



FACULTAD DE EDUCACIÓN DE PALENCIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN.

“Una propuesta metodológica para la intervención con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo”

TRABAJO FIN DE GRADO
EN EDUCACIÓN SOCIAL

AUTORA: AMAYA AMOR PADILLA

TUTORA: MARIA TEJEDOR MARDOMINGO

Curso Académico: 2013-2014

Palencia.



A partir de mi formación en Educación Social y mi experiencia en el ámbito de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, surgen interrogantes e inquietudes que me impulsaron a realizar el trabajo que ahora tienen entre sus manos. En ese camino, no he estado sola, sino que han sido muchas las personas que me han prestado colaboración, apoyo y comprensión.

Soy consciente que tengo una deuda de gratitud con muchas personas, y a todas ellas quisiera comenzar dando las gracias. Ellas, directa o indirectamente, saben lo que ha supuesto para mí este proyecto.

Quiero mostrar mi más sincero agradecimiento a la Universidad de Valladolid por la oportunidad de realizar este Proyecto y, en especial, a Dña. María Tejedor Mardomingo, Tutora de este Trabajo de Fin de Grado, por sus orientaciones a lo largo de todo el proceso y, sobre todo, por el impulso continuado que me ha venido ofreciendo para recorrer este camino.

A las personas que han participado y participan en nuestros programas de itinerarios personalizados de inserción; sin ellas nada de todo esto hubiera sido posible. Por todo lo que me han enseñado, gracias.

A mi compañera-amiga de trabajo con la que he tenido la oportunidad de trabajar y compartir este proyecto.

A todos los amigos y amigas, vecina, que me han brindado su apoyo y a los que he sentido cerca, y en especial a mi familia, a los que estoy particularmente agradecida. Mi madre, mi hermana, mi novio a los que he tenido más cerca y no han dudado en manifestarme su apoyo, comprensión y paciencia y por supuesto a mi padre que seguro que desde donde se encuentra también me está dando todo su apoyo. Constantemente, han tenido palabras de aliento y han sabido estar a mi lado. Gracias a mi familia por hacerme de mí la persona que soy.

Gracias a todos y todas por ayudarme a plantear con claridad lo tratado en estas páginas.

RESUMEN

El Trabajo Fin de Grado presentado parte de un análisis de las actuales políticas de activación, que tienen la finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral de los colectivos que quedan al margen del mismo a través de programas de formación y empleo y del trabajo desarrollado por el Grupo Fundación San Cebrián.

A partir de esta reflexión se presenta una propuesta de intervención sociolaboral dirigida a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que toma como eje principal los itinerarios personalizados de inserción como medio que permita, además de su acceso al mercado laboral, la superación de algunas de las circunstancias que les han llevado a una situación de exclusión y, por tanto, en posición de desigualdad frente al ejercicio activo de sus derechos como ciudadanos.

Los itinerarios de inserción, por adecuados que sean a las necesidades del colectivo al que se dirigen deben tener siempre de forma transversal la figura de un tutor o referente que conozca a las personas de manera individual y que les acompañen en los diferentes momentos de toma de decisiones sobre el itinerario.

A lo largo de todo el proceso se trabajarán hábitos personales, habilidades sociales, competencias básicas, profesionales y transversales para el desarrollo de una ocupación que conduzca a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo a la integración social y a una vida autónoma.

Tema de actualidad, ya que trata de impulsar un trabajo de calidad con una población que tiene especiales dificultades para acceder al mercado laboral; pero también tema de relevancia, pues no existe mucho publicado al respecto.

PALABRAS CLAVE

Exclusión social, inclusión social, personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, inserción socio laboral, formación, acompañamiento, itinerario personalizado de inserción, Grupo Fundación San Cebrián.

ABSTRACT

The shown dissertation starts with an analysis concerning the current politics of activation, which have the purpose to make easier the access for job market of the groups who stay apart from this one through training and employment programs and through the developed work by the Fundación San Cebrián Group.

From this reflexion, a proposal of intervention of socio labour is presented, which is directed to persons with intellectual or development disability. This proposal has as a main approach the customized itineraries of insertion as a way to allow, besides of its access to the job market, the overcoming of some of the situations which have given rise to their exclusion, and therefore, their position of inequality against the active exercise of their human rights.

Despite the suitability of the insertion itineraries to the necessities of the group which they are focused on with, insertion itineraries must always have in a transversal way the figure of a tutor or referent that knows the people in an individual way or that accompanies them in different moments of taking decisions about the itinerary.

Over the whole process, the personal habits, social skills, basic, professional and transverse competitions for the development of an occupation that leads to the person with intellectual disability or from the development to the social integration and to an autonomous life will be studied.

This study approaches not only a novel theme, since it boosts a high quality work about a population which series difficulties to join the job market, but also it approaches a relevant issue, since there are not published studies about it.

KEYWORDS

Social exclusion, social inclusion, persons with intellectual or development disability, insertion labor associate, formation, accompaniment, insertion itineraries, Fundación San Cebrián Group.

Contenido

RESUMEN.....	2
PALABRAS CLAVE.....	2
1. INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETIVOS	9
2.1. OBJETIVO GENERAL	9
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO: RELEVANCIA DEL MISMO Y RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO	10
3.1. UN PROYECTO DE EDUCACIÓN SOCIAL Y DISCAPACIDAD	10
3.2. MARCO CONCEPTUAL DEL PERFIL DE EDUCACIÓN SOCIAL.....	10
3.3. COMPETENCIAS DEL EDUCADOR SOCIAL	11
3.4. ÁMBITOS CONCRETOS DE INTERVENCIÓN DE LOS EDUCADORES SOCIALES	15
3.4.1. La intervención del educador social en el ámbito de la discapacidad	15
3.5. RETOS PARA EL FUTURO DE LOS EDUCADORES SOCIALES EN EL CAMPO DE LA DISCAPACIDAD	17
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO	18
4.2. OPORTUNIDADES PARA LA CALIDAD DE VIDA, AUTODETERMINACIÓN Y PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA.....	22
4.2.1. Calidad de vida.....	22
4.2.2. Autodeterminación.....	23
4.2.3. Planificación Centrada en la Persona	23
4.3. MARCO JURÍDICO Y POLÍTICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	25
4.3.1. Ámbito internacional.....	25
4.3.2. Ámbito europeo.....	25
4.3.3. Ámbito estatal	26
4.3.4. Ámbito autonómico.....	28
4.4. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO.....	29
4.4.1. La formación y el empleo como factores estratégicos de integración.....	31
4.5. EL GRUPO FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN	36
4.5.1. Historia de la Organización.....	36
4.5.2. Grupo Fundación San Cebrián	37

4.5.3. Misión, Visión y Valores	38
4.5.4. Cartera de Servicios	38
4.5.5. Sistema de gestión.....	41
4.5.6. Plan Estratégico.....	41
5. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN	43
5.1. UN NUEVO ENFOQUE DE INTERVENCIÓN EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO	43
5.2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN: ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN	44
5.2.1. Acogida y Orientación	46
5.2.2. Diagnóstico de la empleabilidad y diseño del itinerario personalizado de inserción	48
5.2.3. Formación prelaboral y de capacitación profesional.....	49
5.2.4. Prospección e Intermediación Laboral	52
5.2.5. Inserción laboral y seguimiento en el empleo	53
5.3. DESCRIPCIÓN DEL CASO PRÁCTICO	54
6. CONCLUSIÓN	58
7. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	63
8. ANEXO.....	73
ANEXO 1. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE PARTICIPÓ EN EL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN	73

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se presenta se divide en dos partes; la primera parte se ocupa de la reflexión en torno a la realidad y conocimiento de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, desde una doble óptica: quienes estamos comprometidos en el día a día, con su proximidad, experiencia y trabajo diario, tratando de profundizar en ese conocimiento, ahondar en la sensibilización y conseguir las mejores condiciones para la mejora de su calidad de vida. Y también quienes han investigado y publicado sobre este tema desde una perspectiva académica e investigadora.

Se trata de abordar desde un marco teórico, el contexto en el que se enmarcan las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y la definición de conceptos claves para conseguir su plena integración social y laboral.

Así mismo se hace una breve reseña del marco jurídico aplicable a la discapacidad en los diferentes niveles: internacional, europeo, estatal y autonómico con el fin de garantizar el desarrollo integral de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración social, mediante su participación directa como ciudadanos de pleno derechos y la atención específica a las personas con discapacidad intelectual promoviendo su acceso a derechos fundamentales como el empleo.

Además, se pretende en este apartado, hacer un breve recorrido de la situación actual de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y se abordará también los avances que se han experimentado en relación a su acceso al empleo.

La segunda parte de este Trabajo Fin de Grado pretende ser una propuesta de intervención sociolaboral dirigida a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, que, mediante el trazado de itinerarios personalizados de inserción sirva para mejorar su empleabilidad en el contexto laboral; realizando tareas de intermediación laboral y empleando la mediación como herramienta metodológica para resolver y prevenir los conflictos que entorpecen la incorporación y el mantenimiento en el mercado laboral de esta población.

La integración social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo también pasa por la obtención de un puesto de trabajo, que, a través de la cualificación profesional y personal, la adquisición de competencias técnicas y personales, les permita no solo el acceso al mercado laboral normalizado, sino que se erija en un medio de superar algunas de las situaciones que les han posicionado en situación de exclusión y, por ende, en posición de desigualdad frente al ejercicio activo de sus derechos como ciudadanos. En dicho proyecto se reflejarán las acciones

que se va a llevar a cabo para que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo tenga la oportunidad de su inserción en el mercado de trabajo.

Este trabajo surge de una inquietud personal y profesional e íntimamente ligada a mi trayectoria profesional en el Grupo Fundación San Cebrián. El Grupo Fundación San Cebrián, tiene una larga trayectoria en el desarrollo de programas de intervención social con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. En un elevado porcentaje, las personas de estos programas se encuentran en una situación de vulnerabilidad que está directamente condicionada por el fenómeno del desempleo y el subempleo.

Para el Grupo Fundación San Cebrián se hace necesaria en una adecuada intervención, identificar y diseñar estrategias que faciliten aquellos recursos necesarios para acceder al mercado de trabajo en condiciones dignas, de manera que puedan contar con una fuente de ingresos estable para lograr su autonomía personal y el reconocimiento e identidad social que les permita la plena integración social.

El presente Trabajo Fin de Grado pretende dar respuesta a una necesidad clara de orientación laboral para colectivos históricamente excluidos del mercado de trabajo y con especiales dificultades de inserción laboral, como son las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

El Grupo Fundación San Cebrián justifica la orientación sociolaboral basada en itinerarios personalizados por considerar que la inserción laboral y con ella la orientación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo tiene claras repercusiones, para la familia y para la comunidad cercana de esa persona, y en un contexto más amplio, constituye un promotor de desarrollo social y económico de los países.

Paralelo a este Proyecto Fin de Grado, mi compañera Mónica San Emeterio Canales, en su propuesta, dará continuidad al proceso de itinerarios personalizados de inserción con el fin último de los itinerarios: la incorporación de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo al mundo laboral, en este caso a un Centro Especial de Empleo en el que habrá un seguimiento continuado de un equipo interdisciplinar, a través de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, para hacer posible la incorporación de una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo a un puesto de trabajo, permitiendo superar las barreras y obstáculos o dificultades que tienen en la incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión al mismo, estableciendo los apoyos necesarios para facilitar su adaptación a las

distintas circunstancias de la actividad productiva y para potenciar el desarrollo de su vida profesional.

Tanto en mi Proyecto Fin de Grado como en el de Mónica San Emeterio Canales se han analizado los proyectos de empleo que ofrece el Grupo Fundación San Cebrián: Itinerarios Personalizados de Inserción y el Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. Para favorecer la integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ambos programas deben estar coordinados con el fin de mejorar la calidad de vida de estas personas.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Promover el desarrollo integral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para la mejora de su calidad de vida, favoreciendo su incorporación al mundo laboral a través de la información, del asesoramiento individual y grupal, de la formación y de la participación en otras áreas de inserción sociolaboral.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Profundizar en el conocimiento sobre la realidad y situación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Describir la propuesta de intervención para mejorar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Mejorar las posibilidades de acceso a un empleo, a través de la mejora de la empleabilidad de los participantes.
- Proponer herramientas instrumentales para su aplicación en el proceso de inserción sociolaboral.
- Formar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para conseguir su desarrollo social y laboral.
- Realizar labores de intermediación laboral para facilitar el acceso de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo al mundo laboral.
- Conocer la realidad del empleo para realizar la orientación laboral del modo más adecuado posible atendiendo las necesidades del empresario.

3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO: RELEVANCIA DEL MISMO Y RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO

3.1. UN PROYECTO DE EDUCACIÓN SOCIAL Y DISCAPACIDAD

Gracias a mi trayectoria laboral vinculada a una entidad del Tercer Sector, desempeñando mi trabajo en una Fundación del ámbito social desde hace más de doce años, concretamente con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en la Fundación San Cebrián, he podido acumular una gran experiencia que me ha servido para mejorar mi trabajo diario y adquirir más responsabilidades en el desempeño de la atención a las personas que lo han demandado.

Inicié mi andadura profesional en esta Fundación, siempre en el ámbito de lo social, como “cuidadora”, continuando desde el año 2004 como “educadora” en programas de empleo con apoyo en un Centro Especial de Empleo, llamados más tarde programas de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional y, a partir del año 2011, como “responsable adjunto de dirección” del Centro Especial de Empleo.

A pesar de esta larga experiencia, el reencuentro con la Universidad, con motivo de elaborar este Trabajo de Fin de Grado, me ha aportado la posibilidad de continuar, mejorar mi formación y poder realizar intervenciones más eficaces.

Por último, he podido comprobar la evolución que se ha producido en el paso de, la ya antigua diplomatura de Educación Social, a la actual y más moderna Titulación de Grado, la incorporación y la adaptación de las asignaturas a las nuevas problemáticas sociales, la incorporación de las TIC’s, etc.

3.2. MARCO CONCEPTUAL DEL PERFIL DE EDUCACIÓN SOCIAL

El Consejo General de Colegios de Educadores y Educadoras sociales y la Asociación Estatal de Educación Social definen la 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 la adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social.”*

Muchas son las definiciones que podemos encontrar de nuestro perfil, pero he decidido escoger ésta por ser la aportación de dos instituciones que a mí parecer siguen defendiendo la educación social, considerando que a lo largo del proyecto se han desarrollado los objetivos que a continuación se plantean y son los que el Grado de Educación Social pretende:

- Capacitar a los estudiantes en las competencias, estrategias y recursos que les permitan la explicación y comprensión de los fundamentos teórico-prácticos de los procesos socioeducativos y la planificación, administración y gestión de instituciones, organizaciones y servicios en los que se desenvuelven las prácticas educativo-sociales, todo ello a través del diseño, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos socioeducativos poniendo énfasis en los procesos de comunicación social que contribuyan a la socialización, integración, promoción social y convivencia cívica.
- Fundamentar y promover en los estudiantes el conocimiento de los agentes, recursos y procesos que definen y/o contextualizan la profesionalización, inserción y desempeño laboral del trabajo socioeducativo en distintos contextos sociales, asociando sus respectivos desarrollos a una concepción integral de la educación y de la formación de los individuos y de la sociedad, a lo largo de todo el ciclo vital y en los ámbitos que definen la acción-intervención social.
- Desarrollar en los estudiantes la capacidad crítica y la responsabilidad ética en el análisis de las realidades sociales, de los saberes y competencias que toman como referencia la investigación pedagógica-social y la acción socioeducativa, como un agente que inscribe sus actuaciones en la vida cotidiana y en los procesos de cambio social.

3.3. COMPETENCIAS DEL EDUCADOR SOCIAL

Las competencias del educador social deben entenderse como el potencial de acción con respecto a una cierta tarea, situación o contexto del trabajo socioeducativo, que abarca el conocimiento y las aptitudes intelectuales, manuales y sociales, así como las actitudes y la motivación. Las competencias profesionales de los educadores sociales tienen dos dimensiones: competencias generales que indican diferentes niveles sobre cómo deberían poder actuar,

intervenir y reflexionar en diversos contextos de la práctica profesional los educadores sociales y competencias específicas que proporcionan las herramientas metodológicas para el trabajo.

Las funciones del educador social se basan en la defensa y el desarrollo de los derechos humanos y se concretan en apoyar a las personas en su desarrollo para que ellas mismas puedan resolver sus propios problemas, potenciar la habilidad personal de decidir por sí mismo, adaptarse y desarrollarse, informar, asesorar, prevenir, diagnosticar, intervenir, seguir el caso y desarrollar la investigación social en los contextos socioeducativos, favorecer el desarrollo personal y social pleno, conocer, gestionar, coordinar y desarrollar las instituciones y los recursos sociales y tecnológicos con aplicaciones educativas, así como los espacios comunitarios y diseñar, aplicar, coordinar y evaluar programas y proyectos socioeducativos.

A pesar de que a lo largo del trabajo son varias las ocasiones en las que se hará mención al perfil del educador social cuyo desempeño profesional como técnico, resulta clave en el desarrollo de este proyecto, este apartado pretende profundizar en el análisis de aquellas competencias que, por las funciones a desarrollar durante el mismo, serán de mayor importancia. Estas competencias, son las que determinan que se apueste por la inclusión de un educador social que, formando parte de un equipo interdisciplinar, tenga unas funciones claramente delimitadas y diferenciadas de las del resto de profesionales y que le posibiliten el ejercicio profesional de prácticas educativas-sociales adaptadas al colectivo objeto de la intervención y dotados de una capacidad crítica y responsabilidad ética que trascenderá incluso más allá de su ejercicio profesional y que les posicionará como agentes de cambio.

Por otro lado, no podemos obviar que el éxito de un proyecto de las características aquí propuestas pasa, en buena medida, por un equipo profesional con unas competencias generales o genéricas que al margen de su formación académica de origen y, por ende, de las competencias específicas para su quehacer profesional, resultan imprescindibles. No obstante, previo a esto y dada la naturaleza del proyecto será fundamental que los profesionales implicados tengan la capacidad de planificar su trabajo de manera organizada y en coordinación con el resto de profesionales. Igualmente, podemos destacar el conocimiento de las características fundamentales del entorno social y laboral en el que interviene, la capacidad para aplicar metodologías específicas de la acción socioeducativa y la utilización de técnicas concretas de intervención socio educativa y comunitaria.

Además de las ya mencionadas, otras de las competencias que el educador social compartirá con el resto de sus compañeros de trabajo son las habilidades interpersonales necesarias para el trabajo directo con personas y el trabajo en equipo, la capacidad para identificar, analizar y

definir los elementos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva, la flexibilidad para adaptarse a la intervención con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo o el desempeño profesional orientado a la calidad, entendiendo ésta como un proceso de mejora continua. Centrándonos ya en las competencias más específicas del educador social y partiendo de la naturaleza del proyecto, el carácter integral del mismo y las funciones asignadas al educador social en todas las áreas de intervención previstas en el mismo, éste deberá tener un dominio de las técnicas socio pedagógicas para la intervención, la mediación y el análisis de la realidad personal, familiar y social.

En consonancia con la descripción del proyecto de intervención propuesto y partiendo del hecho de que el educador social tiene la misión en el mismo de ser, la persona de referencia para todos los participantes, éste deberá mostrar una actitud empática, respetuosa solidaria y de confianza que le permita, además realizar su seguimiento durante todo el proyecto e incluso con posterioridad al mismo.

En definitiva, las competencias mencionadas hasta ahora junto a otras que se procede a enumerar y con carácter significativo en relación al trabajo presentado y que aparecen reflejadas en el Grado de Educación Social, hacen del educador social el profesional idóneo para la intervención, en estrecha coordinación con el resto de profesionales implicados, en todas las fases de este proyecto y el ejercicio de todas y cada una de las funciones asignadas en el desarrollo del mismo.

COMPETENCIAS GENERALES		
Instrumentales	Interpersonales	Sistemáticas
Resolución de problemas y toma de decisiones	Capacidad crítica y autocrítica	Adaptación a situaciones nuevas
Organización y planificación	Capacidad para integrarse y comunicarse con expertos de otras áreas y en distintos contextos	Compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional
Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional	Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad	Gestión por procesos con indicadores de calidad
	Habilidades interpersonales	Creatividad
	Compromiso ético	Iniciativa y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
Identificar y emitir juicios razonados sobre problemas socioeducativos para mejorar la práctica profesional
Diagnosticar situaciones complejas que fundamenten el desarrollo de acciones socioeducativas
Aplicar metodologías específicas de la acción socioeducativa
Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa
Diseñar y desarrollar procesos de participación social y desarrollo comunitario
Diseñar planes, programas, proyectos, acciones y recursos en las modalidades presenciales y virtuales
Mediar en situaciones de riesgo y conflicto
Asesorar en la elaboración y aplicación de planes, programas y proyectos socioeducativos
Asesorar y realizar un seguimiento de personas y grupos en proceso de desarrollo socioeducativo
Conocer las políticas de bienestar social y la legislación que sustentan los procesos de intervención socioeducativa
Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención
Saber utilizar los procedimientos y técnicas sociopedagógicas para la intervención la mediación y el análisis de la realidad personal, familiar y social
Identificar y diagnosticar los factores habituales de crisis familiar y social y desarrollar una capacidad de mediación para tratar con comunidades socioeducativas y resolver conflictos
Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral de sujetos y colectivos
Diseñar, aplicar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo
Utilizar técnicas concretas de intervención socio educativa y comunitaria (dinámicas de grupo, motivación, negociación, asertividad...)
Incorporar los recursos sociales, institucionales, personales y materiales disponibles para llevar a cabo el trabajo en un determinado ámbito de acción
Gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa
Evaluar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo
Utilizar y evaluar las nuevas tecnologías con fines formativos
Mostrar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social

3.4. ÁMBITOS CONCRETOS DE INTERVENCIÓN DE LOS EDUCADORES SOCIALES

Según el Real Decreto 1420/1991, de 30 de Agosto, que establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a su obtención, considera que los principales campos de actuación del educador o educadora social son los siguientes:

- La educación no formal.
- La educación de personas adultas (incluidos la tercera edad).
- La inserción social de personas con dificultades.
- La acción sociocultural y socioeducativa.

Aspectos que, en muchas ocasiones, han provocado la indefinición de esta figura profesional, así como el nulo reconocimiento por parte de las administraciones públicas y organizaciones del tercer sector, empleadores fundamentales de los educadores sociales.

Afortunadamente para la profesión, la conversión de diplomatura a grado universitario, así como el rodaje y experimentación de la Universidad añadido, al todavía, lento reconocimiento institucional del trabajo desarrollado por los Colegios y Asociaciones Profesionales de Educadoras y Educadores Sociales en cuanto a la visibilización de los profesionales y sus ámbitos de intervención, han ayudado al diseño de un título de grado que amplía, afortunadamente, el abanico definido en el Real Decreto 1420/1991.

Actualmente, los educadores sociales, no solo trabajan en el ámbito de la infancia y adolescencia, los podemos encontrar en otros ámbitos profesionales: salud mental, discapacidad, atención a la dependencia, población gitana, violencia de género, servicios sociales, centros penitenciarios, atención a drogodependientes,... De ello se desprende que el campo de proyección profesional del educador social es muy amplio, ya que se dirige su acción a colectivos de población muy diversos, que le exigen el desarrollo de numerosas funciones, que requieren a su vez, competencias muy variadas. Una infinidad de campos que están ayudando a que esta profesión deje de ser invisible.

3.4.1. La intervención del educador social en el ámbito de la discapacidad

La intervención del educador social es especialmente importante en el campo de las discapacidades y puede indicarse como soporte para integrar a personas con discapacidad que ven limitado su desarrollo personal y presentan dificultades de adaptación al entorno. El tipo de intervención que se realice puede ser directa, sobre la persona con discapacidad, o bien estar dirigida a la comunidad, y por tanto, tratarse de un tipo de intervención indirecta sobre la

persona con discapacidad. En este último caso, la actividad irá dirigida a la sensibilización, formación y transformación de la comunidad para favorecer el desarrollo de una adecuada relación con las personas con discapacidad.

Partiendo del planteamiento de Pastor (2006) podemos establecer tres niveles en sus funciones:

1- Con el grupo o la persona: la función del educador social se centra en el acompañamiento a la persona con discapacidad en su proceso de socialización para facilitarle el acceso a la cultura y la inclusión en la sociedad. Es necesaria la participación de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta, su identidad, sus necesidades, sus demandas así como las características, necesidades y demandas del entorno en el que está inmersa la persona y de las relaciones mutuas que se establecen entre ellos. La intervención educativa planteada a partir del análisis de individuo-entorno se canaliza a través del proyecto educativo individualizado. El educador social debe intervenir junto con el sujeto en las diferentes fases de elaboración, aplicación y evaluación de estos programas (análisis de necesidades, formulación de objetivos y contenidos, selección de actividades, materiales y estrategias metodológicas, evaluación, etc.), trabajando en estrecha colaboración con otros profesionales del equipo interdisciplinar (pedagogos, psicólogos, trabajadores sociales...) y aportando la perspectiva educativa a este equipo. Como meta final, se ha de buscar el empoderamiento, en cuanto aumento de la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y sobre su capacidad de entender, actuar y tomar decisiones que afectan a su vida.

2- Con el entorno del grupo o la persona: es imprescindible el trabajo con el entorno, en el que aparece la relación con otras instituciones (escuela, mundo laboral, familiar, administración) y con la comunidad. Junto a la atención directa, se configura la función de información, sensibilización y formación de las distintas instancias sociales para posibilitar la normalización e integración social de las personas con discapacidad.

3- Reflexión sobre la praxis educativa: es importante que tanto por su quehacer individual como en equipo, el educador social realice un análisis y reflexión sobre la práctica profesional, referida tanto al saber cómo al saber ser y al saber hacer, ya que puede ser enriquecedor del crecimiento personal y profesional en relación a sus competencias.

La actividad del educador no debe limitarse a la intervención sobre el individuo, sino que también ha de procurar la intervención, y el consiguiente cambio, en el entorno y en las condiciones sociales.

Como se ha señalado anteriormente, son muchos los ámbitos de actuación en los que el educador social puede desarrollar sus competencias, pero en relación a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo la actuación del educador social puede ser en: centros de día, centros ocupacionales, centros específicos de educación especial, centros de estimulación temprana, centros de rehabilitación, centros especiales de empleo e intermediación laboral, orientación a familias y en el ámbito del ocio inclusivo y la participación social. Esta variedad de ámbitos laborales permite al educador social llegar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de forma integral y desde múltiples perspectivas, con el fin de conseguir su proyecto de vida.

3.5. RETOS PARA EL FUTURO DE LOS EDUCADORES SOCIALES EN EL CAMPO DE LA DISCAPACIDAD

Algunos de los aspectos que hay que tener en cuenta en el desarrollo de la profesión del educador social con respecto al campo de la discapacidad son:

- El educador social como elemento de promoción del cambio social respecto a la discapacidad, con el fin de impulsar la educación en valores y en especial los referidos al reconocimiento y respeto a las diferencias y a la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.
- El educador social ha de asumir un rol de innovación y de transformación de las prácticas más tradicionales, oponiéndose a las inercias de funcionamiento y aportando, dentro de una lógica, las tendencias más actuales de intervención.
- Descubrir y aportar nuevas respuestas y aplicaciones. Entre ellas podemos señalar, la incipiente aportación de los educadores en la educación no formal, en el ámbito escolar y en el socio-sanitario. El propio trabajo con este colectivo propiciará la detección de las necesidades sociales, educativas, culturales, económicas, o políticas existentes, dando lugar a la ampliación de sus funciones.
- La participación en investigaciones de los propios educadores sociales o de otros equipos de investigación del ámbito socioeducativo, partiendo de una adecuada formación al respecto.
- Promover la contribución a la sociedad de las personas con discapacidad.
- Reclamar la presencia del educador en los distintos ámbitos relacionados con la discapacidad y fomentar el trabajo desde equipos interdisciplinarios y con un tipo de intervención transversal, debido especialmente a la multitud de ámbitos con los que se relaciona.

Como queda contemplado, es importante el papel del educador social en el amplio, diverso y complejo campo de las discapacidades. Afianzar el papel educativo en la intervención con personas con discapacidad ayudaría a eliminar las prácticas asistencialistas, excluyentes y segregadoras que, aunque de manera sutil, cada vez son más frecuentes en este campo.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DISCAPACIDAD INTELLECTUAL O DEL DESARROLLO

La discapacidad intelectual o del desarrollo en sus diferentes niveles existe desde comienzos de la humanidad. A lo largo de la historia las actitudes hacia el retraso mental han pasado por diferentes momentos de valoración/desvalorización que han conducido a la protección o al rechazo. De acuerdo a Scheerenberger (1984), el primer cambio sustancial del concepto se debió a Jean Etienne Dominique Esquirol, quien en 1845 distinguió dos niveles de retraso; la imbecilidad y la idiocia, reconociendo grados de variabilidad dentro de cada uno. Según Esquirol el retraso mental se caracteriza por un retraso del desarrollo intelectual constatable, origen orgánico de este retraso e incurabilidad. Los cambios de actitud empiezan a hacer sus efectos en la década de los 50 y es en el siglo XIX cuando el retraso mental tuvo una conceptualización claramente diferenciada de otras categorías. Según Verdugo (1998) los primeros trabajos no diferenciaban el retraso mental del criminal, epiléptico o loco, sordomudo.

A finales del S.XX el concepto del retraso mental sufrió un cambio radical, cambiando la postura científica a visiones mucho más ecológicas. Es en este siglo cuando se llega a una definición unificada del concepto de retraso mental. A lo largo de la historia la concepción y la práctica social refiriéndose a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ha sufrido una gran evolución. Durante los últimos 200 años, los términos utilizados han sido imbecilidad, debilidad mental, minusvalía mental y subnormalidad mental. El término discapacidad intelectual o del desarrollo incluye a la misma población de individuos que eran anteriormente diagnosticados con retraso mental en número, clase, nivel, tipo y duración de la discapacidad, y la necesidad de servicios y apoyos individualizados de las personas con esta discapacidad.

En 1992, se produjo un cambio de paradigma en la manera de entender la discapacidad intelectual o del desarrollo (Luckasson y cols, 1992). En ese momento, en que primaba un enfoque de la discapacidad intelectual o del desarrollo más centrado en la patología originaria, con un modelo asistencial y rehabilitador, la entonces Asociación Americana sobre el retraso Mental AAMR, hoy Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del Desarrollo, AAIDD, presento una conceptualización de la discapacidad intelectual o del desarrollo donde el entorno jugaba un papel importante, centrando la actuación en los apoyos a la persona y avanzando también la relevancia de la actuación para modificar el entorno, dando una visión de la persona no centrada en los déficits, en las limitaciones, sino reconociendo sus puntos fuertes,

fortaleciendo el papel de las habilidades adaptativas junto con el del funcionamiento intelectual (Schalock, 1999).

La edición de 1992, en su novena edición, del Manual de la AAMR recogía la siguiente definición: “El retraso mental hace referencia a limitaciones substanciales en el desenvolvimiento corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, junto con limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se manifiesta antes de los 18 años”.

Huyendo de una concepción estrictamente psicométrica se descartó que el retraso mental fuera un rasgo absoluto del individuo y se destacó el papel que desempeña el ambiente, señalando que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo debe ser entendida por la interacción que establece con su entorno.

En el siglo XXI, las propuestas de la Asociación Americana sobre Discapacidad Intelectual o del Desarrollo, marcan las pautas de la concepción vigente más aceptada por profesionales y científicos. En estos 22 años desde que se editó esta conceptualización se han producido nuevas ediciones sobre la definición, clasificación y sistemas de apoyo en el campo de la discapacidad intelectual (Luckasson y cols., 2002; Luckasson y cols., 2010) que han sido avances de aquella de 1992 pero alineadas con ella, sin suponer un nuevo cambio de paradigma.

La décima edición del concepto de 2002 mantiene el término “retraso mental”, vocablo que necesita un cambio con consenso generalizado. Concepción que progresivamente se va ajustando más a la naturaleza compleja y multifactorial de la vida misma. La Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del Desarrollo define la discapacidad intelectual o del desarrollo de la siguiente manera: “Retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.” (Luckasson et al. 2002, p. 8). La definición propuesta requiere un enfoque multidimensional y ecológico que refleje la interacción de las personas con sus ambientes.

Según Verdugo (2003), las cinco premisas siguientes son esenciales para la aplicación de la definición de discapacidad intelectual o del desarrollo:

1. Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura.
2. Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y comportamentales.
3. En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.
4. Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios.
5. Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo generalmente mejorará.

La definición del año 2002 propone un modelo basado en cinco dimensiones que abarca diferentes aspectos de la persona y el ambiente con el fin de mejorar los apoyos que permitan un mejor funcionamiento individual sobre los cuales se describirán las capacidades y limitaciones de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo para poder planificar los apoyos necesarios. En 2002, Luckasson et al., proponen las siguientes dimensiones: Habilidades Intelectuales, Conducta Adaptativa (conceptual, social y práctica), Participación, Interacciones y Roles Sociales, Salud (salud física, salud mental, etiología) y Contexto (ambientes y cultura). Estas cinco dimensiones no deben contemplarse de forma aislada sino en estrecha relación entre ellas, favoreciendo o limitando unas el desarrollo de las otras.

La discapacidad intelectual o del desarrollo ya no es identificada como una característica permanente o inamovible de la persona y puede variar según los apoyos que recibe. Desde esta perspectiva interaccionista, se plantean tres elementos relacionados entre sí: las posibilidades o habilidades de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en relación a los distintos entornos en los que participa habitualmente, las posibilidades de participación funcional en estos entornos, y por la adecuación del conjunto de apoyos y respuestas que las personas con las que interaccionan le puedan proporcionar.

En la edición de 2002 se define el apoyo como “recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona y que mejoran el funcionamiento individual.”(Luckasson R., et.al., 2002, p. 145).

Tal como señala Verdugo (2002), la estructura del proceso de evaluación en la discapacidad intelectual o del desarrollo comprende tres funciones diferentes: diagnóstico, clasificación y planificación de los apoyos. La primera función se dirige a diagnosticar la discapacidad intelectual o del desarrollo, cumpliendo tres condiciones: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, limitaciones significativas en la conducta adaptativa y la edad de

aparición ha sido anterior a los 18 años. El manual del 2002 permite y reconoce la evaluación para realizar múltiples clasificaciones, dependiendo de las necesidades de los profesionales y de los investigadores. La segunda función del proceso se centra en la clasificación y descripción, persiguiendo la identificación de las capacidades y debilidades en las cinco dimensiones propuestas. El propósito que tiene describir a personas, es principalmente el valorar las capacidades y limitaciones que presentan al objeto de planificar el perfil y los servicios de apoyo que necesitan. En España disponemos de algunos instrumentos estandarizados que podemos utilizar para valorar la conducta adaptativa con personas adultas, el ICAP, Planificación de Servicios y la Programación Individual (Montero, 1993) y el CALS Inventario de Destrezas Adaptativas (Morreu y cols, 2002). Finalmente, el proceso finaliza con el establecimiento del perfil de necesidades de apoyo. El objetivo de esta evaluación es identificar las áreas que necesitan apoyo y su intensidad. La AAMR ha propuesto nueve áreas posibles de apoyo. Cada una se concreta en una serie de actividades. A continuación se citan las áreas que se necesitan evaluar para establecer el perfil de cada sujeto: desarrollo humano, enseñanza y educación, vida en el hogar, vida en la comunidad, salud y seguridad, conductual, social y protección y defensa.

Los avances que esta Asociación ha proporcionado en el 2002, facilitan mejoras en la comprensión no sólo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, al proporcionar intervenciones de mayor calidad, sino que también aporta modelos y consideraciones de las que puede beneficiarse todo el amplio campo de personas con discapacidad.

En España, diversas instituciones y colectivos de personas con esta discapacidad abogan ya desde hace años por el uso de “personas con discapacidad intelectual”. La definición de la AAIDD de 2002 es la asumida por FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo). En FEAPS bastantes personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, así como familiares, profesionales, propusieron que se favoreciera un cambio de nombre, de retraso mental, a otro que no tuviera esa carga negativa. Desde FEAPS se añadió al término persona con discapacidad intelectual “o del desarrollo”, término que engloba a la discapacidad intelectual, a los trastornos del espectro de autismo, a la parálisis cerebral y otras condiciones de discapacidad estrechamente relacionadas con la discapacidad intelectual o que requieren un proceso de apoyo similar al requerido para personas con discapacidad intelectual. Para FEAPS, englobar a las personas con discapacidades del desarrollo no hace sino dar fe de una realidad existente en el movimiento

asociativo, ya que desde sus inicios todas sus entidades ofrecen servicios y apoyos a personas con condiciones que se engloban dentro de la categoría de discapacidades del desarrollo.

4.2. OPORTUNIDADES PARA LA CALIDAD DE VIDA, AUTODETERMINACIÓN Y PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

4.2.1. Calidad de vida

Directamente relacionado con la atención a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo aparece el concepto de calidad de vida.

Según nos recuerda Schalock (1996) el concepto de calidad de vida, no es algo nuevo; lo que realmente es novedoso es que el concepto se use como principio organizador de servicios de apoyos para mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

De las múltiples definiciones y modelos conceptuales existentes sobre calidad de vida, el planteamiento más integrador y probablemente de mayor aceptación es el propuesto por Schalock y Verdugo (2003), modelo de calidad de vida dirigido a impulsar la aplicación del concepto en diferentes tipos de programas y servicios para mejorar la atención centrada en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El modelo consiste en un enfoque multidimensional, que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho dimensiones diferentes, bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos y que a su vez se hacen operativas en la formulación de indicadores diferenciados: percepciones, comportamientos o condiciones que reflejan la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

“El concepto de calidad de vida nos da un sentido de referencia y guía desde la perspectiva familiar, un principio primordial para mejorar el bienestar personal de las personas y colaborar por el cambio a nivel social, y tener un lenguaje común y marco de referencia sistemático que guíe nuestros esfuerzos actuales y futuros” (Schalock y Verdugo, 2002/2003, p. 180).

El concepto de calidad de vida ocupa un papel de gran importancia en la innovación y mejora de los servicios dedicados a apoyar a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, y tiene la ventaja de poder ser compartido tanto por las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, como por sus familiares, los profesionales, los investigadores, los gestores y los políticos. Por ello, la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del

desarrollo se encuentra directamente relacionada con las posibilidades de desarrollo personal y **autodeterminación.**

4.2.2. Autodeterminación

Según (Wehmeyer, 2001), fomentar y mejorar la autodeterminación se ha convertido en una pauta a seguir en los sistemas educativos y servicios que apoyan a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Así mismo señala que “la conducta autodeterminada se refiere a acciones volitivas que capacitan al individuo para actuar como agente causal primario de su propia vida y para mantener o mejorar su calidad de vida.”(Wehmeyer, 2006, p. 93).

El principio de autodeterminación viene siendo usado desde hace unos años en nuestro país como referente en los servicios y programas dirigidos a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El principio de autodeterminación asume que las personas con discapacidades del desarrollo tienen posibilidades de autogobierno y deben ser apoyadas para llegar a ser ciudadanos integrados en los diversos aspectos de la vida de la comunidad.

Es importante proporcionar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo oportunidades para adquirir habilidades y que puedan desarrollarlas en todos los aspectos de la vida ciudadana. Por todo ello la autodeterminación es el principal agente causal de la acción en la vida de una persona, y que está relacionada con la elección y toma de decisiones respecto a la propia calidad de vida, independientemente de interferencias o influencias externas. Por otro lado, el concepto de autodeterminación ha sido aplicado en la provisión de servicios, la investigación y la defensa sobre discapacidad como medio para mejorar la calidad de vida y aumentar la provisión de ayudas para personas con discapacidades.

La aplicación del concepto de calidad de vida y del de autodeterminación en favor de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo son bastantes recientes y guardan muchas de las claves actuales y del futuro inmediato para lograr una transformación positiva y significativa de nuestras prácticas profesionales, organizativas e investigadoras, así como de la política social.

4.2.3. Planificación Centrada en la Persona

Dentro de esta evolución, se han desarrollado diversas formas de mejorar la calidad de vida de las personas por medio de planes individualizados de apoyo, llegando a la evidencia a que estos no podrán incidir en mejorar la vida de la gente si no se hace desde su propia perspectiva y desde la de las personas que mejor les conocen. Directamente relacionado con la mejora de la

Calidad de Vida y Autodeterminación surge una nueva metodología: la **Planificación Centrada en la Persona**, siendo en los últimos años el enfoque central dentro de la discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo.

En nuestro país y en el ámbito de FEAPS, es a partir de los años 90 cuando se empieza a adoptar este enfoque en los servicios. El movimiento asociativo FEAPS como consecuencia de un compromiso ético, técnico y organizativo, que orienta cualquier esfuerzo de las entidades de FEAPS al beneficio de cada una de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias, desarrolla el proceso de Planificación Centrada en la Persona, definiéndola en su Cuaderno de Buenas Prácticas (2007) como proceso para ayudar a las personas a acceder a los apoyos y servicios que necesitan para alcanzar una mayor calidad de vida basada en sus preferencias y valores. Conjunto de estrategias para la planificación de la vida centrada en las elecciones y la visión de la persona y de su círculo de apoyo.

La Planificación Centrada en la Persona es una metodología que da poder efectivo a la persona, y en ese sentido garantiza la autodeterminación, basado en sus preferencias e ilusiones, en la visión subjetiva de sí mismo y de su vida. En definitiva se pretende que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, partiendo sobre la base de su historia, capacidades y deseos, formule sus propios planes de futuro, estrategias, medios y acciones para ir consiguiendo avances y logros en el cumplimiento de su plan de vida personal apoyándose en el compromiso y el poder de un grupo, con el fin de que pueda ampliar sus relaciones, incrementar su presencia activa y valorada en la comunidad y generar imágenes de futuro que sean significativas para la persona, de forma que oriente su vida y desarrollo manteniendo el control de la misma.

Los fundamentos básicos de la Planificación Centrada en la Persona son: la persona como centro del proceso, los miembros de la familia y amigos, las capacidades de la persona, las acciones que reconoce los derechos de la persona y el continuo proceso de escucha, aprendizaje y acción.

La Planificación Centrada en la Persona se desarrolla en los siguientes pasos: el primero la persona, su facilitador del proceso y la constitución de su grupo de apoyo. El segundo paso es elaborar el perfil de la persona basado en sus capacidades y seguido de la búsqueda de oportunidades en la comunidad y estrategias para aumentarlas y aprovecharlas. El tercer paso es la planificación del Plan de Futuro. Es un proceso flexible y de adaptación continua a las aspiraciones y deseos de las personas en las distintas etapas y circunstancias de su vida. Todo

esto contribuye a producir no sólo cambios en la vida de cada individuo, sino también cambios relativos a los servicios, profesionales y la comunidad que les rodea.

Así mismo FEAPS, en los últimos años ha promovido una educación para todos, con el fin de dar poder (empoderamiento a la persona para que contribuya al bienestar del resto, a una mayor cohesión social, y a una sociedad más justa y solidaria). Y todo ello no es más que el inicio, para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo puedan alcanzar una vida que merezca la pena ser vivida.

4.3. MARCO JURÍDICO Y POLÍTICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las principales orientaciones y referencias en el ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico para la promoción y atención de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, son:

4.3.1. Ámbito internacional

El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad ha sido objeto de atención por parte de las Naciones Unidas como de otras organizaciones. La referencia clave es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 con el propósito de 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. La Convención señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

4.3.2. Ámbito europeo

Las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, en el caso de las personas con discapacidad se plasman en nuevas directivas europeas y nuevas leyes, cuyo objetivo es transformar los entornos, las actitudes y los comportamientos para prevenir y eliminar la discriminación y garantizar una plena accesibilidad universal para lograr una igualdad de oportunidades.

Es destacable la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, quien defiende el respeto por los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la plena ciudadanía y participación de las personas con discapacidad en el marco político europeo.

También hay que tener en cuenta, el Plan de Acción 2005-2016 del Consejo de Europa para las personas con discapacidad, tiene por objeto incluir los fines y objetivos del Consejo de Europa en materia de derechos 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.

Se destaca también la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Su objetivo general es el de capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europea, especialmente a través del mercado único. Se centra en la supresión de barreras, identificando ocho ámbitos primordiales de actuación: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior.

4.3.3. Ámbito estatal

Es a partir de la Constitución de 1978, cuando en España se empieza a ver un gran avance en las políticas sociales destinadas a la mejora de las condiciones generales de vida de las personas con discapacidad y un nuevo enfoque de los derechos humanos en la atención de las necesidades de las personas con discapacidad en España, en los siguientes artículos:

- Artículo 9.2.: corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. (BOE, num.311, 29 de diciembre de 1978).
- Artículo 10.1.: la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. (BOE, num. 311, 29 de diciembre de 1978).
- Artículo 14: 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. Constitución Española (BOE, num.311, 29 de diciembre de 1978).
- Finalmente, en su artículo 49, se manifiesta de forma más específica que: los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y a ampararles especialmente para el disfrute de los derechos

fundamentales. Constitución Española (BOE, num.311, 29 de diciembre de 1978). Estos derechos y libertades enunciados constituyen uno de los ejes esenciales en la actuación sobre la discapacidad. Los poderes públicos deben asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar del conjunto de todos los derechos humanos: civiles, sociales, económicos y culturales.

Con el fin de que los poderes públicos ampararan a las personas con discapacidad para el disfrute de los derechos, nace la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), siendo la primera ley en España que establece una serie de derechos sociales para las personas con discapacidad. Esta ley, todavía vigente, pretende dar respuesta a las necesidades propias de las personas con discapacidad, estableciendo medidas positivas en prevención, valoración y diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, integración, servicios sociales, prestaciones económicas, movilidad, supresión de barreras, gestión y financiación.

Tuvieron que pasar más de 20 años para que se aprobara la siguiente ley integral, La Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), modificada en alguna de sus disposiciones por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. Su objeto principal es establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad estableciendo unas condiciones básicas para garantizar la accesibilidad y se inspira en los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

Y en el ámbito de lo social la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (LAPED), la cual según la redacción de la propia ley tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y cuya finalidad es la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal (de las personas en situación de dependencia), en un marco de efectiva igualdad de oportunidades. Dicha ley, reconoce el derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Con el objetivo de servir de marco de referencia a todas las políticas públicas que se desarrollen en España en materia de discapacidad, se aprobó la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. La estrategia define unas medidas que se concretan en tareas y actuaciones temporalizadas centradas fundamentalmente en el mercado laboral, educación, pobreza y exclusión social.

El 3 de diciembre de 2013, fecha en la que se celebra el Día Internacional de las personas con discapacidad se publicó el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Reunifica toda la normativa vigente en España con el fin de aportar claridad y seguridad jurídica. Su fin es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad, de la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española, a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España así como establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Una de las principales novedades es que incluye nuevas formas de discriminación y establece sanciones específicas.

4.3.4. Ámbito autonómico

En este contexto aparece la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León, que tiene como objeto:

- Promover y garantizar en la Comunidad de Castilla y León el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a un sistema de servicios sociales de carácter universal y hacer efectivo el derecho subjetivo a las prestaciones esenciales del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública en las condiciones y términos previstos para cada una de ellas.
- Ordenar y regular a tal efecto el sistema de servicios sociales de Castilla y León, estableciendo el marco normativo al que han de ajustarse las actuaciones públicas y la iniciativa privada en materia de servicios sociales.

- Establecer la coordinación necesaria para garantizar una atención integrada en colaboración con los demás servicios y sistemas para el bienestar social, en especial el sanitario.
- Garantizar que los servicios sociales se presten en las mejores condiciones de calidad en base a los requisitos y estándares de atención que se determinen, asegurando unas condiciones de vidas dignas y adecuadas a todas las personas.

Por otro lado cabe señalar la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Castilla y León. El propósito de esta ley, es garantizar la igualdad de oportunidades y la efectividad de los derechos y libertades fundamentales y deberes de las personas con discapacidad, orientando la actuación de los poderes públicos de Castilla y León en la atención y promoción de su bienestar, calidad de vida, autonomía personal y pleno desarrollo. La presente ley, se constituye en un instrumento para seguir avanzando en la garantía de la accesibilidad universal.

4.4. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL O DEL DESARROLLO

Conseguir una sociedad y un entorno plenamente inclusivos, que permitan la participación e igualdad de todas las personas con discapacidad, supone un recorrido de transformación social y cultural que requiere la implicación de todos los agentes sociales y ámbitos en los que se desarrolla la vida social y en comunidad de la ciudadanía y una sociedad donde dispongan de condiciones y oportunidades reales que posibiliten su autonomía personal y pleno desarrollo en todos los ámbitos de su itinerario vital. Todo ello unido al conjunto de apoyos que las personas pueden recibir desde diversas fuentes para lograr el máximo desarrollo de sus potencialidades y capacidades: familia, amigos, entorno relacional y afectivo, pasando por los recursos y servicios generales del entorno comunitario, hasta los apoyos especializados en los distintos ámbitos: educación, servicios sociales, sanidad, empleo, etc.

Aproximadamente cada diez años el Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza una amplia operación para conocer la situación de las personas con discapacidad en España. La última y gran esperada encuesta sobre discapacidad fue la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Por los datos aportados en esta encuesta se establece que la población residente en España y con alguna discapacidad representa a cerca del 9% del total de la población, un total de 3.787.400 de los cuales el mayor porcentaje de deficiencias son las relacionadas con las deficiencias mentales, seguidas de las producidas en el

sistema nervioso. En la Comunidad Autónoma de Castilla y León hay 162.741 personas con discapacidad, lo que supone un 6% de la población total.

El Grupo Fundación San Cebrián está situado en Palencia y su provincia desde hace más de treinta años. Palencia es una provincia despoblada, con un crecimiento vegetativo muy negativo, del -0,92% en estos últimos 10 años. Según los últimos datos estadísticos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2013 la provincia de Palencia contaba con 168.955 habitantes de los cuales aproximadamente 82.000 viven en la capital, y unos 12.147 presentan algún tipo de discapacidad. Una provincia extensa y con un tejido industrial pequeño, en la que predominan los servicios.

En este contexto el Grupo Fundación San Cebrián se ha propuesto crear condiciones de igualdad para las personas con discapacidad, incidiendo de manera especial en las que más apoyos necesitan, en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Las personas con discapacidad constituyen un grupo poblacional con especial riesgo de sufrir más rápidamente y de forma más violenta, los efectos de una situación económica adversa. La discapacidad es un factor de exclusión social que se manifiesta en muchos ámbitos de la vida social. La crisis económica acentúa esa exclusión, encontrándose las personas con discapacidad en una situación de desventaja, pues sigue presentando índices de inactividad laboral muy superiores a los de la población general, por lo que una parte importante de la población ve limitado su acceso al empleo, lo que repercute directamente en la recepción de ingresos perjudicando su situación socio económica. Esta situación es fruto, a su vez de una mala situación formativa de origen, que aunque en los últimos años está mejorando, representa todavía un impedimento en la igualdad de derechos y oportunidades. El sector servicios o también llamado tercer sector en el que trabajan mayoritariamente personas con discapacidad se han visto afectados de forma dispar por la crisis económica. Este hecho, repercute en la formación y reinserción laboral de los trabajadores, ya que el número de actividades formativas y demás actuaciones de integración laboral se ven mermadas, llegando incluso hasta la extinción de algunas de ellas.

De lo dicho anteriormente se desprende que la situación laboral de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo es un indicador esencial de su calidad de vida. Colectivo prioritario en la misión del Grupo Fundación San Cebrián que tiene como objetivo lograr la plena ciudadanía de dicho colectivo, históricamente desfavorecido y en ocasiones excluido del mercado laboral. Romper con esta percepción social es una labor tanto colectiva como individual que implica del compromiso de todos los agentes sociales e instituciones.

Acceder a un puesto de trabajo que les prevenga de la exclusión social requiere, por consiguiente, de un proceso sistemático y prolongado en el tiempo que permita a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo adquirir las estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para responder a ese entorno.

4.4.1. La formación y el empleo como factores estratégicos de integración

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos y para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país. Las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen tanto en las dificultades personales como en las condiciones limitativas de la propia sociedad, que se oponen a la plena participación de estos ciudadanos.

Los ámbitos de necesidades y demandas de las personas con discapacidad coinciden con aquellos campos en los que es más urgente y necesarios desplegar una actividad intensa para hacer realidad la equiparación de derechos y la igualdad de oportunidades de estas personas con el resto de ciudadanos. Teniendo en cuenta la realidad social y la situación objetiva de las personas con discapacidad, la atención se concentra preferentemente en las esferas que generan más factores de exclusión para estos ciudadanos, determinando un menor grado de desarrollo personal y social y unas menores posibilidades de acceso a los derechos, bienes y servicios de la comunidad.

Las necesidades y demandas preferentes de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo entre otras son:

1. La formación:

La educación-formación es, factor de suma importancia para el desarrollo personal de las personas con discapacidad, que condiciona la posibilidad de acceder a otras vías de reconocida integración como es la del empleo. Las personas con discapacidad intelectual suelen tener un nivel de educación-formación insuficiente lo cual reduce su posibilidad de encontrar empleo. En el momento de considerar la inserción de estas personas, la formación es un elemento clave que haría posible su participación social efectiva como una actividad laboral digna.

Las diferentes ofertas formativas a las que pueden acceder las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con el fin de incrementar su cualificación y de esta forma aumentar su inserción socio laboral, son:

-Programas de formación para la Transición a la Vida Adulta: están destinados a jóvenes con grandes dificultades asociadas a su discapacidad y que hayan cursado la enseñanza básica en un Centro de Educación Especial. La finalidad de estos programas es facilitar el desarrollo de la autonomía personal y su integración social, pudiendo tener un componente de formación profesional específica cuando las posibilidades de la persona así lo aconsejen.

-Formación Profesional: Programas de Cualificación Profesional Inicial: El Sistema de Formación Profesional regulado por el Real Decreto 1538/2006 de 15 de Diciembre, de Ordenación General de la Formación Profesional, establece, en su Nivel I, los PCPI. Dentro de este nuevo sistema, aparecen los Programas de Cualificación Profesional Inicial, regulados por la Orden ECI/2755/2007 de 31 de julio. Están dirigidos a jóvenes entre 16 y 21 años que no hayan superado la Educación Secundaria Obligatoria, con el objetivo de que alcancen competencias profesionales propias de una cualificación de nivel uno del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Su objetivo tiene una vinculación clara con el empleo, tratando de ofrecer una formación muy orientada al mercado, con el fin de facilitar al alumnado las competencias profesionales necesarias para una inserción sociolaboral satisfactoria. Especialmente importante es que incorporan formación en los centros de trabajo. Los Programas de Cualificación Profesional Inicial tienen tres modalidades: Iniciación profesional, Taller Profesional e Iniciación Profesional Especial. Esta última va dirigida al alumno con necesidades educativas especiales con el fin que reciba una orientación adecuada para acceder a los programas que mejor se adapten a sus circunstancias personales y en los que tengan mayores posibilidades de inserción laboral. Destacable y a analizar es que a partir del curso 2014-2015 estos programas se suprimirán y serán sustituidos por Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, según lo señalado en el Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero.

-Formación Ocupacional: se dirige a aquellas personas que estando en proceso de búsqueda de empleo, requieren mejorar aquellas competencias que les faciliten el acceso a un puesto de trabajo. Esta formación en la mayoría de los casos debe enlazar con los centros ocupacionales, en los que los programas deben tener vinculación con el mundo del empleo.

Cada vez en mayor medida, las asociaciones del ámbito de la discapacidad intelectual, con vinculación con la formación y el empleo dentro de sus estructuras, están obteniendo la condición de Centro Colaborador del Servicio Público de Empleo para impartir dicha formación. Estos programas están permitiendo a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo completar su perfil profesional y acceder a prácticas en el mercado de trabajo. Con respecto a esta modalidad formativa, hay que destacar la importancia que cobran las habilidades

generales, comunes a cualquier ocupación, ya se trate de habilidades ligadas a las operaciones (manipulación, manejo de herramientas,...) o, sobre todo, de las que tienen que ver con la cultura industrial (entender las relaciones sociales, asumir el cumplimiento de un horario,...).

Las acciones de formación ocupacional serán tanto más eficaces cuanto más atención presten a esas habilidades, sin duda más próximas a las actitudes y, por consiguiente, más difíciles de enseñar. Trabajar esos aspectos de manera transversal en entornos ocupacionales, contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Pero, además de esos contenidos generales, comunes a cualquier puesto de trabajo, la formación ocupacional debe servir para que las personas que la cursan obtengan una capacitación específica, ya que de esta manera, será más fácil que obtengan un empleo, pero también que lo mantengan. Además de contar con las circunstancias de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, la formación ocupacional debe tener muy en cuenta las del mercado de trabajo, ya que, de lo contrario, podemos encontrarnos con un enorme esfuerzo que, al fin y a la postre, no obtiene la recompensa merecida.

Las acciones formativas que se realicen, tienen que guardar una relación entre sí y que se ordenen en torno a una carrera profesional, rompiendo así la inercia que lleva a que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ocupen puestos de muy baja cualificación y deben adaptarse, a las características de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y prestar especial atención a los cambios tecnológicos.

-Formación Profesional para el Empleo: En 2007, a través del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, se establece el actual modelo de formación profesional para el empleo, que tiene por objeto regular las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento, financiación, su estructura organizativa y de participación institucional. Este subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Los Centros Especiales de Empleo han incorporado esta opción de formación en los últimos años.

Entre los fines de la formación profesional para el empleo:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

También es una vía de formación para el empleo, la que están proporcionando los técnicos de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, para los trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo de centros especiales de empleo. Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, reguladas por el Real Decreto 469/2006 de 21 de Abril, están permitiendo y facilitando la adaptación plena de los trabajadores con discapacidad a sus puestos de trabajo, así como el desarrollo personal, a través de este tipo de formación. Para ello establecen los apoyos necesarios para facilitar su adaptación a las distintas circunstancias de la actividad productiva y para potenciar el desarrollo de su vida profesional. Desde este programa se puede realizar intermediación laboral: promover que conozca cómo se mueve el mercado de trabajo de su entorno, poner en contacto al trabajador con el mundo de la empresa y estimularle para su incorporación al mismo.

2. El empleo:

En el contexto socioeconómico actual la búsqueda y obtención de un empleo estable constituye para toda la población activa una de las tareas más decisivas y problemáticas, pero muy especialmente para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El acceso y mantenimiento al mundo laboral, además de una independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad, la autoestima, y el reconocimiento social. Por eso el principal objetivo del empleo en las personas con discapacidad, es su incorporación a una vida activa, dejando de ser sujetos dependientes y pasando a ser dueños de su propio destino, desarrollándose como ser humano. Por ello se desarrollan tanto actuaciones orientadas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, como a dar apoyo para mantenerlo en aquellas personas que ya están trabajando.

Respecto al empleo, uno de los principales problemas que sufren las personas con discapacidad y que genera una espiral de marginación y dependencia, ha sido la inactividad laboral. La incorporación de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo al mundo laboral puede efectuarse mediante dos modalidades básicas:

1. Mediante el empleo protegido: el principal objetivo del empleo protegido es proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus

características personales. Unas de las fórmulas más conocidas para la creación de empleo para personas con discapacidad son: **Los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales.**

La Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido define a los **Centros Especiales de Empleo** en su artículo 42.1 como “aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados”. En 1985 se crea el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Los centros especiales de empleo son empresas de economía social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias. El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad. Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33% y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

Con el objeto de mejorar el funcionamiento los servicios de ajuste personal y social a los que alude la LISMI se crean las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

Según el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan **los enclaves laborales** como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, tienen como finalidad lograr la mayor integración de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual los enclaves suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario: al trabajador con discapacidad, el enclave le permite completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo, contando con los apoyos necesarios que les presta el CEE; y a la empresa colaboradora, le permite conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente a decidir incorporarlos a su plantilla.

2. Mediante el mercado abierto: la modalidad de empleo en empresas del mercado abierto es la más deficitaria entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo por diferentes motivos: desconocimiento de los empresarios sobre la discapacidad y ayudas a la contratación, desencuentro entre los perfiles formativos y necesidades de los puestos de trabajo.

En el marco de las medidas de fomento de empleo de las personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo se inscribe el **empleo con apoyo** regulado por el Real Decreto 870/2007, de 2 de Julio, que le define como un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

La LISMI reconoce en su artículo 38.1 una **cuota de reserva** no inferior al 2% en empresas de más de 50 trabajadores, sin embargo posteriormente el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, complementado por el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril regula las medidas alternativas a las que se pueden acoger las empresas que acrediten no poder cumplir con esta cuota.

Por lo que respecta a la legislación específica del fomento del empleo a través de **modalidades contractuales** hay que referirse al Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre, que regula los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial.

El itinerario hacia el empleo debe integrar acciones de **intermediación laboral**, proceso clave de acompañamiento a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo que debe iniciarse a partir de la formación básica. Entendida la intermediación laboral como un conjunto de actuaciones de carácter personalizado y sistemático para su búsqueda de empleo, en cualquiera de las opciones del mercado y según sus características, capacidades y expectativas. Los aspectos que atiende la intermediación laboral son: acogida, diagnóstico, orientación, información y asesoramiento, seguimiento y atención al papel de la familia. La intermediación con los empleadores debe analizar y seleccionar las empresas donde pueda haber un mayor éxito, presentarse ante las mismas, localizar y realizar el análisis del puesto de trabajo, ofrecer candidatos y hacer un seguimiento. Para el éxito de la intermediación esta debe estar en plena comunicación con los agentes sociales.

4.5. EL GRUPO FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN

4.5.1. Historia de la Organización

En 1979, la entonces FECLAPS (Federación Castellano Leonesa de Asociaciones en pro de personas con retraso mental) y hoy en día FEAPS Castilla y León (Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual), adquiere un inmueble por compra efectuada en escritura pública en la localidad de San Cebrián de Campos (Palencia), y lo dedica a "Centro Residencia" de personas con discapacidad intelectual mayores de 18 años,

inscrito en los correspondientes registros de la Junta con el nombre de Centro San Cebrián. La dependencia jurídica de la Federación, suponía en ocasiones un obstáculo a la hora de agilizar trámites y presentar proyectos, por lo cual se decide dotar al Centro San Cebrián de autonomía jurídica propia, constituyéndose en Fundación en 1991, con la denominación de FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN. Su ámbito de actuación es autonómico y surge como necesidad de dar respuesta a personas adultas para dar atención de por vida ofreciendo una respuesta integral a las necesidades de la persona.

Así surge la Fundación San Cebrián, situada a 24 Kilómetros de Palencia en la localidad de San Cebrián de Campos. Allí, enclavada en el tejido y la vida de esta comunidad, la Fundación San Cebrián, constituye desde su creación en 1980, un foco de intensa actividad social y referente como empresa social sin ánimo de lucro. Se trata de una Fundación calificada como entidad de Utilidad Pública y que forma parte de la economía social.

4.5.2. Grupo Fundación San Cebrián

En la actualidad y desde el año 2005, la Fundación San Cebrián crea una nueva configuración organizativa conformando el Grupo Fundación San Cebrián. Está formada por tres figuras jurídicas que intervienen en la Misión de trabajar por la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias:

1. FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN: es la entidad principal de las tres que conforman el Grupo Fundación San Cebrián. Es la que gestiona la mayor parte de Centros y Servicios.

2. ATACES: Asociación de Tutores y Amigos del Centro San Cebrián, que lidera la gestión de tres realidades diferentes: Centro Especial de Empleo, centro de formación y estudios generales, servicio de familias y tutelas.

3. EMPADES SIGLO XXI, SL: se crea esta figura para la gestión de nuevas iniciativas laborales y actividades de tipo mercantil. Su objetivo es crear actividades productivas que fomenten el empleo estable para personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.

El Grupo Fundación San Cebrián cuenta con una plantilla de unos trescientos profesionales comprometidos con una atención de calidad y atiende a mil personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, a través de una extensa red que incluye desde la atención en residencias o viviendas pasando por la formación hasta el empleo o talleres para familiares.

4.5.3. Misión, Visión y Valores

El Grupo Fundación San Cebrián, tiene como **misión** proporcionar desde el compromiso ético, los apoyos individualizados necesarios para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, con la intervención de los profesionales, puedan realizar su proyecto de vida con calidad y en igualdad de oportunidades con el resto de la ciudadanía en un marco que promueva el ejercicio de sus derechos. El Grupo en su **visión** aspira a ser una organización innovadora, creativa, fuerte, unida, que mejora día a día y genera confianza en las personas con necesidades de apoyo, en sus familias, en los profesionales y en la sociedad.

Desarrolla su estrategia y busca conseguir sus objetivos guiada por los siguientes **valores**:

- la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, como eje de la planificación y sujeto de un desarrollo continuo.
- los profesionales y voluntarios, como facilitadores en la consecución de proyectos de vida.
- la familia y socios como base social y principales activos en la consecución de calidad de vida.
- el trabajo en red y el compromiso con la comunidad, de manera especial en el medio rural.
- la innovación y el riesgo para lograr un servicio personalizado.
- la calidad y la ética como ejes transversales de toda actuación.
- la apuesta por una organización con inteligencia emocional, que cree en el trabajo en equipo y en los logros colectivos.
- dirigentes y directivos sensibilizados que apuestan por la cualificación y la formación continua.
- una organización socialmente útil, honesta y transparente en la gestión.

Organización de personas, con alma que expresa valores compartidos. Los auténticos protagonistas; las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, verdaderos héroes de lo cotidiano.

4.5.4. Cartera de Servicios

Año a año, se ha ido ampliando la cartera de servicios con un denominador común: potenciar recursos rurales y especializarse en la atención a las personas con discapacidad mayores o en proceso de envejecimiento. Se ofrecen servicios especializados y de calidad que dan cobertura a las necesidades de la persona con discapacidad o del desarrollo y sus familias a tenor de FEAPS y de la Ley de Autonomía Personal. Es elaborada para que cada persona pueda, según sus necesidades y expectativas, hacer uso de uno o varios servicios de la misma de acuerdo a su

plan de trabajo individual y su proyecto personal de vida. Actualmente el Grupo Fundación San Cebrián gestiona los siguientes servicios:

Servicios específicos

Servicio Educativo:

- Programa de Transición a la Vida Adulta.
- Programa de Educación de Adultos: mantener las capacidades adquiridas y ampliar sus conocimientos procurando una mayor inclusión en la sociedad. Dirigido a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, mayores de veintitrés años.
- Centro de Educación Especial “Canal de Castilla”: centro concertado que imparte Programas de Cualificación Profesional Inicial. Formación en competencias básicas y específicas del Perfil Profesional de Auxiliar de Viveros y Jardines. Inclusión social y laboral.

Servicio Centro de Día: atención diurna de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo gravemente afectado, con el fin de proporcionar a las personas las oportunidades y apoyos específicos que posibiliten su proyecto de vida personal, facilitando su autonomía y participación en la comunidad.

Servicio Ocupacional/Prelaboral/Formación: apoyos en el desarrollo de la autonomía personal y la integración socio-laboral mediante programas de habilitación ocupacional y de ajuste personal y social para su futura integración sociolaboral. Itinerarios personalizados de inserción. Atención habilitadora integral.

Iniciativas de Economía Social, destacando dos Centros Especiales de Empleo:

ATACES Centro Especial de Empleo “San Cebrián”: con actividades productivas en: jardines, lavandería, manipulados auxiliares de la industria, metalistería, tienda solidaria, albañilería, reciclado de aceite vegetal usado, limpieza, servicios generales, reciclado textil.

EMPADES SIGLO XXI, S.L: con actividades productivas en: ayuda a domicilio, gestión de actividades de hostelería y centros sociales, escuela infantil, diseño gráfico, mantenimiento, museo del Canal de Castilla en Villaumbrales.

Servicio de vivienda. Presta un servicio de vivienda flexible y profesionalizado destinado a satisfacer, en términos de calidad de vida, las necesidades de la persona adulta con discapacidad intelectual o del desarrollo dentro de un ambiente lo más normalizado posible.

El Grupo Fundación San Cebrián destaca también por estos servicios: promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia, servicio de respiro, servicio de transporte, escuela de animación: ocio inclusivo, integración e inserción comunitaria, centros comarcales, servicio de voluntariado: participación en el Programa "Juventud en Acción". Organización de acogida de carácter social. Organización de envío, formación Dual: "Promoción de la Autonomía". Formación en SSC320_2. Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

Servicios Transversales

Servicio Multiprofesional: diagnóstico, seguimiento, evaluación, planificación y coordinación. Apoyo al resto de servicios para la elaboración de planes centrados en la persona y protocolos de actuación.

Servicio Atención Socio-sanitaria en momentos puntuales y permanentes. Servicio para la promoción, prevención y mantenimiento de la salud de las personas atendidas en el Grupo Fundación San Cebrián, para mejorar la calidad de vida desde el punto de vista sanitario, realizando acciones propias de la medicina preventiva y asistencial, así como programas de rehabilitación (enfermería, logopedia fisioterapia, psicoterapia...).

Servicio de familias y Dinamización asociativa: talleres, formación, asesoramiento, respiro. Acompaña a las familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en su proyecto de vida, partiendo de sus propios recursos y fortalezas, atendiendo a sus necesidades y demandas y facilitando los apoyos necesarios para mejorar la calidad de vida y el bienestar de cada uno de sus miembros.

Servicio Tutelar: asunción de tutelas y apoyos en la representación y administración de bienes.

Ocio inclusivo: apoyo en el desarrollo de habilidades para que la persona disfrute. Identificación de necesidades y apoyos en ocio mediando con la comunidad directamente. Implicación de la persona en su plan de ocio.

Servicio de Intermediación para la inserción laboral en cualquier entorno. Búsqueda de la mejora de la empleabilidad. Busca adaptar perfiles profesionales a necesidades concretas en función de las capacidades, preferencias formativas y laborales, y necesidades sociales de cada trabajador.

Una buena cartera de servicios obliga a estar en constante alerta, buscando alternativas y respuestas a nuevas necesidades, innovando constantemente y desarrollando nuevos recursos acorde con la evolución y necesidades de la persona. Entre los nuevos recursos que tiene previsto poner en marcha el Grupo Fundación San Cebrián son: Centro Polivalente de Atención en estancias diurnas a personas mayores con y sin discapacidad de la comarca de Amusco, Centro Integral para la Vida Independiente, Servicio de Apoyo a la Integración de personas en desventaja social con discapacidad intelectual en alojamientos integrados en la comunidad, Servicio de Integración social de trabajadores con discapacidad intelectual en alojamientos integrados en la comunidad y la creación de una Agencia de Colocación.

4.5.5. Sistema de gestión

El Grupo Fundación San Cebrián tiene un modelo gestor basado en la gestión por procesos. El Grupo Fundación San Cebrián ofrece recursos que dan respuesta personal a las necesidades que plantea la discapacidad y organiza, gestiona y mejora toda una serie de procesos para satisfacer y dar respuesta a estas necesidades/situaciones ya que el motivo principal de nuestra actuación es la persona y sobre ellas se despliegan los procesos de prestación de servicios.

Desde el año 2008 el Grupo Fundación San Cebrián dispone de un mapa de procesos que define y gestiona los procesos estratégicos, operativos, transversales y de soporte. En este empeño es clave el fomento de la autodeterminación y ello no es posible si no se dan respuestas a la carta de peticiones, necesidades y decisiones de las propias personas con discapacidad. Todo lo que se hace, precisa de una evaluación continuada y de un seguimiento que permita ir adaptando los servicios a las necesidades emergentes.

4.5.6. Plan Estratégico

Desde el año 1992 el Grupo Fundación San Cebrián formaliza la planificación estratégica, que se ha ido consolidando, mejorando y potenciando a lo largo de los años. Actualmente está vigente el V Plan Estratégico 2012-2015 que expresa los objetivos que el Grupo Fundación San Cebrián espera alcanzar hasta el año 2015. Plan ambicioso que se presenta como una apuesta por el cambio y la sostenibilidad, con el objetivo de la mejora continua para llegar a constituir una organización inteligente.

Plan Estratégico con singularidades especiales, pues es fruto de la participación y aportaciones de todos los grupos de interés (personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, familias, voluntarios y profesionales). Compuesto por siete líneas de actuación: Calidad de Vida, Alianzas, Participación, Asociacionismo, Cartera de Servicios, Ética y Sostenibilidad (CAPACES). Cada línea está desarrollada por unos objetivos y éstos se operativizan a través de

una serie de acciones concretas a realizar entre el 2012 y el 2015. En definitiva este Plan Estratégico da la mano a la planificación operativa y a la evaluación, de manera que con su seguimiento, este puede ser debidamente gestionado y gobernado. También ha sido y será un gran reto de este periodo estratégico, la iniciación de cambios profundos en la manera de orientar a cada persona con cada persona, y en consecuencia, también de cambios organizativos y de gestión.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

5.1. UN NUEVO ENFOQUE DE INTERVENCIÓN EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO

Antes de proceder a describir de manera detallada la propuesta de intervención objeto de este trabajo es preciso mencionar las políticas de activación en el marco de las políticas sociales y de empleo así como el potencial integrador que en un contexto como el actual puede tener el empleo y su papel como herramienta de lucha contra la exclusión social.

Bajo la denominación de políticas de activación se incluyen programas de formación y empleo que tienen la finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral de los colectivos que quedan al margen del mismo.

Dentro del nuevo período de programación 2007-2013 de los Fondos Europeos, conforme a lo establecido en el artículo 3 del Reglamento (CE) 1081/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Social Europeo, en el marco del objetivo denominado «competitividad regional y empleo» en el que se encuentra la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el F.S.E. apoyará acciones encaminadas a potenciar la inclusión social de las personas desfavorecidas, fomentando, en particular, los itinerarios de inserción y reingreso laboral para las personas desfavorecidas, como las personas con discapacidad, a través de medidas que faciliten el empleo en el ámbito de la economía social, del acceso a la educación y formación profesional y de acciones complementarias, así como de los oportunos servicios de apoyo, comunitarios y de atención que aumenten las oportunidades de empleo.

Sin embargo, en un contexto como el actual, caracterizado por la escasez de empleo y por la cada vez mayor precariedad del mismo como consecuencia de las medidas adoptadas en los últimos años y, que atañen directamente a los derechos de los trabajadores, parece difícil sentenciar hoy, que el empleo por sí mismo garantiza la integración. Por ello, es necesario el diseño de una propuesta que vele no solo por el acceso al empleo sino que se centre también en la mejora de la formación como medio que permita la mejora de la empleabilidad, permitiendo así el acceso a empleos de mayor cualificación y, por ende, con mejores condiciones laborales de tal manera que puedan apreciar el valor añadido que el empleo representa.

Enmarcado en un proyecto global como es el Grupo Fundación San Cebrián y con una metodología propuesta basada en la participación activa de la persona como protagonista de su proyecto de vida, se plantea llevar a cabo un modelo de intervención social basado en itinerarios laborales a la medida de las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, donde la formación constituye un pilar básico, con el objetivo de ser capaces de aumentar el número de trabajadores con discapacidad que formen parte del empleo protegido u ordinario. Proyecto nuevo al ser tratada de forma integral a la persona desde la orientación, la formación, la intermediación hasta llegar al empleo y una vez en él, apoyo y seguimiento, maximizando sus competencias personales, sociales y laborales de las personas con discapacidad a las que va dirigido.

Acceder a un puesto de trabajo que les prevenga de la exclusión social requiere, por consiguiente, de un proceso sistemático y prolongado en el tiempo que permita a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo adquirir las estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para responder a ese entorno.

5.2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN: ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

En el marco de los programas y proyectos de empleo, se utiliza el concepto de itinerario personalizado de inserción para describir la trayectoria que cada persona tiene que recorrer para mejorar su situación socio laboral y llegar al empleo, a través de un proceso de orientación y formación, basado en la individualización, en el acompañamiento, en la ayuda y en el compromiso de las partes, donde se diseña de manera conjunta entre el técnico y la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, un recorrido de acciones a realizar para lograr el objetivo final de inserción estable en el mercado de trabajo.

Un itinerario de inserción se caracteriza por qué:

- Se diseña de manera personalizada teniendo en cuenta las características y necesidades de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en diferentes momentos de su vida laboral, en el acceso, la mejora o el mantenimiento en el empleo.
- El itinerario no es un camino lineal por el que se deba pasar en un sentido predeterminado (orientación, formación, intermediación), pues no todas las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo necesitan las mismas actuaciones ni de la misma manera.

- Debe existir un compromiso entre la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y el técnico, en el que acuerdan los pasos a seguir en su recorrido hacia el empleo. Este compromiso implica necesariamente a la persona en su propio proceso de inserción, siendo esta una parte activa y protagonista de todo el proceso.

La metodología de los itinerarios personalizados de inserción, está basada en un método de intervención, integrando recursos y servicios para atender las diversas problemáticas que obstaculizan el acceso efectivo de las personas al mercado de trabajo, y mejorar su situación socio laboral. Para ello es necesario proponer herramientas instrumentales para su aplicación en el proceso de inserción socio laboral, mediante un tratamiento integral de las necesidades de las personas. En clave de intervención, por itinerario personalizado de inserción, se hace referencia a la “construcción de un proceso con carácter pedagógico y encaminado a un cambio de una situación actual a otra deseada”.

Para determinar el perfil de los participantes, objeto de intervención en el programa, se parte de la siguiente premisa: se tiene en cuenta los colectivos con los que habitualmente viene trabajando el Grupo Fundación San Cebrián y con los que ya se tiene experiencia para poder desarrollar una iniciativa innovadora. Dentro de estos colectivos el Grupo Fundación San Cebrián opta por realizar este tipo de intervención con jóvenes con discapacidad intelectual o del desarrollo con edades comprendidas entre los 16 y 21 años, colectivo en la que se basará mi intervención. De forma general, estos jóvenes son personas que no han finalizado los estudios obligatorios, con baja o carente experiencia laboral y de formación, carentes de las habilidades personales y de comunicación aunque con motivación hacia la formación objeto de este proyecto y que muestran decididamente su interés por participar en un itinerario de inserción socio laboral de estas características.

Como podemos observar, hay una serie de factores además de la falta de formación básica, la falta de una cualificación profesional o de experiencia laboral suficiente, que les impide el acceso al mercado laboral. Así confluyen en todos ellos una serie de elementos personales relativos a la carencia de una sana autoestima, la autopercepción negativa sobre sus propias posibilidades de inserción laboral y la existencia de una serie de factores relacionados con su experiencia vital y su entorno próximo que han afectado a su desarrollo como personas y, por consiguiente, también influyen en gran medida en su empleabilidad.

La apuesta por los itinerarios personalizados de inserción no sólo son aplicables al colectivo objeto de mi intervención, sino que también pueden participar personas con discapacidad

intelectual o del desarrollo que han pasado por un Centro Ocupacional, o bien para propios trabajadores de un Centro Especial de Empleo. Como ya se ha mencionado anteriormente la situación económica está haciendo que, en la mayoría de los casos, lo Centros Especiales de Empleo estén disminuyendo su volumen de trabajo, lo que obliga a una recualificación y reorientación profesional de los trabajadores para garantizar su empleo en otra línea de negocio del Centro Especial de Empleo.

En este nivel de intervención se realizan todas aquellas actuaciones que incidan en el desarrollo personal de cada participante, fomentando sus habilidades sociales, su formación de base y académica, cualificación profesional y experiencia laboral.

Las principales fases del itinerario personalizado de inserción se detallan a continuación:

5.2.1. Acogida y Orientación

Esta fase que consiste, en acoger a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, escuchando sus expectativas, necesidades y demandas relacionadas con su vida profesional. Desde el conocimiento de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo se podrá llevar a cabo una orientación eficaz siendo necesario que nos libremos de los estereotipos y prejuicios que encasillan a las personas con discapacidad en determinados ámbitos o roles tratando de profundizar en el conocimiento de cada una de ellas.

Es importante establecerse sesiones informativas, en las que se explicarán, la metodología de los itinerarios personalizados de inserción, las características fundamentales, las distintas áreas de intervención y una panorámica de la realidad del mercado de trabajo actual. Estas sesiones grupales se enfocan a fomentar la motivación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, explicándoles las ventajas de contar con un apoyo profesional en su proceso de integración socio laboral.

De esta manera, podrán optar por iniciar o no un itinerario personalizado de inserción, a lo largo del cual conseguirán profundizar en aquellos aspectos más necesarios en función de sus diferentes puntos de partida, sus intereses y sus prioridades (desarrollo de competencias y habilidades sociales, conocimiento del entorno, formación y capacitación profesional...).

Se hayan realizado o no sesiones grupales previas, el auténtico proceso de orientación se inicia con la entrevista personal, acto decisivo en todo el itinerario de inserción. No se trata de una entrevista fría donde se recogen una serie de datos de forma protocolaria sino que es un momento de conversación, de escucha activa, de observación, una primera oportunidad para

empatizar y para, profesionalmente, indicar si se puede o no atender las demandas de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y las implicaciones que conlleva.

Una de las claves de esta metodología es la personalización de la intervención, lo que a su vez requiere un alto grado de conocimiento de las características personales y las competencias profesionales de cada persona.

A lo largo de la entrevista, el técnico tratará de indagar y recopilar información relacionada con las competencias profesionales: aspectos actitudinales (asertividad, motivación, dependencia, autocontrol, autoconfianza, adaptabilidad, resistencia a la frustración), aspectos personales (habilidades sociales, hábitos laborales, salud física y psicológica, imagen, autoestima, situación socio familiar, vulnerabilidad social, responsabilidades familiares, urgencia en la demanda de empleo, disponibilidad, autoconocimiento, creencias, opiniones, percepción del mundo laboral, grado de autonomía), aspectos profesionales (conocimiento del mercado de trabajo, objetivos profesionales, experiencia laboral, formación académica, cualificación profesional, utilización de técnicas de búsqueda de empleo, acceso y manejo de herramientas informáticas), para elaborar un perfil personal y profesional que permita valorar cuál es su nivel de empleabilidad y por tanto, cuales son los aspectos sobre los que hay que incidir en la construcción de su itinerario.

Sin embargo, en una primera entrevista no vamos a conocer todo lo que necesitamos saber para llevar a cabo un proceso de orientación eficaz con la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo. Lo que sí es importante tener en cuenta es que cuanto mayor sea el clima de comunicación y confianza que se establezca en esta primera entrevista, mayor será la motivación de la persona para continuar el proceso y más fácil resultará recoger la información necesaria para poder ser las primeras pautas a seguir en su itinerario.

La entrevista personal finaliza intercambiando opinión sobre las expectativas que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo tiene sobre el programa, así como la devolución por parte del técnico acerca de las posibilidades reales de este. Siempre se debe informar de los objetivos de la recopilación de la información y dar cumplimiento a la Ley de Protección de Datos (Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, Artículo 11).

Para proceder a analizar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en un programa de empleo resulta imprescindible analizar su contexto. En los programas de inserción sociolaboral como el aquí propuesto, este análisis

adquiere una importancia aun mayor, por lo que será necesario incluir durante el desarrollo del mismo, un área de intervención familiar que deberá estar presente en todas las fases del proyecto. Las familias serán informadas y asesoradas en todo momento sobre la evolución en el proceso del itinerario.

5.2.2. Diagnóstico de la empleabilidad y diseño del itinerario personalizado de inserción

Para el Grupo Fundación San Cebrián, el diagnóstico de empleabilidad es el proceso mediante el cual, la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y el técnico analizan la situación de partida que en cada momento tiene la persona, tomando como referencia los condicionantes del mercado de trabajo.

Esta fase consiste en dar continuidad a la labor iniciada en la fase de acogida y orientación, introduciendo a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en las características y exigencias del mercado laboral, estableciendo un intercambio de opiniones y mensajes clave, analizando el valor que para la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo tiene el empleo y los recursos de partida con los que cuenta. Necesario e importante es que el técnico trabaje con la persona para apoyar su proceso de autoconocimiento mediante el análisis de sus fortalezas y sus debilidades, potencialidades, posibilidades, oportunidades, limitaciones, barreras, expectativas, competencias de la persona de cara a los itinerarios personalizados de inserción. Además es necesario ofrecerle información sobre la sociedad y el mercado de trabajo en el que nos encontramos (profesiones más demandadas, requisitos exigidos para desempeñar las distintas ocupaciones, condiciones de trabajo, nuevos yacimientos de empleo, oferta formativa a la que es posible acceder, etc.).

Para elaborar el diagnóstico de empleabilidad se tiene en cuenta la información y valoración del técnico que ha realizado la fase de acogida. Dicho diagnóstico, se construye conjuntamente entre la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y el personal técnico responsable del itinerario a seguir, dentro de un proceso de orientación laboral individualizado que se irá revisando a lo largo de todo el proceso; por tanto cada vez que se finalice una acción, se rediagnosticará a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, comprobando la evolución de su propio proceso.

Conocidas las características de la persona, las condiciones y requerimientos del mercado de trabajo podrán establecerse los objetivos a corto, medio y largo plazo. Para ello, es necesario

analizar todas las alternativas posibles, basándonos en el currículum de la persona, sus competencias, habilidades, preferencias y aptitudes.

Los objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo son importantes porque sobre dichas metas se basará la elaboración del proyecto personal y se estructurará la búsqueda de empleo de la persona. Además, tener un objetivo laboral o profesional bien definido, motivará en mayor grado a la persona en su itinerario y le aportará un mayor nivel de seguridad.

Establecidos los objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo y una vez conocido el punto de partida de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo es el momento de diseñar el itinerario que la persona debe de recorrer para alcanzar dichos objetivos. La persona con discapacidad intelectual o del desarrollo debe interiorizar cuál es su proyecto personal y considerarlo como algo suyo y no impuesto por el técnico. Para ello, se elabora un documento de compromiso del itinerario personalizado de inserción, firmado por ambas partes, en el que se describen y detallan las distintas actividades que la persona va a llevar a cabo para la consecución de sus objetivos y el apoyo que se le va a prestar a lo largo de su trayectoria de inserción.

Muchas de las barreras con las que se encuentran para el acceso al empleo las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo están relacionadas con la falta de competencias personales y sociales, competencias técnicas y la cualificación profesional. Por ello, el proyecto personal de cada persona ira encaminado a superar sus propias debilidades y, por lo tanto, deberá incluir, siempre que se considere necesario, su participación en las correspondientes actividades de formación prelaboral y de capacitación profesional.

5.2.3. Formación prelaboral y de capacitación profesional

Dentro del trabajo de itinerarios personalizados de inserción con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, la formación supone una de las principales vías de adquisición y mejora de cualificación profesional y se convierte en una de las acciones fundamentales para mejorar la empleabilidad.

La formación ha adquirido un papel determinante para facilitar el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo. Los programas de formación son la alternativa más adecuada para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo se capaciten en sus destrezas y maduren en sus capacidades, permitiéndoles ser más competitivos ante el mundo del trabajo.

El objetivo fundamental de la formación prelaboral es mejorar determinadas competencias personales, sociales o técnicas para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo sepan desenvolverse adecuadamente en contextos de trabajo normalizados.

El Grupo Fundación San Cebrián, en lo referido a las actividades formativas que desarrollan las competencias necesarias para el desenvolvimiento en el medio laboral, centra su trabajo, en aquellas que ayudan a las personas en el proceso de búsqueda de un empleo y en el desenvolvimiento posterior en el medio laboral. Se trata, por tanto, de una formación en áreas transversales que aumenta la empleabilidad de las personas al mejorar sus competencias personales y profesionales.

Desde el Grupo Fundación San Cebrián, los contenidos de la Formación Prelaboral diferencian tres categorías y dentro de éstas se incluyen diferentes modalidades de cursos, desarrollándose:

- **Competencias Personales y Sociales:**

Conocimiento de Habilidades Personales y Sociales para el Empleo, realizándose talleres con el fin de adquirir habilidades sociales básicas y avanzadas relacionadas con su forma de relacionarse con los demás, habilidades emocionales y el papel que adoptan frente a procesos de toma de decisiones, resolución de conflictos, etc. La escucha activa, la asertividad, la empatía y la tolerancia a la frustración se convierten así en objetivos prioritarios. Se trabajan además habilidades sociolaborales, cómo mejorar las relaciones en el trabajo, cómo mejorar la comunicación interpersonal, cómo adaptarnos a las normas y hábitos de la empresa.

- **Competencias Técnicas específicas:**

Como parte del itinerario personalizado de inserción se desarrollan diversas acciones que tienen como objetivo la cualificación profesional de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, en diferentes perfiles laborales, llevando a cabo prácticas en empresas.

El Grupo Fundación San Cebrián apuesta por la obtención de Certificados de Profesionalidad de Nivel 1 entre los que destacan: actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería, operaciones básicas de cocina y limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales.

Esta formación será impartida por los profesionales pertinentes y en estrecha coordinación con el tejido empresarial de la zona tanto durante el desarrollo de los módulos formativos, de tal forma que se puedan impartir en colaboración con alguna empresa ordinaria como con alguna empresa protegida(Centro Especial de Empleo San Cebrián quien dispone de personal cualificado e instalaciones homologadas para el desarrollo de una formación de estas

características), como del desarrollo del módulo de prácticas en empresas donde se puede ampliar la red de empresas colaboradoras en el proyecto. La obtención del siguiente certificado de profesionalidad situará a los participantes en condiciones óptimas de poder acceder a un empleo como operario de jardinería, operario agrícola u operario en viveros o centros de jardinería, operario de limpieza, operario de cocina...

- **Módulos complementarios o transversales:**

El desarrollo de este módulo pretende la adquisición de otras habilidades y competencias personales y sociales que son transversales a todas las áreas de actuación y cuyo dominio será fundamental durante el proyecto y de manera posterior a ésta, tanto en procesos de formación y empleo que puedan iniciar como en su vida diaria. Para ello se trabajara los siguientes módulos:

- Igualdad de Oportunidades.
- Medio Ambiente.
- Nuevas tecnologías de la información y la comunicación: Iniciación a la informática básica e internet.
- Prevención de riesgos laborales.
- Orientación hacia la búsqueda de empleo: elaboración del curriculum vitae, técnicas de búsqueda de empleo, entrenamiento sobre cómo hacer entrevistas de trabajo.

El técnico durante el proceso de adquisición de competencias debe tutorizar el itinerario formativo mediante el apoyo y el seguimiento de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, con la finalidad de garantizar que la formación elegida se adapta a su punto de partida, a sus expectativas y a otros condicionantes externos que pueden estar interviniendo en el proceso. Las horas de tutoría adquieren una gran importancia, siendo utilizadas para trabajar con ellos y con su familia la motivación hacia la formación y el aprendizaje de una profesión, lo que redundará en las probabilidades de éxito, y generará un compromiso por parte de la familia. Con la tutoría se pretende conseguir una mayor madurez personal, un aumento de la autoestima tanto de la persona con discapacidad como de su familia, favorecer la colaboración y la participación de las familias en el proceso formativo.

El Grupo Fundación San Cebrián gestiona además prácticas profesionales tutorizadas en empresas, dirigido a las personas que participan en los itinerarios, como complemento a la formación específica previa y que supone el paso definitivo a la profesionalización y a la inserción laboral, siendo una oportunidad única de desarrollarse en el ámbito laboral real, adaptarse a sus normas, profundizar en sus habilidades, reorganizar sus necesidades de conciliación, y conseguir la inserción laboral.

La formación Prelaboral que propone el Grupo Fundación San Cebrián se priorizan aquellas competencias que por las características de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con las que trabajamos resultan más significativas de cara a mejorar la empleabilidad. La formación no es una acción aislada, sino que debe estar vinculada con otras actuaciones del itinerario mediante la coordinación directa entre los diferentes actores que intervienen en él: orientadores, prospectores de empresa, empresariado. Por ello, y para que la formación realizada dentro del itinerario tenga mayores garantías de éxito, los equipos que intervienen en las diferentes fases del itinerario juegan un papel determinante en cuanto al diagnóstico e identificación de necesidades formativas, el diseño de cursos, el seguimiento de la persona con discapacidad y la evaluación.

5.2.4. Prospección e Intermediación Laboral

La instauración de un servicio de intermediación en este programa es imprescindible, puesto que se constituye como estrategia favorecedora de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El éxito de un proyecto de estas características pasa además de por la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, por el trabajo con las empresas a través de la prospección del mercado laboral y la intermediación laboral.

Es decir, la incorporación futura de estas personas al mercado laboral va a depender, por un lado, de la capacidad de trabajo realizado por cada uno de ellos y su nivel de aprovechamiento de la formación adquirida, del valor que den a la búsqueda de un empleo y por otro lado por la percepción que hagan de éste como medio para cambiar su situación actual hacia una situación más beneficiosa a nivel personal, social y económico. Pero el acceso al empleo también dependerá, en buena medida, de la profesionalidad, cercanía y confianza que el personal técnico responsable de estas acciones pueda aportar al personal de las diferentes empresas con las que se contacte y de su capacidad para transmitir el más sincero convencimiento de la valía de estas personas para desempeñar con éxito y responsabilidad un puesto de trabajo.

En el caso de una propuesta de estas características, la prospección y la intermediación laboral han de entenderse en un sentido más amplio que el que se suele utilizar habitualmente en los programas de empleo. Así, la prospección no sólo debe entenderse como la exploración del mercado laboral para descubrir oportunidades de empleo en base a las características de las personas objeto de un determinado programa y la posterior mediación entre la oferta y la demanda, sino que también ha de conseguir la sensibilización del tejido empresarial en relación a las posibilidades laborales de la población objeto de la intervención.

Para ello, además de poner de manifiesto a las empresas, las competencias técnicas y profesionales adquiridas por las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las cuales les sitúan en condiciones de igualdad frente a otros candidatos, se ha de visibilizar el valor añadido que estas intervenciones ofrecen a las empresas. Entre estos valores añadidos hay que procurar que se encuentren: servicios adaptados a las necesidades de la empresa, la gratuidad del mismo y la rapidez.

5.2.5. Inserción laboral y seguimiento en el empleo

El seguimiento en el empleo consiste en realizar un acompañamiento en la inserción laboral a cada persona usuaria, asegurando la adaptación al puesto de trabajo y a la vida laboral, y el mantenimiento del mismo. Cuando la inserción laboral se ha producido a través de la intermediación, se realiza también un seguimiento desde el punto de vista de la empresa.

El Grupo Fundación San Cebrián tiene experiencia en formación, intermediación y en empleo, pero con este proyecto se pretende realizar una línea de tiempo de cada persona, y ser su soporte y apoyo.

Como conclusión, la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo con la que se ha intervenido en el itinerario personalizado de inserción ha sido integrada social y laboralmente en ATACES Centro Especial de Empleo San Cebrián, contando con los apoyos necesarios para su buen desempeño laboral. Pero no todos los casos se resuelven de la misma manera y con el mismo éxito: en ocasiones no todas las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que inician el proceso consiguen el fin último: la inserción en el mercado de trabajo. A continuación se expone la experiencia de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo que ha intervenido en el proceso y el cuestionario de satisfacción realizado por la persona una vez finalizadas las fases del itinerario (Anexo 1).

5.3. DESCRIPCIÓN DEL CASO PRÁCTICO

Simón, tiene veintitrés años y su historia, como en muchos casos es una historia plagada de dificultades, que gracias a los apoyos recibidos y a su propio esfuerzo, ha logrado afrontar con cierto éxito, pues éxito es, que este joven tenga un trabajo, que este bien adaptado a él y que goce de un buen nivel de autonomía personal, nada de lo cual parecía reservado para Simón.

Simón fue diagnosticado con un grado total de discapacidad del 40%, por discapacidad intelectual moderada de etiología no filiada y por discapacidad física que le produce una limitación funcional de la columna vertebral por cifosis.

En el aspecto social es suficientemente comunicativo, expresivo y hablador como para relacionarse con los demás. A veces demasiado, lo que provoca las quejas de sus responsables y compañeros, quienes le instan a que se calle o cuando menos, a que cambie de tema.

Tiene una tremenda tendencia a la dispersión, a sumergirse en sus cosas y desatender la tarea que se encuentra realizando. Simón es objeto de bromas, es utilizado por sus compañeros para la comisión de diversas fechorías, quizás propias de la edad pero que a él le hacen el flaco favor de aparecer como “el niño malo del que no hay quien haga carrera”.

Simón se escolarizó en un centro ordinario cursando la primaria adaptada. Finalizada la primera etapa escolar con los aprendizajes básicos consolidados y con una socialización trabajada, cursa la educación secundaria en un instituto, cuya metodología de trabajo está demasiado centrada en los contenidos curriculares, cuando parece claro, que para Simón hubiese sido mucho más efectivo el aprendizaje de contenidos más funcionales orientados a mejorar sus competencias laborales, a conocer su entorno y a desarrollar competencias personales y sociales.

Con el fracaso escolar de su etapa educativa se produce un deterioro en las relaciones sociales de Simón. Se fue desplazando del grupo, permaneciendo en casa y desenvolviéndose en un entorno muy concreto y limitado.

Desde el área de desarrollo curricular del instituto cuyo objetivo es tratar de garantizar que se dé respuesta a las necesidades educativas de Simón, se sugiere la posible integración en un centro específico donde Simón pueda desarrollar un Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), de nivel 1, dirigido a la obtención del certificado de profesionalidad. Con estos antecedentes, la familia de Simón, se ocupa de recopilar información, de visitar centros cercanos a su localidad, encontrando uno que en principio satisface sus expectativas.

Valorado por el equipo multidisciplinar del Grupo Fundación San Cebrián, se ve la necesidad de que Simón participe en el proceso de itinerarios personalizados de inserción que la entidad lleva a cabo. Simón es orientado para la realización del itinerario, explicándole la metodología que se iba llevar a cabo y realizando cada una de sus fases.

Tras la fase de acogida y orientación muestra interés por participar en el proceso, por lo que se le realiza una entrevista personal con el fin de recopilar información acerca de sus intereses, preferencias, habilidades socio profesionales y competencias, con el fin de mejorar su empleabilidad. Algunas de las preferencias e intereses de Simón que se pudieron detectar en la entrevista, según lo expresado por el, fueron: “me gusta mucho ir al campo y sobre todo en buen tiempo”; “me gusta coger mariposas, meterlas en un bote y luego disecarlas”; “ando mucho en bici, pero mis padres no me la dejan siempre que quiero, pues voy muy lejos, por sitios que no conozco y tienen miedo que me pase algo, además me puedo hacer daño en la columna por el problema que tengo”; “soy del Betis y me gustaría ir a ver un partido de fútbol del Betis-Real Madrid, y que ganara mi equipo”.

En su formación reglada obtuvo el nivel máximo de certificado de escolaridad. Simón no posee otra formación ocupacional ni complementaria.

Simón fue informado de los resultados obtenidos en dicha entrevista siendo valorados los resultados muy positivamente. Dada su discapacidad intelectual y física Simón tiene diagnosticado una discapacidad de etiología no filiada que le afecta a nivel psíquico y a la columna vertebral.

Su conocimiento sobre Nuevas Tecnologías (informática e internet) es de nivel usuario.

Cuando inicia el proceso de itinerario, no posee experiencia profesional, pues procede de la formación reglada. Simón considera que puede desarrollar a plena satisfacción por sentirse capacitado para ello, actividades al aire libre y en contacto con la naturaleza, mostrando disponibilidad en cuanto a centros y destinos de trabajo (tipo de hornada, horarios).

En el estudio de sus habilidades socio profesionales y competencias personales se detectó las siguientes fortalezas y debilidades:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Tiene capacidad de aprendizaje y adaptación	En ocasiones su comportamiento no es adecuado, lo cual puede repercutir en sus relaciones personales
Tiene buen nivel de comunicación	No posee destrezas laborales y de empleo en lo que se refiere a las actitudes en el puesto y

	a la producción
Cuenta con el apoyo de la familia y sus competencias personales son valoradas positivamente	No posee formación en áreas transversales como en Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente y Técnicas de orientación a la búsqueda de empleo

Analizadas las fortalezas y debilidades Simón junto con el técnico acuerdan que participe en el Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) en la modalidad de iniciación profesional especial nivel 1: Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería, al tratarse de una especialidad formativa que puede resultar atractiva para Simón ya que ha manifestado interés en actividades relacionadas con el Medio Ambiente.

Esta formación ha tenido una duración de 2 cursos escolares, realizando prácticas en el último curso en el Ayuntamiento de Palencia con una duración de dos meses, que le ha permitido un primer contacto con el mundo laboral y ha adquirido ciertos niveles de producción y actividades para un buen desempeño laboral y profesional.

A la finalización de esta formación Simón adquirió las siguientes competencias:

- Realizar operaciones auxiliares para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería.
- Realizar operaciones auxiliares para la instalación de jardines, parques y zonas verdes.
- Realizar operaciones auxiliares para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes.

La adaptación de Simón a esta dinámica de trabajo fue buena, mostrando interés y desarrollando sus capacidades. La valoración que Simón hace de estas prácticas se resumen a continuación: “cuando empecé las prácticas en el Ayuntamiento tenía miedo, no sabía si iba a poder realizar los trabajos que me mandaban. Los compañeros siempre me ayudaron y me enseñaron como había que plantar las flores, como había que regarlas...). Fueron muchos los apoyos que recibí, pero me ayudaron a hacer bien mi trabajo. Y además conocí a gente muy buena. Cuando termine las prácticas les invite a todos los que trabajaban a un Mc-Donalds. Me acuerdo mucho de ellos y algún día voy a verles y les hace mucha ilusión”.

Como formación transversal al Programa de Cualificación Profesional Inicial y detectado como una de sus debilidades, Simón realizó acciones formativas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, a través de los apoyos didácticos adaptados a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo: ADALID y NATURA.

También Simón recibió formación en Nuevas Tecnologías con el fin de que conociera las muchas otras utilidades que ofrece la informática, centrando la atención en la búsqueda de empleo por Internet y la inagotable fuente de información que es hoy Internet y que le fue de apoyo en su proceso formativo.

Simón está acostumbrado a desenvolverse en un entorno muy concreto y limitado por lo que fue imprescindible favorecer el conocimiento de la ciudad en el sentido más amplio: barrios, medios de transporte públicos (rutas, precios, bonobús, etc), servicios básicos, recursos comunitarios, etc., aspecto importante para un buen desarrollo personal.

Importante fue para Simón el trabajar sobre los recursos necesarios y suficientes para la búsqueda presente y futura de empleo y aumentar su seguridad y confianza ante los procesos de selección y la futura incorporación al mercado laboral. Entre las acciones que se desarrollaron podemos destacar entrevistas individuales de orientación, sesiones individuales y entrenamiento en las principales técnicas de búsqueda de empleo, etc.

A lo largo de todo el proceso, Simón acudió a tutorías con el técnico de itinerarios. Aprovechando estos espacios a Simón se le dieron pautas y se le hizo un seguimiento para la mejora de sus competencias personales a través del desarrollo de habilidades sociales. A dichas tutorías también se le invitó a la familia, quienes acudieron en momentos puntuales y también participaron en una jornada de puertas abiertas en la que pudieron ver la evolución que Simón iba teniendo.

Dentro de la intermediación laboral, como proceso clave de acompañamiento a Simón, dadas las circunstancias del mercado laboral, sus características y expectativas, Simón acudió al Centro Prelaboral durante tres años, donde tuvo gran éxito, adquiriendo experiencia práctica y efectiva mediante la realización de una actividad similar a la de cualquier entorno productivo.

Finalizada la intervención del proceso, Simón consiguió el fin último: la integración laboral y social, en su caso en el Centro Especial de Empleo San Cebrián, gracias a su propio esfuerzo, al apoyo del equipo multiprofesional del Grupo Fundación San Cebrián y por supuesto por el apoyo que la familia le brindó en cada momento, como hará mención mi compañera Mónica San Emeterio Canales en su Proyecto Fin de Grado, en el que la historia de Simón será muy similar a lo que acabáis de leer sobre todo en lo referente a sus características personales, pues no hay que olvidar que el proceso final de intervención de Simón finalizara con la inserción en el mercado laboral. De esta manera se dará una visión completa de los apoyos recibidos y la complementariedad de ambos programas.

6. CONCLUSIÓN

Somos conscientes del momento actual que las sociedades están atravesando en relación a la crisis mundial en la que estamos inmersos. Son, sin lugar a duda, nuevos tiempos a los que nos enfrentamos, tiempos caracterizados por el desempleo, por la falta de ingresos en muchas familias, los recortes en el gasto público, etc. A nadie se le escapa este nuevo contexto; en los últimos años los medios de comunicación nos han inundado con términos hasta hace poco desconocidos o lejanos para el conjunto de la ciudadanía y, los pilares del estado de bienestar son hoy vistos por la mayoría como unos pilares cuya debilidad pone en peligro unos derechos y una calidad de vida que percibíamos como algo consolidado.

El impacto de la crisis es hoy generalizado, la mayor parte de ciudadanos experimentamos en alguna medida los efectos de esta nueva y difícil realidad. Sin embargo, no podemos obviar que no todos los grupos sociales son afectados por la crisis en la misma manera y, que los grupos que tradicionalmente han estado en situación de riesgo social están viviendo con especial crudeza estos nuevos tiempos.

De esta manera, la crisis ha servido para evidenciar la debilidad de nuestro sistema. Durante años, muchas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo se habían incorporado al mercado laboral lo que maquillaba su vulnerabilidad. Sin embargo, la falta de formación y el acceso a empleos precarios ligados a actividades económicas hoy casi inexistentes ha tenido como consecuencia que muchas de estas personas vivan hoy en situación de pobreza y exclusión.

A lo largo del presente Trabajo Fin de Grado he ido dando aportaciones sobre el programa de itinerarios personalizados de inserción que se desarrolla en el Grupo Fundación San Cebrián.

El modelo de intervención propuesto por el Grupo Fundación San Cebrián ha llevado consigo una mejora en nuestras herramientas de intervención, diseñando un instrumento de medición de la empleabilidad de las personas participantes, el diagnóstico, y una metodología para la medida de la mejora de la empleabilidad como consecuencia del paso de la persona por el programa.

Ante esta nueva realidad me ha parecido adecuado plantear una nueva forma de trabajo, con la persona, sus necesidades y posibilidades en el centro, en la que participen los diferentes actores sociales de modo coordinado y en red (Servicios de Empleo, Servicios Sociales, Entidades Sociales, Tejido Empresarial). Una nueva metodología en la que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo sea la protagonista y se responsabilice de su propio proceso. El

mérito de toda esta metodología que aquí os he presentado, si algo nuevo aporta y si en algo puede servir, sólo les pertenece a estas personas. Desde mi experiencia profesional, puedo decir que lo más valioso es trabajar por y con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Todos los profesionales que trabajamos en el servicio laboral del Grupo Fundación San Cebrián anhelamos poseer itinerarios que nos permitan dar solución a las múltiples situaciones y necesidades a las que nos enfrentamos diariamente.

Desde el Grupo Fundación San Cebrián, animados por poseer un espacio privilegiado en la creación de itinerarios nos pusimos manos a la obra e hicimos un esfuerzo por cambiar las situaciones de partida en un contexto de profunda dificultad, pero creo que también de grandes oportunidades. El programa de itinerarios nace por la falta de oportunidades de empleo, debido a la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, dando prioridad a la formación teórica y práctica para el empleo. Nuestra idea era organizar y crear protocolos de gestión que nos permitiera la realización de itinerarios con todos los recursos con los que contábamos y con todas las personas que entran en nuestra organización.

Pronto fuimos llegando a conclusiones ciertamente desesperanzadoras. La temporalidad de muchos de los recursos, sujetos siempre a subvenciones, y la diversidad de necesidades que encontrábamos en todas las personas a las que atendimos, nos dieron rápidamente las claves en la elaboración de los itinerarios: no es una forma de gestión de recursos ni de su organización o categorización; de hecho, los itinerarios son tan variados como las necesidades de las personas y con cada una de ellas habría que intervenir en base a esas necesidades.

Así, consideramos que lo mejor era crear una metodología de intervención que facilitara a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo su toma de decisiones en cuanto a los recursos que tenían que utilizar y fidelizar su progreso en ese itinerario.

Igual que fue enriquecedor crear una orientación basada en itinerarios, pues poco a poco se ha visto el cambio de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, tengo la confianza de que la lectura de estas páginas haya podido transmitir ese saber que su aplicación me ha aportado.

Y esto por una razón particular: aplicar este concepto a nuestro ámbito de intervención sociolaboral, lejos de aportarnos soluciones, nos cuestiona nuestro trabajo cotidiano y nos exige

enfocar nuestra profesión de manera diferente a la proporcionada por la inercia de nuestra tarea cotidiana.

Esta desmesurada idealización de los itinerarios está en consonancia con nuestros deseos, siempre inevitables, de ser poseedores y dadores de respuestas y soluciones a todas las necesidades con las que trabajamos. Si nuestro trabajo consiste en fomentar la autonomía, recuperar la capacidad para tomar decisiones y responsabilizarse cada uno de su propio proyecto vital, asumiendo todas las circunstancias que caracterizan las situaciones personales y sociales, el técnico nunca tiene que dar soluciones. Nuestro trabajo consistirá en facilitar los recursos y proponer los métodos para que sea cada persona quien busque esa solución o se dé una respuesta a su demanda.

Pero aún hay más. La aplicación del concepto de itinerario también cuestiona nuestro propio rol. Tan es así, que se puede casi afirmar que lo importante no es qué hacemos con la demanda del otro, de la persona que tenemos en frente, sino cómo nos situamos ante esa demanda como técnicos-orientadores.

Por todo ello el concepto de itinerario nos ha sido útil porque ha cambiado nuestro enfoque de intervención y nuestro propio manual de buenas prácticas; porque nos ha revelado otra forma de trabajar con las personas a las que atendemos.

Sin embargo, el trabajo que emprendimos aún no ha terminado. Una vez hemos realizado esta metodología y la estamos aplicando, las dificultades con las que nos encontramos no dejan de sugerirnos cambios de enfoque, opciones de trabajo nuevas y, sobre todo, nos sigue cuestionando: nosotros, como técnicos-orientadores, siempre situándonos ante la demanda del otro, siempre descolocados, aun tomando posiciones, todavía construyendo nuestro propio rol. Quiero ir terminando con una reflexión de cuáles han sido las lecciones que he aprendido en el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción, a modo que pueda servir como propuestas de buenas prácticas y que se puedan transferir a otras acciones y proyectos:

- Es clave el trabajo en equipo y en paralelo con los demás profesionales y técnicos implicados en el proyecto; clave también es el trabajo en red con los distintos agentes sociales de la zona de actuación.
- La personalización de los itinerarios de inserción. Cada persona como tal, es la clave de su propio desarrollo, es necesario que la persona sea activa y responsable en su cambio.

- Los itinerarios de inserción deben basarse en las potencialidades profesionales y personales de la persona y no deben diseñarse en función de la pertenencia a un determinado colectivo. Incidir en su carácter individual y flexible.
- El proceso de acompañamiento, físico y real con el participante es una de las prácticas que destacamos dentro de los itinerarios de inserción. Este acompañamiento ha significado una nueva forma de trabajar en orientación.
- La creación de redes y de nuevas formas de participación ciudadana.
- Introducir los ejes transversales de las Nuevas Tecnologías, Igualdad de Oportunidades, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.
- La continua formación de los profesionales.
- Destacar los talleres participativos que han significado un paso más en el desarrollo de los itinerarios de inserción, trabajándose en ellos habilidades sociales, personales, psicológicas, fomentando la implicación de la persona en su entorno, la participación ciudadana, la participación en el propio proyecto y la participación en redes sociales.
- La confección diaria de un cuaderno de campo donde queda plasmada las reflexiones del trabajo diario, las inquietudes, expectativas. Es un instrumento que sirve fundamentalmente como autoevaluación del trabajo realizado en cuanto se recogen todas las acciones llevadas a cabo y posteriormente se analizan en común con el equipo técnico.

Aunque han sido muchas las ocasiones en las que he podido referirme a la figura del educador social en el programa objeto de intervención, para finalizar quiero volver a destacarlo como algo vital para el desarrollo de este, pues va a ser el referente para que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo vaya construyendo su propio itinerario y consiga las competencias necesarias para su desarrollo social y laboral. Por mi amplia experiencia en el campo de la discapacidad, quiero señalar que el educador social no está del todo reconocido y que sus competencias pueden ser desarrolladas en muchos más ámbitos de los que intervenimos: ocio, familias, participación social, formación...Es algo por lo que debemos luchar y trabajar los educadores sociales.

Concluyo señalando, por ser algo de mucho interés e importante para los educadores sociales, que en un futuro, nos enfrentaremos a nuevos retos que generaran nuevas demandas sociales en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y que permitirán un mayor campo de intervención de la Educación Social:

el educador social como elemento de promoción de cambio social respecto a la discapacidad intelectual o del desarrollo, la innovación y transformación de la intervención, el descubrimiento

y aportación de nuevas respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, la participación en investigaciones, el promover la contribución a la sociedad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, el reclamar la presencia del educador en los distintos ámbitos de la discapacidad y el fomentar el trabajo desde equipos interdisciplinarios y con un tipo de intervención transversal.

Quiero, pues, animar a todo el que lea estas páginas a seguir trabajando pero, también a continuar cuestionando su trabajo diario, nunca definitivo, con la sensación de no ser el mejor trabajo del mundo, pero asumiendo que es el único que hemos podido realizar. Cualquier trabajo realizado con voluntad de ayuda y apoyo, será el mejor trabajo, aunque se pueda mejorar.

Estoy segura que todo lo que aquí os he contado se puede mejorar, pero es lo mejor que he podido hacer: contároslo.

7. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. BOE.

<http://www.boe.es/> (Consulta: 20 de febrero de 2014).

Asociación ADEPSI. (1998). *La formación para el empleo de la persona con discapacidad psíquica. Manual del profesional de Centros Ocupacionales*. Las Palmas de Gran Canaria.

Ayuntamiento de Palencia. Agencia de Desarrollo Local.

http://www.fsc_inserta.es/Actualidad/Publicaciones/Estudios/Documents/Estudio.pdf/
(Consulta: 15 de marzo de 2014).

Berjano E. y García. (2009). FEAPS. *Discapacidad Intelectual y envejecimiento. Un problema social del siglo XXI*. Madrid.

Cabrera, P. J. (2010). *El impacto de la crisis en la exclusión*. Recuperado el 20 de junio de 2012, de http://grunyon.rosybotero.com/observatorio/images/jornada_impacto_dela_crisis.pdf

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. «DOUE» núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

Consejo Escolar del Estado (2011). *Revista Participación educativa*, 8, 245-257.

Consejo General de colegios de Educadores y Educadoras sociales; Asociación estatal de educación social. (2007). *Documentos profesionalizadores. Definición de Educación Social. Código deontológico del educador y la educadora social. Catálogo de funciones del educador y educadora social*.

Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea General. Naciones Unidas. 6 de diciembre de 2006.

Cristina F. (2013). Nueva ley de discapacidad, hacia la igualdad real. *Revista Autonomía Personal*, 10, 24-51.

Cruz Roja Española (2000). *Guía para la orientación laboral de colectivos vulnerables*. Madrid.

De Lara, E. y Ballesteros, B. (2007). *Métodos de Investigación en Educación Social*. UNED. Universidad de Educación a Distancia.

Discapnet. Portal de las personas con discapacidad.

<http://www.discalpnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/Tusderechosafondo/lionda/Paginas/default.aspx> (Consulta: 15 de febrero de 2014).

EDEKA. *Libro blanco sobre la discapacidad*.

http://www.edeka.es/fileadmin/edeka/documentos/BIBLIOTECA/LIBRO_BLANCO.pdf (Consulta: 18 de febrero de 2014).

Eduso. Portal de Educación social.

<http://www.eduso.net/> (Consulta: 13 de abril de 2014).

Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008.

<http://www.ine.es/prensa/np524.pdf> (Consulta: 13 de marzo de 2014).

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, 15.11.2010.COM (2010) 636 final.

FADME. (1995). *Empleo y discapacidad psíquica. Hacia un modelo de intervención*. Aradillas, M., Corrales, A., Díaz, R.M., Marín, J., Pérez, M.J, Pinto, M.C., Sánchez, C. Sevilla.

FEAPS. (2007). *Planificación centrada en la persona. Experiencia de la Fundación San Francisco de Borja para personas con discapacidad intelectual*. Mata G. y Carratalá A. Madrid.

FEAPS. *Discapacidad y discapacidad intelectual: ¿de qué estamos hablando?*

http://www.feaps.org/biblioteca/envejecimiento_ydi/capitulo01.pdf (Consulta: 16 de

febrero de 2014).

FEAPS

<http://www.feaps.org/> (Consulta: 17 de febrero de 2014).

FECLAPS. (1998). *Empleo y Minusvalía. Marco jurídico de la integración laboral de los minusválidos*. Valladolid: Autor.

Fundación MAPFRE Medicina. (1994). *Metodologías y estrategias para la integración laboral*. Madrid.

Fundación San Cebrián.

<http://www.fundacionsancebrian.com/grupofundacionsancebrian/> (Consulta: 3 de marzo de 2014).

Gerencia de Servicios Sociales. Junta de Castilla y León.

http://www.jcyl.es/web/jcyl/Gobierno/es/Plantilla66y33/1284181562356/_/_/
(Consulta: 15 de marzo de 2014).

González, B. (2003). *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación laboral*. Junta de Castilla y León. Consejería de Economía y Empleo.

Instituto Nacional de Estadística.

<http://www.ine.es/> (Consulta: 12 de marzo de 2014).

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. «BOE» núm. 96, de 21 de abril de 2008.

Instrumento de Ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. «BOE» núm. 97, de 22 de abril de 2008.

Junta de Castilla y León

<http://www.jcyl.es/web/jcyl/ServiciosSociales/> (Consulta: 18 de marzo de 2014).

Laura V. (2014). Nueva ley de discapacidad, hacia la igualdad real. *Revista Perfiles*, 297,6-13.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Título VII (integración laboral). «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1982.

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
«BOE» núm. 298, de 14 de diciembre de 1999.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. «BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. «BOE» núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

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

Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León. «BOE» núm. 7, de 8 de enero de 2011.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. BOE» núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
«BOCYL» núm. 98, de 24 de mayo de 2013.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. «BOE» núm. 295, de 10 de diciembre de 2013.

Libro Blanco: *Título de Grado en Pedagogía y Educación Social. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.*
http://www.aneca.es/var/media/150396/libroboanco_pedagogial2_0305.pdf
(Consulta 13 de abril de 2014).

Lorenzo, R. (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y Trabajo Social*. Madrid. Alianza Editorial.

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W.H.E., Coulter, D., Craig, E. M., Reeve, A., Schalock, R. L., Snell, M.E., Spitalnik, D. M., Spreat, S., & Tassé, M. J. (2002). *Mental Retardation. Definition, Classification and Systems of Supports*. American Association on Mental Retardation, Washington, DC.

Manual de Formación Prelaboral. Cruz Roja Española.

http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/SITE_CRE/ARBOL_CARPET AS/BB_QUE_HACEMOS/B60_EMPLEO/FORMACION_PRELABORAL.PDF
(Consulta 22 de marzo de 2014).

Martinelli, P y Jenaro, C. (2011). Empleabilidad en jóvenes con discapacidad intelectual: Evaluación e intervención en habilidades sociales y de afrontamiento. *Revista Síndrome de Down: Vida Adulta*, 8, 40-46.

Moya, A y Borrego, O. (2005). *Itinerarios de inserción laboral*. Hergue editora andaluza. Huelva.

ORDEN de 22 de marzo de 1999 por la que se regulan los programas de formación para la transición a la vida adulta destinados a los alumnos con necesidades educativas especiales escolarizados en Centros de Educación Especial. «BOE» núm. 86, de 10 de abril de 1999.

ORDEN FAM/971/2007, de 23 de mayo, de aprobación de las bases para la concesión de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a entidades públicas y entidades privadas sin ánimo de lucro, con destino a la realización de itinerarios personalizados de inserción laboral dirigidos a personas con discapacidad.
« B.O.C. y L » núm. 108, de 5 de junio de 2007.

ORDEN ECI/2755/2007, de 31 de julio, por la que se regulan los programas de cualificación

profesional inicial que se desarrollen en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia. «BOE» núm. 231, de 26 de septiembre de 2007.

Orteu, X. (2007). *Construcción de itinerarios de inserción laboral*. Gedisa. Barcelona.

Panorámica de la discapacidad en España.

<http://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf> (Consulta: 14 de marzo de 2014).

Pérez, B. (2010). Activación de las personas con especiales dificultades de acceso al empleo. En F. L. Vives (Ed.), *Debates fundamentales en el marco de la inclusión social en España. Cuaderno 8*.

Petrus A. (1997). *Concepto de educación social*. En Petrus, A. (Ed.), *Pedagogía Social*. Barcelona. Ariel.

Quintana, J. (1994) *Educación social: antología de textos clásicos*. Madrid. Narcea.

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

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 su obtención. «BOE» núm. 243, de 10 de octubre de 1991.

Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial. «BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 1993.

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. «BOE» núm. 22, de 26 de enero de 2000.

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

de febrero de 2004.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. «BOE» núm. 94, de 20 de abril de 2005.

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

Reglamento (CE) no 1081/2006 del parlamento europeo y del consejo de 5 de julio de 2006 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) no 1784/1999. L 210/12. Diario Oficial de la Unión Europea (31 de julio de 2006).

Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. «BOE» núm. 3, de 3 de enero de 2007.

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. «BOE» núm. 87, de 11 de abril de 2007.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. «BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2007.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

Real Decreto 96/2014, de 14 de febrero, por el que se modifican los Reales Decretos 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), y 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. <http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/05/pdfs/BOE-A-2014-2359.pdf> (Consulta: 10 de 10 de abril de 2014).

Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la

Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. «BOE» núm. 55, de 5 de marzo de 2014.

Recomendación Rec (2006)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015. (Adoptada por el Comité de Ministros el 5 de abril de 2006, durante la 961ª reunión de Delegados de Ministros). Comité de Ministros de los Estados Miembros de la Unión Europea (2006). Diario Oficial de la Unión Europea (3 de noviembre de 2006, Disposición nº 5).

Romans, M. Petrus, A. y Trilla, J. (2000). *De profesión educador(a) social*. Barcelona. Paidós.

Schalock, R.L. (1999). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Revista Siglo Cero*, 229,22-39.

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

Schalock R., Luckasson R., Shogren K., Borthwick-Duffy S., Bradley V., Buntinx E., Coulter D., Craig M., Gomez S., Lachapelle Y., Reeve A., Snell M., Spreat S., Thompson J., Verdugo M.A., Wehmeyer M. y Yeager M.(2007). El Nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. *Revista Siglo Cero*. Vol. 38(4), Nº 224. (5-20).

Schalock, R.L. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Revista Siglo Cero*, 229,22-39.

Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Revista Siglo Cero*, 236,7-21.

SEPECAM

<http://www.sepecam.jccm.es/fse/index.php> (Consulta: 20 de marzo de 2014).

Subirats, J. (2010). *Ciudadanía e Inclusión Social. El Tercer Sector y las políticas públicas de acción social*. (F. Esplai, Ed.) El Prat de Llobregat, España.

Tamarit, J. (2005). *Discapacidad intelectual*. En M. G. Milla y F. Mulas. *Manual de atención temprana* (663-682). Promolibro. Valencia.

Tamarit, J. (2006). *Calidad FEAPS: Un modelo para la calidad de vida, desde la ética y calidad del servicio*. En Verdugo, M. A. y Jordán F.B., *Rompiendo inercias. Claves para avanzar*. VI Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Amarú. Salamanca.

Tamarit, J. y Espejo Leal L. (2013). Experiencias de empoderamiento de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. *Revista Siglo Cero*, 246,26-39. Universidad Pontificia Comillas. (1995). *Ética y deficiencia mental*. Madrid Editorial Sal Terrae.

UNED. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE I). Facultad de Educación (2011). *Análisis y valoración de las funciones de los educadores sociales en España (tesis doctoral)*. Madrid: Josep Vallés Herrero.

<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:Educacion-Jvalles&dsID=Documento.pdf> (Consulta: 14 de abril de 2014).

Universidad de Valladolid, Escuela Universitaria de Ed. de Palencia-Facultad de Educación y Trabajo Social Valladolid (2008). *Grado Adaptación a Bolonia. Graduado/a en Educación Social*.

Universidad de Valladolid. Escuela Universitaria de Educación de Palencia – Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid. (2011). *Memoria del Graduado en Educación Social*.

<http://www.edupa.uva.es/IMG/pdf/UVa-GradoEducacionSocial.pdf>. (Consulta: 17 de abril de 2014)

Vega Fuente, A. (2002). La educación social ante el fenómeno de la discapacidad. *Revista interuniversitaria*, 9,173-189. Valido

Verdugo Alonso, M.A. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. *Revista Siglo Cero*, 153,5-24.

Verdugo Alonso, M.A. (1999). Avances conceptuales actuales y del futuro inmediato: Revisión de la definición de 1992 de la AAMR. *Revista Siglo Cero*, 185,1-10.

Verdugo, M.A. (2002). *Calidad de Vida en el envejecimiento de las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo*". En: Pérez R. *Hacia una cálida vejez. Calidad de Vida para la persona mayor con retraso mental*. FEAPS. Madrid.

Verdugo Alonso, M.A. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Revista Siglo Cero*, 205,5-19.

Villalobos, E. y Zalakain, J. (2010). *Delimitación conceptual de la inclusión social. Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social*. Madrid: Cinca S.A.

Wehmeyer (2006) *Autodeterminación y discapacidades severas*. En Verdugo M. A. y B.Jordán *Rompiendo inercias. Claves para avanzar*. Amarú. Salamanca.

8. ANEXO

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE PARTICIPÓ EN EL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN PROGRAMA DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN					
DATOS GENERALES					
Información general del Programa					
Nombre del Centro: GRUPO FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN					
Dirección: ANDA NTRA SRA DEL PRADO Nº 7					
Población: SANCEBRÁN DE CAMPOS, PALENSA					
Fecha de Aplicación: 4 DE ABRIL DE 2014					
Datos de la persona que responde al cuestionario					
Edad: 23					
Sexo: MASCULINO					
Nivel de Estudios:					
- CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD					
- CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE SARDINERÍA.					
¿Cómo conociste la existencia de este Programa?					
CUANDO ESTABA EN EL INSTITUTO, EL EQUIPO DE DESARROLLO CURRICULAR ME SUGIERE LA INTEGRACIÓN EN UN CENTRO ESPECÍFICO. UNA VEZ QUE INGRESE EN LA FUNDACIÓN SANCEBRÁN ME PROPONEN PARTICIPAR EN EL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN, EXPLICÁNDOME TODO LO POSITIVO QUE IBA A SER PARA MÍ.					
Número de años que lleva en el Centro: 5 AÑOS					
CUESTIONARIO					
					SATISFACCIÓN
					En relación con este aspecto estoy...
					Nada satisfecho
					Un poco satisfecho
					Satisfecho
					Bastante satisfecho
					Muy satisfecho
¿Has sido informado convenientemente sobre todo el proceso del Itinerario Personalizado de Inserción y la metodología que se iba a llevar a cabo?					X

¿Te sentiste motivado a participar en el proceso?				X	
¿En la fase de Acogida y Orientación estuviste cómodo en la realización de la entrevista y fuiste informado de los resultados obtenidos?					X
¿Se ha tenido en cuenta tu opinión a la hora de establecer tu Plan de Desarrollo y se ha mantenido la confidencialidad de la información?					+
¿Se ha tenido en cuenta lo que sabes y lo que no sabes hacer?					+
Tu Plan de Desarrollo, ¿se adaptó a tus necesidades?					+
¿El trato que recibiste ha sido respetuoso y confidencial a lo largo de todo el proceso?					+
La familia, ¿ha sido informada de forma clara y comprensible sobre el proceso del Itinerario Personalizado y sobre tu evolución en él?					+
¿Has contado con el apoyo de tu familia para conseguir tu Plan Personal?					+
La formación que recibiste tanto en el Programa de Cualificación Inicial, como en áreas transversales (Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Técnicas de búsqueda activa de empleo ¿ha sido la adecuada para conseguir las competencias necesarias para un buen desempeño laboral?					+
¿Los contenidos de las acciones formativas han resultado interesantes y se han adaptado a tus expectativas?				X	
¿La metodología utilizada te ha permitido una participación activa?				X	
¿El ambiente de aprendizaje ha sido adecuado?					X
¿La documentación y materiales entregados han sido comprensibles y adecuados?				X	
Las prácticas en el Ayuntamiento de Palencia y Centro Prelaboral, ¿te han permitido un primer contacto con el mundo laboral y te ha permitido adquirir hábitos como trabajador?					X
Tu valoración sobre las tutorías individualizadas es...				X	

<p>¿El equipo Multidisciplinar que interviene en el proceso del itinerario ha mostrado tener conocimientos de los contenidos de las acciones formativas impartidas?</p>				X	
<p>Con el apoyo recibido ¿crees que se han resuelto tus dudas y va a mejorar tu situación socio laboral?</p>					X
<p>Que ha sido lo mejor del proceso del Itinerario Personalizado de Inserción.</p> <p>LO MEJOR DEL PROCESO HA SIDO EL TRATO INDIVIDUAL QUE HE RECIBIDO. ADÉMAS HE CONSEGUIDO LAS COMPETENCIAS SOCIALES, PERSONALES Y LABORALES QUE NECESITO PARA UN BUEN TRABAJO, MEDIANTE LA FORMACIÓN RECIBIDA. ME HAN GUSTADO MUCHO LAS PRÁCTICAS REALIZADAS EN EL AYOJAMIENTO DE VALENCIA Y EN EL CENTRO PRELABORAL.</p>					
<p>¿Qué habría que mejorar?</p> <p>LA LABOR DE LAS EMPRESAS, PUES A VECES NO SON CONSCIENTES QUE PODEMOS REALIZAR UN BUEN TRABAJO COMO UNA PERSONA QUE NO TENGA DISCAPACIDAD Y PUÉDEN APRENDER MUCHO DE NOSOTROS.</p>					
<p>Observaciones</p> <p>QUIERO DAR LAS GRACIAS A MI FAMILIA Y A TODO EL EQUIPO DE LA FUNDACIÓN SANCEBRIAN POR HABERME DADO LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN ESTE PROCESO, PUES MÍA HA PERMITIDO DESARROLLARME COMO PERSONA. ANIMO A MIS COMPAÑEROS HA QUE TAMBIÉN LO HAGAN.</p>					