



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

Grado en Educación Social

**Itinerario individualizado de
inserción sociolaboral: propuesta de
itinerario para un caso de
discapacidad.**

Autor: Teresa Martín Coca

Tutor académico: Vicente Matía Portilla

Curso: 2015-2016

Grado: Educación Social

ÍNDICE.

1. Introducción.	2
2. Justificación	4
3. Objetivos.	6
4. Fundamentación teórica.	7
4.1 Discapacidad.	
a) Conceptualización de discapacidad.	
b) Marco legislativo y políticas sociales.	
4.2 Empleabilidad.	
a) Concepto de empleabilidad.	
b) Las personas con discapacidad ante el empleo.	
c) Orientación laboral.	
d) Itinerarios individualizados de inserción laboral	
e) La educación social en el ámbito de personas con discapacidad.	
5. Propuesta de intervención.	26
5.1 Justificación.	
5.2 Contextualización.	
5.3 Objetivos.	
5.4 Lugar de realización.	
5.5 Participantes.	
5.6 Metodología.	
5.7 Actuaciones a realizar	
5.8 Recursos.	
6. Conclusiones.	44
7. Referencias bibliográficas.	46
8. Anexos.	50

1. INTRODUCCIÓN.

A lo largo del tiempo, el término discapacidad, ha ido evolucionando según el período histórico, su conceptualización es y ha sido reflejo del contexto sociocultural del momento. Aunque hoy en día existen grandes avances en cuanto a este colectivo, todavía queda mucho camino por recorrer.

Estas personas han sido discriminadas por diferentes motivos, entre ellos: sus propias limitaciones, barreras sociales, prejuicios sociales..., son grupos de gran vulnerabilidad, no gozan de la misma calidad de vida que el resto de personas, ya que existen muchos obstáculos que no permiten su desarrollo personal.

Por lo tanto podríamos decir, que este colectivo a pesar de tener reconocidos unos derechos y unas libertades, no tiene las mismas oportunidades que el resto de personas. Uno de los factores que más influye en su exclusión social es el empleo. La gran mayoría de personas con discapacidad, tienen dificultades para acceder al mercado laboral, condicionando de esta forma su inclusión en la sociedad.

A través del empleo no solo se favorece la economía del individuo, sino que además proporciona un aumento: del nivel de autonomía, autoestima, independencia, es decir a través de un puesto de trabajo mejoramos nuestra calidad de vida, desempeñando un rol activo dentro de la sociedad en la que vivimos.

El artículo 35 de la Constitución Española (1978) expone que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”. Con el objetivo de que se lleve a cabo este derecho constitucional de los ciudadanos y se eliminen las barreras que condicionan el acceso al mercado laboral, se ha creado diferente legislación y políticas sociales.

A partir de mi trabajo de fin de grado de la titulación de Educación Social, trataré de crear una propuesta de intervención, dirigida a una persona con discapacidad, con el objetivo principal de lograr su inserción sociolaboral. A lo largo del trabajo, realizaré un plan individualizado de inserción sociolaboral, a partir de un estudio de caso, para posteriormente definir posibles itinerarios de acuerdo a sus características.

El trabajo estará estructurado en diferentes apartados.

- Primero a través de una introducción mostraré un pequeño resumen sobre lo que va a consistir el trabajo.
- En el segundo explicaré los objetivos principales y específicos del trabajo.
- En el tercero daré una breve justificación de porque he elegido este tema, para ello mostraré datos sobre la situación de las personas con discapacidad (legislación,

datos estadísticos etc.), además trataré de relacionar el tema con competencias de la titulación de Educación Social

- El cuarto apartado mostraré el marco teórico relacionado con el proyecto que llevaré a cabo, para ello primero explicaré la evolución conceptual de discapacidad y su marco legislativo junto a sus políticas sociales. Después expondré el concepto de empleabilidad y sus características, relacionándolo con el acceso a este de las personas con discapacidad. Acto seguido especificaré sobre las funciones de un orientador laboral, para seguir con la metodología de intervención, itinerarios individualizados de inserción sociolaboral. Finalmente concluiré exponiendo las funciones del educador social con el colectivo de personas con discapacidad, para terminar relacionándolo con la orientación laboral.
- El quinto punto estará destinado a la explicación de la propuesta de intervención, concretamente itinerarios individualizados de inserción laboral, dirigido a una persona con discapacidad dentro de él, encontraremos una justificación contextualización, objetivos, lugar de realización, participantes, metodología, actuaciones realizadas y recursos utilizados.
- Y finalmente, realizare una breve conclusión sobre el trabajo planteado.

2. JUSTIFICACIÓN.

Como ya he dicho en el apartado anterior, mi trabajo de fin de grado va a consistir en diseñar un plan individualizado de inserción sociolaboral para una persona con discapacidad, para ello primero realizaré un estudio de caso del individuo, y así posteriormente mostraré diferentes itinerarios personalizados de acuerdo a sus características.

Podría decir que este tema le escogí, ya que está relacionado con mi Practicum I y Practicum II de la titulación de Educación Social.

El Practicum I lo realicé en Fundación Intras, este centro tiene como principal objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. A partir de mi estancia en este centro pude conocer las diferentes necesidades de este colectivo, destacando en todos ellos las grandes dificultades que tenían para acceder al mercado laboral, por ello dentro de la fundación se llevan a cabo diferentes programas relacionados con la búsqueda de empleo, orientación laboral etc.

Por otro lado, otro de los motivos que me ha llevado a escoger este tema, es mi Practicum II en el Centro Integral de Empleo de Cáritas, dentro de él se llevan a cabo diferentes cursos formativos, con el objetivo principal de mejorar las competencias personales y profesionales de los usuarios, así como diferentes programas de orientación laboral para personas en situación de exclusión.

Por lo tanto podría decir que la elección de este tema está estrechamente relacionado con mi practicum, pero además lo elegí, ya que el empleo es un factor fundamental para favorecer la inclusión de las personas en la sociedad. Y hoy en día, ante la crisis económica en la que nos encontramos, cada vez son más las personas en situación de desempleo. Ante ello, las personas con discapacidad, tienen aún más problemas para poder acceder al mercado laboral.

De acuerdo a Villa (2003), podemos considerar que actualmente todas las personas tienen dificultades para acceder al mercado laboral, pero en el caso de las personas con discapacidad existen muchos otros obstáculos que lo condicionan, como es el caso del aumento del nivel de paro, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, la falta de adaptación de los puestos de trabajo etc.

Esto lo podemos ver reflejado, a través de los datos estadísticos que encontramos en el Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad (Servicio Público de Empleo, 2015):

- Existen 1.428.300 personas de edades comprendidas entre los 16 y 64 años con certificado de discapacidad, representando un 4.7% de la población activa en edad de trabajar.

- La tasa de actividad en el mercado laboral de este colectivo, es de un 37,40%.
- Comparando el nivel de estudios de una persona con discapacidad encontramos grandes diferencias en niveles superiores, representan la mitad (14,97%) de los que no tienen discapacidad reconocida (31,69%). En cambio en cuanto al nivel de secundaria, existe muy poca diferencia. Un 42,84% no tiene ninguna titulación académica; y un 9,83% poseen una titulación superior.

A partir del siguiente trabajo trataré de aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la titulación académica de Educación Social, así como desarrollar las competencias propias del Proyecto de Fin de Grado. A continuación mostraré una tabla con las competencias generales y específicas que podré desarrollar con el siguiente trabajo:

Tabla 1. *Competencias generales y específicas.*

Competencias generales:
Instrumentales: <ul style="list-style-type: none"> - G1. Capacidad de análisis y síntesis. - G2. Organización y planificación. - G3. Comunicación oral y escrita en la lengua materna. - G5. Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional. - G6 Gestión de la información.
Interpersonales: <ul style="list-style-type: none"> - G8. Autonomía del aprendizaje.
Sistémicas: <ul style="list-style-type: none"> - G13. Autonomía en el aprendizaje. - G15. Creatividad - G18. Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida

Competencias específicas
E1. Comprender los referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen al ser humano como protagonista de la educación.
E4. Diagnosticar situaciones complejas que fundamentan el desarrollo de acciones socioeducativas
E5. Diseñar planes, programas, proyectos, acciones y recursos en las modalidades presenciales y virtuales.
E22. Conocer las políticas de bienestar social y la legislación que sustentan los procesos de intervención socioeducativa
E24. Conocer las características fundamentales de entornos sociales y labores de intervención.
E32. Organizar y gestionar proyectos y servicios socioeducativos.
E37. Producir medios y recursos para la intervención socioeducativa

Fuente: Facultad de Educación y Trabajo Social (2016)

3. OBJETIVOS.

a. Objetivo general.

- Crear una propuesta de intervención personalizada, dirigida a una persona con discapacidad intelectual, con la finalidad de mejorar sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

b. Objetivos específicos.

- Profundizar sobre las características y necesidades de las personas con discapacidad.
- Acercarme a la realidad del mercado laboral actual.
- Conocer los factores que condicionan el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.
- Reflejar las competencias adquiridas a lo largo de la titulación.
- Completar el plan de estudios que requiere la titulación de Educación Social.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

4.1 Discapacidad.

a) Conceptualización de discapacidad.

La Convención de Naciones Unidas (2006) define personas con discapacidad como “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”.

A lo largo del tiempo, hemos utilizado diferentes términos para definir a personas con discapacidad, entre ellos: anormal, deficiente, minusválido, retrasado... Su conceptualización es reflejo de los fenómenos políticos, sociales y culturales del momento.

En la actualidad existe 3.847.900 personas residentes en hogares españolas, con algún tipo de discapacidad, es decir un 8.5% de la población, destacando el porcentaje de mujeres frente al de hombres. Además existen comunidades autónomas con mayor porcentaje de personas con discapacidad como Galicia, Extremadura, Castilla y León y Asturias, todas con un 10% de población con discapacidad. (INE, 2008).

Hoy en día existen diferentes enfoques en relación a la conceptualización de discapacidad. Dependiendo del país en el que nos encontremos existen unos u otros, ya que no todos los gobiernos tienen el mismo nivel de compromiso para garantizar la inserción social de estas personas. Con el objetivo de unificar el concepto de discapacidad, se han ido creando diferentes clasificaciones.

En 1980 fue publicada la Clasificación Internacional de las Deficiencias Discapacidades y Minusvalías CIDDDM (OMS, 1980), con el objetivo de clasificar las consecuencias de las enfermedades y sus repercusiones en la vida del individuo. En esta clasificación se hace una distinción entre los términos: deficiencia, discapacidad y minusvalía. Para ello relacionan los conceptos con las consecuencias de la enfermedad a nivel orgánico, individual y social. Este modelo de clasificación se basa en la categorización de las limitaciones de los individuos.

Egea y Sarabia (2001) dan una definición a estos conceptos:

- “La deficiencia hace referencia a las anormalidades de la estructura corporal y de la apariencia, así como de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio, las deficiencias representan trastornos en el ámbito del órgano”.
- “La discapacidad refleja la consecuencia de la deficiencia desde el punto de vista de rendimiento funcional y de la actividad del individuo; la discapacidad representa, por tanto trastornos en el ámbito de la persona”.

- “La minusvalía hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, la minusvalía refleja la interacción y adaptación del individuo a su entorno.

Por lo tanto podríamos decir que la deficiencia puede producir una discapacidad, y la minusvalía puede ser producto de las dos anteriores.

De acuerdo a la OMS (1980), se distinguen:

- Deficiencias: intelectuales, psíquicas, de la palabra y del lenguaje, auditivas, del aparato locomotor, de los órganos internos, del esqueleto y de las funciones generales.
- Discapacidad: del comportamiento, de la comunicación, del autocuidado, de la locomoción, de la utilización del cuerpo para determinadas funciones, de la destreza, de determinadas aptitudes particulares y otras.
- Minusvalías: de orientación, de independencia física, de movilidad, de ocupación, de integración social, de independencia económica y otras.

Por otro lado en 1992, la Asociación Americana para el Retraso Mental (AAMR, 1992), creó un nuevo modelo, basado en la descripción de persona en su globalidad, rompiendo con el anterior modelo basado en las limitaciones. Este paradigma tiene en cuenta la interrelación de cuatro dimensiones: “Funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas, consideraciones psicológicas/emocionales, consideraciones físicas/de salud/etiológicas, consideraciones ambientales”. Esta nueva clasificación incluye tres procesos: diagnóstico de retraso mental (CI cercano a 70-75), descripción de los puntos fuertes y débiles de la persona y apoyos que necesitan.

Posteriormente, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), crea una nueva clasificación “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la salud”, basado no solo en las deficiencias funcionales, sino también en los factores contextuales, surgiendo de esta forma un modelo biopsicosocial que tiene en cuenta las condiciones biológicas, sociales e individuales de la persona.

En el año 2002, se propone un nuevo modelo basado en cinco dimensiones: habilidades intelectuales, conducta adaptativa, participación, interacciones y roles sociales, salud y contexto (AAMR, 2002).

A partir de estas clasificaciones podemos observar, la constante evolución del término discapacidad, y su estrecha relación con la sociedad del momento. De acuerdo a Sosa (2009):

- El Modelo tradicional. Las personas con discapacidad eran consideradas un error de la naturaleza.
- El paradigma de la rehabilitación (s. XIX). El problema es propio de individuo, la solución se encuentra en la intervención con un equipo de rehabilitación.

- A finales de del s. XX aparece el paradigma de la autonomía personal de vida independiente.

Como hemos visto a lo largo del epígrafe, existe una clara evolución del término discapacidad, hoy en día el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-V) (APA. 2013) muestra las características propias de una persona con discapacidad intelectual:

- Déficit en el funcionamiento intelectual, tal como en el razonamiento, solución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, toma de decisiones, aprendizaje académico y aprendizajes a través de la propia experiencia.
- Déficits en el funcionamiento adaptativo que resultan de la no consecución de los estándares sociales y culturales para la independencia personal y responsabilidad social. Limitaciones en una o más actividades de su vida diaria.

Comparándolo con el DSM-IV (APA, 2002), observamos tanto un cambio de término, ya que se utilizaba retraso mental, como un cambio de características que le definían:

- Capacidad intelectual significativamente inferior al promedio (CI inferior al 70).
- Déficits o alteraciones concurrentes de la actividad adaptativa visual.

Además el DSM-V (APA, 2013) distingue diferentes niveles de gravedad, teniendo en cuenta las áreas: conceptual, social y práctica, cosa que el anterior DSM-IV se basaba en el nivel de coeficiente intelectual.

Una vez analizado las diferentes clasificaciones del término discapacidad, podríamos decir que su conceptualización ha sido de gran complejidad, ya que ha ido cambiando según el contexto en el que nos encontráramos. Hoy en día cada vez son más las personas que se ven afectadas por las limitaciones que conllevan tener una discapacidad. Por ello, la sociedad se mantiene en constante transformación, con el objetivo de crear un entorno que permita la participación e igualdad plena de este colectivo.

A continuación expondré algunos de los obstáculos que impiden la integración de estas personas (OMS, 2011)

- La existencia de políticas que no se cumplen, insuficientes o que no tienen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.
- Los prejuicios sociales influyen en todos sus ámbitos de la vida. Por ejemplo: se piensa que las personas con discapacidad son menos productivas.
- Falta de servicios o problemas en sus prestaciones (mala coordinación, falta de personal, escasa competencia, accesibilidad).
- Insuficiente financiación para las políticas y planes programados.
- Dificil acceso a recursos de la sociedad.
- Falta de consulta y participación en las decisiones que influyen en la vida diaria.

b) Marco legislativo y políticas sociales.

A lo largo de los años, podemos encontrar multitud de legislación tanto internacional, como nacional o autonómica, con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades de este colectivo.

- A nivel internacional:
 - La Declaración Universal de los Derechos humanos (1948), en el Art.2 dice “Toda la persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra índoles, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra situación.
 - La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad (2006), es un referente de gran importancia, este tiene como principal objetivo “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”.

- A nivel europeo:
 - La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), en ella se plasma el reconocimiento y respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la plena ciudadanía y participación de las personas con discapacidad en el marco político europeo.

- A nivel nacional:
 - Constitución Española (1978), es su artículo 14 establece que “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”
 - Ley 13/ 1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que trata de impulsar y fomentar la integración sociolaboral de personas con discapacidad.
 - Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. (LIONDAU). Esta ley trata de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
 - Real Decreto Ley 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.

- A nivel autonómico:
 - o Ley 3/1998, de 24 de junio, de accesibilidad y supresión de barreras. Tiene como objetivo garantizar la accesibilidad y el uso de bienes y servicios de a todas las personas de la comunidad.
 - o Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Esta ley trata de garantizar una igualdad de oportunidades y la efectividad de los derechos y deberes de las personas con discapacidad.

Por otro lado se han creado diferentes políticas sociales, para llevar a cabo esta legislación, algunas de ellas son:

- Plan de Acción del Consejo de Europa para las personas con discapacidad (2015-2016), teniendo como objetivo incluir los fines del Consejo de Europa en materia de derechos del hombre, de no discriminación, de igualdad de oportunidades, de ciudadanía y de participación de pleno derecho de las personas con discapacidad en un marco europeo relativo a la discapacidad.
- La Estrategia Europea sobre la discapacidad (2010-2020). Se centra en capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la sociedad europea.
- Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020, tiene por objetivo servir de referencia futuras políticas públicas en materia de discapacidad.

A partir de todas estas medidas, se ha tratado de eliminar las limitaciones con las que se encuentran en su vida diaria las personas con discapacidad, en cuanto a: educación, empleo, salud, cultura, ejercicio de sus derechos, participación social.

A lo largo de los años, se han ido alcanzando grandes avances, en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad, pero aún queda mucho camino por recorrer. Hemos pasado de la marginación, a la normalización, integración hasta la inclusión. Existe una clara desigualdad de oportunidades de este colectivo frente al resto de la población, a pesar de las múltiples políticas públicas creadas con el fin de alcanzar la integración social.

4.2 Empleabilidad.

a) Concepto de empleabilidad

El empleo es un factor esencial, para favorecer la integración de las personas en la sociedad, ya que la pérdida de este, supone un aislamiento social, trae consigo tanto disminución de ingresos, como descenso de relaciones sociales, baja autoestima... Hoy en día nos movemos en un contexto socioeconómico, en el cual obtener un puesto de trabajo es una labor de gran dificultad. Por ello, cada vez son más las medidas que se toman por parte de las instituciones con el objetivo de favorecer el acceso al mercado laboral a las personas con más dificultades, y con ello su integración en la sociedad.

A continuación mostraré, algunas de las leyes o medidas creadas a lo largo de los años a nivel europeo, nacional y autonómico:

- A nivel europeo:
 - o Estrategia Europea para el empleo. Tiene como objetivo coordinar las políticas de empleo de los estados miembros (asesorando, controlando y coordinando la elaboración de las políticas).
- A nivel nacional:
 - o Constitución Española 1978, en su art 35.1, muestra que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.
 - o Ley 56/2003, 16 de diciembre, de empleo. Tiene como objetivos: proporcionar una igualdad de oportunidades y la no discriminación, en cuanto al acceso al empleo y libre elección de oficio; proteger a las personas que se encuentran en situación desempleo, prevenir el desempleo, crear políticas de integración laboral...

Un empleo digno favorece la integración y participación de las personas en sociedad. La Organización Internacional del Trabajo (1999) define trabajo decente como:

- Ingresos suficientes y seguros.
- Medios financieros para cuidar la salud propia y de la familia.
- Escolarización de las y los hijos.
- Capacidad de ahorro y de una pensión o seguro de vejez.
- Tiempo libre después del trabajo.
- Salud y seguridad en el lugar del trabajo.
- Un trato imparcial y justo, por ej. respecto al género.
- Dignidad y respeto como personas y como trabajadores/as

El mercado actual de trabajo ha sufrido grandes transformaciones en los últimos años: globalización, mejora de tecnologías, aumento de competencias, lucha empresarial. Ante

ello, los empresarios buscan trabajadores más competentes, ya que las exigencias del mercado laboral son más altas. El perfil de un empleado actual debe tener ciertas características: buena base formativa, habilidades para adquirir nuevos conocimientos (Formichella, M. & London, S, 2005).

Por ello podríamos decir que hoy día seguimos un enfoque de competencias profesionales, a través del cual se trata de dar soluciones a las demandas de empleo a través de formación.

A lo largo del tiempo el enfoque profesional ha ido evolucionando por diferentes modelos: capacidades profesionales, cualificaciones profesionales hasta finalmente llegar al enfoque de competencia profesional. Serón (1999) distingue:

- Las capacidades profesionales como conjunto de conocimientos y aptitudes, que tienen como objetivo la realización de una profesión.
- Cualificaciones profesionales, incluyen una base profesional más amplia.
- Competencia profesional; dentro de esta se incluyen todas las capacidades anteriores además de las competencias humanas y sociopolíticas.

Más concretamente podríamos definir competencia como conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se forman según la personalidad del individuo, teniendo en cuenta su experiencia personal y profesional. Las competencias profesionales, tienen como principal objetivo adaptarse al contexto laboral (Gámez, 2005)

El término competencia profesional, es un concepto de gran complejidad terminológica, Prieto (1997), distingue seis interpretaciones: competencia como autoridad, competencia como capacitación, competencia como competición, competencia como incumbencia, competencia como suficiencia competencia como satisfactoriedad.

Las competencias profesionales, estarían incluidas dentro del término empleabilidad. La Organización Internacional del Trabajo define empleabilidad como (2004) “Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. La empleabilidad influye tanto a las oportunidades a la hora de encontrar trabajo como de mantenerlo. Encontramos múltiples definiciones a este término, ya que alrededor de él giran diferentes variables que lo condicionan.

Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) establece cuatro tipos de habilidades relacionadas con el concepto de empleabilidad:

- Actitudes de la persona (responsabilidad, motivación)
- Seguridad y competencia emocional (capacidad de interacción con los demás)
- Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas.
- Conocimientos del entorno.

Ante el concepto empleabilidad encontramos diferentes papeles, principalmente el propio individuo que tiene la responsabilidad de adquirir las competencias básicas para acceder o mantenerse el mercado laboral. Por otro lado estarían las empresas, que tienen como función favorecer la empleabilidad, para así favorecer una mejor consecución de los objetivos de su empresa. Y finalmente encontramos al Estado, que tiene como principal finalidad crear una oferta curricular educativa de acuerdo a las demandas del mercado laboral; y a su vez favorecer el acceso a las personas con mayores dificultades a través de diferentes medidas.

Hoy en día, hacer frente a las demandas del mercado laboral, es una tarea de gran dificultad, esto se agrava aún más en algunos colectivos como inmigrantes, personas con discapacidad, desempleados de larga duración...

b) Las personas con discapacidad ante el empleo.

En España, en el año 2013 contábamos con 1.428.3000 personas (entre 16-64 años) con certificado del de discapacidad, representando un 4,7% de la población activa en edad de trabajar.

El mayor problema con el que se encuentra este colectivo, es la inactividad laboral, solo un 37,40% se encuentran activos laboralmente. En cuanto al nivel de estudios: encontramos un 6,98% analfabetos, un 29,47 % con educación primaria, un 48,57% con educación secundaria y un 14,97% con educación superior. Las personas con discapacidad contratadas, principalmente tienen un nivel de educación secundaria obligatoria, por lo que podríamos decir que el nivel de estudios está estrechamente relacionado con la situación de empleo (Servicio Público de empleo, 2015)

Las personas con discapacidad se encuentran con grandes limitaciones a la hora de acceder al mercado laboral, Villa (2003) señala: barreras sociales (prejuicios, rechazo), barreras del entorno físico (movilidad, comunicación), barreras psicosociales (deficiencias formativas), barreras mentales (autoexclusión). El comité Español de Representantes de Minusválidos nombra diferentes factores influyentes en la integración laboral de personas con discapacidad:

- Nivel formativo.
- Falta de motivación e información para cualificarse por parte de la propia persona y familiares.
- Prejuicios sociales.
- Dificultades para acceder a un negocio por cuenta propia.
- Limitaciones en la accesibilidad.

Para hacer frente a las barreras con las que se encuentra este colectivo existe un amplio marco jurídico con el que se trata de mejorar las posibilidades de integración laboral, tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico.

- Dentro del marco jurídico internacional encontramos el convenio 159 de la OIT (1983), este trata que los Estados adopten medidas positivas que favorezcan la igualdad efectiva de oportunidades y de trabajo en los trabajadores inválidos y los demás. Por otro lado dentro de la política europea, encontramos: La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores (1989), La Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea del 7 de Diciembre de 2000, La directiva 2000/78/CE.
- Dentro del marco jurídico nacional, la Constitución Española de 1978 en su artículo 49 establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad «para el disfrute de los derechos a todos los ciudadanos». Entre estos derechos se hallan los derechos laborales contenidos en el artículo 35.1 –derecho al trabajo, a la libre elección de

profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia

Como podemos ver, la integración laboral de personas con discapacidad ha sido un tema de gran preocupación. A lo largo del tiempo se han creado diferentes: planes, programas, proyectos y estrategias con el objetivo de promocionar la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad, viéndose en todas ellas acciones encaminadas a favorecer el acceso al empleo. Un ejemplo de ello, sería la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, que tiene como principal objetivo favorecer el aumento de actividad y ocupación en las personas con discapacidad; y mejorar su calidad de empleo.

La principal finalidad de la normativa, es crear medidas a través de las cuales las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de obtener y mantener un puesto de trabajo. Es decir tratan de garantizar una igualdad efectiva. La Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), es la primera ley a nivel nacional que se encarga de la integración laboral de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

Además de las políticas de empleo, a lo largo del tiempo se han creado diferentes medidas con el objetivo de favorecer el acceso al empleo a personas con discapacidad: cuota de reserva, incentivos a la contratación, contratos de formación, subvenciones para ser un trabajador autónomo, empleo selectivo, acondicionamiento del entorno laboral, enclaves laborales... (Villa, 2003):

- La cuota de reserva, es un instrumento que consiste en la obligación de contratación de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad en el empleo ordinario. El art. 38.1 de la Ley 13/82 LISMI, expone “«Las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2% de la plantilla.»
- Incentivos de contratación, subvenciones empresariales a la seguridad social destinadas a contratar personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- Contratos de formación, para adaptar al trabajador al puesto de trabajo con ayuda de un formador.
- Subvenciones para ser un trabajador autónomo.
- Empleo selectivo, consistente en la readmisión de sus propios trabajadores con discapacidad en las empresas
- Acondicionamiento del entorno laboral.
- Enclaves laborales, instrumento para trasladar el empleo protegido al empleo ordinario, utilizando los recursos económicos del primero para atraer la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias

Además existen otras alternativas con el objetivo de fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad:

- El empleo ordinario es aquel que es generado por empresas ordinarias, en las cuales la mayor parte de los trabajadores no posee ningún tipo de discapacidad. Dentro de estos centros las personas con discapacidad acceden a partir de subvenciones que se le dan a las empresas, por un período de selección normal, para cumplimentar los puestos de trabajo con cuota de reserva o antes que la persona presente la discapacidad. (Laloma, 2007)
- Por otro lado el empleo protegido es el que se ha creado para personas con discapacidad en empresas ordinarias con el objetivo de favorecer su integración laboral. La principal función de este es facilitar la transición al empleo ordinario. En España, este modelo de trabajo se lleva a cabo en Centros Especiales de empleo, estas se encuentran inscritas dentro de un registro y poseen al menos un 70% de trabajadores con algún tipo de discapacidad.
- El empleo con apoyo, está destinado a personas con discapacidad severa que necesitan de apoyos constantes para llevar a cabo el puesto de trabajo. Este tipo de empleo necesita de mayor número de recursos materiales y humanos. Se basa en mercado laboral ordinario pero utilizando recursos propios de empleo protegido

El empleo ordinario y el empleo protegido son los principales modelos de integración laboral de personas con discapacidad.

Otro ejemplo de herramienta utilizada para favorecer la de integración laboral, es la orientación laboral, mediante itinerarios individualizados de inserción sociolaboral. Ya que las personas con discapacidad, necesitan de una persona que les acompañe y le asesore a lo largo de su proceso de empleabilidad, proporcionándole herramientas y recursos de acuerdo a sus propias necesidades.

c) **Orientación laboral.**

Podríamos definir orientación laboral como “Proceso de intervención donde el profesional junto al usuario desarrollan un plan de intervención, donde se definen como objetivos aquellas necesidades que demanda el usuario y aquellas que son diagnosticadas por el técnico.” (Blancas, R. & Jurado, G., 2013). Por lo tanto diríamos que es una estrategia dirigida a favorecer la inserción sociolaboral de las personas. ¿Pero en qué consiste la inserción laboral? Normalmente la asociamos con ocupación, tras un periodo de desempleo, pero muchos autores hablan de inserción como la permanencia durante un periodo estable en una ocupación, de tal manera en que se consiga una autonomía económica. (Vicens, 1999)

Hoy en día vivimos en una sociedad en la cual la falta de empleo es uno de los grandes problemas con los que se encuentran multitud de personas. Ante ello, es necesario la figura de un orientador laboral que se encargue de estudiar técnicas, estrategias y competencias de la búsqueda activa de empleo, así como de proporcionar o favorecer el conocimiento sobre diferentes recursos que sirvan de guía a los ciudadanos. Es decir estos profesionales tratan de favorecer la empleabilidad de las personas, trabajando dos factores la disponibilidad (horaria y geográfica) y la ocupabilidad (probabilidades de encontrar trabajo). Dentro de estas dos variables influyen: factores estructurales, competenciales, personales y psicosociales.

El plan de intervención de un orientador laboral está enfocado en dos áreas:

- Área laboral.
- Área formativa (académica, profesional para el empleo de personas desempleadas y ocupadas)

Dentro del proceso de orientación laboral encontramos diferentes fases: fase de captación y acceso al servicio, fase de intervención, fase de finalización y evaluación.

Distinguimos cuatro elementos clave en su trabajo (Alconada, Carbonero, González, Lucas, Martín & Piqueras, 2003) planificación, información, habilidades y motivación. Dentro de la planificación se incluyen las estrategias a llevar a cabo para alcanzar los objetivos planteados. Por otro lado, el orientador debe proporcionar fuentes de información a los usuarios (nuevas tecnologías), debe trabajar para que los usuarios tengan ciertas habilidades para la búsqueda de empleo (currículum, cartas de presentación, entrevistas). Además debe intervenir sobre la motivación de los participantes, logrando un cambio de actitud.

Una de la metodología propia de los orientadores laborales son los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral, ya que este parte de las necesidades y características del sujeto de intervención.

Las funciones principales del orientador laboral:

- Estudio y análisis del entorno (recursos de formación, centros de empleo, recursos comunitarios...)
- Estudio de las características y necesidades del individuo.
- Fomentar el conocimiento de sus propias capacidades, habilidades y eliminar las actitudes negativas.
- Informar y asesorar sobre diferentes recursos
- Establecer posibles alternativas teniendo en cuenta sus demandas.
- Asesorar e informar al usuario de diferentes vías formativas y ocupacionales.
- Realizar un seguimiento del proceso.

Por lo tanto podríamos decir que la orientación tiene como principal objetivo: la promoción personal y social. Para ello se trabaja sobre diferentes elementos: la autonomía personal, la responsabilidad, la promoción cultural y la identidad profesional.

Encontramos diferentes niveles de actuación (Ceniceros, J.C. & Oteo, E., 2003):

- Primer ámbito de intervención, se trata de intervenciones puntuales y de corta duración, en el que se trabaja sobre formación ocupacional, orientación para el empleo y gestión de búsqueda de oportunidades.
- Segundo ámbito de intervención, relacionado con el desarrollo competencial, para ello se trabaja sobre todo los aspectos del anterior nivel, pero además sobre el desarrollo persona, descubrimiento de un objetivo profesional, promoción cultural y social.
- Tercer ámbito de intervención, se trabaja sobre la adecuación de las personas en el entorno sociolaboral.

Los profesionales que se encargan de la orientación profesional provienen de diferentes vías formativas (Sociología, Educación Social, Trabajo Social, Psicología...). Además a la hora de intervenir se encuentra con diferentes dificultades: la inexistencia de una perspectiva teórica única, falta de herramientas y técnicas propias de intervención y los constantes cambios sociales y laborales. Esto hace de la intervención más compleja pero a la vez más enriquecedora, ya que nos lleva a guiarnos por diferentes disciplinas.

d) Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral.

Según el Servicio Público de empleo de Castilla La Mancha (2007) un itinerario personalizado de inserción laboral es “Conjunto integral de actuaciones consensuadas entre el/ la mediador/a laboral y la persona demandante de empleo, que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad de persona que demanda empleo para conseguir la inserción laboral y social de la misma”.

Dentro de este conjunto de actuaciones se incluyen: orientación, formación e inserción; por lo que integra multitud de servicios y recursos. La metodología de los itinerario de inserción, integra un conjunto de herramientas que tratan de dar solución a los elementos que condicionan el acceso al mercado laboral

Relacionando el concepto de itinerario con la orientación sociolaboral podríamos decir, que un itinerario es un “Enfoque de la orientación sociolaboral centrado en la persona que permite construir un proceso, con carácter pedagógico y encaminado a un cambio de una situación actual a otra deseada” (Ceniceros, J.C. & Oteo, E., 2003). Decimos que un itinerario es parte de un proceso, ya que se parte de diferentes fases en ellas que se marcan unos objetivos y unos resultados. Por otro lado, tiene carácter pedagógico a partir de él el sujeto adquiere unos conocimientos, unos valores y habilidades. Por lo tanto podríamos decir que supone un cambio ya que a partir de este proceso, se mejora sus competencias, autoestima...

Las características que definen los itinerarios de inserción laboral son (Guerrero, 2005)

- Carácter individualizado y personalizado. Se encuentra adaptado a las necesidades y características propias de los destinatarios.
- Acompañamiento y apoyo.
- Formación y entrenamiento.
- Relación entre formación y competencias profesionales
- Seguimiento.

Podríamos definir itinerario como “Conjunto de actividades secuenciadas que las personas atendidas deben recorrer con el fin de facilitarles recursos para que gestionen con autonomía su propio proceso de inserción sociolaboral (Ceniceros, J.C. & Oteo, E., 2003).

Principalmente va dirigido a colectivos de vulnerabilidad social, ya que trata de dar respuesta a sus dificultades de la inserción laboral. Es decir, los perfiles de usuarios suelen ser: mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, desempleados de larga duración, jóvenes y personas mayores de 50 años. Los destinatarios de estos programas deben ser personas participativas y con capacidad de compromiso, ya que van a tener un rol activo durante todo el proceso

Como hemos dicho con anterioridad, un itinerario de inserción laboral sigue un proceso, por lo que se compone de diferentes fases, según el Servicio Público de empleo de Castilla La Mancha (2007) y Ceniceros, J.C. & Oteo, E (2003) encontramos:

Fase 1: Acceso a los itinerarios.

Esta fase está relacionada con canal de entrada de las personas participantes al programa. Para ello es necesario de medios de captación o de difusión de las actividades, ya que los usuarios no acuden al servicio por sí mismo, sino que es necesario de algún método que se encargue de difundirlo.

Dentro de esta fase, hay que tener en cuenta que los grupos de más vulnerabilidad suelen estar excluidos por lo que no se encuentran en los canales normalizados de información. Por ello es necesario, acudir directamente a los servicios o centros donde poder dar información a estas personas.

Por lo tanto podríamos decir que los medios de captación o difusión propios de esta fase son:

- Contacto con asociaciones y centros del entorno o provincia.
- Cuñas de radio y anuncios de prensa escrita.
- Charlas informativas en centros de la zona.
- Folletos y carteles informativos.
- Publicidad.
- Información en redes sociales.
- Acercamiento a otros profesionales.

Fase 2: Acogida y orientación.

El objetivo principal de esta fase es la recogida de información para conocer las características, expectativas y necesidades de los participantes. Para ello es necesario la realización de entrevistas, a través de ellas no solo se toma constancia de los intereses de la persona participante sino también se valora el grado de participación y su nivel de compromiso. Además de las entrevistas individuales, se llevan a cabo sesiones grupales con las que se trata de favorecer la motivación de los participantes.

Dentro de esta fase es necesario que los participantes conozcan la metodología que se va seguir a lo largo del proceso, por ello el profesional en todo momento debe informar sobre lo que se va a realizar.

Los objetivos de esta fase son:

- Dar información sobre las características del programa.
- Motivar hacia la participación en el programa
- Valorar el nivel de compromiso y motivación.
- Recoger información para el posterior diagnóstico.

Por lo tanto podríamos decir que esta fase tiene carácter motivador e informativo, ya que el fin es conocer y ser conocido.

El proceso de orientación comienza con una entrevista individual, ya que a partir de ella se toma un primer contacto con la persona y se observan sus demandas, a través de ella se valora si se pueden satisfacer o no sus demandas. Además, este contacto nos va a permitir recoger mucha información: actitudes, aspectos profesionales, habilidades sociales...

Durante esta fase, es vital la comunicación y el clima, ya que esto determinará el grado de motivación durante el periodo de orientación.

Fase 3. Diagnóstico de la empleabilidad y diseño de un plan de trabajo.

El diagnóstico debe permitir conocer la situación sociolaboral de la persona, observando su realidad, los factores de exclusión, sus expectativas... dentro de esta fase se valora: la autoestima, la motivación al cambio, las competencias, información sobre el entorno. Se trabaja el autoconocimiento: debilidades, fortalezas, habilidades, competencias, oportunidades, limitaciones, barreras... Para así poder analizar los factores que condicionan el acceso al mercado laboral y elaborar un plan de trabajo con los que poder mejorarlos.

El profesional debe explicar en cada momento, lo que pretende realizar, así como los resultados conseguidos una vez realizado. El diagnóstico de la empleabilidad sigue un proceso de desarrollo de tres fases:

- Recopilación de información. Desarrollo de confianza, participación y compromiso. Establecimiento de prioridades.
- Análisis de la información obtenida.
- Mostrar el análisis realizado al usuario, informándole de sus necesidades, características... Así como también el usuario deberá mostrar su percepción sobre el proceso.

Una vez realizado el diagnóstico de la empleabilidad, se realiza un plan de trabajo, en el cual se definen los objetivos, las actividades y los resultados a alcanzar. Este debe ser consensuado con el propio usuario, ya que debe ser el mismo quien defina sus prioridades (debe ser protagonista de todo el proceso).

Por lo tanto a la hora de diseñar el plan de trabajo se plantean una serie de fases:

- Primero se parte de las necesidades del usuario, es decir del diagnóstico de la empleabilidad.
- Se realiza la devolución del diagnóstico hacia el usuario y se plantean los objetivos de intervención.
- El proceso se realiza mediante un compromiso entre usuario-profesional.

Dentro de la fase de plan de trabajo encontramos el diseño del itinerario de inserción, distinguiendo en él: la formación pre-laboral y capacitación profesional, la derivación a ofertas laborales e intermediación laboral y la inserción laboral y seguimiento.

Fase 4. Formación pre laboral y capacitación profesional.

La formación es el instrumento básico a lo largo de todo el itinerario, ya que esta permite adquirir unas competencias con las que mejorar la empleabilidad. Juega un papel muy importante tanto a la hora de acceder al mercado laboral como a la hora de mantener un puesto de trabajo, a partir de ella se adquieren las competencias básicas para ser personas competentes en el mundo laboral.

Durante los itinerarios de inserción se trabaja sobre la formación pre laboral, esta tienen como principal objetivo mejorar la empleabilidad de los usuarios. Por ello durante el itinerario se utilizan herramientas para la búsqueda de empleo y para adquirir competencias para desenvolverse en el mercado laboral.

A lo largo del itinerario se utilizan tanto sesiones individuales como grupales, a partir de ellas se trabaja sobre las variables personales (autoestima, autoconocimientos) y sociales, competencias básicas del mercado laboral (adaptación, igualdad de oportunidades, medio ambiente, nuevas tecnologías de la información y comunicación...).

Así como también se trabaja sobre la formación profesional, a partir de ella el usuario adquiere competencias laborales con las que mejorar su empleabilidad.

Fase 5. Derivación a ofertas de empleo e Intermediación laboral

Esta fase se lleva a cabo cuando el profesional considera que el usuario tiene las competencias básicas para adaptarse al mercado laboral.

Se realiza una prospección hacia el mercado laboral, para ello se observa las oportunidades laborales que tiene la persona teniendo en cuenta las características.

Además se produce una intermediación entre: empresa-usuario- orientador, el objetivo de este proceso es que una persona se encargue de mediar entre el posible trabajador y la empresa.

Fase 6. Inserción laboral y seguimiento de empleo.

El seguimiento debe ser constante a lo largo de todo el proceso. A partir de él se valora si se está cumpliendo: el cronograma realizado, los objetivos planteados... Permite realizar un control de todo el proceso, y con ello adaptar el itinerario a las nuevas necesidades. Además del seguimiento es necesario de una evaluación que permita analizar los logros obtenidos, y considerar nuevos reajustes de acuerdo a las necesidades; por lo tanto podríamos decir que debe haber tanto una evaluación continua del proceso como una final de los resultados obtenidos.

e) **El educador social en el ámbito de discapacidad.**

El Consejo General de Educadores y Educadoras sociales (2007) definen educación Social como “Derecho de la ciudadanía que se concreta en el reconocimiento de una profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del educador social, posibilitando:

- La incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de las redes sociales, entendida como el desarrollo de la sociabilidad y la circulación social.
- La promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades de adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social”

Decimos que es un derecho de la ciudadanía ya que la educación aparece reconocida en los marcos jurídicos internacionales y nacionales, como La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, La Constitución Española de 1978... Por otro lado decimos que es una profesión de carácter pedagógico, ya que utilizan unos modelos, unas técnicas y metodologías propias de intervención. Además, la educación social proporciona herramientas a los sujetos para su desarrollo personal y social. Es decir tiene como principal fin favorecer el cambio, desarrollo y promoción de personas y comunidad a través de la educación.

Los principales campos de intervención del Educador social, según el Real Decreto 1420/1991, de 30 de Agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél, son:

- La educación no formal.
- La educación de personas adultas.
- La inserción social de personas con dificultades.
- La acción sociocultural y socieducativa.

La principal función del educador social es conseguir la defensa de los derechos humanos de todas las personas, para ello trata de proporcionar recursos y herramientas con las que potenciar sus habilidades sociales, actitudes, aptitudes, resolución de problemas, competencias....

Relacionándolo la figura del educador social con el proyecto planteado, podríamos decir que el educador social tiene una importante labor en el ámbito del empleo. El empleo es un derecho reconocido para todas las personas. Por ello, el educador social tiene entre sus funciones laborales, proporcionar recursos para la integración laboral de este colectivo. El educador social es uno de los profesionales responsables del proceso de orientación laboral, ya que dispone de las competencias necesarias para llevar a cabo la inserción socio laboral de personas de gran vulnerabilidad social. Una de las diferentes metodologías que podría utilizar a lo largo de todo el proceso son los itinerarios

individualizados de inserción laboral, partiendo de las necesidades y características de los individuos, y les hace protagonistas de todo el proceso de inserción.

Por lo tanto podríamos decir que la figura del educador social dentro del ámbito de discapacidad, tiene como principal objetivo la integración social de la persona con discapacidad, para ello interviene en todos los aspectos que incidan en su desarrollo personal y social. (CGCEES, 2006). La labor del profesional con este colectivo es de gran complejidad, ya que cada individuo tiene sus propias necesidades según la tipología de discapacidad. Pudiendo intervenir en todas los ámbitos de su vida: actividades básicas, orientación, habilidades sociales, relaciones sociales, empleo, intervención con el entorno (barrio, familia, amigos, instituciones)....

Las funciones comunes de los educadores sociales dentro de este ámbito son:

- Intervención con el sujeto o grupo, proporcionándole herramientas y recursos que faciliten su inclusión en la sociedad, teniendo en cuenta en todo momento sus necesidades y características.
En este tipo de actuación el sujeto es participe de todas las fases de intervención, así como es necesario de la cooperación entre diferentes profesionales. El fin de esta intervención es favorecer la autonomía del propio individuo.
- Intervención con el entorno del sujeto. Es una labor fundamental, a partir de ella podemos trabajar la información, sensibilización y formación... el trabajo con la comunidad es prioritaria en todo el proceso de inclusión de la persona con discapacidad, ya que para integrar a las personas en sociedad es necesario modificar las actitudes de la sociedad que les rodea (familia, colegio, mundo laboral)

El campo de intervención de la educación social en personas con discapacidad es muy amplio: centros de formación, atención temprana, centros de día, residencias, centros ocupacionales, centros especiales de trabajo, asociaciones, centros de información y orientación, servicios de apoyo a la integración laboral.

Podríamos decir que el papel del educador social, en este campo es de gran amplitud y de gran complejidad. Pero en todo momento su labor debe estar enfocada hacia la socialización del propio individuo, teniendo en cuenta su identidad sin caer en el asistencialismo.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

5.1 Justificación.

En España contamos con una amplia población con discapacidad 3.787.400 (INE, 2008), todos ellos por formar parte de este colectivo se encuentran con grandes obstáculos a la hora de llevar a cabo su día a día. A pesar de las múltiples políticas y marcos jurídicos que tratan de favorecer la inclusión plena de estas personas, son un grupo de gran vulnerabilidad social.

Con el proyecto planteado trataré de favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad, para ello a partir de un estudio de caso, mostraré las fases que sigue un proceso de inserción mediante itinerarios individualizados. Para posteriormente, una vez analizado las características de la persona, proponer posibles itinerarios de inserción de acuerdo a sus necesidades, y mostrar cómo se llevaría a cabo la derivación a ofertas laborales, su inserción laboral y seguimiento.

A continuación mostraré diferentes datos estadísticos que justifican las grandes dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de acceder al mercado laboral, concretamente de la comunidad autónoma de Castilla y León, ya que el proyecto será llevado a cabo dentro de la provincia de Valladolid.

Para comenzar, me gustaría destacar que Castilla y León es la sexta comunidad autónoma de España con más personas con discapacidad, cuenta con 255.900. Mas concretamente podríamos decir que de ellas 77.700 tienen edad de trabajar.

A partir de la siguiente tabla podemos observar la exclusión que sufre este colectivo en el ámbito del empleo, ya que solo un pequeño porcentaje de ellos está trabajando. Mientras que otros reciben una pensión contributiva o se encuentran en situación de inactividad (Tabla 2).

Tabla 2. Población de 16 y más años con discapacidad según su relación con la actividad por CCAA. (Castilla y León)

	De 16 a 64 años
	Ambos sexos
Castilla y León	
Total	77,7
Trabajando	24,2
En desempleo	5,2
Percibiendo una pensión contributiva o no contributiva	30,3
Incapacitado para trabajar	3,5
Otros inactivos	14,5
No consta	0,0

Fuente: INE (2008)

En Valladolid, el problema con el que nos encontramos principalmente es la inactividad laboral, de 15.500 personas, 11.200 se encuentran en esta situación (Tabla 3). Por lo tanto podríamos decir que un aspecto significativo de este colectivo es la baja participación en el mercado laboral y no tanto su nivel de desempleo

Tabla 3. Población de 16 a 64 años con discapacidad por provincia, relación con actividad económica y sexo.

Total	Trabajando	En desempleo	Inactivos	No consta
Ambos sexos	Ambos sexos	Ambos sexos	Ambos sexos	Ambos sexos
15,5	3,9	0,5	11,2	0,0

Fuente: INE (2008)

Uno de los ámbitos en los que hay que incidir para poder insertar a estas personas al mercado de trabajo es la formación, ya que esta condiciona las oportunidades laborales. A partir de la tabla 4, podemos observar que la gran mayoría de personas con discapacidad tienen estudios primarios y muy pocos obtienen estudios superiores. Por ello dentro de los itinerarios de inserción, uno de los campos que se trabaja es la formación, no solo de competencias laborales sino también de habilidades sociales.

Tabla 4. Población con discapacidad por provincia, nivel de estudios terminados y sexo

Analfabetos o sin estudios	Estudios primarios y secundarios de primer ciclo	Estudios secundarios y profesionales de segundo ciclo	Estudios profesionales superiores y universitarios	No consta
Ambos sexos	Ambos sexos	Ambos sexos	Ambos sexos	Ambos sexos
1,7	35,3	3,2	4,3	0,1

Fuente: INE (2008)

A continuación muestro una tabla en la que se explican los principales factores que inciden en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, observando que además de las dificultades que tiene la población para encontrar trabajo, encontramos factores que les condiciona aún más como son: la propia discapacidad, experiencia, formación y otras (Tabla 5)

Tabla 5. *Motivos para no encontrar trabajo.*



Fuente: INE (2008)

Como hemos podido observar a partir de los datos estadísticos, el colectivo personas con discapacidad, es un grupo de gran vulnerabilidad social. Como ser humano que es, tiene los mismos derechos que el resto. Pero este colectivo se encuentra con grandes obstáculos que condicionan su calidad de vida, desarrollo personal y social. Ante ello, cada vez son más las herramientas que se crean para favorecer su inclusión en la sociedad. Un ejemplo de ello sería: El III Plan de Acción para las personas con discapacidad (Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009), que tiene como objetivo promocionar integración de estos individuos, para ello actúa sobre diferentes áreas de intervención: poder y participación, educación y cultura, empleo, salud, abusos y violencia, protección social y jurídica, información, comunicación y cooperación institucional.

Con el proyecto de fin de grado planteado, trataré de favorecer su integración en la sociedad por medio de un factor fundamental, el empleo. Ya que, a través de un puesto de trabajo no solo alcanzamos una independencia económica, sino que se favorece la participación en sociedad, se aumenta la autoestima, las relaciones sociales... Por lo tanto podríamos decir que el no poder acceder al mercado laboral, favorece el aislamiento social

Como hemos podido ver a lo largo del Trabajo de Fin de Grado, este colectivo se encuentra con grandes factores que limitan su empleabilidad como son: escasa formación, falta de experiencia laboral, exclusión por parte de la sociedad, autopercepción negativa...

Por ello, veo necesario una orientación laboral, que le proporcione herramientas y recursos con los que puedan adaptarse a las condiciones del mercado laboral. Para ello es preciso crear itinerarios individualizados que se adecuen a las necesidades y características de las personas, en los cuales se trabaje el desarrollo personal de los participantes fomentando sus habilidades sociales, su formación académica, competencias profesionales y experiencia laboral

5.2 Contextualización.

✓ Descripción del caso práctico.

Ana María es una mujer boliviana de 35 años. Actualmente reside en la provincia de Valladolid junto con su madre y hermana. Lleva en España desde los 25 años. Presenta una discapacidad intelectual del 65%, a pesar de ello tiene una formación académica y breve experiencia laboral.

Dentro del Centro de Día de Fundación Intras participa en diversos programas, con los que se trata de favorecer su desarrollo personal y social. Además realiza actividades deportivas uno o dos días a la semana en una Liga Adaptada a nivel Regional. Es una persona comprometida y participativa, que trata de mejorar sus competencias laborales. Dentro de Fundación Intras ha participado en diferentes programas como: Acción formativa de operaciones de cocina, acción formativa de costura, taller de comunicación en habilidades sociales para el empleo.

Ana María fue una posible candidata de esta propuesta de intervención, debido a su interés constante por su inserción en el mercado laboral, su participación en programas de formación para el empleo y su falta de competencias laborales. Por ello creímos, conveniente de una figura que la asesorará a lo largo de su proceso de inserción sociolaboral proporcionándole herramientas y recursos que mejorarán su empleabilidad y con ello su acceso a un puesto de trabajo.

Ana María es una persona con formación, ya que termino en su país de origen (Bolivia) los estudios Bachillerato de Humanidades, y realizó durante dos años un Grado en Administración y Dirección de Empresas que no pudo terminar. Además realizó el módulo formativo MF0258_1 Aprovisionamiento, Bebidas y Comidas Rápidas del Certificado de Profesionalidad de (HOTR0208) Operaciones básicas de restaurante y bar. Por otro lado ha ampliado su formación en otros campos a través de: curso de limpieza, curso de geriatría y curso de auxiliar de comercio. Sus principales intereses son: la cocina y la hostelería y la limpieza.

En cuanto a la experiencia laboral, ha trabajado durante los dos últimos años como Operaria de Catering, Reponedora del Corte Inglés, Operaria de limpieza y limpiadora de casas y portales.

Actualmente reside junto a su madre y hermana en un piso familiar, en el centro de Valladolid.

Ana María cree que el empleo es un factor fundamental para generar un sentimiento de utilidad, autonomía e independencia económica. Ella piensa, que los factores que la condicionan acceder al mercado laboral son su propia discapacidad intelectual, y la situación de desempleados de mercado laboral actual. En cuanto a sus habilidades sociales, es una persona que le cuesta comunicarse, pedir ayuda y organizarse. Pero a pesar de ello, en todo momento trata de ser una persona activa y participativa.

✓ Descripción del contexto.

Según el Observatorio de Ocupaciones (2014) Valladolid cuenta con una población de 532.284 habitantes. A partir de diferentes datos estadísticos podemos observar la evolución demográfica de esta provincia, destacando que en los últimos años ha descendido el número de personas jóvenes, ha bajado la natalidad, el número de población extranjera es de 31.789. Por lo tanto podríamos decir que existe un claro envejecimiento de la población, la edad media de los vallisoletanos es de 44 años.

Según los datos económicos Valladolid representa el 22,99% de la economía de Castilla y León. Destacan: el sector servicios, agroalimentario, automoción y de empresas auxiliares.

En cuanto al empleo, dentro de esta provincia encontramos 441.478 personas mayores de 16 años de los cuales 264.100 personas son laboralmente activas, representando una tasa de actividad del 59,82%. De las personas ocupadas encontramos:

- Un 74,10% en el sector servicios,
- Un 15,66 en industria,
- Un 6,34% en construcción
- Un 3,85 en agricultura.

Analizando información sobre las personas demandantes de empleo, encontramos 51.044 parados, de los cuales:

- El 18,88% son menores de 30 años,
- El 42,79% mayores de 45,
- El 8,16% son extranjeros
- El 3,10% personas con discapacidad.

Relacionando esta información con el proyecto planteado podemos observar que existe un pequeño porcentaje de personas con discapacidad en situación de desempleo, esto lo podemos justificar a partir de los datos del apartado anterior, ya que dentro de la provincia encontramos un gran número de personas con discapacidad en situación de inactividad laboral.

Además me gustaría nombrar alguno de los centros que tratan de favorecer la integración social de este colectivo. Encontramos centros de día: Centro de atención a personas gravemente afectadas, Centro Obregón, Centro Padre Zegri, Centro Alfahar, Centro Vallesgueva, Centro Viana. Talleres La Tórtola, San Juan de Dios,

Por otro lado encontramos centros ocupacionales: Campillo, Delicias-Argales, La Rondilla, La Victoria, El Puente, Arte Libro, El Pino, Centro de Formación Profesional La Tórtola, Dos Pinos. Y centros que tratan de promocionar el acceso al empleo y facilitar la transición al empleo ordinario, como son los centros especiales de empleo: Asprona, San Juan de Dios S, Grupo Lince Asprona, Grupo Sifu, Fundación personas...

5.3 Objetivos.

Objetivo general:

- Favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad, proporcionando recursos que faciliten su acceso al empleo y su mantenimiento en él.

Objetivos específicos.

- Estudiar el perfil del usuario (necesidades y características)
- Asesorar al interesado para que tome conciencia de sus propias capacidades.
- Proporcionar recursos y herramientas para que ellos mismos sean protagonistas de su proceso de inserción sociolaboral.
- Analizar la realidad del mercado laboral.
- Preparar a las personas para desempeñar un puesto de trabajo
- Mejorar su situación sociolaboral y con ello su integración en la sociedad.

5.4 Lugar de Realización.

Las primeras fases del proyecto itinerarios individualizados de inserción (Acceso, acogida y orientación) fueron realizadas en Fundación Intras (Investigación y Tratamiento en Salud Mental). Las demás fases, al igual que estas serán realizadas en el mismo centro. Fundación Intras es una entidad privada sin ánimo de lucro que tiene como fin el desarrollo personal y social de personas con discapacidad

Relacionando el proyecto con esta entidad, podríamos decir que Fundación Intras dispone de un área de promoción al empleo, que tiene como principal objetivo la integración socio-laboral de personas con discapacidad. Dentro de ella encontramos diferentes servicios con los que favorecer su inserción laboral: orientación laboral, Centro Especial de Empleo (Artmo Bene) y colaboración con distintas empresas ordinarias.

El Centro Especial de Empleo integra: servicios de apoyo (a personas, cocina, limpieza), bicicletas (mantenimiento, alquiler, venta y reparación), huertos ecológicos, limpiezas y artes gráficas (productos para congresos, cajas de vino, artículos de papelería y regalo, artículos para campañas y eventos, tarjetas de navidad)

Para conseguir el acceso al empleo, desarrollan diferentes programas formativos:

- Programas de formación profesional básica de: Auxiliar administrativo y Auxiliar de alojamiento.
- Talleres de reparación, hostelería, limpieza...
- Cursos de inglés, informática ...

Además dispone de otros muchos servicios:

- ✚ Atención-sociosanitaria. Destacando dentro de él: la recuperación psicosocial (programas para la rehabilitación integral de personas con enfermedad mental, mediante entrenamiento en habilidades, atención psicológica, afrontamiento de la enfermedad, apoyo residencial e integración sociolaboral) y la intervención terapéutica (desarrolla y aplica técnicas para el diagnóstico neuropsicológico de enfermedades psiquiátricas, daño cerebral adquirido y demencias).
- ✚ Integración en comunidad, encontrado programas de: apoyo al alojamiento, formación, empleo, rehabilitación, orientación, ocio y uso del tiempo libre.
- ✚ Cuenta con proyectos nacionales, europeos y de cooperación al desarrollo.
- ✚ Actividades de I+D+H.

Más concretamente el proyecto se realizó dentro del Centro de día (C/Veinte metros, Valladolid), desde área promoción del empleo que se encarga de favorecer la integración socio-laboral de las personas con discapacidad por enfermedad mental, para ello se trabaja sobre diferentes recursos de orientación, formación y orientación de búsqueda de empleo.

5.5 Participantes.

El itinerario individualizado de inserción laboral diseñado, va dirigido a una mujer boliviana de 35 años de edad, con una discapacidad intelectual de 65%.

Esta persona fue elegida debido a sus características. Es una mujer interesada en el mercado laboral, en los últimos años ha trabajado en diferentes empresas y centros especiales de empleo, por lo que tiene experiencia laboral. Además ha realizado diferentes cursos formativos de acuerdo a sus intereses laborales.

Fue escogida, ya que el Centro de Día, nos dio una visión positiva sobre ella, ya que en los dos años que lleva participando en diferentes programas del centro, han podido observar que es una mujer comprometida y participativa.

Además hemos podido observar en ella una clara la necesidad de orientación laboral. Encontramos en ella ciertas características que condicionan su acceso al empleo: falta de habilidades sociales, escasa formación, escasa experiencia laboral en entornos normalizados, falta de competencias laborales demandadas por el mercado de trabajo, exclusión por parte de la sociedad (prejuicios) y autopercepción negativa.

5.6 Metodología.

Como ya se ha expresado anteriormente, el fin último de este proyecto es conseguir la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Para ello he utilizado como metodología los itinerarios individualizados de inserción.

Esta metodología, de acuerdo a lo establecido en el apartado de Fundamentación teórica, se caracteriza principalmente por tener un carácter personalizado e individualizado, es decir estar adaptado a las necesidades y características propias del destinatario.

Además me gustaría destacar que cada itinerario sigue su propio proceso de inserción, y no todos siguen un camino lineal de orientación, formación e intermediación, ya que no todas las personas tienen las mismas necesidades, ni requieren de las mismas actuaciones. Pero todos ellas requieren de unas tutorías individuales, en las cuales se produzca un intercambio de información, para ello es necesario de una herramienta básica, las entrevistas.

El orientador a lo largo del todo proceso de inserción actuará como personal de apoyo y acompañamiento. Ya que, la persona será protagonista de todo el proceso, tomando decisiones con ayuda del profesional que se encargará de proporcionar información y orientación. Es decir, el protagonista será la persona a la que se dirige el programa, y el profesional será un mero asesor que proporcionará recursos con los que se tratará de favorecer el fin marcado por el protagonista.

A la hora de llevar a cabo los itinerarios de inserción laboral, existen una serie de fases que marcan el proceso de intervención (Ver Fundamentación teórica, Itinerarios Individualizados de inserción sociolaboral).

Antes de comenzar, con el proceso realizado y las herramientas utilizadas, me gustaría aclarar que dentro del proyecto planteado pude llevar acabo las dos primeras fases: Acceso a los itinerarios, Orientación y acogida, a partir de las cuales se recogió información con las que elaborar una propuesta de continuidad al proyecto.

Fase 1: Acceso a los itinerarios.

El proceso de acceso a los itinerarios, fue llevado a cabo por el propio centro, Fundación Intras. Uno de los profesionales se encargó de seleccionar al usuario con las características demandadas por el proyecto. Principalmente tenía que ser una persona con edad de trabajar, discapacidad intelectual, participante, interesado y con nivel de compromiso.

Finalmente fue seleccionada Ana María, debido a su interés constante por su inserción en el mercado laboral, su participación en programas de formación para el empleo y su falta de competencias laborales. Ana María es una persona con una clara necesidad de orientación laboral, es decir requiere de una figura que la asesora a lo largo de su proceso

de inserción sociolaboral proporcionándola herramientas y recursos para mejorar su empleabilidad y con ello su acceso a un puesto de trabajo.

El centro nos proporcionó una ficha con sus datos principales: Nombre, Apellidos, edad, nacionalidad, dirección, porcentaje de discapacidad (Anexo 1)

Fase 2: Acogida y orientación.

Esta fase constó de dos tutorías individuales. En la primera se trató de dar a conocer el proyecto a la participante. Para ello, se le explicó los pasos que iban a seguir a lo largo de todo el proceso de inserción. Además, tratamos de motivar la participación de la usuaria. Durante esta fase se le proporcionó un breve cuestionario, a partir del cual se trató de observar los intereses que pretendía alcanzar la participante a través del proyecto (Anexo 6, Cuestionario Inicial). Este cuestionario, al final del proceso nos permitirá observar si finalmente sus objetivos iniciales se adecuan con los resultados alcanzados.

La segunda entrevista, consistió en la recogida de información sobre: formación, experiencia laboral, intereses laborales, experiencia vital, situación jurídica y situación familiar. Por otro lado, esta entrevista nos permitió conocer las características, expectativas y necesidades de los participantes; así como también valorar el grado de participación y su nivel de compromiso (Anexo 2)

Como hemos explicado anteriormente las siguientes fases no se llevaron a cabo, por lo que a continuación mostraremos un guion con las acciones que se podrían realizar para dar continuidad al proyecto.

Fase 3. Diagnóstico de la empleabilidad y diseño de un plan de trabajo.

Durante esta fase, se efectuará una entrevista individualizada de mayor profundidad con la que se determinará el nivel de empleabilidad de la persona candidata. La entrevista estará estructurada en diferentes apartados: significado del empleo, factores que condicionan el acceso al empleo, variables formativas, variables profesionales, habilidades laborales, competencias comunicativas, tecnológicas y de búsqueda activa de empleo (Anexo 3)

Además recogeremos información desde otras fuentes: profesionales de Fundación Intras, compañeros de la usuaria, jefes de empresa donde haya trabajado, compañeros de trabajo, familiares... Esta información nos permitirá realizar un diagnóstico de empleabilidad más completo.

Una vez realizada, recogida la información, el profesional se encargará de realizar un diagnóstico de las necesidades de la participante, en el que estaría incluido un diagnóstico de empleabilidad (Anexo 3). A partir de esta información se elaborará un plan de trabajo en el que se incluirán diferentes vías de formación y derivación a ofertas laborales.

Finalmente, tras haber sido orientado por el profesional, se tomará una decisión sobre el itinerario que más se adecue a sus expectativas. Por lo tanto podremos decir que el plan de trabajo consistirá en la definición de unos objetivos, actividades y los resultados a alcanzar.

Fase 4. Formación pre laboral y capacitación profesional.

A partir de las necesidades establecidas durante la fase anterior. Se le propondrá diferentes vías de formación a la participante, a través de la cual se tratará de mejorar las competencias deficitarias de la participante como habilidades sociales, actitudes personales, competencias profesionales... Pudiendo encontrar:

- Formación pre-laboral.
- Formación profesional académica.
- Formación para el empleo.
- Formación en técnicas de búsqueda de empleo.
- Formación de nuevas tecnologías.
- Formación de idiomas.

Durante esta fase, el orientador tratará que el participante adquiera competencias personales, sociales y profesionales para desenvolverse en su vida cotidiana y en el mercado laboral.

Fase 5. Derivación a ofertas de empleo e Intermediación laboral

Una vez cubiertas las necesidades formativas del participante, el orientador le proporcionaría información respecto a empresas dedicadas a su ámbito laboral, así como ofertas de empleo actuales junto a sus condiciones, requisitos laborales y formativos y funciones a desempeñar. Durante esta fase el orientador, se encargará de mediar entre empresa-usuario.

Fase 6. Inserción laboral y seguimiento de empleo.

Podríamos decir que la fase de seguimiento se realizará a lo largo de todo el programa, ya que se realizará una evaluación antes, durante y después.

Para ello utilizaremos como herramientas: cuestionarios, entrevistas y llamadas telefónicas.

5.7 Actuaciones a realizar.

✓ Actuaciones realizadas.

Como ya he expresado anteriormente, durante el proyecto solo hemos podido realizar las primeras fases de recogida de información (Acceso , Acogida y orientación) Durante esta última se efectuaron diferentes tutorías individuales, que utilizaron como principal herramienta las entrevistas. A partir de estas, pudimos recoger información con las características que limitaban la empleabilidad de la persona participante (Anexo 2).

✓ Posibles actuaciones a realizar.

Por otro lado, en el apartado de metodología de trabajo he podido establecer un posible guion de cómo se llevarán a cabo las fases de proceso de inserción: diagnóstico de empleabilidad, plan de trabajo (formación y derivación a ofertas laborales) inserción laboral y seguimiento.

A partir de la información recogida durante las entrevistas realizadas en las primeras fases del itinerario, hemos podido observar que la participante es una persona con una baja autoestima y que conoce más de sus debilidades que de sus fortalezas. A la hora de llevar a cabo la entrevista, observamos que es una persona que le cuesta comunicarse y necesita de una persona de apoyo en tareas como la búsqueda de empleo, manejo de internet...

Además es una persona que quiere ser activa laboralmente, en la Fundación Intrás ha participado en diferentes programas de Formación para el empleo y posee experiencia laboral en campos como: Catering, cocina, limpieza.

Ante estas características y necesidades, a continuación mostramos posibles itinerarios formativos.

Con el objetivo de favorecer algunas habilidades sociales deficitarias observadas en Ana María, se podría integrar a la participante en diferentes programas, con los que mejorar sus competencias personales y sociales para desenvolverse tanto en su día a día como en el mercado laboral.

a) Formación pre-laboral (Anexo 4)

- Programa de Autoconocimiento y autoestima.
- Programa de Habilidades sociales.
- Programa de Manejo del ordenador.
- Programa Técnicas de búsqueda activa de empleo.

Por otro lado de acuerdo a sus expectativas laborales, otra vía de formación sería la profesional, a partir de esta se mejorarían sus competencias laborales.

A continuación mostramos posibles vías de formación para la participante, ordenadas según las posibles preferencias de Ana María.

b) Formación profesional.

1. Certificado de profesionalidad Operaciones básicas de catering (HOTR0308)
2. Certificado de profesionalidad Operaciones básicas de cocina (HOTR108)
3. Certificado de profesionalidad de Operaciones básicas de pisos de alojamiento (HOT0108)
4. Ciclo formativo de Formación profesional de Grado Medio: Cocina y Gastronomía.
5. Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Medio: Panadería, Repostería y confitería.

En el anexo 4, encontramos de forma más específica las posibles vías formativas propuestas, de acuerdo a las necesidades de Ana María (unidades de competencia, módulos formativos, centros de formación, duración...)

No hemos propuesto ninguna vía relacionada con Administración y Dirección de empresas, ya que este ámbito laboral no se encuentra dentro de sus expectativas laborales.

Según la información recogida, creemos que itinerario que más se adecua a sus necesidades es el Certificado de profesionalidad Operaciones básicas de catering (HOTR0308). Pero la participante será la encargada de elegir el que más la conviene.

A continuación mostramos los módulos formativos que tendría que realizar de este Certificado y los centros de Valladolid donde son impartidos:

- a) MF1089_1: Aprovisionamiento y montaje para servicios de catering
 - b) MF1090_1 Recepción y lavado de servicios de catering
 - c) MP0016: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones básicas de catering.
- ✓ Escuela de formación las Lomas. Avenida Salamanca, Puente de la hispanidad, 47014.
 - ✓ Formatecyl. Calle doctor barraquer, s/n, 47011

Tabla 6: *Operaciones Básicas de Catering.*

Unidades de competencia.	Modulo formativo	Unidades formativas	Horas
UC1089_1: Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento y montaje de géneros, elaboraciones culinarias envasadas y material diverso de servicios de catering y dispones de carga para su transporte.	MF1089_1: Aprovisionamiento y montaje para servicios de catering	UF0053. Aplicación de normas y condiciones higiénico sanitarias en restauración	30h

UC1090_1 Realizar operaciones de recepción y lavado de mercancías procedentes de servicios de catering	MF1090_1 Recepción y lavado de servicios de catering		90h
	MP0016: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones básicas de catering.		40h

Fuente: Servicio Público de Empleo, 2016

c) Derivación a ofertas laborales e intermediación laboral.

Durante esta fase, el orientador realizará un análisis del mercado laboral, de Valladolid relacionado con empresas de Catering, cocina y limpieza. (Anexo 5, Mapa, Ubicación de empresas)

A continuación mostramos un listado de empresas de Catering, limpieza y centros especiales de empleo de Valladolid, a los cuales podría enviar un curriculum:

Tabla 7. Empresas de Catering

Empresas de catering
Gaonera Catering (Calle Caridad)
Todo catering (Calle de Juan de Valladolid)
Agape Catering (Calle Hostieros)
Catering y complementos (Calle Vazquez Menchaca)
Paellas gigantes Monasterio (C/Miguel Íscar)
Alcil Restauración Catering Y Servicios SL. (Calle de Santiago)

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8. Empresas de limpieza.

Empresas de Limpieza
Limpiezas M. Cacho (Calle de la Minutisa)
Comodín (Paseo Zorrilla)
Limpiezas Dorado (C/Salud)
Limpiezas El Globo 96 SL (C/Corta)
Scorpio Valladolid (C/Cobalto)
Lymant mantenimientos SL (C/Azalea)
Jardines y Limpiezas RES (C/Alcantara)
Servicios Auxiliares de Mantenimiento y Limpieza SL.
SHS Olid Hogar

Limpiezas Cees (C/Turquesa ,12)
Limpiezas Coventry (C/López Gómez, 24)
Iberser (Paseo de Zorrilla, 95)
Comercial de Limpieza Villar S.a (Polígono San Cristóbal, C/Aluminio)
Limpiezas Merlín (C/Quebrada, 12)
Limpiezas Antón (C/Nitrógeno)
Todo limpiezas de Valaldolid (C/Gaspar de Tordesillas, 4)
Empresa de limpieza Artlimpsa S.L (C/ Vinos de la Ribera de Duero)
Limpiezas ArleKyn C.B
Mantenimiento y servicios ASBYM S.L (C/Mercurio s/n)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. *Centros especiales de empleo.*

Centro especial de empleo	Dirección	Ocupación
Grupo Lince Asprona S.L.U	C/ Fernández Ladreda, 1 Parc. 15 47008	Limpieza, distribución postal, jardinería y restauración
CEE Pilsa	C/ Ferrocarril, 2 47004	Servicios
Grupi Sifu Castilla y León S.L.	C/ Conde de Benavente, 3, local 47003	Servicios, jardinería, limpieza, control acceso
Antón CEE S.L	C/ Lilas, 7 47012	Limpieza de edificios y locales
Integración y limpieza, Linte, CEE, S.L.	Paseo Arco de Ladrillo, 64, portal 2, 2ª planta - oficina 3 47008	Limpieza
ERNYPAL, S.L.	C/ Hierbabuena, 7-1º B 47009	Servicios de limpieza
Fundación personas	C/ Fernández Ladreda nº 1 parcela 15 47008	Lavandería Textil e industrial, limpieza de edificios, servicios asistenciales, promoción laboral a discapacitados y reciclaje de aceite vegetal usado

Fuente: Elaboración Propia

Además durante esta fase el orientador mostrará información sobre diferentes ofertas laborales de acuerdo a sus características y expectativas laborales, a continuación mostramos una tabla con ejemplos de ofertas laborales actuales:

Tabla 10. Ofertas laborales.

Puesto de trabajo	Ubicación	Funciones	Réquisitos
Ayudante de cocina para limpieza	Simancas (Valladolid)	Tareas de limpieza y mantenimiento de cocina industrial y tareas básicas como ayudante de cocina.	Sin estudios Experiencia dos años
Camarrera de pisos Hostal zona centro.	Valladolid	Tareas de limpieza de habitaciones y zonas comunes	Educación Secundaria Experiencia mínima 1 año.
Ayudantes de cocina y de camarero	Valladolid	Tareas de ayudante de cocina en cadena americana	Experiencia mínima al menos un año Buena experiencia Educación secundaria Obligatoria
Camarrera de pisos	Valladolid	Limpieza de habitaciones	Ninguno
Ayudante de cocina	Valladolid	Tareas de limpieza de vajilla sucia, limpieza de utensilios mantenimiento de la limpieza de cocina	Experiencia demostrable seis meses.

Fuente: Elaboración propia. Ofertas laborales recogidas de diferentes portales de búsqueda de empleo.

d) Inserción laboral y seguimiento.

A lo largo de todo el proceso de inserción se realizará un seguimiento constante.

Antes de comenzar el programa se le entregará al participante un pequeño cuestionario, en el cual se valorarán los logros que se pretenden alcanzar a partir del programa (Anexo 7, Cuestionario Inicial).

Durante todo el programa se realizará un seguimiento, para ello se realizarán tutorías individuales, cada cierto tiempo, en las cuales la participante expondrá los conocimientos que está adquiriendo y propondrá cambios. Además le daremos la opción de formular nuevos contenidos a tratar de acuerdo sus necesidades.

Al finalizar el programa entregaremos un cuestionario de satisfacción. Esta herramienta nos servirá para averiguar la calidad de los servicios que hemos ofrecido, si su estructura es la adecuada, si el tiempo dedicado es satisfactorio, si los recursos humanos son los indicados y el grado de satisfacción con los resultados (Anexo 7, Cuestionario de satisfacción).

Por otro lado una vez terminado el programa e incorporado la participante a un puesto de trabajo, el orientador contactará con ella, con el objetivo de exponer sus problemas y buscar soluciones ante ello.

Además seis meses después de haber terminado el programa, se volverá a contactar con la participante, para saber si está trabajando, su grado de satisfacción y la mejora experimentada en el ámbito económico, familiar y social después de nuestra intervención.

Por lo tanto podríamos decir que el seguimiento será constante a lo largo de todo el proceso. A partir de él, se valorará si se está cumpliendo: el cronograma realizado, los objetivos planteados... Permitirá realizar un control de todo el proceso y con ello adaptar el itinerario a las nuevas necesidades.

5.9 Recursos.

Este programa tendrá como recursos humanos, un educador social que se encargará de llevar a cabo el proceso de inserción laboral, proporcionando recursos, herramientas con los que favorecer su empleabilidad de la participante. Además contará con diferentes profesionales de apoyo de Fundación Intras.

El programa será realizado con una mujer de 35 años, con discapacidad intelectual, participante en diferentes programas de Fundación Intras.

Los recursos que utilizaremos para llevar a cabo el programa serán:

- Recursos espaciales: un pequeño despacho, una sala amplia con material formativo y una sala de ordenadores.
- Recursos materiales: papel, bolígrafos, cuestionarios, teléfono móvil, ordenador y proyector.

6. CONCLUSIONES.

A partir del siguiente trabajo he podido observar los efectos de la crisis económica en la población. Cada vez son más las personas en situación de desempleo, con trabajos precarios, bajos salarios, falta de ingresos... además a esto se le suman los recortes en gasto público, debilitando los grandes pilares del Estado de Bienestar. Esta situación está repercutiendo en mayor o menor medida a todos los ciudadanos.

Pero esta realidad se agrava aún más en colectivos con una mayor vulnerabilidad social, como son las personas con discapacidad. Estas personas, a pesar de tener los mismos derechos y deberes que el resto, no gozan de la misma calidad de vida, ya que a la hora de llevar a cabo su día a día se encuentran con diferentes obstáculos que lo condicionan: propias limitaciones, prejuicios sociales, formación, empleo...

Este trabajo fue planteado, con el objetivo de fomentar la inclusión social de este colectivo. Para ello vi como factor fundamental trabajar sobre la empleabilidad de estas personas, ya que a la hora de integrar a una persona en la sociedad, el empleo no solo genera una independencia económica sino que también favorece su autoestima, las relaciones sociales, su autonomía personal... Hoy en día a pesar de las múltiples medidas encaminadas a favorecer la integración sociolaboral de estas personas, existe un alto porcentaje de personas con discapacidad en situación de inactividad ocupacional, con bajos salarios, contratos precarios...

Por ello veo esencial de la figura de un profesional que se encargue de proporcionar recursos y herramientas con las que mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Con el diseño del Itinerario individualizado, podemos observar un ejemplo de proceso de inserción adecuado a las necesidades del participante. Escogí esta metodología, ya que el participante es protagonista de todo el proceso, tomando el mismo las decisiones que influyen en su cambio; y el profesional es un mero asesor. Además durante los itinerarios, encontramos una fase de formación, y veo en esta un elemento fundamental para favorecer la empleabilidad.

Para finalizar me centraré en las conclusiones como educadora social. A partir de este trabajo he podido adquirir habilidades de: organización, análisis, síntesis, crítica, comunicación y gestión de información. Así como de forma más específica he podido:

- Analizar aspectos teóricos, legislativos e históricos del concepto de discapacidad, empleo e inserción laboral de personas con discapacidad.
- Conocer un ámbito de intervención de la educación social, como es la orientación laboral.
- Manejar fuentes de datos para realizar estudios sobre demandas socioeducativas.
- Analizar las condiciones del mercado laboral
- Estudiar y diagnosticar de las necesidades sociales de un individuo.

- Diseñar un programa de intervención fundamentado en las necesidades reales de una persona.
- Gestionar recursos para el desarrollo personal de un individuo

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alconada, J. Carbonero, M. González, M. Lucas, S. Martín, L. & Piqueras, R. (2003). *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación laboral*. Junta de Castilla y León. Consejería de Economía y Empleo.
- American Psychiatric Association (APA) (2002). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV-TR*. Barcelona: Masson.
- American Psychiatric Association (APA) (2013). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-V-TR*. Barcelona: Masson
- Asociación Americana sobre el Retraso Mental (1992). *Definición, clasificación y sistemas de apoyo (1997 Ed. Castellano)*. Madrid: Alianza Editorial.
- Asociación Americana sobre el Retraso Mental (2002). *Definición, clasificación y sistemas de apoyo (2004 Ed. Castellano)*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ayuntamiento de Valladolid (2015) *Datos estadísticos por temas. Cifras de Población*. Recuperado el 3 de Abril de 2016 de www.valladolid.es/es
- Blancas, R. & Jurado, G. (2013) El rol de la orientación laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de Trabajo social*. Nº 50. Málaga.
- Campo, M., Crespo, M., & Alonso, M. A. V. (2003). Historia de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF): Un largo camino recorrido. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 34(205), 20-26.
- Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE núm. 83, de 30 de Marzo de 2010)
- Ceniceros, J.C. & Oteo, E. (2003) *Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Una Propuesta Metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Fundación Tomillo: Madrid.
- Consejo General de Colegios de Educadoras y educadores sociales. (2007). *Documentos profesionalizadores. Definición de Educación Social. Código deontológico del educador y la educadora social. Catálogo de funciones del educador y educadora social*. Asociación estatal de educación social. Barcelona.
- Consejo General de colegios de Educadores y Educadoras sociales (2006) Educación Social y personas con discapacidad. *Revista de Educación Social*, 5.
- Constitución Española. (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
- Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. (Diario de las Naciones Unidas, diciembre de 2006).

Egea, C. y Sarabia, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 58, 15 -30.

Egea, C. y Sarabia, A. (2001). Experiencias de aplicación en España de la Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 50, 15 -25.

Estrategia Europea de empleo (2011) Unión Europea, 2011.

Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid 2011.

Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Bruselas, 2010.

Facultad de Educación y Trabajo Social (2016) *Guía Docente de la asignatura: Proyecto de Fin de grado. Educación Social*. Valladolid: Universidad de Valladolid

Formichella, M. & London, S. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. In *Anales de la AAEP* (pp. 1-22).

Fundación Intras. (s.f.) *¿Qué hacemos?* Recuperado el 15 de abril de 2016, de <http://www.intras.es/>

Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999). *Informe sobre empleabilidad*. Madrid

Fundosa social. (s.a). *Guía Abreviada de atención a personas con discapacidad*. Madrid: Grupo Fundosa.

Gámez, A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, (337), 213-234.

Google Maps. (2016) *Empresas de limpieza y empresas de Catering*. Recuperado el 16 de Abril, de 2016 <https://www.google.es/maps>

Guerrero, C. (2005) Itinerarios de inserción sociolaboral: una propuesta metodológica para las personas en riesgo de exclusión social. *Revista REDSI- Red Social Interactiva*, nº 6.

Instituto Nacional de Estadística (2008) *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD)*. Madrid: Ministerio de Seguridad, Servicios Sociales e Igualdad.

Laloma, M. (2007) *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Ediciones Cinca. Madrid

Ley 13/ 1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). (BOE núm. 103, 30 de abril de 1982).

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. (LIONDAU). (BOE núm. 289, 3 de diciembre 2003).

Ley 2/2013, del 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (BOCYL núm98, de 24 de mayo de 2013)

Ley 3/1998, de 24 de junio, de accesibilidad y supresión de barreras. (BOCyL 1 de julio de 1998, núm. 123)

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (Boletín Oficial del Estado, 17 de Diciembre de 2003).

Ley 35/2010, 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Boletín Oficial del Estado, 17 de Septiembre de 2010)

Ministerio de Sanidad y Política Social. (2009). *III Plan de Acción para las personas con discapacidad, 2009-2012*. Madrid: Gobierno de España.

Organización Mundial de la Salud (1980). *Clasificación Internacional de Deficiencias, discapacidades y minusvalías. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*. (1987 ed. Castellano). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Servicio Público de empleo. (2015). *Informe del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad*. Madrid: Ministerio de empleo y seguridad social.

Servicio Público de empleo de Castilla La Mancha (2007) *Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción sociolaboral*. Castilla La Mancha: Red de Inserción sociolaboral.

Serón, A. G. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: Una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista complutense de educación*, 10(1), 335.

Sosa, L. M. (2009). Reflexiones sobre la discapacidad: dialógica de la inclusión y exclusión en las prácticas. *Ágora para la Educación Física y el Deporte*, (9), 57-82.

Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14(2), 393-424.

Observatorio de Ocupaciones (2014) *Informe del Mercado de Trabajo de Valladolid. Datos 2013*. Madrid, Servicio Público de empleo.

Organización Internacional de Trabajo (2004) *Recomendación 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Ginebra, 92ª reunión.

Organización Internacional del Trabajo (1999) *Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.

ONU (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Nueva York y Ginebra, nº15

Portal de formación profesional. (s.f.) *Títulos de Formación Profesional*. Recuperado el 3 de Mayo de 2016, de <http://www.todofp.es/>

Prieto, J. M. (1997) *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000 (pp. 7-24).

Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen diez certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad «BOE» núm. 216, de 6 de septiembre de 2008.

Real Decreto 1396/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Cocina y Gastronomía y se fijan sus enseñanzas mínimas «BOE» núm. 281, de 23 de noviembre de 2007.

Real Decreto 1399/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en panadería, repostería y confitería y se fijan sus enseñanzas mínimas «BOE» núm. 282, de 24 de noviembre de 2007.

Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél. “BOE” núm.24, de 10 de octubre de 1991.

Servicio Público de empleo (2016) Certificados de profesionalidad. Recuperado el 15 de Mayo de 2016, de <https://www.sepe.es/>

Vicens, J (1999). La inserción profesional de los jóvenes. En busca de una definición. *Calificaciones & Empleo*, 23.

Wolfensberger, W. (1975) *The principle of normalization in human services*. National Institute on Mental Retardation, Toronto.

7. ANEXOS

ANEXO 1. Fase de Captación

Tabla 11. *Ficha de Registro de usuarios*

NOMBRE Y APELLIDOS	Ana María
EDAD	35 años
SEXO	Mujer
NACIONALIDAD	Bolivia (10 años en España)
ESTADO CIVIL	Soltera
DIRECCIÓN	Centro de Valladolid
LOCALIDAD	Valladolid
VIVIENDA	Piso familiar
DISCAPACIDAD	Discapacidad intelectual 65%

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2. Fase de Acogida y orientación.

Entrevista personalizada

Para comenzar con la recogida de datos sobre el usuario, se realizó la ficha que observamos a continuación, con información sobre: formación, experiencia laboral y expectativas profesionales, situación jurídica, familiar.

Formación:

- Formación Reglada:
 - o Bachillerato de Humanidades (En su país de origen Bolivia)
 - o Estudio durante 2 años, el grado Administración y Dirección de Empresas (no llego a terminarla) (En su país de origen)
 - o Un módulo formativo del Certificado de Profesionalidad de (HOTR0208) Operaciones básicas de restaurante y bar (RD 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 619/2013, de 2 de agosto) MF0258_1 Aprovechamiento, Bebidas y Comidas Rápidas
- No reglada:
 - o Curso de limpieza.
 - o Curso de geriatría.
 - o Curso de auxiliar de comercio

Características:

- Activa y participativa
- Le cuesta pedir ayuda.
- Desorganizada.
- Le cuesta adaptarse a cambios

Competencias

- Comunicativas.
 - o Lengua materna. Dificultad de comunicación y expresión.
 - o Lengua extranjera (Ingles). Nivel básico.
- Digitales. Manejo básico del ordenador.
- De Búsqueda de empleo. Necesita de una persona de apoyo, ya que no conoce técnicas de búsqueda de empleo.
- Laborales. Posee competencias en diferentes tareas de catering, cocina y limpieza, pero necesita ampliarlas y mejorarlas

Experiencia laboral (puestos de trabajo, función, duración)

- 2015- Actualidad. Operaria de Catering
 - o Centro especial de empleo Fundación Intras. (Contratos temporales: un día a la semana durante 3h).

- Desde fundación Intras se llevan a cabo Catering externo (contratos temporales variantes, principalmente 5 o 6 horas durante 1 día)
- Diciembre 2015- Enero 2016. Reponedora del corte Inglés durante la Campaña de Navidad (a través de una ETT)
- Marzo - Junio 2015. Operario de limpieza (4 horas, durante un día a la semana) (previsión a volver en junio)
- Limpieza de casas y portales

Intereses laborales y profesionales.

- Cocina- hostelería.
- Limpieza.

Experiencia vital (actividades no laborales en las que participas)

- Dentro del Centro de día de Fundación Intras:
 - Principalmente participa en programas relacionados con el mercado laboral:
 - Acción formativa de operario de cocina
 - Acción formativa de operaciones básicas de catering.
 - Acción formativa de arreglos y adaptaciones de prendas y artículos textiles.
 - Taller de comunicación de habilidades sociales para el empleo.
- Club deportivo:
 - Durante uno o dos días a la semana.
 - Federada en la liga adaptada a nivel regional.

Situación jurídica (prestaciones)

- Ha solicitado la renta no contributiva

Componentes de la unidad familiar (En caso de que viva con ellos)

- Viven en un piso familiar junto a su madre y su hermana.

ANEXO 3. Fase Diagnóstico de empleabilidad.

Guion de posible entrevista estructurada, dirigida al participante.

a) Significado e importancia del empleo
¿Qué importancia le das en tu día a día al trabajo?
.....

b) Factores que limitan acceder al mercado laboral.
.....
.....

c) Variables formativas.
Formación relacionada con tus expectativas laborales.
.....
.....
.....

Te gustaría ampliar tu formación sobre otro tipo de trabajo.
.....
.....

d) Variables profesionales.
¿Cuáles son tus expectativas laborales?
.....
.....
¿Llevas mucho tiempo sin trabajar?
.....
.....

e) Habilidades laborales.
.....
.....

Tabla 12 *Habilidades sociales.*

	SI	NO	Aclaración
Te muestras interesado por aprender cosas nuevas.			
Eres capaz de adaptarte a nuevos cambios en la empresa.			
Ayudas a tus compañeros cuando lo necesitan.			
Pides ayuda cuando lo necesitas.			
Aceptas críticas y cambios.			
Te relacionas con los compañeros de tu entorno.			
Tu comportamiento es adecuado.			
Cuando tienes una duda, preguntas antes de realizar la tarea.			
Eres una persona organizada.			
Eres capaz de trabajar en equipo.			
¿Estarías dispuesto a incorporarte de forma inmediata al mercado laboral?			
¿Existe alguna jornada laboral o horarios que te limitan acceder a un puesto de trabajo?			

Fuente: Elaboración propia.

f) Comunicación. Lengua extranjera.

.....

g) Competencias digitales.

.....

h) Conocimientos sobre técnicas de búsqueda de empleo.

Has acudido algún curso de formación de búsqueda de empleo.

.....

Conoces técnicas de búsqueda de empleo.

.....

Diagnóstico de necesidades:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tabla 13. *Diagnóstico de la empleabilidad.*

	Aspectos positivos	Aspectos negativos	Acción formativa
Significado del empleo			
Factores limitantes			
Variables formativas.			
Variables profesionales.			
Habilidades laborales			
Comunicación			
Competencias Digitales			
Búsqueda de empleo			

Fortalezas	Áreas de mejora

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 4. Formación.

Como ya he expresado anteriormente, de acuerdo a las necesidades recogidas durante las primeras fases del itinerario, a continuación mostramos posibles vías de formación que se la podría proponer a Ana:

1. Formación pre-laboral

Tabla 14. *Autoconocimientos y autoestima*

Autoconocimiento y autoestima.		
Objetivos: <ul style="list-style-type: none">- Reflexionar sobre el conocimiento que se tiene de uno mismo.- Conocer nuestros deseos y expectativas.- Fomentar la autoestima.		
Duración: <ul style="list-style-type: none">- Actividad 1 (20 min)- Actividad 2 (20min)- Actividad 3 (20 min)- Actividad 4 (20 min)		
Actividad 1. Conocernos a nosotros mismos. <p>A cada participante se le dará un listado con diferentes características personales, cada uno tendrá que seleccionar aquellas que le identifiquen, una vez terminado elegirá cinco de ellas que crean que más estén relacionadas con su personalidad. Finalmente se expondrá y justificará la elección de ellas.</p>		
Abierto	Responsable	Organizado
Optimista	Creativo	Amable
Cooperativo	Decidido	Activo
Participativo	Dialogante	Flexible
Eficaz	Cariñoso	Atento
Justo	Buena memoria	Razonable
Respetuoso	Independiente	Paciente
Cuidadoso	Con carácter	Tranquilo
Actividad 3. Mis rasgos positivos. <p>Dividimos el grupo en parejas, cada miembro de la pareja tendrá que responder las preguntas planteadas por el orientador:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dos rasgos de tu personalidad que te definan.- Dos rasgos de tu físico.- Algo que se te dé muy bien hacer.- Una capacidad de ti mismo. <p>Una vez realizado el ejercicio, en gran grupo expondremos cómo nos hemos sentido ¿Nos hemos sentido agusto? ¿Nos cuesta destacar nuestras cualidades? ¿Por qué nos sentimos incomodos? ¿Por qué nos cuesta más destacar nuestras cualidades que las de otros?</p>		

Actividad 4. Cómo vivirías tu último año.

El orientador hace imaginar a los participantes que su último año de vida, ¿cómo vivirías? Para ayudarles, les formula una serie de preguntas.

- ¿A qué lugar irías?
- ¿Con qué personas?
- ¿Qué objetos especiales llevarías contigo?
- ¿Qué cosas te gustaría realizar?

Finalmente en gran grupo, se comunicará los deseos y expectativas de cada uno

Recursos.

- Papel y bolígrafos.
- Una sala amplia con sillas y mesas.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15. Habilidades sociales

Habilidades sociales.
Objetivos: <ul style="list-style-type: none">- Favorecer la comunicación y escucha activa.- Fomentar el trabajo equipo- Proporcionar herramientas para la resolución de conflictos.
Duración: <ul style="list-style-type: none">- Actividad 1 (20min)- Actividad 2 (20 min)- Actividad 3 (20 min)- Actividad 4 (20 min)
Actividad 1. Comunicación. <p>En parejas, se inventarán una historia que deberán contar al resto de compañeros. Uno de ellos de encargará de narrar la historia sin gestualizar, mientras el otro explicará la historia a través de gestos. Cada pareja narrará su propia historia.</p> <p>Al finalizar la dinámica, se explicará la importancia de la comunicación no verbal dentro de proceso comunicativo. Y cada participante mostrará cómo se ha sentido, y si ha tenido dificultades.</p>
Actividad 2. Escucha activa. <p>Cuatro participantes, saldrán fuera del aula. Al resto, el orientador les narrará una historia. Después uno de ellos, tratará de contar la historia a uno de los que está afuera. Al que ha contado la historia, se la explicará al siguiente, así hasta terminar con los cuatro. ¿Qué información llegar al último participante?</p>
Actividad 3. Cooperación <p>El orientador tratará que los participantes se ordenen de mayor a menor altura en un espacio estrecho de dos líneas, para ello no tendrán que salir del espacio marcado.</p>

Una vez terminado se les pondrá otro nuevo reto, ordenarse por mes de nacimiento, edad...
<p>Actividad 4. Resolución de conflictos.</p> <p>Se dividirá a los participantes en tres grupos, a cada uno se le dará una situación conflictiva. Cada grupo debatirá sobre posibles soluciones, y finalmente elegirán la que crean más adecuada.</p> <p>Finalmente cada grupo explicará, sus posibles soluciones y el porqué de haber elegido una de ellas.</p>
<p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una sala amplia.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16. *Manejo básico del ordenador.*

Manejo básico de ordenador.
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseguir que los participantes sean capaces manejar el ordenador, en funciones básicas.
<p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De lunes a Viernes (4h diarias)
<p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo básico (encendido, pagado, ratón, minimizar, maximizar, creación de carpetas) - Creación de documentos de texto. - Manejo de Internet. Navegación por diferentes páginas. - Creación y manejo de correo electrónico. - Utilización de portales de búsqueda de empleo.
<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sala de ordenadores. - Proyector - Personal de apoyo.

Fuente Elaboración propia.

Tabla 17. *Técnicas para la búsqueda activa de empleo.*

Técnicas para búsqueda activa de empleo.
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar herramientas para la búsqueda activa de empleo.
<p>Duración</p> <p>Variable, girará alrededor de 2h cada actividad, según las necesidades de la participante.</p>
<p>Actividad 1. Preparación del curriculum.</p>

<p>El orientador dará una breve explicación sobre las partes que debe constar en el Curriculum y unas reglas básicas para darle mayor claridad. Una vez tengan un conocimiento básico sobre la estructura básica de este, cada uno se encargara de crear su propio curriculum.</p>
<p>Actividad 2. Simulación de entrevistas de trabajo. Para comenzar se les dará unos conocimientos básicos sobre: preguntas típicas de la entrevista, factores de riesgo, claves para realizar una buena entrevista. Además se visionará dos tipos de entrevista, para ver lo que no se debe hacer. Una vez terminado, se realizará una simulación de entrevista con cada uno de los participantes.</p>
<p>Actividad 3. Búsqueda de empleo por internet. A partir de esta actividad se les mostrará las oportunidades que ofrece Internet a la hora de buscar empleo. Para ello, durante esta actividad les daremos nociones básicas e indicaciones para hacer de esta búsqueda más fácil.</p>
<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sala de ordenadores. - Proyector - Personal de apoyo. - Bolígrafos. - Papel.

Fuente: Elaboración propia

Actividad 1. Preparación de Curriculum

Aspectos que debe incluir:

- Datos personales: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono y dirección de correo electrónico.
- Perfil profesional
- Formación académica: Estudios realizados, fechas de inicio y fin, centro donde fue realizado.
- Formación complementaria: cursos (Lugar y fecha de impartición)
- Experiencia profesional: empresas, fechas, funciones que llevaste a cabo (Experiencia de interés para la empresa a la que envíes el curriculum)
- Idioma (Especificar nivel)
- Informática.
- Otros datos de interés (Carné de conducir, disponibilidad)

Reglas básicas:

- Ser breve y conciso.
- Organizar el curriculum destacando lo más interesante (ordenar según lo que desees que la empresa quiera ver).
- No escribir a mano

- Buena presentación (Papel blanco, letra legible, utilizar márgenes)
- Evitar errores de ortografía
- Evitar adornos. Utiliza negritas y destacados para dar una mayor claridad.
- Fotografía reciente y a color.
- No mentir.

Actividad 2. Simulación de una entrevista.

Preguntas típicas de la entrevista:

- Preguntas sobre formación:
 - Indica la formación que posee de acuerdo al puesto laboral que se le ofrece.
 - ¿Ha realizado algún curso complementario?
 - ¿Estaría dispuesto a ampliar su formación?
- Preguntas sobre aspectos laborales.
 - ¿Posee experiencia en este ámbito? ¿En qué empresa? ¿Durante cuánto tiempo?
 - ¿Por qué dejó su último empleo?
 - ¿Qué tareas desempeñaba en este puesto de trabajo?
 - ¿Qué relación tenía con sus compañeros y jefes?
 - ¿Qué es lo que menos te gusta de tu ocupación?
 - ¿Tiene dificultades a la hora de trabajar en equipo?
- Preguntas sobre experiencia laboral:
 - ¿Qué experiencia tiene dentro de este ámbito laboral?
 - ¿Te cuesta adaptarte a nuevos cambios?
 - ¿Cómo prefieres trabajar solo o en equipo?
 - ¿Tendría algún problema en cuanto a movilidad?
 - ¿Estaría dispuesto a trasladarse a otra ciudad?
- Preguntas personales.
 - ¿Tiene vehículo propio?
 - ¿Cuál es su estado civil?
 - ¿Tiene alguna responsabilidad familiar?
 - ¿Cuándo podría incorporarse al puesto de trabajo?
- Preguntas relacionadas con el puesto de trabajo
 - ¿Dónde encontró la oferta laboral?
 - ¿Qué le llamo la atención?
 - ¿Por qué crees que debes ocupar este puesto?
 - ¿Qué esperas encontrar?

Factores de riesgo:

- Llegar tarde a la entrevista.
- Falta de preparación
- Falta de motivación e interés por el puesto de trabajo.
- Actitud defensiva.
- No mostrar colaboración con el entrevistador.
- Deficiente comunicación.

Claves para realizar una buena entrevista:

- Preparación de la entrevista.
- Preparación de imagen visual.
- Conocer información sobre la empresa.
- Estudiar curriculum vitae.
- Claridad verbal.
- Contacto visual
- Expresiones que muestren interés y motivación.

2. Formación profesional.

Teniendo en cuenta su experiencia laboral y formativa. Podríamos proponer diferentes vías de formación, según sus preferencias encontraríamos:

- ✓ **Certificado de profesionalidad de la cualificación: Operaciones básicas de catering. Código: HOTR0308.**

Tabla 18: *Operaciones Básicas de Catering.*

Unidades de competencia.	Modulo formativo	Unidades formativas	Horas
UC1089_1: Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento y montaje de géneros, elaboraciones culinarias envasadas y material diverso de servicios de catering y disponer de carga para su transporte.	MF1089_1: Aprovisionamiento y montaje para servicios de catering	UF0053. Aplicación de normas y condiciones higiénico sanitarias en restauración	30h
UC1090_1 Realizar operaciones de recepción y lavado de mercancías procedentes de servicios de catering	MF1090_1 Recepción y lavado de servicios de catering		90h

	MP0016: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones básicas de catering.		40h
--	--	--	-----

Fuente: Servicio Público de Empleo, 2016

Centros formativos:

- Escuela de formación las Lomas. Avenida Salamanca, Puente de la hispanidad, 47014.
- Formatecyl. Calle doctor barraquer, s/n, 47011

✓ **Certificado de profesionalidad: Operaciones básicas de cocina (HOTR0108)**

Tabla 19. *Operaciones básicas de cocina*

Unidad de competencia	Módulo formativo	Unidad formativa	Horas
UC0255_1 Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios	MF0255_1: Aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios.	UF0053: Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en restauración.	30h
		UF0054: Aprovisionamiento de materias primas en cocina.	30h
		UF0055: Preelaboración y conservación culinarias.	60h
UC0256_1. Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas	MF0256_1: Elaboración culinaria básica. (180 horas)	UF0053: Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en restauración.	30h
		UF0056: Realización de elaboraciones básicas y elementales de cocina y asistir en la elaboración culinaria.	90h
		UF0057: Elaboración de platos combinados y aperitivos.	60h
	MP0014: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones		

	básicas de cocina. (80 horas)		
--	----------------------------------	--	--

Fuente: Servicio Público de empleo (2016)

Centros formativos:

- Escuela de Formación Las Lomas. Av salamanca, puente de la hispanidad 47014.
- Escuela de profesionales Alcazaren. C/ Manuel López Antoli, 1A, 47009.

✓ **Certificado de profesionalidad: Operaciones básicas de pisos en alojamientos. (HOTA0108)**

Tabla 20. *Operaciones básicas de pisos en alojamientos*

Unidad de competencia	Módulo formativo	Unidad formativa	Horas.
UC0706: Preparar y poner a punto habitaciones, zonas nobles y áreas comunes.	MF0706_1: Arreglo de habitaciones y zonas comunes en alojamientos	UF00038: Aprovisionamiento y organización del office en alojamientos	30h
		UF00039: Limpieza y puesta a punto de pisos y zonas comunes en alojamientos.	60h
		UF00040: Atención al cliente en la limpieza de pisos en alojamientos	30h
UC0707_1. Realizar actividades de lavado de ropa propias de establecimientos de alojamientos	MF0707_1: Lavado de ropa en alojamientos		90h
UC0708_1 Realizar actividades de planchado y arreglo de ropa, propias de establecimientos de alojamiento.	MF0708_1 Planchado y arreglo de ropa en alojamientos.		90h
	MP0011: Módulo de prácticas profesionales no laborales.		80h

Fuente: Servicio Público de empleo (2016)

Centro formativo: Languageland. Paseo Zorrilla 54, 47006,

✓ **Ciclo formativo de Formación Profesional de Grado Medio: Cocina y Gastronomía (LOE) (Familia: Hostelería y turismo)**

Se encuentra regulado por el Real Decreto 1396/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Cocina y Gastronomía y se fijan sus enseñanzas mínimas

Tiene una duración de 2000h. Los módulos profesionales de este ciclo formativo son:

- Ofertas gastronómicas.
- Preelaboración y conservación de alimentos.
- Técnicas culinarias.
- Procesos básicos de pastelería y repostería.
- Productos culinarios.
- Postres en restauración.
- Seguridad e higiene en la manipulación de alimentos.
- Formación y orientación laboral.
- Empresa e iniciativa emprendedora.
- Formación en centros de trabajo.

A continuación mostramos la relación entre los módulos profesionales y unidades de competencia que son objeto de acreditación.

Tabla 21. *Relación módulos profesionales y unidades de competencia.*

Unidades de competencia acreditables	Módulos profesionales
UC0259_2: Definir ofertas gastronómicas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos UC0709_2: Definir ofertas sencillas de repostería, realizar el aprovisionamiento interno y controlar consumos.	0045. Ofertas gastronómicas.
UC0260_2: Preelaboración y conservación de alimentos.	0046. Preelaboración y conservación de alimentos
UC0261_2: Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales	0047. Técnicas culinarias
UC0262_2: Preparar y presentar todo tipo de elaboraciones culinarias complejas y de creación propia para el servicio.	0048. Productos culinarios.
UC0306_2: Realizar y/o controlar las operaciones de elaboración de masas, pastas y productos básicos de múltiples aplicaciones para pastelería-repostería.	0026. Procesos básicos de pastelería y repostería.
UC0710_2: Elaborar y presentar productos hechos a base de masas y pastas, postres de cocina y helados	0028. Postres en restauración.
UC0711_2: Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería. UCA0036_2Aplicar la normativa de seguridad, higiene y protección del medio ambiente en la industria panadera. UC0310_2: Aplicar la normativa de seguridad, higiene y protección del medio ambiente en la industria alimentaria.	0031 Seguridad e higiene en la manipulación de alimentos

Fuente: Real Decreto 1396/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Cocina y Gastronomía y se fijan sus enseñanzas mínimas «BOE» núm. 281, de 23 de noviembre de 2007,

Ana María tendría que realizar, todos los módulos formativos, ya que no tiene ninguna competencia que se la pueda acreditar.

Los centros de Valladolid donde se imparte este ciclo formativo son:

Tabla 22. *Centros formativos.*

Centro Privado de Formación Profesional Específica	Alcazarén	C/Manuel López Antolín, s/n 47009 Valladolid
Instituto de Educación Secundaria	Diego de Praves	C/ Escribano, 9 47012

Fuente: Todo FP (2016)

✓ **Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Medio (LOE):
Panadería, repostería y confitería.**

Este título se encuentra regulado por el Real Decreto 1399/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en panadería, repostería y confitería y se fijan sus enseñanzas mínimas «BOE» núm. 282, de 24 de noviembre de 2007

Su duración es de 2000h. Está compuesto por diferentes módulos profesionales:

- Elaboración de panadería-bollería.
- Procesos básicos de pastelería y repostería.
- Elaboración de confitería y otras especialidades.
- Postres en restauración.
- Productos de obrador.
- Operaciones y control de almacén en la industria alimentaria.
- Seguridad e higiene en la manipulación de alimentos.
- Presentación y venta de productos de panadería y pastelería.
- Formación y orientación laboral.
- Empresa e iniciativa emprendedora.
- Formación en centros de trabajo.
- Materias primas y procesos en panadería, pastelería y repostería

A continuación mostramos la relación entre los módulos profesionales y unidades de competencia que son objeto de acreditación.

Tabla 23. Relación Módulos profesionales y unidades de competencia.

Unidades de competencia acreditables	Módulos profesionales
UC0305_2: Controlar el aprovisionamiento, el almacenamiento y la expedición de las materias primas y auxiliares y de los productos terminados y preparar los equipos y utillaje a utilizar en los productos de elaboración	0024. Materias primas y procesos en panadería y repostería.
UC0709_2: Definir ofertas sencillas de repostería, realizar el aprovisionamiento interno y controlar consumos.	0030 Operaciones u control de almacén en la industria alimentaria.
UC0034_2: Realizar o dirigir las operaciones de elaboración de masas de panadería y bollería	0025. Elaboraciones de panadería y bollería
UC0306_2: Realizar y/o controlar las operaciones de elaboración de productos de confitería , chocolatería, galletería y otras elaboraciones	0026. Procesos básicos de pastelería y repostería
UC0307_2 Realizar y/o controlar las operaciones de elaboración de masas, pastas y productos vascos de múltiples aplicaciones para pastelería-repostería	0027. Elaboraciones de confitería y otras especialidades.
UC0308_2.Realizar el acabado y decoración de los productos de pastelería y confitería. UC0035_2 Confeccionar y/o conducir las elaboraciones complementarias, composición, decoración y envasado de los productos de panadería y bollería.	0029. Productos de obrador.
UC0710_2: Elaborar y presentar productos hechos a base de masas y pastas, postres de cocina y helados.	0028. Postres en restauración.
UC0036_2. Aplicar la normativa de seguridad, higiene y protección del medio ambiente en la industria panadera. UC0310_2: Aplicar la normativa de seguridad, higiene y protección del medio ambiente en la industria alimentaria. UC0711_2: Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.	0031. Seguridad e higiene en la manipulación de alimentos.
Uc0309_2: Realizar el envasado y la presentación de los productos de pastelería y confitería	0032. Presentación y venta de productos de panadería y pastelería.

Fuente: Real Decreto 1399/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en panadería, repostería y confitería y se fijan sus enseñanzas mínimas «BOE» núm. 282, de 24 de noviembre de 2007

Ana María tendría que realizar, todos los módulos formativos, ya que no tiene ninguna competencia que se la pueda acreditar.

Los centros de Valladolid donde se imparte este ciclo formativo son:

Tabla 24. *Centros de formación*

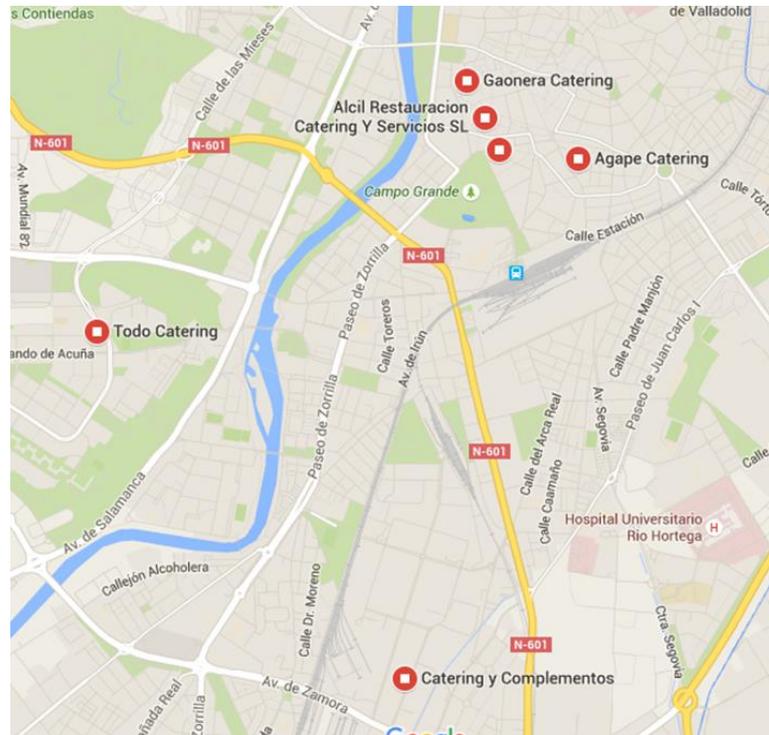
Centro Privado de Formación Profesional Específica	Alcazarén	C/ Manuel López Antolín, s/n 47009 Valladolid
Instituto de Educación Secundaria	Diego de Praves	C/Escribano, 9 47012

Fuente: TodoFP (2016)

ANEXO 5. Derivación a ofertas de empleo e Intermediación laboral.

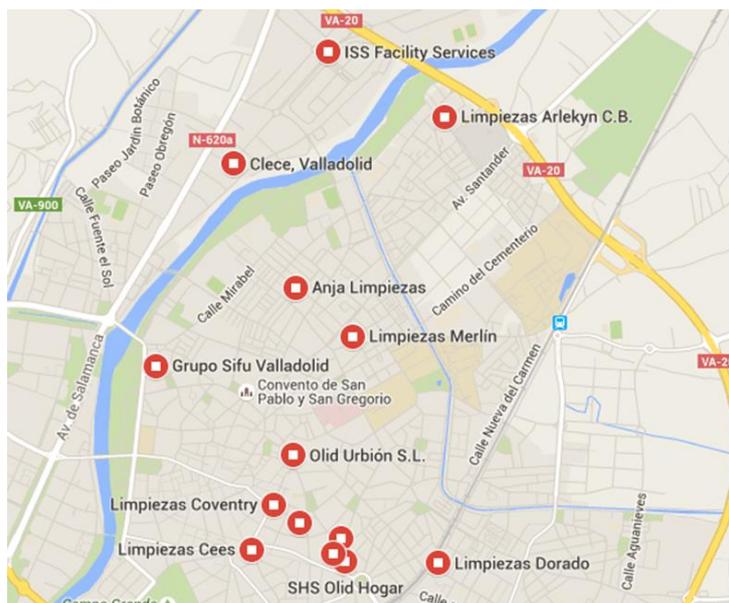
A continuación mostraré unos mapas con las ubicaciones de empresas de Catering y empresas de limpieza.

Imagen 1. *Empresas de Catering.*



Fuente: Google Maps (2016)

Imagen 2. *Empresas de Limpieza.*



Fuente: Google Maps (2016)

ANEXO 6. Fase de Seguimiento.

Tabla 25. *Cuestionario inicial.*

¿Qué esperas del programa?	
¿Qué pretendes aprender?	
¿Qué conocimientos tienes?	
¿Qué objetivo pretendes conseguir al terminar el curso?	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 26. *Cuestionario de satisfacción.*

¿La duración del programa?	
¿El contenido?	
¿Los profesionales?	
¿Qué aspectos añadirías?	
¿Qué aspectos cambiarías?	
¿Cuál es lo que más te ha gustado?	
¿Qué te aportado este curso?	
Algo que quieras añadir	

Fuente: Elaboración propia