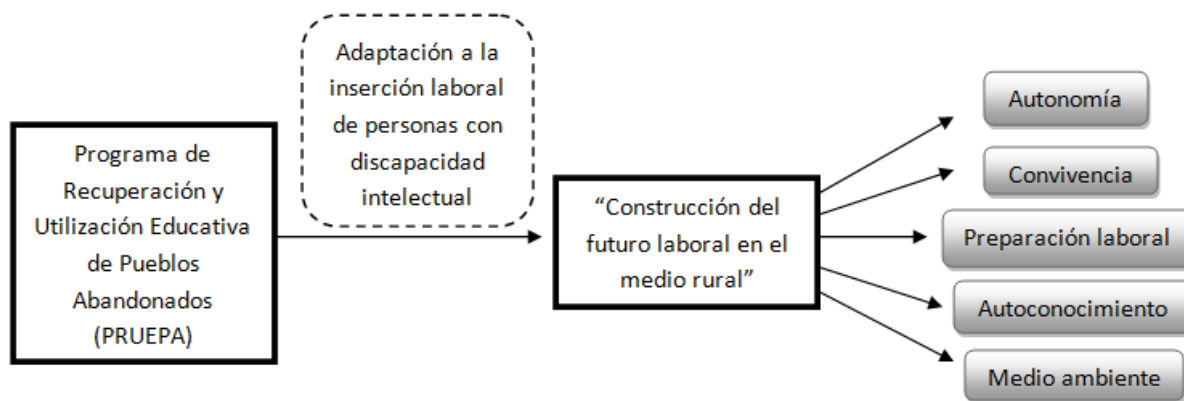


Figura 9. Recorrido de adaptación del proyecto.
Fuente: Elaboración propia.

Concretamente para esta propuesta, se va a hacer una adaptación del Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA).

5.1.1 Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA)

Como indica el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (2017) el Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA) es un proyecto educativo promovido por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, el Ministerio de Fomento y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y en el que colaboran las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha, Extremadura y Aragón ya que se lleva a cabo en tres pueblos: Umbralejo (Guadalajara), Granadilla (Cáceres) y Búbal (Huesca).

La propuesta que se va a presentar en este Trabajo de Fin de Máster, es orientar el proyecto a la iniciación al mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual, en donde además de contactar con el medio ambiente, recibirán una formación sobre autoconocimiento, herramientas y técnicas de búsqueda activa de empleo, además de conocer diferentes oficios, relacionados con los oficios que se ofertan en los Centros Especiales de Empleo de la ciudad de Valladolid.

5.1.2 Importancia del medio rural en personas con discapacidad

Hoy en día para muchas personas, hablar de rural se reduce a lo agrario, cuando en verdad el medio rural ofrece una pluralidad de agentes, actividades y funciones aprovechables, que fomentan la acción social. He recopilado una serie de buenas prácticas llevadas a cabo en el medio rural y con personas con discapacidad, para así comprobar la cantidad de recursos y beneficios que aporta trabajar con estas personas en estos hábitats.

Algunas de estas buenas prácticas están recogidas en el Manual de buenas prácticas en desarrollo rural y personas con discapacidad, realizado por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (2011) son, por ejemplo:

- Descenso del Sella para Personas con Discapacidad Física. Federación de Deportes para Personas con Discapacidad Física del Principado de Asturias FEDEMA.
- Hortus Aprodiscæ: Cultivo, Elaboración y Comercialización de Productos y Alimentos Ecológicos. APRODISCA. Associació pro Persones amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberà.

Estas buenas prácticas son una serie de experiencias que se han llevado a cabo en el medio rural para mejorar la calidad de vida y conseguir la igualdad de oportunidades. Estas buenas prácticas, así como la que se va a desarrollar a lo largo del presente trabajo, pretenden:

- Innovación y desarrollo.
- Mejorar la calidad de vida de los usuarios que como se hacía alusión anteriormente engloba: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derecho.
- Participación de todos los agentes implicados en la propuesta.
- Impactos positivos por parte de los participantes como conocer el medio rural, promover el inicio en el mundo laboral...

5.1.3 Importancia de la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad

Como hablábamos al comienzo del presente trabajo, la igualdad de oportunidades también es un principio que debe estar presente no sólo a nivel de los diferentes colectivos, sino también en relación con el género de las personas. Las mujeres como sabemos han sufrido y sufren una discriminación en el ámbito laboral. Pero cuando se juntan dos variables como son discapacidad y mujer ¿existe una doble exclusión para acceder al empleo?

Como nos indica el Instituto Nacional de Estadística (2016) en el estudio sobre “El Empleo de las Personas con Discapacidad” con datos del año 2015, de los 414.800 ocupados con discapacidad en 2015, 243.300 eran hombres (el 58,7%) y 171.500, mujeres (el 41,3%). Como sucede con la población general, también se observa como la mujer tiene menor actividad laboral que los hombres.

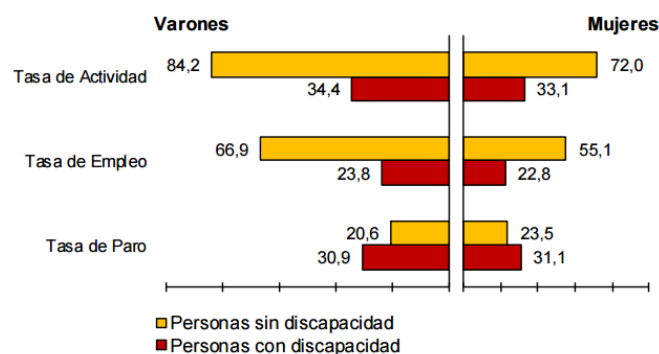


Figura 10. Tasas de actividad, empleo y paro (%) por sexo.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2016). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2015.*

Por ello, desde el proyecto que se va a presentar a continuación, la igualdad de oportunidades va a ser un principio fundamental y un tema transversal, ya que hay que destacar que se orientarán los diferentes talleres de oficios hacia proyectos que faciliten el empleo femenino, sin ninguna discriminación.

5.1.4 Detección de necesidades a través de un análisis FODA sobre el empleo de las personas con discapacidad

Para poder analizar la situación de la inserción laboral en personas con discapacidad, podemos realizar un DAFO o FODA a partir de un análisis interno (fortalezas y debilidades) y de un análisis externo (oportunidades y amenazas) esto nos va a permitir organizar todos estos aspectos para aprovechar y consolidar las fortalezas, minimizar las debilidades, aprovechar las oportunidades y reducir las amenazas, lo que nos puede ayudar a la búsqueda e inserción laboral.

De la Puente (2003) nos indica las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de las personas con discapacidad en materia de empleo:

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> · Atención de este colectivo por parte de los servicios sociales. · Existencia de normativa y legislación de apoyo a la inserción laboral. · Numerosas asociaciones, fundaciones y entidades en relación a las personas con discapacidad y apoyo a sus familias. · Utilización y fomento de recursos y 	<ul style="list-style-type: none"> · Cambio de actitudes por parte del sector económico, directivos y empresarios, fruto de la sensibilización. · Facilidades en la promoción de empleo para este colectivo debido a las nuevas tecnologías y a la normativa vigente. · Mejora de las medidas de accesibilidad y ergonomía.

medidas para la inserción laboral. ·Incremento de las capacidades, formación y niveles educativos de las personas con discapacidad. ·Incremento de las medidas eficientes y efectivas de sensibilización. ·Diferentes itinerarios de inserción socio-laboral.	·Desarrollo de investigaciones para la mejora de las condiciones de vida del colectivo. ·Nuevos yacimientos de empleo.
DEBILIDADES	AMENAZAS
·Escaso desarrollo de recursos en el medio rural. ·Falta de trabajo en red entre las asociaciones, fundaciones y entidades. ·Dificultad del paso del mercado protegido al mercado ordinario de este colectivo. · Falta de comunicación entre los equipos multi-profesionales e interdisciplinares.	·Desconfianza y falta de sensibilización por parte de los empleadores del mercado ordinario. ·No se han eliminado conceptos o términos dirigidos a las personas con discapacidad. ·No se ha descubierto la rentabilidad de los trabajadores con discapacidad por muchas empresas.

Figura 11. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de acceso al empleo de personas con discapacidad.

Fuente: Adaptado de De la Puente, R. (2003). Inserción Laboral de Colectivos con Discapacidad. En De la Red, N. y Rueda, D. *Intervención social y demandas emergentes* (pp.105-163). Madrid: CSS.

5.2 Proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural”

El siguiente proyecto considera dos aspectos a la vez, por un lado, un documento de presentación sobre una propuesta innovadora para las personas con discapacidad intelectual, y por otro lado, va a ser una guía o manual para fomentar la inserción socio-laboral de este colectivo.

Tras definir la idea, como indica Solabarria (2004), siendo innovadora y original a otras propuestas, realista ya que está al alcance los diferentes recursos y transformadora ya que produce un cambio socio-laboral, y tras reflexionar acerca de una serie de preguntas tales como ¿qué queremos hacer? ¿por qué? ¿para qué? ¿dirigido a quién? ¿cómo? ¿con quién?

¿con qué recursos? ¿cuándo? y ¿dónde? Voy a presentar a continuación, el proyecto, en el que quiero destacar que a lo largo de él se tendrán en cuenta una serie de temas transversales tales como: género (participación de la mujer), participación (implicación y compromiso por los destinatarios directos e indirectos) y medio ambiente (respeto y cuidado por el medio).

Además se trabajarán contenidos como la educación para la salud, el medio ambiente, la convivencia, el conocimiento, la autonomía, la valoración y conservación del patrimonio histórico, y la recuperación de tradiciones y maneras de vivir de los pueblos.

5.2.1 Descripción y justificación del proyecto

En este proyecto, me he basado en el Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA). Pero lo he querido dar una orientación y enfoque diferente, ya que el proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural” se centra en la educación no formal y en personas con discapacidad intelectual, dos aspectos que el PRUEPA no ha considerado.

El proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural” trata de una propuesta que se va a llevar a cabo en el medio rural, con personas con discapacidad intelectual leve o moderada y se centra en una iniciativa de inclusión pre-laboral para este colectivo.

A lo largo de 14 días, estas personas además de la adaptación al medio rural y al contacto con el medio ambiente, van a recibir clases magistrales relacionadas con la inserción socio-laboral, así como un acercamiento a diferentes oficios o trabajos, contemplados en los servicios de Centros Especiales de Empleo de Valladolid, para que puedan decidir sobre su futuro y conocer sus intereses, habilidades, competencias y objetivo profesional, permitiendo todo ello que tengan un conocimiento realista y positivo de ellos mismos.

5.2.2 Objetivos y contenidos del proyecto

En este apartado, muestro el objetivo general del proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural” que es promover una experiencia pre-laboral para que las personas con discapacidad intelectual se inicien en el mundo laboral. A partir de este objetivo general se desarrollan unos objetivos específicos que se relacionan con una serie de contenidos que van a ser objeto de aprendizaje a lo largo del proyecto.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS
Promover una experiencia pre-laboral para que las personas con discapacidad intelectual se inicien en el mundo laboral.	Facilitar técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> · Diseño de objetivo profesional. · Creación de Currículum Europass. · Utilización de portales de empleo. · Ofrecimiento a una empresa. · Afrontamiento de entrevistas de selección.
	Fomentar el autoconocimiento personal y profesional.	<ul style="list-style-type: none"> · Comprensión de diferentes habilidades para iniciarse en el mundo laboral: autoestima, empatía, autocontrol y asertividad.
	Conocer diferentes oficios en los que podrían trabajar en un futuro.	<ul style="list-style-type: none"> · Exploración y práctica de diferentes oficios como jardinería, hostelería, artesanía, carpintería, confección, limpieza, ganadería y agricultura
	Ayudar a las personas con discapacidad intelectual a decidir sobre su futuro laboral a partir de sus intereses y habilidades laborales.	<ul style="list-style-type: none"> · Conocimiento de la motivación hacia el empleo, de los intereses y de las competencias personales y profesionales.
	Mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual dando comienzo a su itinerario laboral.	<ul style="list-style-type: none"> · Aprendizaje de conocimientos, herramientas y recursos que faciliten la inserción socio-laboral.
	Establecer contacto con el medio rural.	<ul style="list-style-type: none"> · Valoración y exploración del medio ambiente y la relación con el entorno.
	Fomentar la convivencia y el espíritu de equipo.	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo de la autonomía, de la participación y la socialización.

Figura 12. Relación entre los objetivos y contenidos del proyecto.
Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos objetivos, me gustaría hacer un recorrido de los usuarios desde que comienzan el proyecto hasta las salidas y opciones:

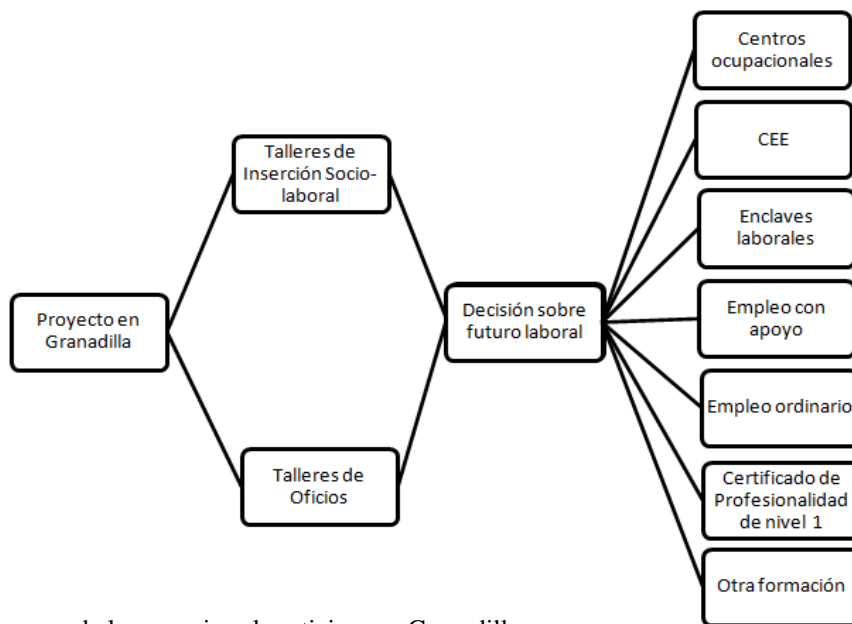


Figura 13. Proceso de los usuarios al participar en Granadilla.
Fuentes: Elaboración Propia.

Además, al terminar la experiencia, se entregará a los usuarios una guía (*Anexo II*) para ellos y sus familias sobre recursos que les pueden servir de apoyo para la inserción socio-laboral, como inscribirse como demandante de empleo, inscribirse en garantía juvenil según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y conocer la renta activa de inserción (RAI). Además, se informará sobre entidades que trabajan la inserción socio-laboral de personas con discapacidad, así como, portales de empleo y páginas web especializados en este colectivo.

5.2.3 Destinatarios

En el proyecto existen destinatarios directos y destinatarios indirectos. Los destinatarios directos del proyecto son las personas con discapacidad intelectual leve o moderada que se encuentren cursando transición a la vida adulta, es decir que tengan menos de 21 años, según indica la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).

Ya que creemos que es un buen momento para replantearse su futuro en el ámbito laboral, y este proyecto lo que les va a permitir es obtener y adquirir una serie de herramientas y técnicas para la búsqueda activa de empleo, así como facilitar la autodeterminación y la toma de decisiones.

En concreto el proyecto está destinado a 15 personas con discapacidad intelectual leve o moderada. Hay que destacar que aunque Granadilla tiene mayor capacidad de personas, para que la consecución de las actividades sea óptima creemos que es un buen número de participantes.

En cuanto a los destinatarios indirectos, se podría hablar de los implicados en la propuesta, como son 3 personas responsables del grupo (uno para cada 5 usuarios) procedentes de los centros de educación especial y el equipo de Granadilla, tanto el equipo educativo que se encargará de llevar a cabo los talleres de inserción socio-laboral y los talleres de oficio, como el equipo de servicios (cocinero, limpieza y mantenimiento).

Me gustaría destacar que la propuesta al contemplar a 15 jóvenes lo ideal sería que se pusieran en contacto los centros de educación especial de Valladolid para llegar entre sus alumnos a ese número de participantes. En ese caso las personas de referencia que fueran con ellos, tendrían que ser conocedoras por los alumnos.

Otra opción si entre los centros de educación especial de Valladolid no se llega a ese número, sería ponerse en contacto con otras entidades de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Por ejemplo, Fundación Personas tiene entidades en toda Castilla y León y por lo tanto se podrían juntar varias provincias.

Por último, sería enriquecedor, que Granadilla al tener más capacidad de personas, mientras la estancia allí de estas 15 personas con discapacidad intelectual, participaran otros centros de toda España con otras propuestas para así relacionar varios proyectos en un mismo espacio así como para crear y entablar relaciones sociales con otras personas.

5.2.4 Localización física y ámbito territorial

El proyecto se lleva a cabo en Granadilla, un pueblo situado al noroeste de la provincia de Cáceres, era una antigua villa amurallada de origen feudal, que fue desalojada por ser una zona inundable. Se encuentra junto al embalse de Gabriel y Galán, al estar cerca de este embalse se puede observar gran cantidad de aves.

Por lo tanto, la localización física es Granadilla, pero atiende a personas de toda España como ámbito territorial, aunque este proyecto esté destinado a la comunidad autónoma de Castilla y León y en concreto a la ciudad de Valladolid.

5.2.5 Temporalización y calendario de trabajo

El proyecto se llevará a cabo durante 14 días, durante los meses de mayo y junio en 3 turnos y los meses de septiembre a octubre en otros 3 turnos ya que habrá diferentes plazos de participación, para que los alumnos durante la etapa de transición a la vida adulta, puedan vivir esta experiencia que les haga reflexionar sobre su futuro laboral. Durante estos 14 días se trabajarán tanto las herramientas y técnicas para la inserción socio-laboral como los talleres de oficio. La organización de los días, en general, será la siguiente:

8:00H	CAMPANA
8:30H	DESAYUNO
9:30H	TALLERES DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL (IS)
11:30H	BOCADILLO
12:00H	TALLERES DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL (IS)
13:00H	DESCANSO/ASEO
13:15H	COMIDA
15:00H	DESCANSO
16:00H	TALLERES DE OFICIO
18:00H	MERIENDA
18:30H	TALLERES DE OFICIO
20:00H	REUNIÓN/EVALUACIÓN O DINÁMICAS DE GRUPO
21:00H	ASEO
21:15H	CENA
22:30H	ACTIVIDADES DE OCIO
23:30H	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN
24:00H	SILENCIO

Figura 14. Organización diaria en Granadilla.
Fuente: Elaboración propia.

Destacar que el día de llegada se realizará una asamblea y recepción por parte del equipo de Granadilla, donde darán la bienvenida a los usuarios y explicarán la organización y planificación de esos días. Así como se organizarán las casas y las habitaciones; fomentando en todo momento la convivencia entre todos los implicados. A continuación, muestro la planificación y organización durante los 14 días:

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
8:00H		CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA
8:30H		DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO
9:30H		TALLER DE IS: Motivación para el empleo	TALLER DE IS: Autoconocimiento personal	TALLER DE IS: Intereses profesionales	TALLER DE IS: Competencias profesionales	TALLER DE IS: Objetivo Profesional	TALLER DE IS: Currículum Europass
11:30H		ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
12:00H	ASAMBLEA Y RECEPCIÓN	TALLER DE IS: Motivación para el empleo	TALLER DE IS: Autoconocimiento personal	TALLER DE IS: Intereses profesionales	TALLER DE IS: Competencias profesionales	TALLER DE IS: Objetivo Profesional	TALLER DE IS: Currículum Europass
13:00H	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO
13:15H	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA
15:00H	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO
16:00H	ORGANIZACIÓN DE CASAS	TALLER DE OFICIO: Jardinería	TALLER DE OFICIO: Jardinería	TALLER DE OFICIO: Hostelería	TALLER DE OFICIO: Artesanía	TALLER DE OFICIO: Artesanía	TALLER DE OFICIO: Carpintería
18:00H	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA
18:30H	VISITA AL PUEBLO/ Gymkana fotográfica	TALLER DE OFICIO: Jardinería	TALLER DE OFICIO: Hostelería	TALLER DE OFICIO: Hostelería	TALLER DE OFICIO: Artesanía	TALLER DE OFICIO: Carpintería	TALLER DE OFICIO: Carpintería
20:00H	REUNIÓN/ EXPECTATIVAS	DINÁMICA DE GRUPO	DINÁMICA DE GRUPO	REUNIÓN/ EVALUACIÓN	DINÁMICA DE GRUPO	DINÁMICA DE GRUPO	REUNIÓN/ EVALUACIÓN
21:00H	ASEO	ASEO	ASEO	ASEO	ASEO	ASEO	ASEO
21:15H	CENA	CENA	CENA	CENA	CENA	CENA	CENA
22:30H	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO
23:30H		ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN
24:00H	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO

Figura 15. Organización semanal en Granadilla.

Fuente: Elaboración propia.

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
8:00H	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA	CAMPANA
8:30H	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO	DESAYUNO
9:30H	TALLER DE IS: Currículum Europass	TALLER DE IS: Ofrecerte a una empresa	TALLER DE IS: Búsqueda de empleo por internet	TALLER DE IS: Afrontamiento de entrevista	TALLER DE IS: Afrontamiento de entrevista	TALLER DE IS: Creación de mi proyecto profesional	LIMPIEZA Y DESPEDIDA
11:30H	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
12:00H	TALLER DE IS: Currículum Europass	TALLER DE IS: Ofrecerte a una empresa	TALLER DE IS: Búsqueda de empleo por internet	TALLER DE IS: Afrontamiento de entrevista	TALLER DE IS: Afrontamiento de entrevista	TALLER DE IS: Creación de mi proyecto profesional	¡BUEN VIAJE!
13:00H	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	DESCANSO/ASEO	
13:15H	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	
15:00H	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	
16:00H	TALLER DE OFICIO: Confeción	TALLER DE OFICIO: Confeción	TALLER DE OFICIO: Agricultura/Ganadería	TALLER DE OFICIO: Limpieza	Elegir taller de oficio preferido	Gymkana Fotográfica/ REUNIÓN EVALUACIÓN	
18:00H	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	MERIENDA	
18:30H	TALLER DE OFICIO: Confeción	TALLER DE OFICIO: Agricultura/Ganadería	TALLER DE OFICIO: Agricultura/Ganadería	TALLER DE OFICIO: Limpieza	Elegir taller preferido	PREPARAR FIESTA DE DESPEDIDA	
20:00H	DINÁMICA DE GRUPO	DINÁMICA DE GRUPO	REUNIÓN/ EVALUACIÓN	DINÁMICA DE GRUPO	DINÁMICA DE GRUPO		
21:00H	ASEO	ASEO	ASEO	ASEO	ASEO	ASEO	
21:15H	CENA	CENA	CENA	CENA	CENA	CENA	
22:30H	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	ACTIVIDADES DE OCIO	FIESTA DE DESPEDIDA	
23:30H	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN		
24:00H	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	SILENCIO	

Figura 16. Organización semanal en Granadilla.
Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, las mañanas se dedicarán a los talleres de inserción socio-laboral y las tardes a los talleres de oficio.

Horario	Tipo de Taller	Actividad
Mañanas de 9:30 a 11:30 y de 12:00 a 13:00	Talleres de Inserción Socio-laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación para el empleo. ✓ Autoconocimiento personal. ✓ Intereses profesionales. ✓ Competencias profesionales. ✓ Objetivo profesional. ✓ Currículum Europass. ✓ Ofrecerte a una empresa. ✓ Búsqueda de empleo por internet. ✓ Afrontamiento de entrevistas. ✓ Creación de mi proyecto profesional.
Tardes de 16:00 a 18:00 y de 18:30 a 20:00	Talleres de Oficio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jardinería. ✓ Hostelería. ✓ Artesanía. ✓ Carpintería. ✓ Confección. ✓ Ganadería y agricultura. ✓ Limpieza.

Figura 17. Organización talleres.
Fuente: Elaboración propia.

Me gustaría destacar que se respetarán los ritmos y tiempos de cada persona, pudiéndose modificar el horario en función de las necesidades de los destinatarios, siendo conscientes de que las personas con discapacidad al igual que la población en general tienen sus propios hábitos y rutinas del día a día.

Además una vez terminados los talleres de oficio, se realizará un consenso para elegir que oficio les ha gustado más, hacer grupos y dedicarse a ello.

Voy a detallar brevemente las actividades tipo que vamos a desarrollar en las dinámicas de grupo, actividades de ocio y actividades de relajación.

- Dinámicas de grupo:

- Cohesión grupal.
- Confianza.
- Emociones.
- Resolución de conflictos.
- Desarrollo de habilidades sociales.
- Actividades de ocio:
 - Juegos tradicionales.
 - Juegos de mesa.
 - Juegos de mímica.
 - Juegos de reglas.
 - Juegos de ejercicio.
 - Juegos de orientación.
- Actividades de relajación:
 - Canciones de relajación.
 - Actividades sensoriales.
 - Técnica de relajación de Jacobson.
 - Masajes.

En la gymkana fotográfica se dividirán los usuarios en tres grupos de 5 personas y tendrán que hacer fotos a lugares emblemáticos del pueblo, siguiendo una ruta determinada. Después al finalizar la experiencia se volverá a realizar para ver los avances y cambios que se han producido desde su llegada y paso por Granadilla.

Por último, me gustaría hacer alusión a que se tendrán establecidas una serie de normas de convivencia y de funcionamiento (*Anexo III*) que se tendrán que tener en cuenta por todos los agentes e implicados en el proyecto.

5.2.6 Metodología

Dado el colectivo con el que vamos a trabajar, consideramos importante adaptar cada una de las actividades a sus necesidades y conocimientos, llevando a cabo una metodología flexible y abierta, en donde se favorezca el aprendizaje significativo. En cada una de las actividades siempre va a haber las mismas líneas explicativas como indica Gutiérrez (2002) son la instrucción o explicación verbal, la utilización de modelos, role-play y dinámicas o actividades para poner en práctica lo trabajado y transferir lo aprendido.

La instrucción o explicación verbal nos va a permitir que los destinatarios reciban una información específica, detallada y clara sobre lo que se va a trabajar, además va a ser muy importante la ejemplificación. Además, se utilizará un vocabulario y lenguaje al nivel de comprensión de los usuarios. Y en todo momento, se remarcará la importancia de las actividades para su futuro laboral.

El modelado nos permitirá que los usuarios aprendan por imitación o aprendizaje vicario, mostrando escenas o escenarios en donde se demuestre lo que se está trabajando. Dependiendo de la actividad objeto de estudio se podrá llevar a cabo un modelado por dos monitores, modelado entre monitor y usuario, modelado entre dos usuarios, uno de ellos competente en la actividad, o modelado entre dos usuarios con déficit en la actividad.

El role-play nos permite que se ponga en práctica la explicación y haya un feed-back entre los participantes. Por ello, a través de este role-play se llevarán a cabo actividades de cada uno de los aspectos tratados.

Además, me gustaría destacar que en esta propuesta hay parte de formación educativa y parte de formación social. Por lo tanto, la metodología de aprendizaje-servicio estará presente a lo largo de la experiencia.

El aprendizaje-servicio entrelaza diferentes dinamismos como son las necesidades, el servicio y los aprendizajes, todo ello a través de la experiencia ya que los usuarios van a aprender a través de sus acciones en el medio utilizando conocimientos y herramientas.

La metodología aprendizaje-servicio (ApS) se caracteriza porque los usuarios que participan “aprendan haciendo”, a lo largo de las actividades del proyecto la manipulación y poner en práctica lo aprendido va a ser fundamental.

La definición que aporta el Centro Promotor del Aprendizaje-Servicio en Puig et al. (2009, p. 29) sobre la metodología aprendizaje-servicio es la siguiente:

Es una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y tareas de servicio a la comunidad en una sola actividad bien articulada, que toma la forma de un proyecto educativo pensado para que los participantes aprendan enfrentándose a necesidades reales sobre las que es posible intervenir con posibilidades de mejorar la situación.

Estos mismos autores, Puig et al. (2009, p. 108), señalan los elementos pedagógicos de la metodología aprendizaje-servicio de ellos destacan: “aprender a partir de la experiencia, actividad con proyección social, participación cívica y trabajo cooperativo”.

Por ello, la metodología aprendizaje-servicio se podría aplicar en esta propuesta en donde se engloba ámbito formativo y ámbito social, ya que a través de la formación adquirida en los diversos talleres, los usuarios van a mejorar su empleabilidad, se van a empoderar como personas aumentando sus fortalezas y además van a ayudar a la comunidad mediante la reconstrucción de Granadilla a la vez que aprenden diversos oficios que les van a ayudar a decidir y orientar su futuro laboral.

5.2.7 Actividades y tareas

Las principales actividades y tareas son las realizadas en los talleres de inserción socio-laboral y en los talleres de oficio. Por lo tanto, a continuación, se va a ir explicando cada una de las actividades que engloban y contemplan estos talleres.

5.2.7.1 Talleres de inserción socio-laboral

La realización de estos talleres de inserción socio-laboral permitirán a los usuarios tener otra visión del mundo laboral y sobre todo tener mayor conocimiento, estos talleres serán impartidos por 2 orientadores laborales que pertenecen al equipo de Granadilla, entre los que yo podría ser uno de ellos como psicopedagoga-orientadora laboral. Además cabe destacar, que en cada una de las actividades rellenarán un portfolio (*Anexo IV*), dividido en los diferentes talleres que se llevan a cabo y que luego se llevarán tras finalizar la experiencia. En el *anexo IV* muestro un ejemplo de portfolio, pero se podría modificar la letra y estructura en función de las necesidades de los usuarios. Los 3 responsables de los usuarios también participarán en las actividades con ellos.

5.2.7.1.1 Motivación para el empleo

Para comenzar, se realizará una dinámica de creación de clima. La dinámica será “el ovillo” consiste en lo siguiente, los participantes se disponen en círculo, se coge un ovillo de lana, se lo damos a un participante y este lo arroja hacia un miembro del grupo al azar, la persona que recoge el ovillo debe presentarse (nombre y edad, decir donde vive, su formación, ocio, expectativas de la experiencia y profesión en la que le gustaría trabajar) al concluir, este arroja el ovillo a otro miembro que tendrá que indicar lo mismo, así hasta llegar

al último participante. Cada usuario deberá primero pensar que es lo que va a decir, apuntándolo en el portfolio de los talleres de inserción socio-laboral (*Anexo IV*). En este portfolio se registrará cada actividad realizada durante estos talleres. Con esta actividad, en primer lugar se pretende que los usuarios se conozcan y en segundo lugar se va a crear una red que une a todos los miembros a través de un ovillo, representando así el trabajo en equipo.

Después de realizar la dinámica del “ovillo” los participantes verán un vídeo motivador de De León (2013, Marzo 20) que es el siguiente <https://www.youtube.com/watch?v=cKgL9xpFZ2Y>, en el que aparecen frases motivadoras y alegres para afrontar el día a día. Se irán haciendo interrupciones a lo largo del vídeo en determinados momentos, para ir hablando de las diferentes frases motivadoras que se hacen mención en él. Después los usuarios tendrán que elegir la frase que más les haya gustado e incluirla en el portfolio (*Anexo IV*).

Tras ello, se llevará a cabo una dinámica para que los usuarios conozcan más al grupo, se llama la dinámica del “director de la orquesta”, se ponen en círculo todas las personas que van a participar, y se piden dos voluntarios que tendrán que salir del círculo y fuera de la sala donde se realiza la actividad, se explica a las personas del círculo que alguien elegido al azar va a ser el director de la orquesta y tiene que realizar un movimiento y los demás del círculo imitarlo, pero en cualquier momento puede cambiar el movimiento y el resto debe estar atento para seguir con el nuevo gesto. Las personas que salieron fuera, entrarán a la sala, y tendrán que descubrir quién es el director de la orquesta. Después los usuarios deberán dar su opinión sobre las dos dinámicas llevadas a cabo en este apartado, en el portfolio (*Anexo IV*).

Por último los usuarios contestarán a las siguientes preguntas en el portfolio (*Anexo IV*) en relación a la motivación para el empleo, basándonos en Dawis y Lofquist (1984):

Autorrealización	¿Te gustan los trabajos difíciles?
Independencia	¿Prefieres trabajar solo? ¿Sin compañeros?
Apoyo	¿Prefieres recibir instrucciones sobre lo que debes hacer de tu jefe?
Condiciones de trabajo	¿Piensas que el mejor puesto es el que te ofrece mejores horarios, sueldos...?
Reconocimiento	¿Prefieres un trabajo que te ayude a ir subiendo de puesto?
Relación con los demás	¿Lo que más te interesa de un trabajo es que puedas establecer relación con tus compañeros?

Figura 18. Valores ocupacionales en relación a la motivación para el empleo.

Fuente: Adaptado de Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

5.2.7.1.2 Autoconocimiento personal

Antes de comenzar con el ámbito profesional creemos conveniente, trabajar con los usuarios el autoconocimiento de sí mismos, trabajando la autoestima, la empatía, el autocontrol y la asertividad, ya que consideramos estas habilidades esenciales para iniciarse en el mundo laboral. Primero se hará una breve presentación de cada una de ellas y después vamos a realizar diferentes dinámicas en donde se trabajen.

Autoestima

Los usuarios se pondrán en círculo y tendrán que ir pasando al compañero de la derecha una pelota, quien recoge la pelota debe indicar alguna cualidad positiva de la persona que le ha lanzado la pelota.

Empatía

¿Cómo te sentirías tú, si...? En donde cada usuario tendrá que escribir en un papel una situación por ejemplo “¿Cómo te sentirías tú, si nadie quiere hablar contigo?” Los papeles donde están recogidas las preguntas se distribuirán entre los diferentes usuarios y tendrán que dar respuesta de uno en uno, compartiéndolo con todo el grupo.

Autocontrol

En parejas o tríos tendrán que realizar una ruta, uno de ellos con los ojos cerrados y el otro guiándole para potenciar el dominio sobre uno mismo. Luego se cambiarán los papeles.

Asertividad

En primer lugar se explicará qué es una conducta agresiva, una conducta pasiva y una conducta asertiva según Barajas, Caballero, Martín y Ramos (2016, p. 21). Y se preguntará a los usuarios ¿Qué conducta elegiríais?

Conducta agresiva	Conducta pasiva	Conducta asertiva
<ul style="list-style-type: none">· Expreso mis opiniones y sentimientos gritando, insultando y humillando.· Defiendo mis derechos imponiéndoles.· Establezco relaciones basadas en el temor.	<ul style="list-style-type: none">· No expreso mis sentimientos, opiniones y necesidades por miedo a ser rechazado.· Tengo falta de confianza.· No sé decir que no.· Dejo que los demás violen	<ul style="list-style-type: none">· Expreso mis sentimientos necesidades y opiniones sin herir a los demás.· Sé cuáles son mis derechos los defiendo teniendo en cuenta los de los demás.· Tengo confianza en mí mismo.

· Soy impulsivo.	mis derechos. · No me siento bien actuando así.	· Me siento satisfecho.
------------------	--	-------------------------

Figura 19. Conducta pasiva, agresiva y asertiva.

Fuente: Barajas, M., Caballero, M., Martín, M.V. y Ramos, A.E. (2016). *Reírte con el bullying te transforma en cómplice*. Fundación ANAR y Fundación Mutua Madrileña. (p. 21).

Después, se escenificarán escenas en donde se utilicen las tres conductas, los usuarios deben adivinar la conducta representada. Este sería un ejemplo que nos muestran Barajas et al. (2016, p. 23):

Nicolás va al supermercado a comprar dos kilos de naranjas, pero cuando llega a casa se da cuenta que le han dado mal el cambio y vuelve al supermercado:

- *¡Oye! Me has engañado en el cambio.*
- *Disculpa, me has dado mal el cambio.*
- *No le dice nada al cajero.*

Tras realizar estas dinámicas, cada usuario tendrá que contestar una serie de preguntas en el portfolio (*Anexo IV*). Después indicar 3 rasgos característicos de sí mismos en el portfolio (*Anexo IV*).

5.2.7.1.3 Intereses Profesionales

Se comenzará preguntándoles si conocen qué son los intereses profesionales para saber la base de la que partimos.

En primer lugar, se les explicará qué son los intereses profesionales y para qué nos sirven, teniendo en cuenta que son preferencias de una persona en relación al ámbito laboral. Tras la explicación, se les va a contar que la actividad que les vamos a proponer les dará información sobre las preferencias de profesiones que les gustaría realizar. Los usuarios responderán a las siguientes preguntas uno a uno:

- ¿Qué cosas me parecen entretenidas? Con las que me divierto y me gustan...
- ¿Qué me gustaría hacer que ahora no puedo hacer?
- ¿Qué cosas no me gustaría hacer?
- Cuando utilizo Internet o Youtube ¿sobre qué busco más?
- ¿Qué cosas hago y siempre me felicitan por ello?

- ¿Con qué actividades me piden mis compañeros/ amigos/ familiares que les ayude?
- ¿Con qué actividades normalmente pido ayuda?
- ¿Qué se me da bien?

Cada respuesta de cada persona se irá anotando en el portfolio (*Anexo IV*) dónde iremos registrando los apartados trabajados durante los talleres.

Tras apuntar estas preguntas, cada persona tendrá que acceder al glosario de intereses profesionales de Barcelona Treball (2011) en esta página web <http://w27.bcn.cat/porta22/es/altres/glossari.jsp> y deberá elegir 3 intereses profesionales y explicar el porqué de esa elección en el portfolio (*Anexo IV*).

Una vez que se hayan seleccionado los tres intereses, se repartirán por el aula siete carteles que engloban los diferentes oficios que se van a realizar en Granadilla: jardinería, hostelería, artesanía, carpintería, confección, ganadería y agricultura y limpieza.

Se le explicará al grupo que esas imágenes corresponden a los tipos de actividades que van a hacer, y se les pedirá que se queden al lado de la imagen que corresponde a la actividad que ellos prefieren realizar y crean que se le da bien. También se les pedirá que sean realistas y sinceros a la hora de escogerlo porque pediremos una explicación tras la elección. Al finalizar la actividad, se apuntará en el portfolio (*Anexo IV*) de cada uno la elección y una frase con la explicación.

Por último, se preguntará qué es lo que más valoran del trabajo, indicando de la lista que mostramos a continuación dos aspectos y explicando el porqué en el portfolio (*Anexo IV*):

<input type="checkbox"/> Sinceridad	<input type="checkbox"/> Aceptación	<input type="checkbox"/> Realización personal
<input type="checkbox"/> Conocimientos	<input type="checkbox"/> Libertad	<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo
<input type="checkbox"/> Creatividad	<input type="checkbox"/> Amistad	<input type="checkbox"/> Responsabilidad
<input type="checkbox"/> Seguridad	<input type="checkbox"/> Dinero	<input type="checkbox"/> Reto profesional
<input type="checkbox"/> Competición	<input type="checkbox"/> Comodidad	<input type="checkbox"/> Implicación
<input type="checkbox"/> Diversión	<input type="checkbox"/> Respeto	<input type="checkbox"/> Curiosidad

Figura 20. Aspectos para valorar el trabajo.
Fuente: Elaboración propia.

5.2.7.1.4 Competencias Profesionales

En primer lugar, se tratará con los usuarios de manera teórica las diferentes competencias que deben adquirir a lo largo de esta experiencia para favorecer la inserción socio-laboral. Los usuarios se reunirán en 5 grupos de 3 personas cada uno, en relación a la

clasificación de las competencias y tendrán que describir cada grupo las características que consideran más importantes de cada competencia. Cada grupo, tendrá un ordenador, y se tendrán que dirigir al diccionario de competencias clave de la siguiente página web de Barcelona Treball (2011): <http://w27.bcn.cat/porta22/es/altres/diccionari.jsp> En la que encontrarán características de cada competencia, ellos tendrán que seleccionar las características que les parecen más relevantes.

Las competencias serían las siguientes, agrupadas en cinco grupos:

	COMPETENCIAS
Competencias de Logro	Iniciativa
	Planificación y organización
Competencias de Gestión de Equipo	Trabajo en equipo y cooperación
Competencias de Influencia	Comunicación
	Negociación
	Orientación al cliente
Competencias de Pensamiento	Pensamiento analítico
Competencias de Gestión Personal	Flexibilidad y gestión del cambio
	Autocontrol

Figura 21. Competencias agrupadas en cinco grupos.
Fuente: Elaboración propia.

Y los usuarios tendrán que rellenar el siguiente cuadro con la columna de características, ayudados por los orientadores laborales:

	COMPETENCIAS	CARACTERÍSTICAS
Competencias de Logro	Iniciativa	· Reacciona ante oportunidades o problemas. · Aporta ideas y propuestas. · Propone soluciones.
	Planificación y organización	· Prioriza actividades. · Planifica y organiza los recursos.
Competencias de Gestión de Equipo	Trabajo en equipo y cooperación	· Fomenta espíritu de equipo. · Muestra interés por trabajar en equipo.
Competencias de Influencia	Comunicación	· Comunica de forma clara y sabe escuchar.

Figura 22. Ejemplo de cuadro que deberán rellenar los usuarios.
Fuente: Elaboración propia.

Después, se preguntará de manera individual lo siguiente, que tendrán que contestar en el portfolio (*Anexo IV*):

- ✓ ¿Qué competencias valoras más como persona?
- ✓ ¿Qué competencias valoras más en un puesto de trabajo?

5.2.7.1.5 Objetivo profesional

En primer lugar, se definirá objetivo profesional. Para ello, es necesario que los usuarios conozcan sus cualidades personales, sus preferencias profesionales y que tengan en cuenta el entorno socioeconómico que les rodea.

Un objetivo profesional no es cualquier puesto adecuado a mi perfil o cualquier empresa en cualquier sector. Por ello, en nuestra vida necesitamos un objetivo, porque:

- ✓ ¿Si no sabemos dónde vamos? ¿cómo sabemos si vamos bien?
- ✓ ¿Si no sabemos donde tenemos que llegar? ¿cómo sabemos cuánto queda?

Tras la explicación, nos debemos preguntar cómo queremos trabajar y en qué condiciones. Para ello, los usuarios rellenarán una ficha en donde determinen estas condiciones (*Anexo IV*). Después, deberán tener en cuenta su motivación, intereses, habilidades y competencias para formar su objetivo profesional. Luego, se les explicará en qué consiste un profesigrama y cuáles son sus utilidades.

Para finalizar la sesión, redactará cada uno su propio objetivo profesional a partir de todo lo dicho anteriormente en el portfolio (*Anexo IV*), ayudados por los orientadores laborales.

5.2.7.1.6 Currículum Vitae Europass

En primer lugar, se les explicará qué es el Currículum Vitae. Posteriormente se les explicará que hay varios de tipos de currículum pero que nosotros nos vamos a centrar en el Currículum Europass, ya que es una plantilla muy intuitiva y fácil de rellenar, por lo tanto les será funcional. Además, esta práctica permite que ellos utilicen la red, y el manejo informático.

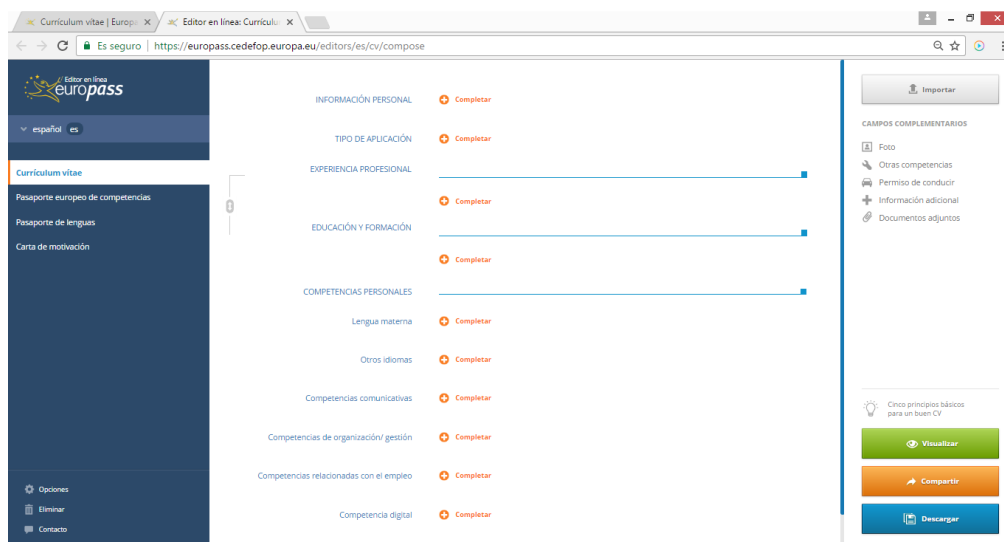
Antes de comenzar a explicar cada apartado del Currículum Europass, se les indicarán una serie de pautas:

- Hay que centrarse en lo esencial: hay que ser breve, el currículum no debe superar las tres páginas. Si tiene escasa experiencia profesional, se describe primero la formación y la educación recibida.
- Hay que ser claro y conciso: usar frases cortas y actualizar continuamente el currículum tras una experiencia.
- Adaptar el currículum en base al puesto que se solicita: hay que destacar los puntos fuertes, releer el currículum antes de enviarlo a un empleador y no hay que mentir en el currículum porque puede traer consecuencias.
- Cuidar la presentación del currículum, colocar la información relevante en primer lugar y hay que cuidar la ortografía y la puntuación.

Tras esta explicación, se les mostrará la estructura y el contenido del Currículum Europass, a través de un ejemplo primero en papel y después accederán a la página de Europass para crear el suyo propio, siguiendo las indicaciones en cada apartado.

1. Se pone en Google: Currículum Europass y se accede al primer link.
2. Una vez accedido a la página de Europass, se da a “Cree su CV”.

Este es el modelo de Currículum Europass



Vamos a ir explicando y dando pautas para cada uno de los apartados:

- Foto: la fotografía debe ser reciente y de buena calidad.
- Datos personales: indicar nombre y apellidos, dirección completa, número de teléfono al ser posible móvil para poder localizar antes, correo electrónico sería aconsejable utilizar un correo específico para los currículums, sexo y fecha de nacimiento.

- Tipo de aplicación: hay que indicar el propósito de este currículum.
- Objetivo profesional: incluir el objetivo profesional anteriormente escrito, pero dependiendo del puesto solicitado se puede adaptar, no debe superar las 50 palabras.
- Experiencia profesional: indicar las experiencias profesionales en orden cronológico de la más actual a la menos actual. Y será importante indicar algunas funciones de cada experiencia.
- Educación y formación: también hay que indicar de la más actual a la menos actual.
- Competencias personales: se exponen 6 competencias, que son fundamentales a la hora de buscar un empleo, por lo tanto de cada competencia hay que indicar que se tiene adquirido. Además hay opción de añadir otras competencias que no aparezcan en esa lista de 6.

Por último, se les indicará que a la hora de enviarlo, se envíe en formato PDF observando si hay dificultades para posteriormente trabajarlo. Esto también se tendrá en cuenta en la creación de una nueva cuenta de e-mail, para aquellos que no la tengan, o no sea la adecuada para la búsqueda activa de empleo.

Para finalizar, responderán a las siguientes preguntas en el portfolio (*Anexo IV*):

- ✓ ¿Tenías ya hecho un currículum?
- ✓ Compara tu currículum con el currículum Europass.
- ✓ ¿Qué te ha aportado realizar tu propio currículum?

5.2.7.1.7 Ofrecerte a una empresa

Una vez que tenemos interiorizado como se realiza el currículum el siguiente paso es cómo ofrecerte a una empresa. Puede haber dos opciones: por auto-candidatura, es la manera activa en la que los destinatarios van a una empresa y dejan su currículum o por intermediarios, que es yendo a una entidad que puede dejar el currículum y ellos te ayudan a encontrar trabajo, sería una actitud pasiva. Recomendaremos realizar las dos opciones.

Auto-candidatura o candidatura espontánea

Para saber los conocimientos previos de los participantes, se les preguntará: ¿cómo contactaríais con una empresa?

Y después, tras conocer las opciones que ellos contemplan, se les explicará las diversas formas que existen para ponerse en contacto con una empresa:

- ✓ Enviando un correo electrónico:
 - En primer lugar buscar el nombre de la empresa en Google. Acceder a la empresa y ver cuál es su correo electrónico.
 - Después acceder al correo electrónico y adjuntar currículum.
- ✓ Llamando por teléfono
 - Consultando el número de teléfono en internet o en las páginas amarillas.
- ✓ Visitando a la empresa
 - Buscando la ubicación de la empresa y dirigirse directamente allí.
- ✓ Visitando la empresa por internet
 - Acceder a la página web de la empresa y buscar si existe un apartado de currículum para adjuntar directamente el documento.

De todo ello se harán prácticas para que ellos se sientan más seguros a la hora de llevarlo a cabo.

Intermediarios

Los intermediarios son aquellas empresas o instituciones que ponen en relación a la persona que demanda un trabajo con los posibles empleadores.

Por lo tanto, se reunirán en 5 grupos de 3 personas cada uno y tendrán que buscar información sobre los siguientes aspectos en relación al empleo, a cada grupo se le asignarán uno o dos aspectos:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ✓ Centros Especiales de Empleo (CEE) | ✓ Servicio de Empleo de Castilla y León. |
| ✓ Enclaves laborales. | ✓ Diputaciones. |
| ✓ Servicio Nacional de Empleo (SEPE). | ✓ Adecco. |
| | ✓ Alta Gestión. |
| | ✓ Randstad. |

Tras ello, deberán contestar unas preguntas en el portfolio (*Anexo IV*):

- ✓ ¿Cuál crees que es la mejor forma de ponerte en contacto con una empresa?
- ✓ ¿Qué elegirías tú para tu búsqueda activa de empleo?
- ✓ ¿Qué has aprendido de la exposición de tus compañeros sobre los diferentes aspectos en relación al empleo?

5.2.7.1.8 Búsqueda de Empleo por Internet

Para realizar la búsqueda de empleo mediante Internet se puede hacer a través de dos opciones: por las redes sociales o por portales de Internet.

Redes sociales

En el caso de las redes sociales, hay que tener en cuenta que trabajamos con un colectivo que debido a sus características los riesgos en internet pueden aumentar. Por ello, habría que valorar el nivel de autocontrol y responsabilidad ante ellas en este tipo de colectivo.

Portales de Empleo

Además de las redes sociales también pueden consultar, los portales de empleo generales tales como:

- ✓ Tu trabajo
- ✓ Infojobs
- ✓ Primer empleo
- ✓ Infoempleo

Se dividirán en 5 grupos de 3 personas cada uno, y cada grupo consultará una o dos páginas web buscando por ejemplo ofertas de hostelería.

Pero sería muy recomendable que consultarán y tuvieran conocimiento sobre algunos de los portales de empleo propios para personas con discapacidad tales como:

- ✓ Disjob
- ✓ Por Talento
- ✓ Ehlabe
- ✓ Empleadis

Cada grupo de 3 personas, tendrá que consultar al menos una página especializada en la inserción laboral de personas con discapacidad, en esta ocasión solo se les pedirá que visiten la página y que cuenten a sus compañeros si les ha gustado y si les ha parecido interesante.

También se les mostrarán diferentes portales de empleo, en relación a un sector que elijan. Para ello, accederán a la siguiente página web de Barcelona Treball (2011): <http://w27.bcn.cat/porta22/es/sectors/sectors.do> en la que encontrarán diversos sectores.

De manera individual tendrán que acceder y seleccionar un sector económico y después abrir el archivo de “recursos para la búsqueda de empleo en el sector...” En este documento podrán consultar los diferentes portales de empleo, del sector que más les interese.

Y para finalizar tendrán que contestar una serie de preguntas en el portfolio (*Anexo IV*).

5.2.7.1.9 Afrontamiento de entrevistas

Vamos a tratar una serie de pautas, basándonos en Adecco Office (2009) y Barcelona Treball (2010), para afrontar las entrevistas de selección, en el *anexo V* detallo de manera más extensa la explicación. Hay que conocer que las entrevistas de selección son herramientas que permiten seleccionar personal.

En todo momento, los orientadores laborales, serán modelos de todas las acciones que se van a explicar, haciendo así un role-play, para que los participantes estén atentos ya que luego serán ellos los que se enfrenten a simulacros de entrevistas, teniendo en cuenta lo explicado anteriormente.

En primer lugar, es necesario que antes de afrontar la entrevista tengamos unos conocimientos previos sobre ellas, en concreto sobre los tipos de entrevistas en función del número de personas (individual, múltiple y en grupo) y tipos de entrevistas en función del método (dirigida, libre o mixta).

En segundo lugar, se verá la importancia de la comunicación no verbal en las entrevistas ya que dice mucho de la persona entrevistada: mirada, posición del cuerpo, movimientos de cabeza y manos.

En tercer lugar, consejos para las entrevistas, así como que se debe evitar en una entrevista de selección. Se pondrá el siguiente vídeo sobre los principales aciertos y errores en una entrevista de trabajo de Ibero Puebla (2015, Diciembre 8): <https://www.youtube.com/watch?v=WLyg864p5XE>

Al finalizar el vídeo, se preguntará:

- ¿Cuáles son los principales errores de los protagonistas? ¿y los principales aciertos?
- ¿Qué otros consejos les daríais a los protagonistas del vídeo?

En cuarto lugar, se repasarán cuatro preguntas clave que tenemos que tener presentes en toda entrevista.

Y en quinto lugar, se llevarán a cabo unas recomendaciones para preparar y afrontar la entrevista en tres momentos, antes (conocer la empresa, conocer el puesto, conocerse y autocuidado y aseo personal), durante (escucha activa, sinceridad, no ignorar preguntas, organizar respuestas) y después de la entrevista (actualizar agenda, analizar aspectos a mejorar, contactar con la persona que te ha realizado la entrevista).

También es importante que se conozcan una serie de posibles preguntas que se suelen hacer durante la entrevista para que el entrevistado vaya preparado con alguna respuesta. Algunos ejemplos son:

- Sobre formación: ¿En qué cree que debería formarse?
- Experiencia profesional: ¿En que ha trabajado anteriormente? ¿Ha tenido experiencia laboral? ¿Cuáles eran sus funciones? ¿Y sus responsabilidades?
- Comportamiento en el trabajo: ¿Qué conoce de esta empresa? ¿Qué es para ti lo más importante en el trabajo? ¿Le gustaría trabajar solo o en equipo? ¿Qué le llama la atención de este puesto?
- Personalidad: Defínete.
- Ocio y relaciones sociales: ¿Qué aficiones tiene? ¿A qué dedica su tiempo libre?
- Situación familiar: ¿Qué piensa su familia de que solicite este empleo?
- Disponibilidad: ¿Tiene usted disponibilidad horaria y geográfica?

Una vez, explicado todo ello, se realizarán simulacros de entrevistas siendo todos actores por turnos y el resto observadores. Tras la práctica los usuarios tendrán que dirigirse al portfolio (*Anexo IV*) para contestar a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipos de entrevistas existen?
- ¿Hay que tener en cuenta la comunicación no verbal? ¿por qué?
- ¿Cuáles son los consejos más importantes? ¿qué se debe evitar?
- ¿Qué aspectos hay que tener en cuenta antes de la entrevista, durante la entrevista y después de la entrevista?
- Por último, se responderá a las preguntas formuladas anteriormente sobre formación, experiencia profesional...

5.2.7.1.10 Creación de mi proyecto profesional

Los usuarios, una vez terminados todos los talleres tendrán que rellenar una ficha, que será la última del portfolio (*Anexo IV*), en donde indicarán lo que han aprendido de los talleres de inserción socio-laboral, su decisión sobre su futuro profesional, recursos necesarios, obstáculos que se pueden encontrar y las soluciones que darían a esas dificultades.

5.2.7.2 Talleres de oficio

Los talleres de oficio permiten a los usuarios conocer los trabajos que en un futuro ellos podrán desarrollar, además de centrar sus gustos hacia determinadas actividades. Estos talleres están impartidos por 4 personas que son profesionales de cada sector que pertenecen al equipo de Granadilla. Durante estos talleres también participarán los 3 responsables de los usuarios.

5.2.7.2.1 Taller de Jardinería

En el taller de Jardinería se explicará paso a paso como se crea un huerto. Algunas de las pautas que se tendrán en cuenta son:

1. Elegir un lugar con sol la mayor parte del día.
2. Buscar un espacio grande para poder andar en él sin dañar la plantación.
3. La preparación de la tierra.
4. Se añade compost o estiércol.
5. Se comienza a plantar semillas.
6. Se debe tener en cuenta la distancia que se debe mantener entre unas plantas y otras para que crezcan sin problema.

Se enseñará a utilizar diferentes materiales, herramientas e instrumentos típicos de labranza.

Además se enseñará a los usuarios técnicas propias como la siembra, el riego, la cosecha de lo que ya estaba plantado y como luchar contra los parásitos.

El pueblo cuenta con diversos huertos y además hay olivos, higueras, granados, naranjos, limoneros, por lo tanto también se hará una explicación de cada uno de estos árboles.

5.2.7.2.2 Taller de Hostelería

En este taller se trabajarán tres aspectos: la manipulación de alimentos, cómo colocar la mesa y preparación de platos.

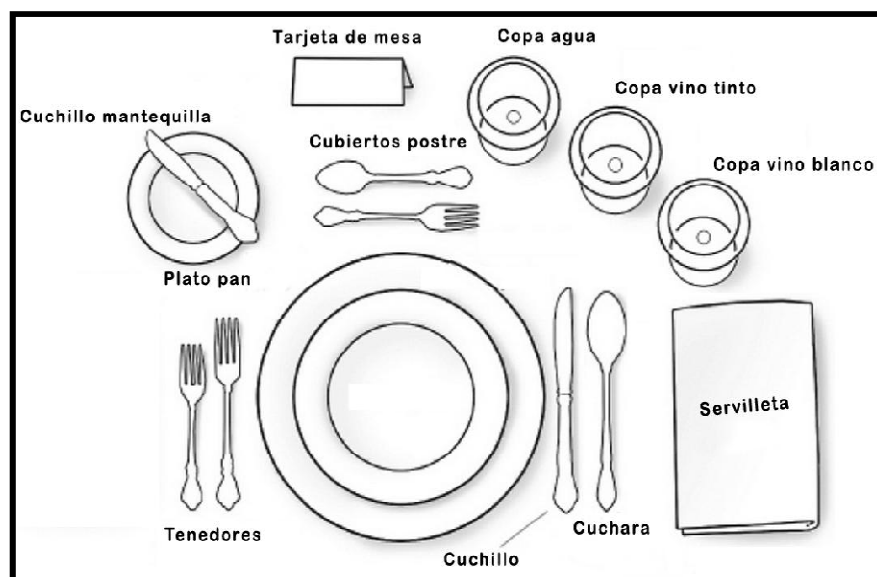
Manipulación de alimentos

En grupos de 5 personas se encargarán de explicar un hábito según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y la Organización Panamericana de la Salud (2016): un grupo higiene personal; otro grupo vestimenta y hábitos higiénicos; y otro grupo hábitos deseables y no deseables. En el *anexo VI* incluyo algunas de las pautas que tendrán que explicar, leyendo previamente el módulo 3 del Manual para Manipuladores de Alimentos.

Cómo colocar la mesa

Tras tratar las principales normas de higiene y seguridad en la cocina, se enseñará a colocar bien la mesa. Los aspectos a tener en cuenta son los siguientes:

- ✓ La decoración de la mesa debe ser sencilla y elegante.
- ✓ Tener en cuenta la época del año para decorar en relación a ello, por ejemplo en navidad: piñas, velas, mantel navideño...
- ✓ La colocación de los cubiertos es la siguiente:



Hay que tener en cuenta según Protocolo y etiqueta (2016) que:

- ✓ Hay que sentarse de manera adecuada y recta.
- ✓ No se colocan los codos sobre la mesa, solamente los antebrazos.
- ✓ Colocamos la servilleta sobre las piernas para poder limpiarnos.

Una vez que todas las normas han sido aprendidas y practicadas, se dividirá en tres grupos (5 personas por grupo) y deberán poner la mesa de navidad para 20 comensales, con un tiempo máximo de 15 minutos que se contabilizará con un cronómetro para aumentar la motivación entre los usuarios y con ello hacer más divertida la actividad.

Preparación de platos

Los usuarios se repartirán en 5 grupos de 3 personas cada uno. Cada grupo tendrá que encargarse de un plato diferente:

- ✓ Paté de cangrejo.
- ✓ Rollitos de pimiento y atún.
- ✓ Crêpes con chocolate.
- ✓ Batido de fresas.
- ✓ Torrijas.
- ✓ Croquetas.

Para ello, dentro de cada grupo habrá un capitán que dirija el grupo y se encargue de repartir las tareas entre sus compañeros. Una vez realizados los platos, se servirán en una mesa grande donde cada grupo pueda degustar los platos de sus compañeros. Además el capitán del grupo tendrá la misión también de visualizar a los compañeros de otros grupos mientras trabajan para ver como se han organizado, si hay discusiones, si se ha dejado limpio el lugar de trabajo....

Como vemos, las recetas son de diferente dificultad, en relación a las necesidades y características de los usuarios. Aquellas recetas que sean más complejas el equipo de Granadilla ayudará por ejemplo al calentar el aceite o al utilizar la batidora. Las recetas de cada plato, las encontramos en el *anexo VII*.

5.2.7.2.3 Taller de Artesanía

En primer lugar, se recordarán los diferentes tipos de contenedores que existen para reciclar con la siguiente imagen de Cogersa (2011):



Después de hablar sobre reciclar, se verá el vídeo de Freire (2016, Febrero 17) “Las tres R”: Reduce, Reutiliza, Recicla” (<https://www.youtube.com/watch?v=AjT2q9i-Rms>) parando en los aspectos más importantes y en aquellos momentos en los que creamos que los participantes pueden no entenderlo. Luego, se realizarán diferentes actividades con material reciclado, entre ellos jardines verticales, nidos de pájaros y estuches con botellas. Cada usuario elegirá que quiere realizar y se formarán los grupos.

Jardines verticales

Se realizarán jardines verticales con palés guiándonos por la página web de Huichol (2015). Los usuarios tendrán que lijar y barnizar los palés, cortarles o incluir alguna otra pieza para que se pueda plantar. Además tendrán que decorarles.



Nidos de pájaros

Como indica el Blog de Emmanualidades (2013, Mayo 27) con botellas o tetrabrik de leche, se realizarán casitas para pájaros. Se limpia bien el tetrabrick de leche, se hace un agujero para que el pájaro pueda entrar y se decora a gusto de cada uno.



Estuches con botellas

Siguiendo el vídeo del Canal de Lili (2015, Octubre 26) con dos botellas de plástico y una cremallera se crearán estuches. Para fabricar el estuche se necesitan dos botellas de plástico y una cremallera, la primera botella de plástico se corta la base y la segunda botella de plástico se corta a la mitad, finalmente se juntan las dos botellas con una cremallera.



5.2.7.2.4 Taller de Carpintería

En el taller de carpintería se llevarán a cabo actividades dependiendo de las necesidades del entorno y de los inmuebles ya que se pretende hacer más habitable el pueblo y mejorar sus infraestructuras. Por ello, algunos de los trabajos que se llevarán a cabo serán:

- ✓ Albañilería.
- ✓ Preparar los espacios exteriores para que sean habitables y embellecer el pueblo.
- ✓ Pintar fachadas e interiores de casa.
- ✓ Barnizar y pintar ventanas y puertas.
- ✓ Arreglar pequeños desperfectos de las instalaciones.
- ✓ Mantener y conservar espacios.

Para ello, el coordinador de este taller, indicará a los usuarios cuales serán las labores en relación al estado de las instalaciones que tendrán que realizar.

5.2.7.2.5 Taller de Confección

En este taller, se crearán carteras con diferente material, de cuero, de comics siguiendo las indicaciones del Blog Qué Cosucas (2014, Octubre 2) o con cassettes según La Bioguía (2014, Diciembre 4).

Cartera de Cuero

1. Con una tiza se marca el patrón en el cuero.
2. Se corta la forma con una navaja o cúter (hacerlo de uno en uno prestando atención a las dificultades que puedan presentar).
3. Con la troqueladora se harán los agujeros.
4. Se corta el cordón (cm).
5. Se mete en los agujeros de la bolsa.
6. Hacemos los nudos de la bolsa.



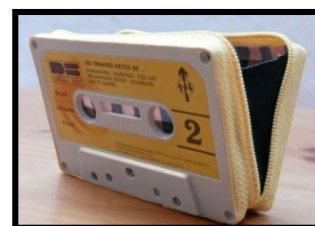
Cartera de comics

1. Se seleccionan los comics.
2. Se recortan los comics dependiendo de la medida que queramos la cartera.
3. Se plastifican las partes que hayamos recortado.
4. Vamos pegando las partes de la cartera y las cosemos con hilo.



Cartera con cassettes

1. Limpiamos un cassette quedándonos con las carcasas exteriores.
2. Recortamos fieltro dejando los cassettes a dos centímetros de distancia.
3. Pegamos el fieltro en los cassettes por la parte interna.
4. Después pegamos la cremallera.



5.2.7.2.6 Taller de Ganadería y Agricultura

Otro taller es el relacionado con la ganadería y agricultura. En él se podrá cuidar, plantar, labrar y regar la flora o cuidar animales y su alimentación, así como la mejora de sus instalaciones, por ejemplo recoger los huevos de las gallinas, dar de comer a los animales, recoger la miel... Hay animales como: ovejas, vacas, cerdos, un burro, gallinas, pavos, etc.

Hay que tener en cuenta que en los alrededores del pueblo, existe pino negral y eucalipto rojo. Y de fauna, destacan las aves y los mamíferos como ciervo, jabalí... como vemos, existe mucha flora y fauna y por lo tanto, se tiene que respetar ya que son seres vivos. Además también se dedicará parte del taller para realizar apicultura con aquellos usuarios que quieran.

5.2.7.2.7 Taller de Limpieza

Para llevar a cabo este taller, se les enseñará a los participantes a realizar correctamente cuatro acciones:

- ✓ Barrer.
- ✓ Fregar platos.
- ✓ Fregar suelos.
- ✓ Quitar el polvo.

Para cada acción, se determinarán los materiales y productos que se deben utilizar con unas sencillas pautas para hacerlo de forma correcta, mientras se explican las pautas se irá realizando de manera práctica. En el *anexo VIII* incluyo las pautas pertinentes para barrer, fregar platos, fregar suelos y quitar el polvo.

Además, después de estas pautas, se realizarán jabones de glicerina. Para ello, se necesita jabón Lida o Heno de Pravia, colorante alimenticio y moldes con formas:

1. Se calienta las pastillas de jabón en un microondas.

2. Una vez caliente y desecho el jabón se mezcla con colorantes alimenticios para obtener un color.
3. Se vierte en los moldes la mezcla. Además antes de verterlo en los moldes, se puede colocar en estos moldes flores secas o algún objeto pequeño para que luego se quede dentro del jabón y sea un detalle decorativo.
4. Se deja enfriar y se sacan los jabones del molde ya listos.

5.2.8 Administración del proyecto

En este apartado se va a hacer mención a la gestión del proyecto, desde la organización interna, coordinación externa, promoción y difusión hasta la participación.

Organización interna

El proyecto se gestionará entre el equipo educativo, el equipo de servicios y el coordinador de Granadilla y entre los 3 responsables que participen con los usuarios.

Este equipo estará en contacto antes de la experiencia, a través de correo electrónico y llamadas telefónicas. Y una vez en la experiencia, tendrán reuniones internas por las noches para planificar y organizar las actividades que se van a desarrollar al siguiente día.

Coordinación externa

El proyecto requiere la coordinación de la Consejería de Educación de Castilla y León y la Consejería de Educación de Extremadura, así como del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y el Ministerio de Fomento.

También, en esta coordinación externa, me situaré yo como psicopedagoga y promotora del proyecto. Ya que me gustaría realizar un seguimiento sobre las personas que van a participar. Además, podré participar en el proyecto como psicopedagoga – orientadora laboral impartiendo los talleres de inserción socio-laboral. Por lo tanto, de esta forma podré recopilar más información sobre el proyecto ya que voy a vivir la experiencia con ellos.

Promoción y difusión

El proyecto se promocionará desde las páginas web del Centro Nacional de Educación Ambiental (CENEAM), del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la Junta de Castilla y León y la Junta de Extremadura.

Además mediante carteles publicitarios y correos electrónicos se informará a los diferentes centros de educación especial, así como entidades que trabajen con personas con discapacidad intelectual leve o moderada.

Participación

Destinatarios

Los principales destinatarios del proyecto son 15 personas con discapacidad intelectual leve o moderada. En concreto, los alumnos o usuarios de centros de educación especial que cursen transición a la vida adulta. Durante los meses de mayo y junio en 3 turnos y los meses de septiembre a octubre en otros 3 turnos ya que habrá diferentes plazos de participación durante esos meses. Como Granadilla tiene capacidad para más participantes mientras se podría llevar a cabo por otros centros el Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA). Los usuarios estarán acompañados por 3 personas de referencia y conocedoras para ellos. Incluso si no se llega al número de 15 personas también podrá participar algún usuario que se estime oportuno de alguna de las entidades de Valladolid o de Castilla y León.

Solicitudes de participación

Se deberá formar un grupo de 15 personas, bien desde un centro o juntándose diferentes centros de la misma población para la participación, lo que sería muy enriquecedor.

Para participar en la convocatoria se deberá cumplimentar y entregar el impreso oficial de solicitud obtenido a través de la cumplimentación de la solicitud en la sede electrónica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, firmado por el centro. Además el centro deberá entregar un escrito indicando el contexto, la necesidad de los alumnos de participar en el proyecto y las expectativas, en un máximo de 10 hojas.

Los centros al rellenar la solicitud tendrán que indicar el nivel de estudios, las necesidades y características de los usuarios, para adaptar los materiales y las actividades.

Además, los padres o tutores legales de los usuarios, deberán rellenar una solicitud, que será archivada en la entidad (*Anexo IX*).

Valoración de las solicitudes

Las solicitudes serán valoradas por:

- Un presidente: El Subdirector General de Cooperación Territorial.
- Tres vocales:
 - o Un representante de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
 - o El coordinador del equipo de Granadilla.
 - o Un representante de la Subdirección General de Inspección.
- Un secretario: Un funcionario del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Desarrollo de las actividades del programa

Los profesores acompañantes serán los responsables de los usuarios, cuidando el correcto comportamiento de las normas y horarios.

El alumnado y profesorado participante estará asistido por un seguro de accidentes y responsabilidad civil, por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

5.2.9 Recursos necesarios

En este apartado trataremos los recursos necesarios a nivel personal y material o técnico.

Recursos humanos

Vamos a describir las personas remuneradas, tanto de la entidad que provengan como el personal de Granadilla.

- Personal de acompañamiento del alumnado desde la ciudad que provengan: tres personas en función de las necesidades de los usuarios. Estas personas cobrarían un plus añadido a su salario.

- Personal de Granadilla:
 - o Coordinador del proyecto.
 - o Equipo educativo encargado de dirigir las actividades de los oficios y talleres (6 personas). Entre ellos debe haber al menos 2 orientadores laborales para impartir los talleres de inserción socio-laboral.
 - o Equipo de servicios: cocinero, ayudantes de cocina, personal de limpieza, mantenimiento y capataces agrícolas y ganaderos (8 personas).

Recursos Materiales y Técnicos

En el *anexo X* muestro los espacios y recursos de los que dispone el pueblo de Granadilla. Además las personas que acudan deberán llevar 20 ordenadores portátiles para poder trabajar en los talleres de inserción socio-laboral.

5.2.10 Financiación del proyecto

La financiación del proyecto dependerá de los Presupuestos Generales del Estado y de programas de ayudas a iniciativas sociales. Por lo tanto, se estará atento de las diferentes ayudas a proyectos sociales como son los que ofertan:

- Obra Social “la Caixa”: <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/integracion-laboral/convocatoria-insercion-sociolaboral>
- Fundación Grupo Norte. Proyectos Sociales “por las personas” <http://www.fundaciongruponorte.es/actividades/proyectos-sociales>

Además, para hacer una estimación de los gastos e ingresos vamos a realizar un presupuesto:

Gastos

- En recursos humanos, las personas contratadas (salario, dietas...):
 - o 3 profesores responsables de los usuarios financiados por la Junta de Castilla y León.
 - o El coordinador del programa, el equipo educativo encargado de dirigir las actividades de los oficios y talleres (6 personas) y el equipo de servicios: cocinero, ayudantes de cocina, personal de limpieza, mantenimiento y capataces agrícolas y ganaderos (8 personas) están financiados por la Junta de Extremadura.

- En recursos materiales:
 - o Coste del autobús: 500€ ida y vuelta.
 - o Comida: 1500€
 - o Material para los talleres: 300€
- Gastos indirectos:
 - o Seguro de accidentes: 400€
 - o Luz: 40€
 - o Agua: 40€
- Imprevistos y varios:
 - o Posible material a comprar: 250€
 - o Imprevistos generales: 400€

Ingresos

- Aportación del centro: 738€
- Aportación de usuarios y usuarias: 15€ por persona.
- Subvenciones y ayudas: tanto por parte de las entidades anteriormente citadas, como la concesión de becas por parte del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

5.2.11 Evaluación

La evaluación será global valorando el conjunto de capacidades obtenidas por los usuarios, así como su participación; continua al estar pendiente de la evolución de la propuesta y de sus agentes implicados; y formativa lo que nos permitirá hacer mejoras en la propuesta.

5.2.11.1 Objeto del proyecto

El objeto del presente proyecto es el conocimiento de herramientas y técnicas para que los usuarios se inicien en el mundo laboral con una mejor y mayor empleabilidad.

Los objetivos de la evaluación que se van a desarrollar en función del objeto son los siguientes:

- ✓ Conocer si han desarrollado un autoconocimiento de sus intereses, habilidades y competencias personales y profesionales para que conozcan hacia donde redirigir su futuro.

- ✓ Diseñar de forma correcta, acorde a las pautas trabajadas, el objetivo profesional por parte de los usuarios partícipes en el mismo y el currículum vitae individualizado.
- ✓ Desarrollar habilidades que favorezcan el afrontamiento de las entrevistas de selección.
- ✓ Conocer sus percepciones al enfrentarse a diferentes oficios.
- ✓ Participar en el proyecto de manera activa, desarrollando la convivencia.
- ✓ Conocer si las actividades y la metodología han sido adecuadas a las necesidades y características de los usuarios.

5.2.11.2 Momentos

En este proyecto, se realizará una evaluación durante y después del proyecto.

- Durante el proyecto: se realizará una evaluación desde el momento en el que se comienza a implementar el proyecto en Granadilla con las expectativas que tienen los participantes, con reuniones de evaluación cada tres días y grupos de discusión, realización del portfolio y entrega de cuestionarios a los responsables y partícipes al finalizar la experiencia.
- Después del proyecto: recopilación de la información obtenida a través de la evaluación durante el proyecto de los diarios y de los cuestionarios entregados para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y poder realizar un informe final del proyecto. Además se realizará un seguimiento post-proyecto, a los tres meses, de los usuarios a través de llamadas telefónicas y/o entrevistas con el fin de conocer si han puesto en práctica lo aprendido durante la experiencia. Así como la entrega de memoria e informe tanto por los responsables del grupo de usuarios como por el equipo de Granadilla.

5.2.11.3 Responsables

Los principales responsables y evaluadores son las personas que han acompañado a los usuarios durante la experiencia desde su lugar de procedencia y a su vez, el personal de Granadilla será evaluador de la propuesta y responsable del correcto funcionamiento de los talleres de oficio y del buen uso de las instalaciones. Y los propios usuarios también serán evaluadores de la propuesta.

5.2.11.4 Recogida, análisis y sistematización de datos

La recogida de datos se realizará a través de técnicas cuantitativas, cualitativas y participativas de manera sistemática y rigurosa. Para ello, los responsables del grupo como agentes activos del proyecto, llevarán a cabo la evaluación que se realizará identificando los datos que se quieran recoger durante la aplicación del proyecto desde su inicio hasta su fin.

Tras la recogida sistemática y rigurosa de datos, estos se analizarán con el objetivo de conseguir información relevante y significativa a través de la comparación y contrastación, es decir, cotejando los datos para obtener conclusiones que ayuden a la toma de decisiones.

En relación al enfoque metodológico de la evaluación del proyecto, destacar que la evaluación será cualitativa porque se considera relevante el punto de vista de los actores ya que es la mejor forma de conocer el grado de satisfacción del proyecto, además esto se verá complementado con la observación estructurada de las actitudes, conductas, valores y motivaciones internas de las personas partícipes en el proyecto.

También, este proyecto tiene un enfoque participativo ya que la evaluación se realizará de forma conjunta entre los implicados (stakeholders). Este tipo de evaluación favorece el empoderamiento y el aprendizaje de todos los implicados.

Por último, para tener una evaluación más objetiva y completa, se utilizarán técnicas cuantitativas que nos permitirán conocer el punto de vista de las personas evaluadoras y responsables del proyecto.

5.2.11.5 Instrumentos y procedimientos de evaluación

Para la evaluación del proyecto se van a utilizar los siguientes instrumentos y procedimientos para la recogida de datos. Las técnicas serán cuantitativas y participativas y, por consiguiente, cualitativas:

- Se utilizará la observación sistemática o estructurada, que es una técnica de recogida de datos que se encarga del conocimiento de las personas. Se llevará a cabo con los siguientes instrumentos:
 - Grabaciones de vídeos y fotografías para registrar el comportamiento, las actitudes y las conductas tanto de cada grupo como de cada persona de forma individual, observando en cada caso si están motivados hacia la tarea,

aburridos, integrados, si han encontrado dificultades en la realización, si trabajan mejor en grupo o de manera individual, si disfrutan con lo que hacen...

- Diario de las personas responsables de los usuarios. A lo largo de la aplicación del proyecto, cada una de los evaluadores registrará en su diario las diferentes observaciones tanto de cada persona como de las dificultades encontradas al llevar a cabo el proyecto, además de propuestas de mejora y sugerencias de cambio con el fin de ajustar lo máximo posible el proyecto a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y a las del entorno. Al finalizar el proyecto, los evaluadores contrastarán y cotejarán las anotaciones de sus diarios para recoger, sistematizar y analizar los datos obtenidos a través de este instrumento.
- Gymkana fotográfica. Este instrumento tiene como fin conocer la rentabilidad del proyecto, en la medida en que se conozca el cambio que se ha producido en Granadilla con el trabajo de los talleres de oficio y con el paso de estos usuarios por allí. Otra finalidad de este instrumento es conocer la adquisición de los conocimientos y competencias de las personas beneficiarias.
- Pequeño grupo de discusión que es un grupo reducido de personas que trata un determinado tema dirigido por un coordinador, esta técnica de intervención activa se llevará a cabo los días en los que se realiza la evaluación. Se conocerá la opinión de los participantes a través de grabaciones. Tras realizar las grabaciones se registrarán aquellos aspectos más representativos para nuestro proyecto (lo que nos interesa conocer, como se van sintiendo). Una vez analizados los datos extraemos conclusiones.
- Portfolio realizado por los usuarios, sirve de registro de las diferentes actividades de los talleres de inserción socio-laboral. Lo irán realizando a lo largo de estos talleres.
- Encuesta es una técnica de interrogación, se llevará a cabo a través de diferentes cuestionarios, que se entregarán rellenos al equipo de Granadilla y estos a la Consejería de Educación de Extremadura y al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para llevar un control de las personas que realizan la experiencia y sus opiniones:
 - Cuestionario final hacia los responsables del grupo, para conocer su grado de satisfacción con el proyecto y sus consideraciones acerca de la correcta adaptación las tareas propuestas a las necesidades tanto del colectivo como de

Granadilla. Este cuestionario se entregará el penúltimo día de la aplicación del proyecto, y será devuelto al personal de Granadilla, en el periodo de un día, será entregado en mano y en formato papel (*Anexo XI*).

- Cuestionario final hacia los usuarios del proyecto, para conocer su grado de satisfacción del proyecto y los conocimientos adquiridos. Este cuestionario se entregará el penúltimo día de la aplicación del proyecto, y será devuelto al personal de Granadilla, en el periodo de un día, será entregado en mano y en formato papel (*Anexo XII*).
- Memoria de evaluación de la actividad por parte de los profesores responsables del grupo. Debe incluir:
 - El grado de consecución de los objetivos y la adecuación de las actividades.
 - El grado de inclusión del proyecto para la inserción socio-laboral.
 - La motivación y participación del alumnado.
 - La planificación y organización de Granadilla y de su equipo.
 - La adecuación de los recursos e infraestructuras.
 - Propuestas de mejora.
- Informe de evaluación de la actividad por parte del equipo de Granadilla. Deberá incluir:
 - La adecuación de las actividades y motivación del alumnado.
 - Valoración general de la experiencia.
- Llamadas y/o entrevistas post-proyecto:
 - Para conocer el grado de aplicación de los conocimientos adquiridos durante la experiencia en Granadilla, se realizarán a los tres meses una serie de llamadas y/o entrevistas con cada uno de los usuarios participantes y sus familias por parte del equipo de Granadilla, y en concreto por los orientadores laborales. Por ello, el último día de la experiencia se pedirá a los responsables del grupo o incluso a los propios usuarios que les faciliten un número de teléfono.

5.2.11.6 Criterios e indicadores

El presente proyecto tiene dos principales criterios de evaluación, por un lado, la eficiencia es decir la relación entre los objetivos obtenidos y recursos empleados; y por otro, la eficacia es decir la satisfacción, consecución de objetivos e intervenciones de los usuarios. Pero además de estos criterios, existen otros muchos con sus indicadores:

Criterios	Indicadores
Adecuación	· Se han aplicado determinadas acciones técnicas acorde a sus necesidades durante el proceso.
Continuidad	· Ha existido coordinación y colaboración de los distintos profesionales a lo largo del proceso.
Eficacia	· El proyecto ha respondido a las necesidades y ha resuelto la problemática para la cual se creó. · Los usuarios han alcanzado los objetivos propuestos.
Eficiencia	· Han sido suficientes los recursos, los profesionales que han intervenido, las horas de formación, las horas de trabajo...
Impacto	· Los usuarios han mejorado su nivel de empleabilidad aplicando en la vida real las técnicas y herramientas aprendidas.
Pertinencia	· Los talleres realizados han resultado de interés para los usuarios.
Participación	· Los usuarios han participado en los talleres y actividades propuestos durante la aplicación del proyecto · Implicación de los usuarios en cada actividad.
Perspectiva de género	· Ha existido igualdad de oportunidades en los talleres fijados.

Figura 23. Criterios e indicadores de evaluación.
Fuente: Elaboración propia.

5.2.12 Factores Externos

Uno de los factores externos que son fundamentales para la consecución del proyecto es fomentar el buen clima de trabajo entre todos los implicados. Además, el proyecto se podrá llevar a cabo con otras entidades que trabajen la discapacidad intelectual en Castilla y León, coordinando y organizando juntos el proyecto.

Una de las opciones, durante el proyecto es que participen otras entidades de toda España en este proyecto, los mismos días que se lleven a cabo, ya que hay que tener en cuenta que Granadilla tiene capacidad de 75 plazas, por lo tanto, otros centros pueden participar, fomentando en la experiencia mayor inclusión al trabajar y compartir espacios con otras personas. También, se puede promover el voluntariado tanto en los diferentes talleres como para acompañar a los usuarios en esta experiencia.

5.3 Contacto con entidades, instituciones y organizaciones

Para conocer la opinión de las instituciones y entidades que estarían implicadas en la propuesta, he realizado llamadas telefónicas, para que, en primer lugar, presentarme y me

facilitarán un correo electrónico a través de la llamada. Y en segundo lugar, he enviado un cuestionario por correo electrónico en donde he ido realizando una serie de preguntas semi – abiertas . Los entrevistados han sido:

- Consejería de Educación de Castilla y León.
- Centro Nacional de Educación Ambiental (CENEAM). En concreto con el coordinador del Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA).
- Colegio Público de Educación Especial N°1.
- Centro Privado de Educación Especial Pino de Obregón/Tórtola/Obregón.
- Centro Privado de Educación Especial Obra Social Santuario.
- Centro Privado de Educación Especial San Juan de Dios.
- Oficina de Intermediación Laboral (HORIZON – Fundación Personas).
- FEAPS – Plena Inclusión (Futudis Fundación Tutelar y Padre Zegrí).
- Asociación Síndrome de Down Valladolid (Asdova).
- Feafes – El Puente.
- Fundación Intras.

En el correo electrónico, en primer lugar, se realiza una breve descripción del proyecto:

Buenas tardes soy Clara Vallejo Campos, alumna del Máster de Psicopedagogía, estoy realizando el Trabajo de Fin de Máster, y lo he enfocado en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad a través de la realización de una experiencia basada en el programa de recuperación y utilización educativa de pueblos abandonados dándole otro enfoque y orientación que sería el siguiente. Durante 14 días, los alumnos con discapacidad intelectual leve o moderada que vayan a terminar o estén terminando la etapa educativa, acudirían a Granadilla (Cáceres) y durante estos días por las mañanas recibirían talleres de inserción socio-laboral basados en la motivación hacia el empleo, intereses y habilidades profesionales, competencias profesionales, objetivo profesional, currículum vitae, búsqueda de empleo por internet y afrontamiento de una entrevista y por la tarde se impartirían talleres de oficio (jardinería, hostelería, artesanía, carpintería, confección, ganadería y agricultura y limpieza). Por lo tanto, los alumnos además de ayudar en la recuperación del pueblo de Granadilla, también reciben formación sobre herramientas y técnicas útiles para la inserción socio-laboral.

En segundo lugar, se envía, por correo electrónico, el cuestionario, realizado por Google, a las personas entrevistadas:

1. ¿Qué les parece la idea del proyecto?
2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
5. ¿Creen viable el proyecto entre algunos de sus alumnos? (centros de educación especial) / ¿Creen viable el proyecto? (entidades)
6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundiéndolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
7. ¿Añadirían alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?

El modelo de cuestionario para los centros de educación especial está en el *anexo XIII* y para las entidades en el *anexo XIV*. Y las respuestas a las preguntas por los diferentes entrevistados las encontramos en el *anexo XV* y *anexo XVI*.

6. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Como venimos anunciando a lo largo del Trabajo de Fin de Máster el empleo es un aspecto fundamental en la persona que favorece su autoestima, su autocontrol, su realización personal y reconocimiento, éxito y prestigio social, garantizando con todo ello la calidad de vida. Pues el proyecto que se ha propuesto pretende como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual además de mejorar e incrementar su empleabilidad.

Como futura psicopedagoga y orientadora laboral creo que es necesario promover y familiarizarnos con nuevos métodos y recursos que favorezcan la inclusión e inserción de colectivos vulnerables, como las personas con discapacidad intelectual, en el mundo laboral.

Con esta propuesta diseñada, se les otorga y provee de recursos, herramientas y técnicas de búsqueda activa de empleo y de autoconocimiento, además de asegurar unas

condiciones laborales dignas, promover la igualdad de oportunidades y sensibilizar a la población sobre este colectivo y por lo tanto dar una mayor visibilidad para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, de acceso al mundo laboral y por ende en la sociedad.

Tras mi experiencia como profesora de educación especial, es muy satisfactorio contribuir a la sociedad, eliminando barreras y obstáculos y ser conscientes de la que la discapacidad es una característica más de la persona, pero que no la determina. Y esto es lo que en muchas ocasiones hay que concienciar a la sociedad de que este colectivo es capaz de conseguir un trabajo digno, productivo y mantenerlo en el tiempo y que es posible su progreso a lo largo del ciclo vital si cuenta con los recursos y apoyos necesarios.

Siguiendo a Puig, Batlle, Bosch y Palos (2007) consideran cinco los elementos que debe incorporar un proyecto de aprendizaje-servicio, estos elementos se han fomentado a lo largo de la propuesta, considerándoles fundamentales para el buen desarrollo:

- ✓ Aprender mediante el trabajo en equipo y el desarrollo de los potenciales que cada usuario aporta con la realización de los talleres de inserción socio-laboral.
- ✓ Impulsar el servicio mediante la incorporación de instituciones y entidades sociales.
- ✓ Conseguir una intencionalidad pedagógica mediante la planificación, organización y evaluación de las actividades realizadas en Granadilla.
- ✓ Participar en la propuesta todos los destinatarios e implicados en ella.
- ✓ Reflexionar sobre los objetivos, contenidos y el proyecto realizado.

Hemos conceptualizado el proyecto en aprendizaje-servicio porque se pretende que los usuarios reciban una formación en relación al mundo laboral a la vez que reciben una formación personal. Además, este proyecto basado en la metodología aprendizaje-servicio tiene un punto de partida que es el análisis y comprensión de las necesidades sociales, en este caso la necesidad es mejorar la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual. Una vez detectada la necesidad social, se ha concretado el partenariado entre centros educativos y entidades sociales delimitando así el servicio que se va a prestar y por último se concreta el aprendizaje con los contenidos formativos.

En este proyecto, se promueve la participación de todos los implicados, usuarios, entidades que trabajan con personas con discapacidad intelectual y se unen lazos con profesionales que trabajan en Granadilla y con entidades e instituciones sociales. La correcta

consecución del proyecto depende de la implicación, responsabilidad y comunicación entre todos los agentes, desarrollando un trabajo en red y en equipo.

También quiero destacar que a lo largo del proyecto de “Construcción del futuro laboral en el medio rural” se pretende formar y capacitar para la vida en general, dándole especial énfasis al mundo laboral. Pero como indica Cobacho y Pons (2006, p. 250) hay que “formar para la vida y no sólo capacitar mano de obra para el mercado de trabajo”.

Por lo tanto, debido a la sociedad cambiante y en pleno desarrollo en la que vivimos es necesario concretar proyectos que contribuyan a la inserción e inclusión laboral de colectivos vulnerables, pues este proyecto es el medio para que los usuarios incrementen su empleabilidad y les ayude al autoanálisis y a la toma de decisiones sobre su futuro laboral.

7. CONTEXTO

7.1 Problemas y fortalezas

Los dos principales problemas que nos podemos encontrar son de organización y planificación, por un lado, que no haya compromiso con las personas participantes, es decir, que la propuesta no les convenza ni a los usuarios ni a sus familias, por lo tanto, como en este proyecto los usuarios participantes son el principal agente activo, sin ellos no sería posible su consecución.

Por otro lado, se puede dar la falta de coordinación y colaboración entre la entidad o centro educativo que va a participar y el equipo de Granadilla. Que no haya una comunicación entre todos los profesionales o un acuerdo, y el proyecto pierda su potencial por la falta de cooperación e implicación.

En todo momento, hay que ser conscientes de las personas con las que se trabaja, por lo tanto hay que adaptar las actividades y la metodología acorde a las necesidades y las características de los usuarios, sin perder los contenidos que se quieren alcanzar pero adecuándolos al colectivo.

No creo que exista ningún otro problema ya que se cuenta con profesionales de diferentes ámbitos que juntos buscan el bien común del proyecto y están sensibilizados e involucrados en desarrollar las actividades para el desarrollo personal y profesional de las personas que asistan.

Además, como fortaleza me gustaría destacar una en especial, y que está relacionada con la metodología de aprendizaje-servicio empleada durante el proyecto. Quiero destacar que a través de esta metodología, todos los implicados y destinatarios obtienen beneficios tanto del diseño, puesta en marcha y evaluación de la propuesta, también obtienen mejoras que van a afectar a su ámbito personal y profesional. Por lo tanto, el proyecto va a ser un compromiso por parte de todos.

Los usuarios amplían sus conocimientos, intereses, habilidades y competencias tanto a nivel formativo y académico, como a nivel personal, ya que desarrollan el aspecto cívico, la participación activa y el cuidado por el medio-ambiente. En cuanto a los profesionales, les hace valorar el trabajo en equipo, el clima de convivencia, las ganas de innovar y la colaboración con entidades sociales.

En su conjunto, las entidades y los centros de educación especial tienen un reconocimiento y prestigio al fomentar estas propuestas entre sus usuarios destinadas a favorecer el desarrollo integral de la persona y tienen la oportunidad de sensibilizar y hacer más visible al colectivo de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad. Las familias promueven en sus hijos la preparación hacia el mundo laboral.

Y en general, las instituciones que hacen posible estos proyectos, como el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o las Consejerías de Educación contribuyen a incrementar la conciencia sobre su trabajo y es de valorar su empeño para lograr la buena consecución de los proyectos.

Por lo tanto, la metodología de aprendizaje-servicio y la implicación de todos los agentes permite la conexión y coordinación entre diferentes instancias ubicadas en distintas zonas geográficas para conseguir una inclusión, inserción laboral y cohesión social.

7.2 Propuestas futuras

Algunas propuestas futuras que pueden ser funcionales teniendo como base el proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural” pueden ser:

- ✓ Incluir en la propuesta algún centro de educación especial de las provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León creando así una inclusión inter-centros con mayor concreción. De esta forma las ayudas serían mayores, habría más recursos y los participantes podrían conocer y relacionarse con otras personas.

- ✓ Ampliar los tiempos de realización de la propuesta o incluso realizando la propuesta fuera del curso lectivo, en los meses de verano.
- ✓ Realizar la propuesta en otros pueblos abandonados en función de las necesidades e infraestructuras del pueblo.
- ✓ Incorporar mayor número de profesionales especializados en cuestiones relacionadas con los talleres de inserción socio-laboral.
- ✓ Incorporar otros oficios o trabajos que se desempeñen en las ciudades.
- ✓ Hacer un seguimiento post-proyecto de mayor duración.

8. EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

Según lo expuesto creo que puede ser una propuesta funcional, viable, adecuada y con impacto entre los participantes. Para poder afianzar lo afirmado, realicé un cuestionario a diferentes entidades y centros de educación especial para conocer a priori su interés y posible participación en la propuesta. Ya que considero fundamental las primeras impresiones que estas instituciones tienen al presentarles la idea del proyecto.

Me gustaría destacar, que muchas de las respuestas que he recogido con los cuestionarios realizados a cada profesional, me ha permitido hacer mejoras en el proyecto que se diseñó desde un primer momento, ya que consideraba esencial su opinión y además son personas que están en continuo contacto con este colectivo, por lo tanto tienen mayor conocimiento. Además, nos permitió a mi tutora y a mí reflexionar sobre sus opiniones, percepciones y esclarecer dudas, considerando otras posibilidades y horizontes respecto al proyecto.

8.1 Sondeo de participación e interés por parte de centros de educación especial y de entidades

A continuación, se va a ir marcando los resultados del cuestionario en primer lugar de los centros de educación especial, en segundo lugar de las entidades y por último se hace una comparativa entre centros de educación especial y entidades para conocer su visión sobre el proyecto.

Además, destacaré algunas de las respuestas que han dado los profesionales en relación a la pregunta 1 (¿Qué les parece la idea del proyecto?) y a la pregunta 7 (¿Añadirían alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?). En gráficos recogeré las respuestas a las preguntas:

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
5. ¿Creen viable el proyecto entre algunos de sus alumnos? / ¿Creen viable el proyecto?
6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundiéndolo entre sus contactos y dándolo a conocer?

Para esta iniciativa, se contó con la participación de 6 centros de educación especial de Valladolid, aquellos en los que según las personas que atienden podrían participar en la propuesta, estos han sido: Colegio Público de Educación Especial Nº1, Centro Privado de Educación Especial Pino de Obregón/Tórtola/Obregón, Centro Privado de Educación Especial Obra Social Santuario y Centro Privado de Educación Especial San Juan de Dios. Todos los centros, respondieron a las siete preguntas semi-abiertas del cuestionario nombradas anteriormente.

Respecto a la pregunta 1 (¿Qué les parece la idea del proyecto?) a todos los centros que han participado en el cuestionario les ha parecido buena idea, destaco frases textuales que han indicado al responder a esta pregunta:

- *“Me parece interesante y buena ya que los alumnos pueden salir de su entorno, y tener un acercamiento al mundo laboral”*
- *“Todo lo que sea dar oportunidades a las personas con discapacidad se debería hacer más a menudo”*
- *“Puede ser otra forma de orientación hacia el empleo, de una manera más lúdica”*

Y en relación a la pregunta 7 (¿Añadirían alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?) destaco que los centros de educación especial han marcado en su mayoría ampliar el número de días de la experiencia.

A continuación, en la figura 24 muestro las respuestas globales a las preguntas 2,3,4,5 y 6 por parte de los seis centros de educación especial que han participado.

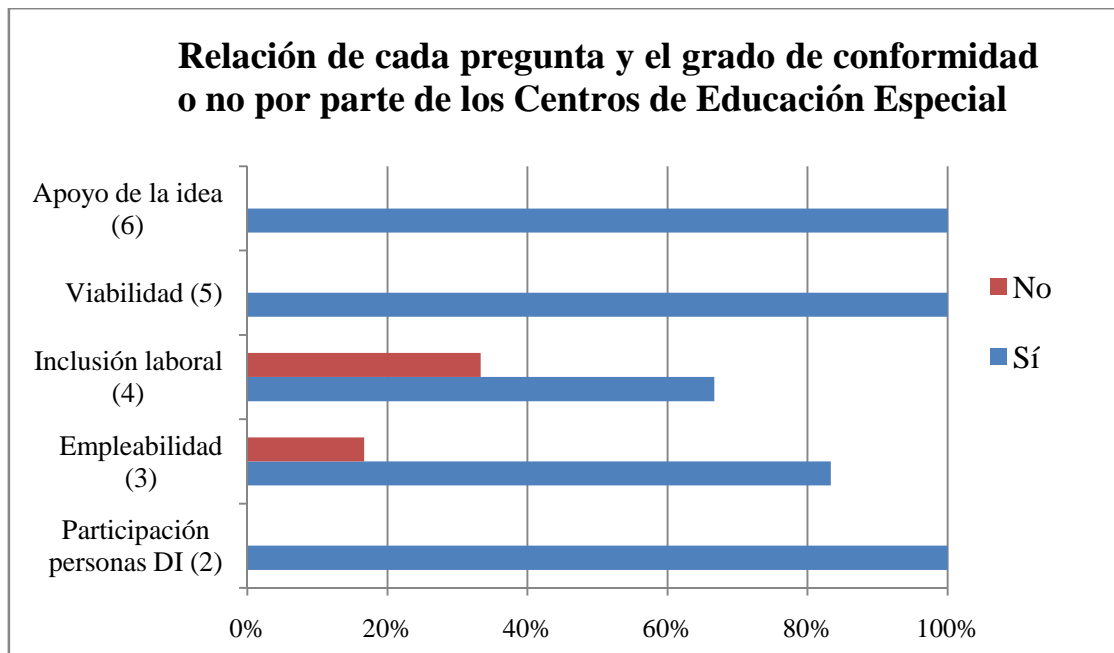


Figura 24. Relación pregunta y grado de conformidad de los Centros de Educación Especial.
Fuente: Elaboración propia

Como observamos en la figura 24, el 100% de los centros apoyan la idea de proyecto, creen que es un proyecto viable y piensan que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada pueden participar en él. No es así en el caso de si esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de este colectivo y si puede ayudar a la inclusión laboral, ya que algunos centros han apuntado que es difícil que en tan poco tiempo se consiga esa empleabilidad e inclusión laboral, consiguiéndose quizás más la inclusión personal y social.

Respecto a las entidades, aunque directamente sus usuarios no van a participar en la propuesta, aunque si se diera el caso podrían participar, ya que las personas que participan son alumnos que se encuentran en transición a la vida adulta de los centros de educación especial, pero me parecía muy interesante conocer su opinión como profesionales que trabajan con este colectivo o con personas con casuísticas parecidas. Como ha sido el caso de la Oficina de Intermediación Laboral (HORIZON – Fundación Personas), FEAPS – Plena Inclusión, Asociación Síndrome de Down Valladolid (Asdova), Feafes – El Puente y Fundación Intras.

En el caso de FEAPS – Plena Inclusión no se dio respuesta al cuestionario ya que comprendían que era mejor que lo realizaran las entidades con las que colaboran como son Futudis Fundación Tutelar y Padre Zegrí pero tampoco ha sido posible su colaboración.

También me parecía interesante conocer la opinión sobre la propuesta de instituciones que se encargan de la gestión y planificación de estos proyectos, como es el caso de la Consejería de Educación de Castilla y León y Centro Nacional de Educación Ambiental (CENEAM). Todos ellos también respondieron a las siete preguntas semi-abiertas del cuestionario.

Respecto a la pregunta 1 (¿Qué les parece la idea del proyecto?) a todas las entidades que han participado en el cuestionario les ha parecido buena idea, destaco frases textuales que han indicado al responder a esta pregunta: *“idea interesante y con posibilidades pedagógicas”* *“me parece una bonita idea, útil y socialmente positiva”* *“muy buena idea al estar en contacto con la naturaleza y al enfocarlo a talleres de oficio”*.

Y en relación a la pregunta 7 (¿Añadirían alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?) destaco que las entidades al igual que los centros de educación especial han marcado en su mayoría ampliar el número de días de la experiencia y coordinar la propuesta con otros proyectos centrados en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual leve o moderada.

A continuación, en la figura 25, muestro las respuestas globales a las preguntas 2,3,4,5 y 6 por parte de las seis entidades.

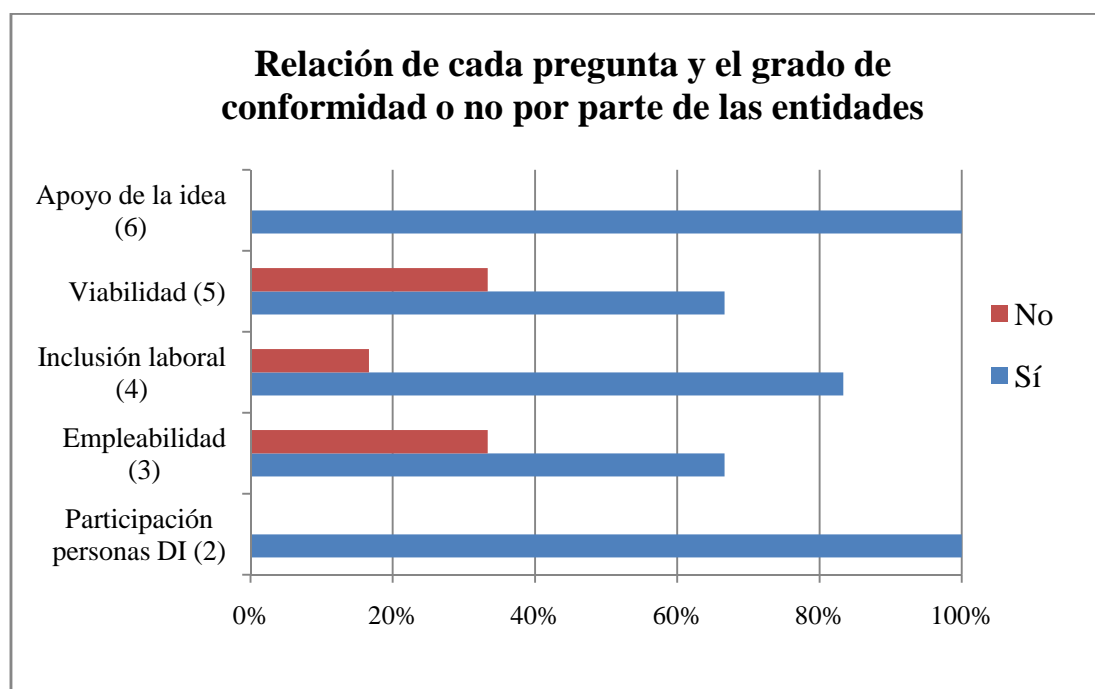


Figura 25. Relación pregunta y grado de conformidad de las Entidades.

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la figura 25, el 100% de las entidades apoyan la idea de proyecto y piensan que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada pueden participar en él. No es así en el caso de la viabilidad del proyecto, de si esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de este colectivo y si puede ayudar a la inclusión laboral, ya que algunas entidades consideran que el proyecto les proporcionará a los usuarios una experiencia personal enriquecedora y además algunas entidades apuntan que todo depende de lo que se entienda por empleabilidad.

Para finalizar, se ha realizado una comparación entre las respuestas de los centros de educación especial y las respuestas de las entidades, en relación a las preguntas 2,3,4,5 y 6.

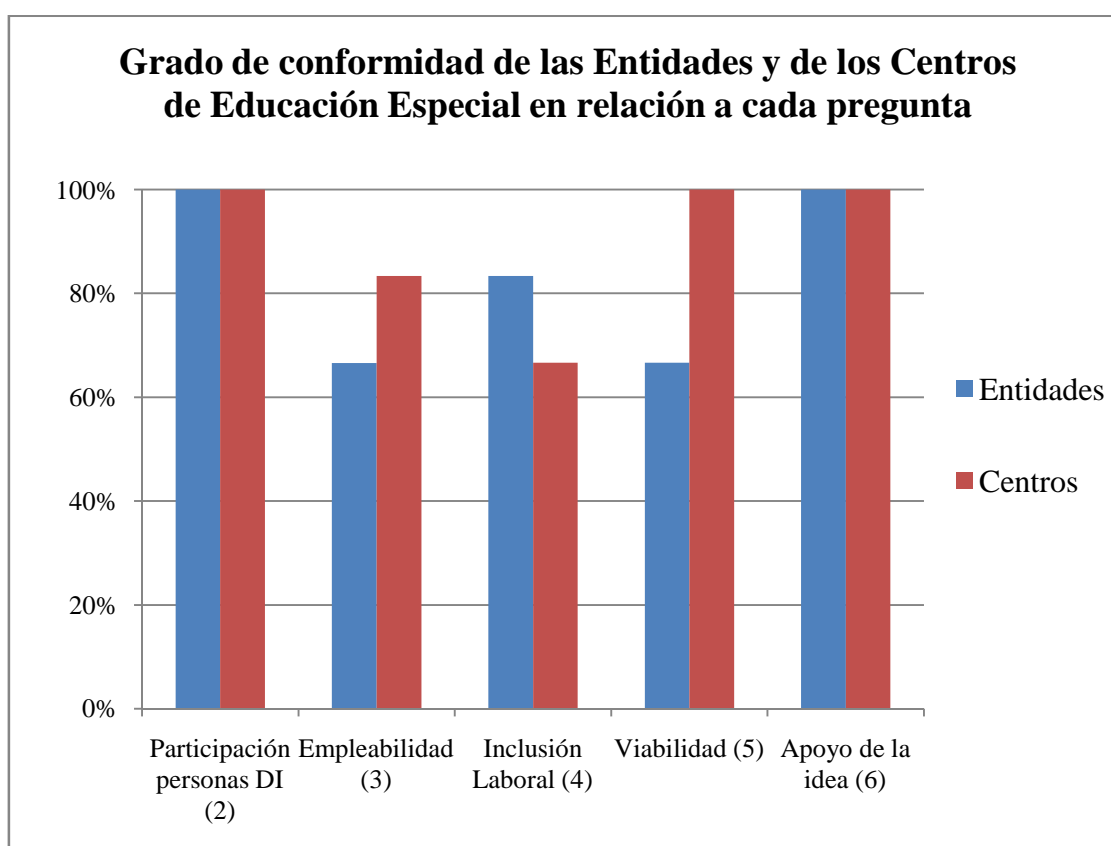


Figura 26. Relación entre las respuestas de Centros de Educación Especial y las Entidades.
Fuente: Elaboración propia.

Como observamos en la figura 26, los centros de educación especial han respondido con mayor conformidad a la mayoría de las preguntas planteadas, por lo que se puede percibir que los centros de educación especial tienen una actitud más positiva y favorable hacia la propuesta. Pero es cierto, que las entidades que trabajan la inserción socio-laboral de este colectivo pueden conocer más la realidad a la que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual y de ahí su actitud más prudente hacia la idea del proyecto.

8.2 Ensayos para validar las actividades propuestas en los talleres de inserción socio-laboral

Para poder cerciorarme y garantizar que las actividades propuestas en los talleres de inserción socio-laboral son adecuadas y adaptadas a los usuarios, dos personas con discapacidad intelectual leve y moderada me ayudaron a comprobarlo. Ya que les formulé de manera oral algunas de las preguntas para que no sintieran que les estaba evaluando y sus respuestas fueron acordes a lo que se preguntaba.

9. ANÁLISIS DEL ALCANCE DEL TRABAJO

9.1 Oportunidades

En este apartado, se ha considerado la implantación de centros o entidades de Valladolid que podrían participar en la propuesta. En concreto, los centros de educación especial de Valladolid, teniendo en cuenta a los alumnos escolarizados a los que atienden, creo que en estos podría ser posible la realización de la propuesta:

- Colegio Público de Educación Especial N°1.
- Centro Privado de Educación Especial Pino de Obregón/Tórtola/Obregón.
- Centro Privado de Educación Especial Obra Social Santuario.
- Centro Privado de Educación Especial San Juan de Dios.

Gracias a la realización del cuestionario anteriormente citado, una de las preguntas que formulé a estos centros de educación especial fue que si creían viable el proyecto entre alguno de sus alumnos y a las entidades que si creían viable el proyecto. Estas fueron las respuestas:

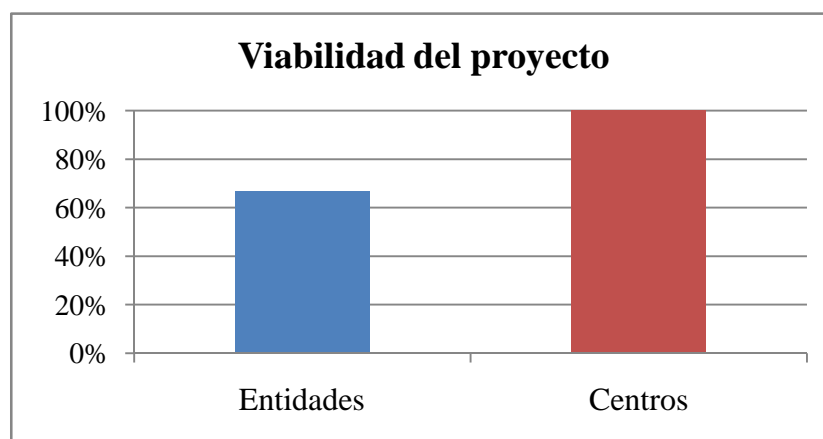


Figura 27. Viabilidad del proyecto según los Centros de Educación Especial y Entidades de Valladolid.
Fuente: Elaboración propia.

Como se expone en la figura 27, existe diferencia entre las respuestas de los centros de educación especial y las entidades, esta diferencia puede ser debida a que tienen diferente concepción sobre la inclusión laboral y la empleabilidad, o incluso puede ser que las entidades sean más realistas por su experiencia en ese aspecto.

Por lo tanto, a partir de estos resultados, considero que algunos de los alumnos escolarizados en estos centros y que reúnan las características, podrían participar en “Construcción del futuro laboral en el medio rural”. Además, esta propuesta permite realizar cambios en la imagen de las personas con discapacidad y los estereotipos relacionados con el empleo y cambios en la percepción de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, remarcando que son personas capacitadas para encontrar un empleo y mantenerlo en el tiempo. Cambiando también la imagen que tienen muchos empresarios en relación a este colectivo.

9.2 Limitaciones

Las limitaciones que nos podemos encontrar al poner en práctica esta propuesta pueden ser:

- ✓ Compatibilizar los horarios y la temporalización de realización de la propuesta intentando que el desarrollo de la propuesta modifique o altere lo mínimo posible el horario establecido por los centros.
- ✓ Las consideraciones de las familias respecto al proyecto, así como su carácter sobreprotector. Ya que las familias de los usuarios que van a participar esperan que el trato recibido sea lo más favorable posible y que las actividades realizadas sean funcionales para sus hijos y su inserción en el mundo laboral.
- ✓ Hay que tener presente las características, necesidades y peculiaridades de los alumnos de los centros específicos de educación especial para adaptar las actividades, la metodología, los espacios y los tiempos.
- ✓ La filosofía del centro si está abierto a realizar actividades para la inserción socio-laboral futura de sus alumnos.
- ✓ La implicación y coordinación de los profesionales que van a participar.
- ✓ La falta de tiempo para realizar la solicitud o para plantear la propuesta.
- ✓ Las fuentes de financiación y los recursos personales, materiales y técnicos.
- ✓ Limitaciones de tipo metodológico, por ejemplo si la propuesta obliga a realizar muchas actividades de tipo teórico.

10. CONSIDERACIONES FINALES

Con la realización de este Trabajo de Fin de Máster dedicado a la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual, he pretendido dar respuesta a la situación a la que se enfrenta este colectivo ya que he intentado que, a través de la puesta en marcha de un proyecto social, las personas con discapacidad intelectual puedan tomar conciencia de la necesidad de su inserción profesional y estar más preparadas para enfrentarse al mundo laboral.

Gracias a la metodología desarrollada a lo largo del proyecto, aprendizaje-servicio, se ha podido diseñar y concretar una propuesta que tiene utilidad social en un espacio temporal fijado que permite aprender en un marco de reciprocidad y adquirir conocimientos y competencias personales y profesionales, favoreciendo la conexión y el trabajo en red entre diferentes instituciones y produciendo un impacto y transformación en los usuarios partícipes.

Por lo tanto, este proyecto de aprendizaje basado en la experiencia tiene su área de trabajo en actividades para la preparación laboral, que integran conocimientos teóricos en los talleres de inserción socio-laboral y habilidades aprendidas en los talleres de oficio, relacionándose el saber teórico con el saber hacer. Los aprendizajes significativos de este proceso de aprendizaje permiten a los usuarios reflexionar, tomar conciencia de lo que está aprendiendo, transferir lo aprendido, trabajar en equipo y desarrollar la autonomía personal.

Considero que este proyecto socio-laboral permite ofrecer una respuesta eficaz a las necesidades detectadas en el colectivo de las personas con discapacidad intelectual, además este proyecto necesita la heterogeneidad ya que favorece los aprendizajes y la diversidad permite avanzar sintiéndose cada usuario responsable tanto de su progreso y avance como el de los demás.

Aún queda mucho por hacer, muchos horizontes y posibilidades por descubrir, es cierto que las personas con discapacidad intelectual tienen oportunidades como la existencia de un importante número de organizaciones con experiencia y conocimiento en el desarrollo de proyectos en diferentes ámbitos (empleo, educación, inclusión...). También hay mayor implicación por parte de las empresas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad y hay mayor sensibilización hacia la lucha contra la discriminación, así como mayor incidencia de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) y desarrollo de la innovación social.

Pero este colectivo, en su día a día se sigue enfrentando a retos como las dificultades en el acceso al mercado de trabajo y, por consiguiente, a la exclusión social, al trabajo informal y a la precariedad laboral que siguen siendo una realidad en nuestros días, viéndose más elevadas estas situaciones en los grupos más vulnerables. Además de que sigue habiendo prejuicios hacia este colectivo, falta de recursos y estereotipos que perjudican su contratación.

Por ello, a través de este Trabajo de Fin de Máster, he intentado encontrar otra vía u opción que aporte claves para el comienzo de la etapa laboral de este colectivo y que la débil línea que hay entre inclusión – exclusión vaya disminuyendo a través de nuestra cooperación con centros de educación especial y entidades referentes en discapacidad intelectual, según las respuestas recopiladas en el cuestionario, apuestan por la inserción socio-laboral de este colectivo, por la orientación hacia el empleo, por experiencias para dar comienzo a su itinerario laboral y por cambiar la visión de familias y usuarios sobre su futuro.

Me ha permitido conocer más sobre la inclusión e inserción socio-laboral aspecto que desconocía ya que debido a mi formación, el nivel de actuación e intervención con este colectivo finalizaba en el ámbito educativo. Gracias al Máster de Psicopedagogía he podido desarrollar mis conocimientos, incorporar otros nuevos y abrir nuevas posibilidades y horizontes en relación a esta temática; dándome cuenta que la inserción laboral de este colectivo es responsabilidad e implicación de todos los agentes activos de la sociedad.

También, me gustaría destacar que yo he participado en el Programa de Recuperación y Utilización de Pueblos Abandonados en mi etapa educativa, me llamaron tanto la atención las posibilidades que nos puede dar el entorno, que consideré que las personas con discapacidad intelectual también tenían que tener la oportunidad de participar en ello, pero desde un enfoque renovado e innovador, un enfoque que les permitiera tomar decisiones sobre su futuro a partir de sus intereses y habilidades; un enfoque que les ofreciera un itinerario en donde encontrar diferentes caminos para transitar a lo largo de su vida.

Con estas líneas, pretendo activar nuestra mente, aumentar la motivación y reflexionar sobre la importancia de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual.

“Conóceme por mis habilidades, no por mis discapacidades”

(Robert M. Hensel)

11. BIBLIOGRAFÍA

11.1 Referencias bibliográficas

- Adecco Office. (2009). *Guía para entrevistas exitosas. Consejos comprobados para tener éxito en las entrevistas de trabajo.* Recuperado de http://www.adecco.es/_data/BuscarTrabajo/pdf/GuiaEntrevistasExitosas.pdf
- Ainscow, M. y Miles, S. (2009). Desarrollando sistemas de educación inclusiva: ¿Cómo podemos hacer progresar las políticas de educación? En C. Giné (Coord.), D. Duran, J. Font y E. Miquel, *La educación inclusiva. De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado* (pp. 161-170). Barcelona: ICE-Horsori.
- Armstrong, Th. (2006). *Inteligencias múltiples en el aula. Guía práctica para educadores.* Barcelona: Paidós.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5.* Arlington, VA.
- Barajas, M., Caballero, M., Martín, M.V. y Ramos, A.E. (2016). *Reírte con el bullying te transforma en cómplice.* Recuperado de http://www.acabemosconelbullying.com/recursos/pdf/BULL_profesores.pdf
- Barcelona Treball. (2010). *La entrevista de trabajo.* Recuperado de http://w27.bcn.cat/porta22/images/es/5_Entrevista_de_Feina_ES_Intranet_P22_tcm24-3813.pdf
- Barcelona Treball. (2011). Conoce los sectores con futuro. En *Barcelona Treball.* Recuperado de <http://w27.bcn.cat/porta22/es/sectors/sectors.do>
- Barcelona Treball. (2011). Diccionario de competencias clave. En *Barcelona Treball.* Recuperado de <http://w27.bcn.cat/porta22/es/altres/diccionari.jsp>
- Barcelona Treball. (2011). Glosario de intereses profesionales. En *Barcelona Treball.* Recuperado de <http://w27.bcn.cat/porta22/es/altres/glossari.jsp>
- Blog Ememanualidades. (2013, Mayo 27). *Manualidades recicladas, cómo hacer una casa para los pájaros.* [Mensaje en Blog]. Recuperado de

<http://ememanualidades.com/manualidades-recicladas-como-hacer-una-casa-para-los-pajaros/>

Blog Qué Cosucas. (2014, Octubre 2). *Cómo hacer una cartera de papel*. [Mensaje en Blog]. Recuperado de <http://www.quecosucas.com/manualidades/como-hacer-una-cartera-de-papel/>

Casado, R. y Cifuentes, A. (2003). *El acceso al empleo y a la universidad de las personas con discapacidad: barreras y alternativas: III Jornadas sobre Universidad y Personas con Discapacidad y I Reunión Científica sobre la Respuesta Socio-educativa a la Discapacidad*. Burgos: Universidad de Burgos.

Cayo, L. (2013). *Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad*. Madrid: CERMI/Cinca.

Centro San Juan de Dios. (2017). Itinerarios personalizados de empleo. En *Centro San Juan de Dios*. Recuperado de <https://centrosanjuandedios.es/itinerarios-fse/>

Cobacho, F. y Pons, J. (2006). Jóvenes en desventaja y cohesión social. Educación y futuro para todos. *Revista de educación*, 341, 237-255.

Cogersa. (2011). ¿Qué hago con...?. En *Cogersa*. Recuperado de <http://www.cogersa.es/metaspaces/portal/14498/20195>

Comité Español de Representación de Personas con Discapacidad (CERMI). (2017). ¿Qué es el CERMI?. En *CERMI*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Paginas/Portada.aspx>

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. (2016). *Plan autonómico de inserción socio-laboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 2016/2020*. Recuperado de http://www.jcyl.es/junta/cp/Plan_Insercion_Sociolaboral.pdf

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

De Alba, C. (2015). *Gestión de recursos laboral, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción socio-laboral de personas con discapacidad*. MF1034_3. Ediciones Paraninfo.

- De la Cuesta, M. y Muñoz, M^a.J. (2010). *Introducción a la sostenibilidad y la RSC*. Oleiros (La Coruña): Netbiblo.
- De la Puente, R. (2003). Inserción Laboral de Colectivos con Discapacidad. En N. De la Red y D. Rueda, *Intervención social y demandas emergentes* (pp.105-163). Madrid: CSS.
- De León, B. (2013, Marzo 20). *Be Happy: un pequeño libro que te ayuda a ser feliz*. [Archivo de Vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=cKgL9xpFZ2Y>
- De Lorenzo, R. (2005). La contribución de la responsabilidad social empresarial a la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. En M. Ballesteros, *Empleo de colectivos desfavorecidos y responsabilidad social empresarial* (pp.113-157). Madrid: Pearson Educación.
- Discapnet. (2012). Discapnet. El portal de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.discapnet.es/Castellano/Paginas/default.aspx>
- Disjob. (2017). Disjob. Descubre el talento con discapacidad. Recuperado de <https://www.disjob.com/home.php>
- El Canal de Lili. (2015, Octubre 26). *Cómo hacer estuches Escolares con pet - How to make school kits with pet*. [Archivo de Vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=8sU3yLg3QDs>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks. The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone.
- Europass. (2017). Cree su CV (+carta de motivación) en pantalla. En *Europass*. Recuperado de <https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>
- Facultad de Educación y Trabajo Social. (2016-2017). *Guía Docente Trabajo Fin de Máster*. Máster Universitario de Psicopedagogía. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Fernández, D., Arias, E. y Gallego, L. (1999). *Cultura empresarial: motivaciones de los empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. A Coruña: Fundación Paideia.
- Foro de Expertos en RSE. (2007). *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas*. Recuperado de

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RS E.pdf

- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman Press.
- Freire, I. (2016, Febrero 17). *Las tres R: Reduce, Reutiliza, Recicla*. [Archivo de Vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=AjT2q9i-Rms>
- FSC-Inserta. (2009). Nuestra entidad. En *FSC-Inserta*. Recuperado de <http://www.fsc-inserta.es/Paginas/Home.aspx#.WQX9rBPYjIU>
- Fundación Grupo Norte. (2017). Proyectos Sociales “Por las personas”. En *Fundación Grupo Norte*. Recuperado de <http://www.fundaciongruponorte.es/actividades/proyectos-sociales>
- Fundación Largo Caballero. (2015). *Informe de Impacto de la Negociación colectivo sobre los Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad*. Recuperado de <http://portal.ugt.org/fflc/estudios/Impac-negcol-discapacidad.pdf>
- Fundación Once. (2009). Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad. RSE-D. En *Fundación Once*. Recuperado de <http://rsed.fundaciononce.es/index.html>
- Giné, C. (2009). Aportaciones al concepto de inclusión. La posición de los organismos internacionales. En C. Giné (Coord.), D. Duran, J. Font y E. Miquel, *La educación inclusiva. De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado* (pp.13-24). Barcelona: ICE-Horsori.
- Gutiérrez, B. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades sociales para personas con retraso mental*. Valladolid: Consejería de Sanidad y Bienestar Social.
- Huichol – Jardines Verticales. (2015). Cómo hacer un jardín vertical con palets paso a paso. En *Huichol*. Recuperado de <http://www.huichol.com.mx/como-hacer-un-jardin-vertical-con-palets-paso-a-paso/>
- Ibero Puebla. (2015, Diciembre 8). *Aciertos y errores en tu entrevista de trabajo*. [Archivo de Vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=WLYg864p5XE>
- Includ-ed. (2012). Includ-ed Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad. Recuperado de <https://www.includ-ed.eu/es>

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2015). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2014*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2016). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2015*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>
- La Bioguía. (2014, Diciembre 4). *6 ideas creativas para reutilizar casetes*. [Mensaje en Blog]. Recuperado de <http://www.labioguia.com/notas/ideas-para-reutilizar-casetes>
- Lozano, J.M., Albareda, L. y Arenas, D. (2007). *Tras la RSE. La responsabilidad social de la empresa en España vista por sus actores*. Barcelona: Granica.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.
- Mercadis. (2017). Mercadis Mercado de empleo para personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.mercadis.com/>
- Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. (2017). Centro Nacional de Educación Ambiental (CENEAM). En *Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente*. Recuperado de <http://www.mapama.gob.es/es/ceneam/quienes-somos/>
- Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. (2017). Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados. En *Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente*. Recuperado de <http://www.mapama.gob.es/es/ceneam/programas-de-educacion-ambiental/pueblos-abandonados/#>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas de 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/EERSE_WEB.pdf
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). Sistema de garantía juvenil. Acceso jóvenes. Estrategia de emprendimiento y empleo joven, garantía juvenil. En *Ministerio*

de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/accesoJovenes.html>

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (2011). *Manual de buenas prácticas en desarrollo rural y personas con discapacidad*. Recuperado de http://www.mapama.gob.es/es/desarrollo-rural/publicaciones/publicaciones-de-desarrollo-rural/Discapacidad_dobles_tcm7-174897.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. Recuperado de http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2012). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020*. Recuperado de http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020*. Recuperado de https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016*. Recuperado de https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial_2013_2016.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2017). *Servicios Sociales e Igualdad: Discapacidad*. En *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*. Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/home.htm>

Obra Social “la Caixa”. (2017). *Inserción Socio-laboral*. En *Obra Social “la Caixa”*. Recuperado de <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/integracion-laboral/convocatoria-insercion-sociolaboral>

- Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED). (2014). ¿Qué es el Observatorio Estatal de la Discapacidad?. En *Observatorio de la Discapacidad*. Recuperado de <http://observatoriodeladiscapacidad.info/>
- Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (Odismet). (2017). Banco de datos. En *Odismet*. Recuperado de <http://www.odismet.es/>
- Oficina de orientación e intermediación laboral Horizon. (2017). *Itinerarios de inserción socio-laboral*. FUNGE. Recuperado de <https://formacion.funge.uva.es/media/cursos/845/Jose%20Laguna.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Manual para manipuladores de alimentos*. Alumnos. Recuperado de <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/31169>
- Parrilla, A. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación*, 327, 11-29.
- Procuradora General del Principado de Asturias. (2011). *2º Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea Una herramienta para activistas y responsables políticos*. Recuperado de https://autismodiario.org/wp-content/uploads/2011/10/segundo_manifiesto_mujeres_discapacidad.pdf
- Protocolo y etiqueta. (2016). *¿Qué cubiertos ponemos en la mesa? Dónde colocarlos*. En *Protocolo*. Recuperado de https://www.protocolo.org/social/celebraciones/que_cubiertos_ponemos_en_la_mesa_su_colocacion_distancias_consejos.html
- Puig, J.M., Batlle, R., Bosch, C. y Palos, J. (2007). *Aprendizaje servicio. Educar para la ciudadanía*. Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.
- Puig, J.M. (Coord.), Batlle, R., Bosch, C., De la Cerda, M., Climent, T., Gijón, M., Graell, M., Martín, X., Muñoz, A., Palos, J., Rubio, L. y Trilla, J. (2009). *Aprendizaje servicio (ApS). Educación y compromiso cívico*. Barcelona: GRAÓ.
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza.

- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Revista Siglo Cero*, 38(224), 21-36.
- Servicio de Información sobre Discapacidad (SID). (2016). Portada. En *Servicio de Información sobre Discapacidad*. Recuperado de <http://sid.usal.es/default.aspx>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2012). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Valladolid. Datos 2011*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1979-1.pdf
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2016). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2015*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2635-1.pdf
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2017). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2016*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2741-2.pdf
- Solabarria, E. (2004). *Cómo hacer proyectos. Manuales de gestión asociativa*. Bilbao: Bolunta.
- Solidaridad Digital (2017). Inicio. En *Solidaridad Digital*. Recuperado de <http://www.solidaridaddigital.es/Paginas/Home.aspx>
- Todos tenemos talento. (2017). Libro Blanco. En *Todos tenemos talento*. Recuperado de <http://www.todostenemotalento.es/>
- Vallejo, C. (2016). *Fomento de la inclusión educativa inter-centros a través de la puesta en marcha de un proyecto común*. (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid. Valladolid.
- Verdugo, M.A. (2001). *Educación y calidad de vida: la autodeterminación de alumnos con necesidades especiales*. III Congreso “La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo”. Recuperado de <http://campus.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/14.pdf>
- X Talento. (2017). La plataforma de gestión de empleo de las personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.portalento.es/>

11.2 Bibliografía consultada

- Albor, J., Jiménez, P. y Pereira, C. (1995). *Minusvalía e inserción laboral*. Madrid: Instituto para la Formación de la Comunidad de Madrid.
- Alomar, E. y Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down*, 22, 118-124.
- Ballesteros, M. (2005). *Empleo de colectivos desfavorecidos y responsabilidad social empresarial*. Madrid: Pearson Educación.
- Barcelona Treball. (2010). *Cápsula de conocimiento. Balance profesional I: Autoconocimiento*. Recuperado de http://w27.bcn.cat/porta22/images/es/1_Balance_Profesional_1_AUTOCONOCIMIENTO_ES_Intranet_P22_tcm24-3780.pdf
- Barcelona Treball. (2011). Entrevista y proceso de selección. En *Barcelona Treball*. Recuperado de http://w27.bcn.cat/porta22/es/eines/entrevista_feina/index.jsp
- Benavent, J. A. (2003). Reflexiones sobre el futuro de la orientación psicopedagógica inmersa en una encrucijada sociocultural. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 14(1), 41-59.
- Caballero, L. (2006). *Guía de Autoconocimiento*. Junta de Andalucía: Consejería de Educación.
- Cano, R. (2013). *Orientación y Tutoría con el Alumnado y las Familias*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Casanova, M^a.A. y Rodríguez, H.J. (2009). *La inclusión educativa, un horizonte de posibilidades*. Madrid: La Muralla.
- Chisvert, M.J., Ros, A. y Horcas, V. (2013). *A propósito de la inclusión educativa: una mirada ampliada a lo escolar*. Barcelona: Octaedro.
- De la Vega, M. (2012). *Introducción al estilo APA, 6ta. Ed. Tablas y figuras*. Recuperado de <http://visajes.co/doc/TABLAS-y-FIGURAS-APA.pdf>

- De Lorenzo, R. y Muñoz, S. (1998). *La situación del empleo de las personas con discapacidad en España, propuestas para su reactivación*. Madrid: Escuela Libre Editorial.
- De Miguel, S. y Cerrilo, R. (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide.
- Echeita, G. (2007). *Educación para la inclusión o educación sin exclusiones*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Egido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 20(2), 135-146.
- Escribano, A. y Martínez, A. (2013). *La inclusión educativa y profesorado inclusivo. Aprender juntos para aprender a vivir juntos*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Fondo Social Europeo y Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural. (2014). *Análisis DAFO y Diagnóstico de necesidades. Objetivo Temático 9. Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación*. Recuperado de http://www.famp.es/racs/Lab_EU2020/doc/gobernanza/docweb/DOCUMENTO%2018.pdf
- Fundación para el Anclaje y Formación Castilla y León. (2015). Claves para superar con éxito una entrevista de trabajo. En *Feagfafecyl*. Recuperado de http://www.feagfafecyl.es/superar_con_exito_una_entrevista/
- García, J.M. y García, N. (1998). *Empleo y discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- García, M. (2011). *Manual para el fomento del empleo de las personas con discapacidad y de la accesibilidad en los despachos notariales*. Madrid: Fundación ONCE/ Fundación Æquitas/ FCS Inserta.
- Giné, C. (Coord.), Duran, D., Font, J. y Miquel, E. (2009). *La educación inclusiva. De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado*. Barcelona: ICE-Horsori.

- Ibáñez, P. y Mudarra, M^a. J. (2007). *Integración Socio-laboral. Trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo*. Madrid: Dykinson.
- IMSERSO. (2015). Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Recuperado de http://imserso.es/imserso_01/index.htm
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>
- León, O.G. (2016). *Cómo redactar textos científicos y seguir las normas APA 6^a para los trabajos de fin de Grado y fin de Máster, tesis doctorales y artículos*. Madrid: Ibergarceta, D.L.
- Lucas, S. (2016). *Guión de trabajo de Redes de Información y Apoyo Socio-laboral*. Apuntes Máster de Psicopedagogía. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Lucas, S. (2016). *Guión de trabajo de Itinerarios de Inclusión Socio-laboral*. Apuntes Máster de Psicopedagogía. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Lucas, S. y Carbonero, M.A. (2002). *Construyendo la decisión vocacional*. Valladolid: Secretariado de publicaciones de la Universidad de Valladolid.
- Martínez, R. (2010). *Orientación socio-laboral para personas con discapacidad visual*. Sevilla: Editorial MAD, S.L.
- Moreno, R. (Coord.), Díaz, M. y Sánchez, M. (2016). *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. Madrid: Dykinson.
- Moya, I. (2016). *Redes de Información y Apoyo Sociolaboral*. Apuntes Máster de Psicopedagogía, Universidad de Valladolid.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Discapacidad y trabajo. En *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados. (2017). P.R.U.E.P.A. Granadilla. En *Pruepagranadilla* Recuperado de <http://pruepagranadilla.wixsite.com/granadilla>

- Puig, J.M. (Coord.), Batlle, R., Breu, R., Campo, L., De la Cerda, M., Gijón, M., Graell, M., Martín, X., Palos, J., Ramoneda, A. y Rubio, L. (2015). *11 ideas clave. ¿Cómo realizar un proyecto de aprendizaje servicio?* Barcelona: GRAÓ.
- Rubio, L., Campo, L. y M. Sebastiani, E. (2014). *Aprendizaje Servicio y Educación Física. Experiencias de compromiso social a través de la actividad física y el deporte.* Barcelona: INDE.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2016). *Integración laboral de las personas con discapacidad. Empleo.* Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2017). Centros Especiales de Empleo. En *Servicio Público de Empleo Estatal.* Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2017). Prestaciones. Persona con discapacidad. En *Servicio Público de Empleo Estatal.* Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona_con_discapacidad.html
- Todos tenemos talento. (2017). Sobre acceso y inclusión en el empleo público de personas con discapacidad. Normativa y documentación. En *Todos tenemos talento.* Recuperado de <http://www.todostenemotalento.es/normativa-y-documentacion>
- Turismo Extremadura. (2017). Arte y Cultura: Granadilla, conjunto histórico-artístico. En *Turismo Extremadura.* Recuperado de <http://turismoextremadura.com/viajar/turismo/es/explora/Granadilla/>
- Villa, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Visier, L., Thornton, P. y Mora, V. (2000). *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad.* Madrid: Escuela Libre Editorial.

11.3 Referencias normativas

Constitución Española. (BOE N° 311, 29/12/1978).

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI) (BOE N° 103, 30/04/1982).

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. (BOE N° 294, 9/12/1985).

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos. (BOE N° 294, 9/12/1985).

Ley 20/1991 de 25 de noviembre, de promoción de la accesibilidad y de supresión de barreras arquitectónicas. (BOE N° 307, 24/12/1991).

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) (BOE N° 289, 3/12/2003).

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. (BOE N° 27, 31/01/2004).

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. (BOE N° 45, 21/02/2004).

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE N° 303, 17/12/2004).

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. (BOE N° 94, 20/04/2005).

Instrumento de Ratificación de la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. (BOE N° 96, 21/04/2008).

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. (BOE N° 96, 22/04/2006).

Orden Pre/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. (BOE N°140, 13/06/2006).

Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE N° 141, 14/06/2006).

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE N°299, 15/12/2006)

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE N° 312, 30/12/2006).

Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado. (BOE N° 72, 24/03/2007).

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE N° 89, 13/04/2007).

Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por la que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y la urbanización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones. (BOE N° 113, 11/05/2007).

Real Decreto 870/2007 de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (BOE N°168, 14/07/2007).

Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías,

productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social. (BOE N° 279, 21/11/2007).

Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad. (BOE N° 290, 4/12/2007).

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE N° 310, 27/12/2007).

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (BOE N°184, 2/08/2011).

Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. (BOE N°224, 17/09/2011).

Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (BOE N° 135, 6/06/2013).

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. (BOE N° 289, 3/12/2013).

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. (BOE N° 295, 10/12/2013).

Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. (BOE N° 243, 10/10/2015).

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE N° 255, 24/10/2015).

Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional Y Universidades, por la que se convocan ayudas para participar en el programa nacional "Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados" durante el periodo lectivo de 2017. (BOE N° 78, 1/04/2017).

12. ANEXOS O APÉNDICES

ANEXO I: Marco legislativo

A nivel internacional encontramos dos documentos relevantes como son la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 y el 2º Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea.

La *Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (2006) tiene como propósito como se indica en el artículo 1 “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

En el *2º Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea* se hace alusión a la igualdad de género, como ya reconoce la CDPD en su artículo 27.

A nivel nacional y de manera cronológica, he recogido las siguientes leyes, órdenes y reales decretos.

En la *Constitución Española* de 1978 se hace alusión en el artículo 14 “todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI). Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Se remarca en

el artículo 1 que “el acceso de las personas con discapacidad al empleo público al que se refiere este real decreto se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas”.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Orden Pre/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, en el apartado cuarto se indica “asegurar la participación en igualdad de condiciones, en los procesos selectivos, incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas, se establecerán para los aspirantes con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones de tiempo necesarias para su realización”.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Además hay que hacer alusión a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo, así como al Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto 870/2007 de 2 de julio por el que se regula el programa de empleo con apoyo medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Se indican las acciones de empleo con apoyo en el marco de proyectos de empleo con apoyo en el artículo 2.

Cabe destacar también, la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Y Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En el año 2013 he seleccionado una ley y un real decreto relacionados con los derechos e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Por un lado, la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la

Comunidad de Castilla y León, esta ley tiene por objeto “garantizar la igualdad de oportunidades y la efectividad de los derechos y libertades fundamentales y deberes de las personas con discapacidad”.

Por otro lado, el 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. Según el artículo 1 esta ley tiene el objetivo de “garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas”.

Y el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en el artículo 10 se indica que “las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo”.

RECURSOS PARA LA INSERCIÓN SOCIO- LABORAL



Orientadores laborales de Granadilla (Cáceres)

Introducción

Como se escenifica en la portada de este documento, la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad intelectual es un laberinto con obstáculos y barreras, por eso a través de este escrito vamos a ofrecer una serie de recursos disponibles en la ciudad de Valladolid para que esta búsqueda sea menos compleja.

Tras la participación de sus hijos en el proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural” creíamos conveniente hacerles llegar a ustedes, las familias, esta guía para que conocieran diferentes opciones y alternativas para la inserción socio-laboral de sus hijos.

En primer lugar, vamos a tratar tres cuestiones en relación a la búsqueda de empleo como son: inscribirse como demandante de empleo, inscribirse en garantía juvenil y conocer la renta activa de inserción (RAI).

En segundo lugar, se informará sobre algunas entidades que existen en Valladolid que trabajan la inserción socio-laboral de personas con discapacidad, así como, portales de empleo y páginas web especializados en este colectivo.

Inscripción como demandante de empleo

Para inscribirse como demandante de empleo en primer lugar hay que recopilar una serie de documentos como son:

- DNI.
- Certificado de discapacidad.
- Certificado de los estudios cursados o de la formación recibida.
- Incluso se puede llevar un currículum, en este caso, se puede utilizar el currículum realizado durante la experiencia de Granadilla.

Y en segundo lugar, con toda la documentación hay que dirigirse a una oficina de empleo e informarse cual les corresponde por la zona en la que viven. Estas son las oficinas de empleo de Valladolid:

- Oficina de empleo de Zorrilla: Calle Domingo Martínez 3, 983990000.
- Oficina de empleo de Poniente: Plaza del Poniente 1, 983341433.
- Oficina de empleo de Villabáñez: Calle de Villabáñez, 26, 98339618.
- Oficina de empleo de San Pablo: Calle Cadenas de San Gregorio, 6, 983259858.

En estas oficinas les inscribirán como demandantes de empleo, además se podrán hacer consultas en relación a ofertas de empleo, a prestaciones...

Inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Como nos indica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) existe la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, la Garantía Juvenil es una iniciativa europea que promueve el acceso de los jóvenes al mundo laboral.

Para darse de alta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil hay que presentar un formulario en las oficinas de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades establecidas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992.

Hay que estar inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil para poder hacer la inscripción o renovación como demandante de empleo en un Servicio Público de Empleo.

Para más información consultar la siguiente página web:

<http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/accesoJovenes.html>

Renta Activa de Inserción (RAI)

Es una ayuda específica para aumentar las oportunidades y posibilidades de los desempleados con especiales dificultades económicas y dificultades para encontrar empleo.

Los requisitos que tienen que cumplir las personas con discapacidad para acceder a esta ayuda se encuentran en la siguiente página web:

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona_con_discapacidad.html

5

Entidades de Valladolid que trabajan la inserción socio-laboral de personas con discapacidad intelectual.

- **Oficina Horizon.**

✉ C/ Fernández Ladreda, 1, 47008

☎ 983 353 433

🌐 http://www.fundacionpersonas.org/fundacion_ciclo.php

✉ horizon@grupolince.com

- **Centro San Juan de Dios.**

✉ Avenida de Madrid, 68, 47008

☎ 983 222 875

🌐 <https://centrosanjuandedios.es/>

✉ csjdva.itinerarios@hsjd.es

- **Plena Inclusión Castilla y León.**

✉ Paseo Hospital Militar, 40, local 34, 47006

☎ 983 320 116

🌐 <http://www.plenainclusioncyl.org/>

✉ empleo@plenainclusioncyl.org

6

Oficina Horizon

En la Oficina Horizon se llevan a cabo procesos de trabajo en intermediación, orientación, formación y soporte. En sus itinerarios de inserción socio-laboral tienen tres fases: orientación (acogida, empleabilidad, diseño de itinerario), formación (competencias) e intermediación (ofertas, análisis de puestos... apoyo y seguimiento).

Para más información: <https://formacion.funge.uva.es/media/cursos/845/Jose%20Laguna.pdf>

Centro San Juan de Dios

En el Centro San Juan de Dios realizan itinerarios personalizados de apoyo al empleo para jóvenes con discapacidad menores de 29 años e itinerarios personalizados de apoyo al empleo para personas con discapacidad intelectual de cualquier edad y condición. Ambos financiados por el Fondo Social Europeo.

Hacen en primer lugar un estudio sobre formación, aptitudes, expectativas y necesidades y diseñan un itinerario teniendo así acceso a orientación, formación para el empleo y para la búsqueda activa del mismo, prácticas con empresas...

Entre sus servicios cuentan con centros ocupacionales, centros de día asistencial, residencias y viviendas, servicios de apoyo, programa de familias y centro especial de empleo.

Para más información: <https://centrosanjuandedios.es/itinerarios-fse/>

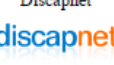
Plena Inclusión Castilla y León

Es la federación de entidades de familias de personas con discapacidad intelectual. Tanto Fundación Personas (Oficina Horizon) como el Centro San Juan de Dios pertenecen a Plena Inclusión Castilla y León. Coordinan programas para la mejora de la calidad de vida de este colectivo. Y entre sus servicios ofrecen centros ocupacionales, atención de día, viviendas tuteladas, ocio y deporte, servicios tutelares y centros especiales de empleo.




Portales de empleo para las personas con discapacidad

- Disjob
- Por talento
- Ehlabe
- Empleadis

Páginas web sobre discapacidad

 <p>FSC Inserta Agencia de Inserción Nº 90000000</p>	Entidad de Fundación ONCE, especializada en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Cuenta con bolsa de empleo, ofertas y demandas de trabajo y formación.	http://www.fsc-inserta.es/Paginas/Home.aspx#.WOi19PmLTIU
 <p>Solidaridad Digital El diario de la discapacidad</p>	Es un diario que habla sobre noticias relevantes en relación a la discapacidad.	http://www.solidaridaddigital.es/
 <p>Merc@dis Mercado de empleo para personas con discapacidad</p>	Mercado de empleo para personas con discapacidad. Hace labores de intermediación, asesora a empresas y apoya a los candidatos.	www.mercadis.com
 <p>(CERMI) Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad</p>	Es el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, esta plataforma permite la defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad.	www.cermi.es
 <p>Discapnet discapnet</p>	Fomenta la inserción social-laboral de las personas con discapacidad. Es un servicio de información y una plataforma para el promover la participación de este colectivo en la sociedad.	www.discapnet.es
 <p>Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) Observatorio estatal de la discapacidad</p>	Realiza estudios de datos sobre la discapacidad con carácter global, sobre temas como la inclusión, salud, autonomía personal o accesibilidad de este colectivo.	http://observatoriode ladiscapacidad.info/
 <p>Servicio de Información sobre Discapacidad (SID) Servicio de Información sobre Discapacidad</p>	Servicio documental para obtención de información sobre discapacidad.	http://sid.usal.es/default.aspx

9

 <p>X Talento talento</p>	Es una plataforma de gestión de empleo para personas con discapacidad, trabajan con empresas líderes en España.	https://www.portalen.to.es/
 <p>Odismet ODISMET</p>	Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España.	http://www.odismet.es/
 <p>Includ-ed IncluD-ed</p>	Red Europea de Educación y Discapacidad Inclusiva.	http://www.includ-ed.eu/

Para finalizar...

Algunas de las claves para esta búsqueda de empleo y con ello la inserción socio-laboral:

Competencias para la búsqueda activa de empleo	
Tener hábitos de búsqueda activa de empleo	<ul style="list-style-type: none"> · Crear un plan de trabajo. · Completar la agenda de búsqueda de empleo.
Planificar el tiempo	<ul style="list-style-type: none"> · Hacer horarios. · Comenzar a primera hora como si fuera un trabajo.
Mantenerse actualizada	<ul style="list-style-type: none"> · Currículum Vitae. · Entrevistas de selección. · Crear objetivo profesional.
Manejar recursos y herramientas	<ul style="list-style-type: none"> · Portales de empleo. · E.T.T. · Páginas web especializadas en discapacidad.

*“Conóceme por mis habilidades, no por mis discapacidades”
(Robert M. Hensel)*

10

ANEXO III: Normas de convivencia

Normas generales de Granadilla:

- Respeto por el medio ambiente.
- Respeto por las personas que trabajan allí.
- Respeto en los lugares de descanso.
- Prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y de cualquier tipo de drogas.
- En el embalse de Gabriel y Galán está prohibido el baño.
- No malgastar luz y agua.
- Los teléfonos móviles se utilizarán en los descansos. Y se retirarán a las 22:00 de la noche.

Normas de funcionamiento en Granadilla:

- La campana tocará a las 8:00 de la mañana, hay que ser puntuales para llegar a tiempo al desayuno.
- Antes de desayunar hay que dejar las casas limpias y ordenadas.
- A las 00:00 de la noche, hay que guardar silencio.

PORTFOLIO DE TALLERES DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

Nombre: _____

Proyecto “Construcción del futuro laboral en el medio rural”

Granadilla

1. MOTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

Presentación de mí mismo

Nombre:.....

Apellidos:.....

Provincia:..... Ciudad:.....

Formación:

Ocio:

Expectativas de la experiencia:

Profesión en la que le gustaría trabajar:

Vídeo motivación

¿Qué frase te ha gustado más del vídeo que has visto? ¿Por qué?

Dinámicas motivación

¿Te ha gustado la dinámica del ovillo? ¿Y la dinámica del director de la orquesta? ¿Por qué?

Valores de la motivación para el empleo

¿Te gustan los trabajos difíciles?

¿Prefieres trabajar solo? ¿Sin compañeros?

¿Prefieres recibir instrucciones sobre lo que debes hacer de tu jefe?

¿Piensas que el mejor puesto es el que te ofrece mejores horarios, sueldo...?

¿Prefieres un trabajo que te ayude a ir subiendo de puesto?

¿Lo que más te interesa de un trabajo es que puedas establecer relación con tus compañeros?

2. AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL

Habilidades

Tras realizar las dinámicas sobre la autoestima, empatía, autocontrol y asertividad. ¿Qué habilidad te caracteriza más? ¿Qué dinámica te ha gustado más? ¿Por qué?

Rasgos característicos

Indica 3 rasgos que te caractericen:

- 1.
- 2.
- 3.

3. INTERESES Y HABILIDADES PROFESIONALES

Responde a las siguientes preguntas:

- ¿Qué cosas me parecen entretenidas? Con las que me divierto y me gustan...
- ¿Qué me gustaría hacer que ahora no puedo hacer?
- ¿Qué cosas no me gustaría hacer?
- Cuando utilizo Internet o Youtube ¿sobre qué busco más?
- ¿Qué cosas hago y siempre me felicitan por ello?
- ¿Con qué actividades me piden mis compañeros/ amigos/ familiares que les ayude?
- ¿Con qué actividades normalmente pido ayuda?
- ¿Qué se me da bien?

Mis tres intereses profesionales

- 1.
- 2.
- 3.

¿Por qué he elegido estos intereses profesionales?

Carteles

¿Qué cartel has elegido?

¿Por qué?

Valorar en el trabajo

¿Qué dos aspectos has elegido?

¿Por qué?

4. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Elección de competencias profesionales

¿Qué competencias valoras más como persona?

¿Qué competencias valoras más en un puesto de trabajo?

5. OBJETIVO PROFESIONAL

Condiciones de trabajo

Tipo de empresa: (Pública, Privada, Mixta, Familiar...)

Sector: (Educación, Sanidad, Hostelería...)

Desarrollo de trabajo: (Funciones a desarrollar)

Sueldo: (Siempre anual bruto)

Horario: (Mañana, Tarde, Noche)

Jornada: (Total, Parcial, Turnos...)

Ámbito Geográfico: Nacional, Internacional...

En el trabajo: ¿Trabajar solo? ¿Trabajar acompañado?

Mi objetivo profesional

¿Cuáles son mis intereses, habilidades y competencias profesionales?

Redacción del objetivo profesional (no más de 50 palabras):

6. CURRÍCULUM EUROPASS

Preguntas

¿Tenías ya hecho un currículum?

Compara tu currículum con el currículum Europass

¿Qué te ha aportado realizar tu propio currículum?

7. OFRECERTE A UNA EMPRESA

Preguntas

¿Cuál crees que es la mejor forma de ponerte en contacto con una empresa?

¿Qué elegirías tú para tu búsqueda activa de empleo?

¿Qué has aprendido de la exposición de tus compañeros sobre los diferentes aspectos en relación al empleo?

8. BÚSQUEDA DE EMPLEO POR INTERNET

Pregunta

De todas las páginas web habladas. ¿Cuál te ha llamado la atención? ¿Por qué? Explícala brevemente.

¿Qué sector económico has elegido? ¿Qué portales de empleo específicos de ese sector te han gustado más?

9. AFRONTAMIENTO DE ENTREVISTAS

Responde

¿Qué tipos de entrevistas existen?

¿Hay que tener en cuenta la comunicación no verbal? ¿Por qué?

¿Cuáles son los consejos más importantes? ¿Qué se debe evitar?

¿Qué aspectos hay que tener en cuenta antes de la entrevista, durante la entrevista y después de la entrevista?

¿Cómo responderías a cada una de las siguientes preguntas?:

- Sobre formación: ¿En qué cree que debería formarse?
- Experiencia profesional: ¿En que ha trabajado anteriormente? ¿Ha tenido experiencia laboral? ¿Cuáles eran sus funciones? ¿Y sus responsabilidades?
- Comportamiento en el trabajo: ¿Qué conoce de esta empresa? ¿Qué es para ti lo más importante en el trabajo? ¿Le gustaría trabajar solo o en equipo? ¿Qué le llama la atención de este puesto?
- Personalidad: Defínete.
- Ocio y relaciones sociales: ¿Qué aficiones tiene? ¿A qué dedica su tiempo libre?
- Situación familiar: ¿Qué piensa su familia de que solicite este empleo?
- Disponibilidad: ¿Tiene usted disponibilidad horaria y geográfica?

10. MI PROYECTO PROFESIONAL

Anticipo mi proyecto profesional

A través de esta experiencia he aprendido.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Mi futuro laboral lo quiero orientar a ser.....

.....

Los recursos que voy a necesitar son.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Las dificultades que me puedo encontrar son.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Las soluciones a estas dificultades van ser.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firmado

ANEXO V: Afrontamiento de entrevistas

En primer lugar, es necesario que antes de afrontar la entrevista tengamos unos conocimientos previos sobre ellas:

1. Tipos de entrevistas en función del número de personas:
 - a. Entrevista individual: un entrevistador y una persona candidata.
 - b. Entrevista múltiple o de panel: más de un entrevistador y una persona candidata.
 - c. Entrevista en grupo: diversas personas candidatas y pueden participar uno o más entrevistadores.
2. Tipos de entrevistas en función del método:
 - a. Entrevista directa o dirigida: entrevista con preguntas cerradas.
 - b. Entrevista libre: entrevista con preguntas abiertas.
 - c. Entrevista mixta: se combinan preguntas cerradas y preguntas abiertas.

En segundo lugar, se verá la importancia de la comunicación no verbal en las entrevistas ya que dice mucho de la persona entrevistada:

- ✓ La mirada.
- ✓ La posición del cuerpo.
- ✓ Los movimientos de la cabeza.
- ✓ Las manos.

En tercer lugar consejos para las entrevistas:

- Llega con tiempo a la entrevista.
- Lleva una copia extra de tu currículum.
- Apaga el teléfono móvil.
- Muestra interés por el cargo y la empresa.
- El sueldo ayuda, pero no es lo más importante. También sería interesante que antes de acudir a la entrevista nos informemos del sueldo medio que recibe una persona que tenga la misma cualificación que nosotros.

Y aquello que debes evitar en las entrevistas es:

- Una mala apariencia física.
- Falta de interés por el puesto y más interés por el sueldo.
- Llegar más tarde a la entrevista.
- La falta de cortesía.

En cuarto lugar, cuatro preguntas clave que tenemos que tener presentes en toda entrevista:

- ¿Cuáles son las características personales, habilidades, experiencias, conocimientos, que son necesarios para conseguir el puesto?
- ¿En qué aspectos puedo mejorar?
- ¿Cuáles son mis objetivos profesionales?
- ¿Qué le puedo aportar a la empresa?

Y en quinto lugar, se llevarán a cabo unas recomendaciones para preparar y afrontar la entrevista en tres momentos, antes, durante y después de la entrevista:

Antes de la entrevista:

- Conoce la empresa: entrar en la página web de la empresa, consultar información, buscar información sobre su historia, posicionamiento en el mercado, líneas de trabajo, valores, funcionamiento, informe anuales...Así como buscar información de la persona que se ha puesto en contacto contigo para la entrevista.
- Conoce el puesto: misión del puesto, principales funciones y tareas...
- Conócete: repasando tu perfil y actualizando documentos (corrigiendo faltas, direcciones, teléfonos, fechas...) e incorporando frases positivas y afirmativas por ejemplo: en vez de decir que no se tiene experiencia para el puesto de trabajo, decir “tengo gran motivación por aprender nuevos conocimientos”. Conociendo puntos fuertes y débiles.
- Auto-cuidado y aseo personal: la primera impresión cuenta y mucho. Por ello, acude a la entrevista con ropa adecuada y discreta, dando una imagen profesional. Estos son algunos de los consejos que Adecco Office (2009, p.8) indica:
 - Hombres:

- Un traje en azul oscuro o gris oscuro con una camisa blanca de manga larga. La corbata será clásica pero con estilo. Calcetines oscuros y zapatos oscuros y limpios.
- Las joyas se limitarán a, como máximo, un reloj de pulsera y un anillo de boda.
- Las uñas de las manos limpias y recortadas.
- El vello facial estará bien afeitado.
- Mujeres:
 - Un traje de negocios o un vestido clásico de un color discreto.
 - La altura del tacón será moderada y cómoda, los zapatos estarán limpios.
 - Las joyas serán discretas.
 - Las uñas estarán bien cuidadas.
 - El maquillaje debe ser sutil.

Durante la entrevista:

- Escuchar activamente. Prestando atención a las palabras y gestos del entrevistador.
- Responder las preguntas con sinceridad y de forma clara, precisa y directa. Los entrevistados y empresas buscan candidatos en los que puedan confiar.
- No ignores preguntas que te han realizado. Pide al entrevistador que te repita la pregunta si no la has entendido.
- Organiza la contestación de cada pregunta antes de responder.

Después de la entrevista:

- Actualizar la agenda de búsqueda de empleo. Incluyendo en esta agenda la empresa, la fecha de la entrevista y posibles datos a tener en cuenta.
- Analizar aspectos a mejorar: reflexiona sobre la entrevista (¿Salgo satisfecho? ¿Llevaba preparada la entrevista? ¿Qué preguntas difíciles me hicieron? ¿Cómo lo resolví? ¿He tenido una actitud pasiva o activa? ¿Qué cosas me han puesto nervioso? ¿Qué cosas me han tranquilizado? ¿Errores que debo evitar? ¿Qué es lo que más y que lo que menos le ha podido gustar al entrevistador?)
- Contacta con la persona que te ha ofrecido el puesto después de la entrevista. Esto te dará una oportunidad para destacar entre el resto de candidatos. Puedes escribir un

correo electrónico o una carta a la persona que te ha realizado la entrevista un día después, incluyendo:

- En primer lugar dar las gracias por el tiempo dedicado.
- Muestra interés por la empresa y el puesto.
- Recálcales que pueden contar contigo para futuras entrevistas.
- Por último, haz una despedida cordial y firma, pon tu nombre y un teléfono de contacto.

También es importante que se conozcan una serie de posibles preguntas que se suelen hacer durante la entrevista para que el entrevistado vaya preparado con alguna respuesta. Algunos ejemplos son:

- Sobre formación: ¿En qué cree que debería formarse?
- Experiencia profesional: ¿En que ha trabajado anteriormente? ¿Ha tenido experiencia laboral? ¿Cuáles eran sus funciones? ¿Y sus responsabilidades?
- Comportamiento en el trabajo: ¿Qué conoce de esta empresa? ¿Qué es para ti lo más importante en el trabajo? ¿Le gustaría trabajar solo o en equipo? ¿Qué le llama la atención de este puesto?
- Personalidad: Defínete.
- Ocio y relaciones sociales: ¿Qué aficiones tiene? ¿A qué dedica su tiempo libre?
- Situación familiar: ¿Qué piensa su familia de que solicite este empleo?
- Disponibilidad: ¿Tiene usted disponibilidad horaria y geográfica?

ANEXO VI: Pautas sobre manipulación de alimentos según Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y la Organización Panamericana de la Salud (2016, p. 25-29)

Grupo 1: Higiene Personal.

- ✓ Ducharse antes de ir al trabajo.
- ✓ Tener las uñas cortas y limpias.
- ✓ Cabello limpio y recogido con una goma, gorro o pañuelo.
- ✓ Un correcto lavado de manos con agua potable caliente y jabón debe incluir estas etapas:
 - Remangar el uniforme.
 - Frotar las manos con el jabón hasta que se forme espuma y enjuagar.
 - Cepillar manos y uñas. El cepillo deberá estar en una solución desinfectante (cloro o yodo por ejemplo).
 - Secar las manos con toalla de papel o aire. Es importante secarse bien las manos antes de usar aparatos electrónicos.

Grupo 2: Vestimenta.

- ✓ Una gorra o cofia, que cubran el cabello, para evitar la caída sobre los alimentos.
- ✓ Un guardapolvo de color claro (chaqueta o pantalón).
- ✓ Un barbijo o mascarilla, que cubra nariz y boca.
- ✓ Un delantal de plástico.
- ✓ Guantes.
- ✓ Calzado exclusivo para el lugar de trabajo.



Grupo 2: Hábitos higiénicos.

- ✓ No estornudar encima de la comida.
- ✓ No toser encima de la comida.
- ✓ No hablar innecesariamente mientras se cocina.

Grupo 3: Hábitos deseables.

Además de los hábitos referidos a la higiene personal y la vestimenta, el manipulador siempre debería acostumbrarse a:

- ✓ Lavar utensilios y superficies antes y después de usarlos.
- ✓ Lavar vajilla y cubiertos antes de usarlos.
- ✓ Coger platos y fuentes por los bordes, cubiertos por el mango, vasos por el fondo y tazas por el asa.
- ✓ Mantener la higiene y el orden.
- ✓ Lavarse las manos antes de poner la mesa.

Grupo 3: Hábitos indeseables.

- ✓ Hurgarse o rascarse partes de la cara o del cuerpo.
- ✓ Comer o mascar chicle en las zonas de preparación de alimentos.
- ✓ Usar anillos, pulseras, relojes u otros elementos que tienen bacterias, que pueden caer en los alimentos.
- ✓ Utilizar la vestimenta para limpiar o secar.
- ✓ Ir al baño con el uniforme de trabajo puesto.
- ✓ Manipular alimentos con las manos en vez de con los utensilios.

ANEXO VII: Recetas para el Taller de hostelería

PATÉ DE CANGREJO

Ingredientes:

- Pan Tostado.
- Un huevo cocido.
- 13 palitos de cangrejo.
- 5 cucharadas de zanahoria rallada.
- 3 cucharadas de mahonesa.

Preparación:

1. Cocer un huevo, quitar la cáscara y cortarlo en trozos.
2. Cortar los palitos de cangrejo en trozos.
3. Mezclar el huevo, los 13 palitos de cangrejo, las 5 cucharadas de zanahoria rallada y las 3 cucharadas de mahonesa y batirlo con una batidora.
4. Finalmente poner la mezcla en el pan tostado.

Resultado:



ROLLITOS DE PIMIENTOS Y ATÚN

Ingredientes:

- Un paquete de pan de molde.
- Dos huevos.
- Cuatro quesitos.
- Una lata de pimientos.
- Cuatro latas de atún.

Preparación:

1. Aplastar el pan de molde con un rodillo.
2. Cocer los huevos, quitar la cáscara y cortarlos en trozos.
3. Mezclar los huevos, los quesitos, los pimientos y el atún en un recipiente y batirlo con una batidora.
4. Finalmente, poner la mezcla en el pan de molde y enrollar este.

Resultado:



CRÊPES CON CHOCOLATE

Ingredientes:

- Bote de chocolate.
- Dos huevos.
- Una botella de plástico.
- Dos cucharadas de aceite de oliva.
- 150g de harina.
- 250g de leche.
- 40g de azúcar.

Preparación:

1. Verter en la botella de plástico, los 150g de harina, los 250g de leche, los 40g de azúcar, dos cucharadas de aceite de oliva y dos huevos.
2. Agitar la botella de plástico con todos los ingredientes.
3. Verter el contenido de la botella poco a poco en una sartén hasta que esta quede rellena para ir haciendo varios crêpes. Hacer este paso hasta que se termine el contenido.
4. Una vez hecho este paso, se untan los crêpes con chocolate.
5. Por último, se dobla el crêpe por la mitad y ya está listo para comer.

Resultado:



BATIDO DE FRESAS

Ingredientes:

- 10 fresas.
- 2 yogures naturales.
- Canela en polvo.

Preparación:

1. Se limpian las fresas y se echan a un recipiente.
2. En el mismo bol se echa el yogur natural.
3. Se bate todo bien, se echa un poco de canela y ya está listo para servir.

Resultado:



TORRIJAS

Ingredientes:

- Pan de torrijas.
- Miel.
- Leche entera.
- Canela en polvo.
- Canela en rama.
- Aceite de oliva.
- Azúcar.
- Huevos.

Preparación:

1. Se calienta la leche entera con canela y azúcar.
2. Se empapa el pan de torrijas en la leche y después se pasa por el huevo batido.
3. Se fríen en aceite bien caliente.
4. Luego se ponen en un recipiente y se les eche miel y canela espolvoreada.

Resultado:



CROQUETAS

Ingredientes:

- Harina.
- Leche.
- Aceite.
- Mantequilla.
- Sal.
- Pimienta.
- Jamón serrano.
- Huevo.

Preparación:

1. En una sartén con aceite se echa la harina, la sal y la leche.
2. Se da vueltas hasta que queda una masa compacta. Y se la deja reposar.
3. En otra sartén troceamos cebolla, jamón serrano y huevo cocido.
4. Una vez frío se mezcla con la masa de harina, sal y leche.
5. Por último se hacen bolitas, se pasan por huevo, pan rallado y freír en aceite bien caliente.

Resultado:



ANEXO VIII: Pautas para el Taller de limpieza

Barrer	Fregar platos	Fregar suelos	Quitar el polvo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Coger la escoba y barrer desde el interior de la habitación hacia la puerta. 2. Lo que arrastres amontónalo en un montoncito cerca de la puerta. 3. No te olvides de barrer en las esquinas y debajo de los muebles. 4. El montón que hayas formado lo empujas dentro del recogedor con la ayuda de la escoba. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cualquier resto de comida se echa en la papelera. 2. Se echa el lavavajillas en el estropajo. 3. Se moja el plato, el vaso o los cubiertos. 4. Se cierra el grifo. 5. Se limpian los instrumentos con el estropajo. 6. Abrimos el grifo y aclaramos con agua. 7. Cuando ya se tengan todos los instrumentos lavados en una superficie, los secamos con el trapo de cocina. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llenamos el cubo con agua (hasta la mitad). 2. Vertemos en el cubo lo que corresponda de friegasuelos. 3. Metemos la fregona en el cubo y la escurrimos en la rejilla. 4. Fregamos el suelo del interior a la puerta. 5. Extendemos el agua con el producto de izquierda a derecha. 6. Si se nos seca la fregona, repetimos el paso 3. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para quitar el polvo de los muebles se utiliza el trapo para el polvo, echando el polvo hacia fuera del mueble. 2. Para los rincones se utiliza el plumero. 3. Para el suelo y las alfombras se utiliza la aspiradora. 4. Si vas a limpiar una alfombra: 1º sacúdela 2º pasa la aspiradora.

ANEXO IX: Solicitud rellena por padres o tutores legales

Autorización para entregar en el centro

Don/Doña.....
padre/madre/tutor legal del usuario.....
.....
.....

Otorga su autorización para participar en el proyecto de “Construcción del futuro laboral en el medio rural” que tendrá lugar entre los días..... de.....del..... en Granadilla.

Además:

Autorizo la cesión de imágenes con fines educativos y sociales.

No autorizo la cesión de imágenes con fines educativos y sociales.

En.....a.....de.....de 20....

ANEXO X: Recursos

- ✓ 6 Viviendas para usuarios. Cuenta con dormitorios comunes para chicos, una habitación individual para profesores (sin baño), cuarto de baño, chimenea y sala de estar. Las camas del alumnado dispondrán de sábana bajera, almohada y funda y todas las mantas que se necesiten. (se recomienda buen saco de dormir en temporada de frío)
- ✓ 3 Viviendas para el personal del pueblo.
- ✓ 1 Cocina.
- ✓ 1 Comedor.
- ✓ 1 Sala de profesores.
- ✓ 1 Sala de juegos de mesa.
- ✓ 1 Local para jugar al ping-pong.
- ✓ 1 Sala botiquín.
- ✓ 1 Local de usos múltiples.
- ✓ 1 Sala de billar.
- ✓ 2 Lavadero (manual)
- ✓ 2 Baterías de duchas comunes.
- ✓ 1 Polideportivo.
- ✓ 1 Piscina (sólo en julio y agosto).
- ✓ 1 Biblioteca.
- ✓ 1 Auditorio al aire libre.
- ✓ 1 Invernadero.
- ✓ 1 Cocina tradicional.
- ✓ 2 Hornos de leña.
- ✓ 1 Tahona.
- ✓ 1 Aula de naturaleza.
- ✓ 1 Unidad de salud, con médico.

Por otra parte, se cuenta con los siguientes materiales:

- ✓ Herramienta apropiada para:
- ✓ Albañilería: Hormigonera, carretillas, niveles.
- ✓ Agricultura: motocultor, motosierra, aperos.
- ✓ Jardinería: rastrillos, cortacésped, etc.

- ✓ Fragua: fuelle, martillo pilón, etc...
- ✓ Carpintería: sierra circular, de vaivén, etc.
- ✓ Ganadería: romana, báscula.
- ✓ Mecánica general: juego llaves, etc.
- ✓ Soldadura: soldadores, protectores.
- ✓ Manualidades: Pinceles, pinturas.
- ✓ Materiales para observación, orientación, topografía, geología y astronomía, planos, brújulas, prismáticos, planisferios celestes, etc.
- ✓ Medios audiovisuales: radio-cds, dvd, fotocopiadora, equipo de megafonía, proyector de opacos, vídeo, cámaras de vídeo y fotografía, cañón de luz, etc.
- ✓ Armarios de material de Laboratorio de Ciencias: equipos de análisis de agua, aire y suelo, microscopios, lupas, binoculares, prensa, matraces.
- ✓ Material de educación física: balones, raquetas ping-pong, cariocas, palos chichos, piraguas...
- ✓ Material diverso para disfraces: telas, máquinas de coser, máscaras....
- ✓ Equipo completo de reciclaje de papel.
- ✓ Material fungible: folios, lápices, bolígrafos, tijeras, cartulinas, papel continuo, rotuladores, etc.
- ✓ Pizarras.

ANEXO XI: Cuestionario final para los responsables de los usuarios

CUESTIONARIO RESPONSABLES DE LOS USUARIOS
Por favor, responde a la siguientes preguntas para que podamos conocer su opinión sobre el proyecto:
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Ha estado satisfecho con la realización de la propuesta? Explique las razones.2. ¿Los usuarios han estado implicados en el proyecto? Explique situaciones que justifiquen su respuesta.3. ¿Los usuarios se han adaptado bien a los diferentes oficios? ¿Ha encontrado alguna dificultad?4. ¿Los usuarios han detectado las actividades que les gustan y cuáles no? Justifique su respuesta.5. ¿Los usuarios han detectado las actividades que se les da bien y cuáles no? Justifique su respuesta.6. ¿Los usuarios han expresado en alguna ocasión un gran interés por alguna actividad en concreto ¿Qué actividad?

7. ¿Los usuarios han propuesto alguna actividad que no estaba planificada o programa? ¿Cuál?

8. ¿Ha surgido alguna actividad no programada en función de las actitudes e implicación del trabajo de los usuarios? ¿Cuál?

9. ¿Ha habido alguna actividad que se haya hecho más corta o larga? ¿Cuál? ¿Por qué lo crees?

10. ¿Qué nota pondría a nivel grupal en función de la actitud y comportamiento de los usuarios? Justifica tu respuesta.

11. ¿Qué propuestas de mejora plantearía?

Observaciones:

Gracias por su colaboración.

ANEXO XII: Cuestionario final para los usuarios

CUESTIONARIO USUARIOS

Por favor, responde a la siguientes preguntas para que podamos conocer su opinión sobre el proyecto:

1. ¿Te ha gustado participar en este proyecto?
2. ¿Qué has aprendido?
3. ¿Te sientes más seguro a la hora de buscar un empleo?
4. ¿Qué actividad te ha gustado más de los talleres de inserción socio-laboral? ¿y menos?
5. ¿Qué actividad te ha gustado más de los talleres de oficio? ¿y menos?
6. ¿Recomendarías a otros compañeros participar en este proyecto? ¿Por qué?

Observaciones:

Gracias por su colaboración.

ANEXO XIII: Modelo de cuestionario enviado a los centros de educación especial

Modelo para Centros Educación Especial

1. ¿Qué les parece la idea?

Texto de respuesta larga

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?

Texto de respuesta larga

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?

Texto de respuesta larga

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?

Texto de respuesta larga

5. ¿Creen viable el proyecto entre algunos de sus alumnos?

Texto de respuesta larga

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundirlo entre sus contactos y dándolo a conocer?

Texto de respuesta larga

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?

Texto de respuesta larga

ANEXO XIV: Modelo de cuestionario enviado a las entidades

Modelo para Entidades

1. ¿Qué les parece la idea?

Texto de respuesta larga

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?

Texto de respuesta larga

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?

Texto de respuesta larga

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?

Texto de respuesta larga

5. ¿Creen viable el proyecto?

Texto de respuesta larga

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundiéndolo entre sus contactos y dándolo a conocer?

Texto de respuesta larga

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?

Texto de respuesta larga

ANEXO XV: Respuestas a los cuestionarios por parte de los centros de educación especial

Colegio Público de Educación Especial N°1

← Cuestionario CEE N°1

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué les parece la idea?
1 respuesta

La idea nos parece muy interesante tanto para los chicos como para el pueblo en el que se realiza. Todo lo que sea dar oportunidades a las personas con discapacidad se debería hacer más a menudo.

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Sin duda que pueden formar parte de ello.

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Si la experiencia se limita a 10 días, es bastante difícil que esta experiencia consiga que estas personas puedan acceder a un empleo.

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Con sólo 10 días de impartición de contenidos dudamos que les vaya a ayudar a meterse en el mercado laboral. Las personas con discapacidad aunque sea leve o moderada necesitan mayor tiempo para asimilar los contenidos y llevarlos a la práctica.

5. ¿Creen viable el proyecto entre algunos de sus alumnos?
1 respuesta

Si, ya que en este centro tenemos para los chicos de TVA dos talleres, jardinería y cerámica, así que sería llevar los contenidos que ven en el colegio fuera.

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Si

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

Sin duda ampliar el tiempo, para que estas personas puedan adquirir unas pautas de trabajo para utilizarlas en un futuro laboral lo ideal sería una experiencia de este tipo que durara meses.

Centro Privado de Educación Especial Obra Social Santuario

← Cuestionario CEE Obra Social Santuario

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué les parece la idea?
1 respuesta

Me parece una idea interesante pues ayudará a los alumnos a abrirse al mundo laboral y social

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Creo que sí

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Me parece una buena manera de ayudarles a abrirse camino en el empleo

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Sí, creo que es posible la inclusión

5. ¿Creen viable el proyecto entre algunos de sus alumnos?
1 respuesta

Sí, creo que es posible la inclusión

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Sí, podría ser posible

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

Sí, lo apoyaríamos

Centro Privado de Educación Especial Pino de Obregón/Tórtola/Obregón

← Cuestionario CEE Pino de Obregón

PREGUNTAS RESPUESTAS 3

1. ¿Qué les parece la idea?
3 respuestas

Creo que es buena, aunque ya han participado alumnos con discapacidad en el programa de Pueblos Abandonados.

Como idea está bien, puede ser otra forma de orientación hacia el empleo, de una manera más lúdica, siempre y cuando el planteamiento de la actividad sea realista

muy bien

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
3 respuestas

Si, por supuesto

Por supuesto. En mi caso concreto llevo 20 años acudiendo al PRUEPA con alumnos con discapacidad intelectual, en los tres pueblos, con resultado altamente positivo, con una valoración estupenda por parte del equipo educativo del pueblo, y con una implicación de los alumnos en las actividades a todos los niveles.

Sin duda

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
3 respuestas

Creo que esta experiencia puede contribuir sobre todo a su formación personal.

Este tipo de propuesta no difiere de lo que se hace en los centros educativos en el área de FOL o en los itinerarios formativos una vez terminada la etapa escolar de FP. Lo único novedoso es que se hace en un lugar más atractivo acompañado de actividades de taller.

Es otra oportunidad más

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
3 respuestas

Creo que puede ser un complemento a la formación recibida en sus Centros.

A la inclusión laboral lo dudo. A la inclusión personal y social por supuesto.

Me parece que sí, porque la formación es muy necesaria

5. ¿Creen viable el proyecto entre algunos de sus alumnos?
3 respuestas

Si.

Sí, sobre todo porque todos han pasado por el programa de Pueblos Abandonados.

si

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundiendo entre sus contactos y dándolo a conocer?
3 respuestas

Si.

Sí, una vez conocido el planteamiento real, con plan de desarrollo y objetivos.

si

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
2 respuestas

Consultas y entrevistas con profesionales que ya han pasado por esta experiencia y/o que han impartido esta formación.

la 'obligación' de tener algún contrato una vez finalizado el proyecto

Centro Privado de Educación Especial San Juan de Dios

← Cuestionario CEE San Juan de Dios

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué les parece la idea?
1 respuesta

Me parece interesante y buena ya que los alumnos pueden salir de su entorno, y tener un acercamiento al mundo laboral.

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Por supuesto, de hecho los alumnos del Centro San Juan de Dios han realizado esta experiencia en varias ocasiones. Ellos han estado una semana en Granada y esta experiencia se repite casi cada año.

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Aunque es poco tiempo y el itinerario de una persona hacia el empleo es mucho más largo creo que es una buena forma de comenzar, es algo motivante, real, y ya en sí la experiencia hace que se comience el camino hacia el empleo de forma positiva.

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Sí, como comienzo de un itinerario, o usarlo para motivar a los alumnos en su búsqueda de empleo

5. ¿Creen viable el proyecto entre algunos de sus alumnos?
1 respuesta

Sí

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Claro que sí, pero desde el área educativa es algo que conocen, si que es verdad que no tengo información sobre los objetivos que trabajó estos años que han asistido con sus alumnos, pero intentaré difundir el proyecto

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
0 respuestas

Aún no hay respuestas para esta pregunta.

ANEXO XVI: Respuestas a los cuestionarios por parte de las entidades

Consejería de Educación de Castilla y León

← Cuestionario Consejería Educación CyL ■ ☆

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué les parece la idea?
1 respuesta

Me parece una idea muy interesante y con muchas posibilidades pedagógicas.

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Si, por supuesto

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Si

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Si

5. ¿Creen viable el proyecto?
1 respuesta

Si

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Si

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

QUE EL PROYECTO TENGA UNA LARGA DURACIÓN

Centro Nacional de Educación Ambiental (CENEAM). En concreto con el coordinador del Programa de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados (PRUEPA).

← Cuestionario PRUEPA ■ ☆

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué le parece la idea?
1 respuesta

Fuera de los objetivos reales del PRUEPA y del convenio interministerial que lo sustenta. Como ejercicio intelectual imaginado me parece una bonita idea, útil y socialmente positiva.

2. ¿Cree que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Perfectamente, de hecho, puntualmente participan en el PRUEPA grupos de alumnos/as con discapacidades físicas y/o intelectuales, junto a otros grupos sin estas discapacidades y la experiencia es muy positiva para ambos colectivos, tanto por la interacción personal, como por la participación en las actividades propias del Programa.

3. ¿Cree que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

La verdad es que no lo sé, lo que si estoy seguro es que les proporcionaría una experiencia personal enriquecedora.

4. ¿Cree que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Seguramente sería un granito más en tan complicado proceso

5. ¿Cree viable el proyecto?
1 respuesta

En la realidad actual, no

6. ¿Apoyaría la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Si fuera uno de los objetivos del Programa interinstitucional, si

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

Realización de practicas como responsables de alguna de las actividades, supervisados por los educadores

Oficina de Intermediación Laboral (HORIZON – Fundación Personas)

← Cuestionario Horizon - Fundación Personas ■ ☆

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué le parece la idea?
1 respuesta

Desde la Sede Tórtola se está colaborando en este proyecto y me parece muy interesante el actual formato.

2. ¿Cree que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Sí como experiencia me parece interesante. ue s

3. ¿Cree que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Quizá sí, pero considero que se conseguirían otros objetivos también prioritarios para este colectivo como la cooperación, mejora de la autonomía, socialización etc....

4. ¿Cree que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Considero que la inclusión laboral implica otros recursos más extensos e individualizados.

5. ¿Cree viable el proyecto?
1 respuesta

Sí

6. ¿Apoyaría la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Sí apuesto por ello.

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

Sería conveniente que la duración del proyecto se alargara en el tiempo, y se trabajara de forma coordinada con otros proyectos centrados en la inserción socio-laboral de las personas con DI.

Asociación Síndrome de Down Valladolid (Asdova)

← Cuestionario ASDOVA ■ ☆

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué les parece la idea?
1 respuesta

Me parece una gran propuesta. Hay que realizar una buena selección de los jóvenes que acudan, ya que ha una gran diversidad entre unos y otros, teniendo solo algunos potencial de aprendizaje para las tareas propuestas en esta propuesta.

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Las personas con discapacidad leve o moderada perfectamente.

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Desde luego que si. Tener una primera experiencia puede hacer que tanto ellos, como las familias (especialmente), cambien su visión de futuro.

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Si, todos los contenidos expuestos parecen adecuados.

5. ¿Creen viable el proyecto?
1 respuesta

Siempre que se sepa transmitir de manera adecuada a las familias puede ser viable.

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Si

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

Añadir criterios de selección de los jóvenes que lo cursen

Feafes – El Puente

← Cuestionario El Puente ■ ☆

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué les parece la idea?
1 respuesta

La idea buena, aunque entiendo que es una acción muy puntual y no se yo si sera significativa. Pero seguro que no les hace daño.

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

si

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Algo

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Algo

5. ¿Creen viable el proyecto?
1 respuesta

Yo le dotaria de un desarrollo más extenso en el tiempo... ¿qué porcentaje de inserción se plantea??

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

sin problema

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

Lo comentado, entiendo que las acciones deben ser mantenidas en el tiempo para ser útiles.

← Cuestionario Intrás

PREGUNTAS RESPUESTAS 1

1. ¿Qué les parece la idea?
1 respuesta

Muy buena idea al estar en contacto con la naturaleza y al enfocarlo a talleres de oficio.

2. ¿Creen que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada podrían formar parte de ello?
1 respuesta

Sí

3. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la empleabilidad de las personas con discapacidad?
1 respuesta

Si entendemos por empleabilidad, encontrar un trabajo, lo veo complicado porque influyen en él muchos factores. Pero este proyecto, consigan trabajo o no, les va a permitir mejorar sus habilidades de la vida diaria y descubrir que oficios les llaman a atención y se desenvuelven en ellos correctamente.

4. ¿Creen que esta experiencia puede ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debido a los contenidos impartidos?
1 respuesta

Les puede ayudar a desarrollar a mejorar las habilidades de la vida diaria y a desarrollar sus competencias manipulativas

5. ¿Creen viable el proyecto?
1 respuesta

Si, ya se está llevando a cabo en varias fundaciones/asociaciones de personas con discapacidad y se está vinculando a lo formativo, faltaría darle un enfoque laboral, como es este caso.

6. ¿Apoyarían la idea de proyecto difundándolo entre sus contactos y dándolo a conocer?
1 respuesta

Si, sin problemas

7. ¿Añadiría alguna propuesta de mejora? ¿Cuál?
1 respuesta

Si, sería conveniente que después de la estancia en la Granadilla, se realizaran unas prácticas en empresas del sector o se ampliara la formación con cursos oficiales