



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Educación y Trabajo  
Social**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Educación Social**

**El papel del educador social en la inclusión  
laboral de las personas con discapacidad  
intelectual**

***Autor: Juan González Gómez***

***Tutor: Vicente Matia Portilla***

*Valladolid, 20 de junio de 2025*

## **RESUMEN**

El siguiente Trabajo de Fin de Grado habla del diseño del itinerario individualizado para una persona con discapacidad intelectual. Con el análisis pertinente y la planificación meticulosa de las fases de este, surge una intervención socioeducativa lo más adaptada, realista y formativa posible. Con esta intervención se demuestra la efectividad y relevancia de poner en práctica un itinerario individualizado con el que se favorezca la empleabilidad y la inclusión de la persona usuaria, siempre teniendo al educador/a social como figura imprescindible a lo largo de todo su proceso.

### **Palabras clave:**

Educación social, itinerario individualizado, discapacidad intelectual, inserción laboral, inclusión, empleabilidad, orientación laboral, empleo.

## **ABSTRACT**

The following Final Degree Project addresses the design of an individualized program for a person with an intellectual disability. Through appropriate analysis and meticulous planning of the phases, the program creates a socio-educational intervention that is as tailored, realistic, and formative as possible. This intervention demonstrates the effectiveness and relevance of implementing an individualized program that promotes the user's employability and inclusion, while always considering the social worker as an essential figure throughout the entire process.

### **Keyword**

Social education, individualized itinerary, intellectual disability, job placement, inclusion, employability, career guidance, employment.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. JUSTIFICACIÓN .....	3
3. OBJETIVOS.....	5
4. MARCO TEÓRICO.....	6
4.1 Discapacidad intelectual a través de la historia .....	6
4.2 Discapacidad intelectual en España .....	8
4.3 Legislación y políticas activas en el ámbito de la discapacidad intelectual .....	10
4.4 Inclusión de las personas con discapacidad intelectual .....	12
4.5 El papel del educador social en el ámbito de la discapacidad intelectual.....	14
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: ITINERARIO INDIVIDUALIZADO .....	16
5.1. Justificación .....	16
5.2 Contextualización del caso .....	17
5.3. Objetivos.....	18
5.4. Fase de captación.....	18
5.5. Fase de acogida .....	19
5.5.1. Guion de la entrevista de acogida.....	20
5.5.2 Análisis diagnóstico inicial: detectar creencias, definir posibilidades y contrastar actitudes ante el trabajo. ....	21
5.6 Fase de diagnóstico .....	24
5.6.1 Elaboración de preguntas indicadoras del nivel de empleabilidad. ....	24
5.6.2 Análisis de las competencias clave. ....	26
5.6.3 Identificación de los niveles de formación formal, no formal e informal. ....	27
5.6.4 Identificación de los intereses profesionales. ....	28
5.6.5 Análisis de actividades de participación ciudadana y voluntariado social. ...	30
5.6.6 Determinación de la persona candidata mediante un análisis DAFO. ....	31
5.7 Fase de desarrollo del itinerario e inserción laboral .....	32
5.8 Fase de seguimiento .....	35
5.9 Fase de evaluación .....	38
6. CONCLUSIONES.....	41
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
Bibliografía.....	43

# 1. INTRODUCCIÓN

La discapacidad, y todo lo que engloba su término, se mantiene en constante evolución independientemente de la época y momento de la historia que transcurra. A nivel tanto político, social o incluso económico, éste se ve sumergido en un contexto de exclusión por parte de la sociedad que no hace otra cosa que perpetuar o incluso llegar a crear nuevas barreras que impide a las personas con discapacidad intelectual disfrutar de una vida plena e inclusiva.

El colectivo de las personas con discapacidad no goza de la misma libertad en muchos aspectos que el resto de las personas. Son grupos vulnerables que en su día a día se ven condicionados por la gran cantidad de barreras y prejuicios a los que deben hacer frente. La discriminación de estas personas es un hecho reconocido a nivel no solo nacional, también a nivel internacional.

Y es que uno de los contextos mayoritarios en el que las personas con discapacidad se ven envueltas es el mundo laboral. El que una persona con discapacidad ostente un puesto de trabajo le otorga un nivel de independencia y una mejora en su autoestima difíciles de lograr sin encontrarse activos/as en el mercado laboral.

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado de Educación Social podré analizar, estudiar y crear un itinerario individualizado para un caso de una persona con discapacidad intelectual que desea adentrarse en el mundo laboral. De acuerdo a las características que lo definen, se podrá ayudar, acompañar y guiar a esta persona en el camino que tiene por recorrer para lograr el objetivo principal que se plantea en este trabajo: crear y contextualizar un itinerario individualizado de inserción sociolaboral dirigido a una persona con discapacidad intelectual que favorezca su empleabilidad, autonomía y participación social, desde un enfoque educativo, adaptado y basado en apoyos.

## 2. JUSTIFICACIÓN

En este trabajo de fin de grado se realiza el diseño de un itinerario individualizado de inserción sociolaboral para una persona de origen migrante con un 33% de discapacidad intelectual. En primera instancia se realiza la contextualización del caso para conocerlo en profundidad y, después, se realizan uno a uno los apartados que componen el grosor del proyecto, la propuesta de intervención.

El tema de este proyecto fue escogido por las experiencias laborales como integrador social que he tenido en los centros San Juan de Dios de Valladolid y Fundación Personas de Viana de Cega, ambos dedicados al colectivo de las personas con discapacidad.

Existen investigaciones que hablan de que las personas con discapacidad intelectual enfrentan en su día a día barreras en su acceso a la hora de buscar empleo. Estas barreras preceden de factores estructurales, sociales y actitudes que crean un entorno laboral que es poco accesible. Entre las principales barreras destaca esa falta de adaptación en procesos de selección, la rigidez de los perfiles en los puestos que se desempeñan en el trabajo y la escasa formación específica que se alinea con las demandas reales del mercado (Rodríguez-Martín et al., 2018).

Además, como señalan Verdugo y Schalock (2010), el tema de la inclusión laboral debe abordarse desde una perspectiva de derechos y calidad de vida, lo que significa dejar atrás visiones asistencialistas. A menudo, las personas con discapacidad intelectual son excluidas de los circuitos formales de empleo debido a prejuicios sociales y a una baja expectativa de rendimiento por parte de empresas y profesionales, más que por una falta de competencias reales. Según Villa (2003), esta exclusión se intensifica en contextos de crisis económica o precariedad generalizada, donde la competencia por el empleo es mucho más feroz y las oportunidades se reducen aún más para quienes ya de por sí enfrentan desventajas.

La evidencia muestra que, cuando se generan apoyos individualizados, se crean entornos accesibles y se ofrecen oportunidades formativas relacionadas con el empleo real, las personas con discapacidad intelectual pueden construir trayectorias laborales sostenibles. Muchos informes, como los de la Junta de Castilla y León (2021) también subrayan la importancia de itinerarios personalizados, que estén conectados a procesos de orientación continua y que incluyan la participación activa del usuario en el diseño de su proyecto laboral. Desde esta perspectiva, este trabajo de fin de grado no solo busca evidenciar estas barreras, también busca proponer una intervención socioeducativa concreta que contribuya a superarlas.

Vinculando este proyecto con el documento del Graduado/a en Educación Social de la Universidad de Valladolid (2009), se pueden definir una serie de competencias que se presentan claves para su posterior desarrollo:

- Competencias Generales:

Instrumentales:

- CG1.1. Capacidad de análisis y síntesis.
- CG1.2. Capacidad de organización y planificación.
- CG1.3. Comunicación oral y escrita en lengua castellana.

Interpersonales:

- CG1.9. Trabajo en equipo.
- CG1.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- CG1.12. Habilidades en las relaciones interpersonales.
- CG1.14. Razonamiento crítico.

Sistemáticas:

CG1.16. Aprendizaje autónomo.

CG1.17. Adaptación a nuevas situaciones.

CG1.18. Creatividad.

- Competencias Específicas:

- CE2.3. Comprender y contextualizar los marcos de referencia, conceptos, teorías y ámbitos de actuación propios de la Educación Social.

- CE2.4. Diseñar, planificar y evaluar procesos, programas y proyectos educativos en los distintos ámbitos de la intervención social.

- CE2.5. Promover y facilitar procesos de inclusión y participación social de las personas y grupos, especialmente los más vulnerables.

CE2.6. Acompañar procesos de desarrollo individual y colectivo a lo largo de la vida.

CE2.7. Conocer y utilizar estrategias metodológicas y técnicas de investigación aplicadas al ámbito socioeducativo.

CE2.9. Detectar e interpretar situaciones de riesgo y necesidad socioeducativa y diseñar estrategias de prevención e intervención.

CE2.11. Gestionar y dinamizar organizaciones, instituciones y servicios sociales y educativos.

### 3. OBJETIVOS

➤ **Objetivo general:**

- Crear y contextualizar un itinerario individualizado de inserción sociolaboral dirigido a una persona con discapacidad intelectual que favorezca su empleabilidad, autonomía y participación social, desde un enfoque educativo, adaptado y basado en apoyos.

➤ **Objetivos específicos:**

- Analizar las principales barreras que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en España.
- Contextualizar y describir el caso de Heliodoro como base para la construcción de una propuesta de intervención individualizada.
- Diseñar un itinerario de inserción sociolaboral adaptado, estructurado por fases y actividades concretas, que incluya contenidos formativos, prácticas en entornos reales.
- Valorar el papel del educador/a social en los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Evaluar la viabilidad de la propuesta en un tipo de contexto real de intervención socioeducativa.

## 4. MARCO TEÓRICO

### 4.1 Discapacidad intelectual a través de la historia

El concepto de discapacidad intelectual ha experimentado una evolución significativa a lo largo de la historia, influenciado por los valores, creencias y normativas sociales de cada época. Su interpretación ha estado condicionada por factores como el contexto sociocultural, las necesidades económicas y los distintos modelos teóricos que han orientado la intervención con este colectivo.

En el ámbito de los derechos humanos y la inclusión, la concepción de la discapacidad intelectual va desde una visión centrada en la rehabilitación individual hasta un enfoque que está más basado en la equidad y la accesibilidad universal. Para analizar el cambio de paradigma, se pueden identificar bien tres enfoques principales que han marcado la evolución del concepto de discapacidad intelectual: el modelo médico-rehabilitador, el modelo social y el modelo de calidad de vida y Derechos Humanos (Verdugo, 2006).

- **Modelo médico-rehabilitador:** el modelo médico-rehabilitador considera la discapacidad intelectual como una limitación cognitiva intrínseca a la persona, entendida como un problema médico que debe ser “corregido” mediante intervenciones terapéuticas y rehabilitadoras. Bajo este enfoque, la discapacidad se percibe como un déficit que afecta el desarrollo normal del individuo, requiriendo tratamiento especializado para mejorar su funcionalidad (Schalock et al., 2021).

Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad intelectual han sido segregadas en entornos protegidos, como centros ocupacionales y empleo especial, sin garantizar su participación en el mercado laboral ordinario. Las intervenciones han estado orientadas a la adaptación del individuo al sistema, en lugar de transformar el entorno para mejorar su accesibilidad. Además, se ha reforzado la idea de que la discapacidad es una carga social, lo que ha generado estereotipos negativos sobre la capacidad laboral de este colectivo.

Este modelo ha sido criticado por su enfoque más reduccionista, ya que sitúa la discapacidad en el individuo sin considerar factores contextuales que influyen en su bienestar y participación social (Verdugo & Schalock, 2010). A medida que esta perspectiva comenzó a cuestionarse, surgió el modelo social, que desplaza el foco de atención hacia el entorno y sus barreras estructurales.

- **Modelo social:** el modelo social plantea que la discapacidad intelectual no es solo una condición individual, sino el resultado de la interacción entre la persona y un entorno que impone barreras (Shakespeare, 2013). Desde esta perspectiva, la discapacidad no reside en la persona, sino en la falta de accesibilidad y ajustes razonables en la sociedad. Este cambio de



enfoque ha permitido avanzar en la implementación de medidas como el empleo con apoyo, una estrategia que facilita la inserción de personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias mediante la figura de un tutor laboral.

A nivel legislativo, este modelo ha impulsado normativas como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que establece la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de oportunidades laborales. Sin embargo, algunos autores han señalado que, al centrarse exclusivamente en las barreras externas, puede dejar en segundo plano las diferencias individuales y las necesidades específicas de apoyo que requieren algunas personas con discapacidad intelectual (Verdugo & Schalock, 2010).

- **Modelo de calidad de vida y Derechos Humanos:** es la representación de una evolución integradora de los enfoques que ya se han mencionado, incide en que la discapacidad intelectual se debe abordar desde una perspectiva que combine una eliminación de barreras con el reconocimiento de la autodeterminación y el bienestar personal (Schalock et al., 2021). A diferencia de los modelos previos, este enfoque reconoce que la inclusión efectiva depende del entorno de servicios de apoyo adecuados que potencien la calidad de vida y el desarrollo personal.

Este modelo promueve la participación activa de las personas con discapacidad intelectual en la toma de decisiones sobre su vida y empleo. Se fomenta un modelo de empleo personalizado, donde las oportunidades laborales se ajustan a las fortalezas y preferencias de cada individuo. En este sentido, la autodeterminación se convierte en un eje central de la intervención, ya que permite que las personas con discapacidad intelectual tengan mayor control sobre su futuro y sus decisiones laborales. Este enfoque ha sido clave en la transformación de políticas públicas, promoviendo estrategias que combinan ajustes razonables, accesibilidad cognitiva y programas de formación inclusiva para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual (Verdugo et al., 2021). A través de este modelo, se ha logrado un avance en la dignificación de la discapacidad intelectual, reconociéndola no como una limitación, sino como una condición de vida que puede coexistir con el ejercicio de derechos y la plena participación en la sociedad.

El primero, el modelo médico-rehabilitador, se centra más en la deficiencia individual, con él se ponen en marcha los primeros esfuerzos para apoyar a las personas con discapacidad desde la rehabilitación pero, al centrarse éste en la persona y no en el contexto social, se contribuye a la idea de la discapacidad como una condición de carácter inherente que debía de ser algo así como “superada”. Y llegó a ser superada, en parte, con el modelo social, que surge en respuesta a las limitaciones de éste y desplaza de esta manera el foco hacia las barreras sociales y culturales que crean discapacidad por no adaptar los entornos a las personas (Echeita, 2008).

El que puso en evidencia las deficiencias de las estructuras sociales fue el modelo social. Con él se promueve la idea de que la discapacidad no reside exclusivamente en el individuo, sino en las barreras que marca e impone la sociedad en su conjunto (Calderón Almendros, 2012). Sin embargo, son múltiples estudios los que señalan que el modelo social, al centrarse casi de forma exclusiva en el contexto, no aborda de forma suficientemente necesaria las experiencias individuales y los desafíos propios de cada tipo de discapacidad (Verdugo & Schalock, 2010).

Y el tercero de estos, el modelo de calidad de vida y Derechos Humanos, surge a modo de respuesta integradora por la autodeterminación y el bienestar integral de las personas con discapacidad. Se representa un cambio hacia la dignificación y la promoción de los derechos, situando la inclusión y la calidad de vida como pilares fundamentales para desarrollar así diferentes políticas y prácticas inclusivas (Verdugo & Schalock, 2009).

Éste último, al contar con varios elementos de sus predecesores, es sin duda el más completo de los tres. Pues no solo da respuesta a la eliminación de barreras sociales, sino también entra en la valoración de la necesidad de reconocer y apoyar experiencias individuales, respetando los derechos de las personas con discapacidad y promoviendo así su participación activa en todos los ámbitos de la vida.

Todos y cada uno de estos modelos de discapacidad muestran a la perfección una evolución tanto en la comprensión como en el tratamiento de la discapacidad a lo largo de la historia; primero desde una visión más centrada en la rehabilitación de la persona hasta llegar a un enfoque centrado en los Derechos Humanos. Cada cual representa un contexto histórico y social específico, que da respuesta a la manera en que la sociedad ha entendido la diversidad funcional a lo largo de la historia reciente.

## **4.2 Discapacidad intelectual en España**

La inclusión de personas con discapacidad intelectual en España se aborda desde la intervención en ámbitos específicos como el educativo y desde la promoción de los derechos, la transformación social y personal, y el desarrollo de una conciencia crítica a nivel colectivo que permita la construcción de entornos que sean más accesibles e inclusivos. Este enfoque resulta de vital importancia porque, ya que la discapacidad intelectual, al tratarse de una condición que afecta el desarrollo cognitivo y adaptativo de la persona, requiere de ciertas estrategias de apoyo que puedan mejorar su participación plena en todos los ámbitos de la vida.

En este sentido, la educación social se convierte en una herramienta clave para trabajar por la justicia social y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad intelectual. La figura del educador social resulta fundamental en la implementación de estrategias inclusivas que

garanticen el acceso a la educación, el empleo y la vida comunitaria de este colectivo (Verdugo et al., 2021).

Los datos más relevantes acerca de la discapacidad intelectual en España presentan variaciones interesantes según van pasando los años y, en comparación con otros tipos de discapacidad, muestran una evolución mucho más dinámica. Para el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020), el envejecimiento de la población es un factor determinante en el aumento del número total de personas con discapacidad, incluyendo aquellas con algún tipo de discapacidad intelectual. Sin embargo, a diferencia de otras discapacidades adquiridas con la edad, la discapacidad intelectual suele manifestarse en etapas tempranas de la vida, lo que hace necesario un enfoque integral que vaya desde la infancia hasta la vida adulta (Schalock & Verdugo, 2020).

Para abordar la discapacidad intelectual es fundamental que se conozca a fondo la situación y las circunstancias individuales de cada persona en particular. Esta comprensión asegura bien la plena participación de este colectivo en la sociedad. En el ámbito educativo, la personalización del aprendizaje y la provisión de apoyos específicos son fundamentales para garantizar una inclusión real y efectiva (Echeita, 2018).

Para comprender la realidad social de las personas con discapacidad intelectual, es necesario analizar datos estadísticos recientes. Si nos fijamos en la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD), realizada en 2020 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España hay 4,3 millones de personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa aproximadamente el 9% de la población total del país. Aunque la encuesta no llegue a especificar el número exacto de personas con discapacidad intelectual, se hace una estimación de que al menos un 1% de la población española presenta este tipo de condición (INE, 2020).

Este grupo enfrenta desafíos significativos en su día a día, sobre todo poniendo el foco en aspectos como la autonomía personal, la inclusión en el mercado laboral y la participación en la sociedad. En cuanto al empleo los datos no mienten, y es que las personas con discapacidad intelectual tienen una de las tasas de actividad más bajas, situándose en torno al 30% (INE, 2021). Esta cifra trae consigo la necesidad de desarrollar estrategias de inserción laboral que garanticen su acceso al trabajo en igualdad de condiciones.

Otro aspecto relevante es la inclusión en el sistema educativo. Según el Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021), hasta un 98% de los estudiantes con discapacidad están escolarizados en centros ordinarios, lo que refleja un avance hacia la educación inclusiva. Sin embargo, en el caso de la discapacidad intelectual, este porcentaje es menor debido a que un 18% de estos estudiantes aún asisten a centros de educación especial. Esta situación evidencia que el sistema educativo sigue enfrentando el complejo reto de poder ofrecer entornos de aprendizaje plenamente inclusivos (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2021).

En este contexto, la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMLOE), aprobada en 2020, refuerza el compromiso del sistema educativo hacia la inclusión plena. Esta normativa enfatiza la necesidad de realizar ajustes razonables en los centros educativos para garantizar que todo el alumnado, incluidas las personas con discapacidad intelectual, lleguen a recibir una educación de calidad y con los apoyos necesarios para su correspondiente desarrollo (BOE, 2020).

A modo de análisis sobre la educación y la inclusión escolar de este colectivo, la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares (TIC-H), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2021, revela que tan solo el 64% de los estudiantes con discapacidad tienen un adecuado acceso a los recursos tecnológicos en su hogar, en comparación con el 84% de los estudiantes sin discapacidad (INE, 2021). En el caso de la discapacidad intelectual, la brecha digital es aún mayor, y esto es debido a las dificultades que presentan en el acceso a herramientas adaptadas y a la necesidad de apoyos adicionales para el uso de la tecnología (Calderón Almendros, 2011).

#### **4.3 Legislación y políticas activas en el ámbito de la discapacidad intelectual**

La legislación ligada con la discapacidad intelectual ha tenido que evolucionar para se garantice la igualdad de derechos, la inclusión social y la accesibilidad universal. A un nivel internacional, nacional y por supuesto autonómico, se han desarrollado normativas que han pasado de un enfoque asistencialista a uno basado en los derechos humanos, promoviendo de esta manera la eliminación de barreras y la participación de aquellas personas con discapacidad intelectual en nuestra sociedad.

La protección de los derechos de las personas con discapacidad intelectual que existe en el marco internacional ha avanzado significativamente desde los finales del siglo XX, especialmente con la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU en 2006, ratificada por España en 2008. Esta convención, con su marco vinculante para los Estados miembros, trata de asegurar la igualdad de derechos y la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad. Su enfoque busca que se reconozca la discapacidad como un concepto dinámico y social, esto supone que las barreras impuestas por la sociedad deben de eliminarse para garantizar una inclusión efectiva (ONU, 2006).

A nivel europeo, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030, aprobada por la Comisión Europea, refuerza la necesidad de políticas específicas que garanticen la accesibilidad, la autonomía personal y el derecho a la educación y al empleo de las personas con discapacidad intelectual en igualdad de condiciones. La estrategia establece directrices para todos los Estados miembros, con el fin de mejorar la inclusión laboral y el acceso a recursos adaptados en los

diferentes niveles educativos, promoviendo un enfoque cuyo contexto se basa en los derechos humanos y la calidad de vida (Comisión Europea, 2021).

Otro referente clave en la legislación europea es la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), la cual establece el principio de no discriminación y el derecho de aquellas personas con discapacidad a que se puedan beneficiar de medidas que garanticen su autonomía y su inclusión social y profesional en igualdad de oportunidades (Parlamento Europeo, 2000).

Pasando a nivel nacional, la evolución legislativa en materia de discapacidad intelectual ha pasado de un enfoque asistencialista a uno basado en derechos humanos, inclusión y accesibilidad universal.

Un dato que resulta importante en la legislación española fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que supuso el primer reconocimiento jurídico del derecho a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en España. Esta ley estableció medidas para garantizar la integración de las personas con discapacidad en ámbitos como la educación, empleo y sanidad, además de promover la escolarización en centros educativos ordinarios mediante medidas de adaptación y apoyo (BOE, 1982).

Después, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU) supuso un avance clave en la legislación, consolidando la accesibilidad universal como un derecho fundamental y estableciendo sanciones para aquellas instituciones o empresas que no garantizaran la igualdad de acceso. Esta normativa incluyó el diseño universal como criterio obligatorio para la eliminación de barreras en el entorno físico y en el acceso a servicios públicos y privados (BOE, 2003).

Con la entrada en el siglo XXI, la legislación evolucionó hacia un enfoque de derechos humanos. Un avance significativo fue la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), que unificó en un solo texto normativo la LIONDAU junto a otras leyes previas a ella. Esta ley estableció un marco integral de protección, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, el empleo y la participación social de las personas con discapacidad intelectual. Además, introdujo el diseño universal como una obligación para todos los entornos públicos y privados, con el fin de garantizar la accesibilidad desde el inicio en el desarrollo de infraestructuras y servicios (BOE, 2013).

En el ámbito del empleo, la legislación española establece medidas específicas para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. En este sentido, la Ley General de Discapacidad (LGD), derivada de la LISMI y reformada en 2013, obliga a las empresas de más

de 50 trabajadores a contratar al menos un 2% de empleados con discapacidad, promoviendo incentivos y ajustes razonables para garantizar su desempeño en igualdad de condiciones (BOE, 2013).

Ya a nivel autonómico, cada comunidad autónoma en España ha desarrollado su propio marco normativo para garantizar la aplicación de la legislación estatal y adaptar sus políticas de inclusión a las necesidades de su territorio.

En Castilla y León está la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Castilla y León, ésta sirve como un marco de protección integral para las personas con discapacidad intelectual, garantizando su derecho al empleo y la accesibilidad universal. Con esta ley se impulsa el acceso a la educación inclusiva con recursos de apoyo específicos y fomenta el empleo con apoyo como estrategia para facilitar la inserción laboral de este colectivo en el mercado ordinario (BOCYL, 2013).

Además, en la comunidad se ha desarrollado el II Plan de Atención a Personas con Discapacidad en Castilla y León (2021-2025), que prioriza la autonomía personal, la accesibilidad cognitiva y la transición al empleo. Este plan incorpora medidas para mejorar la formación laboral de las personas con discapacidad intelectual y favorecer su integración en entornos de trabajo inclusivos, promoviendo incentivos a empresas que implementen ajustes razonables y entornos accesibles (Junta de Castilla y León, 2021).

En comunidades como Cataluña, el Pla d'Acció per a la Inclusió de les Persones amb Discapacitat (2022-2030) establece estrategias específicas para garantizar la accesibilidad cognitiva y la educación inclusiva, con un enfoque centrado en la autodeterminación y el apoyo individualizado. (Generalitat de Catalunya, 2022).

Y en la Comunidad de Madrid, la Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, establece una serie de derechos y apoyos específicos para las personas con discapacidad intelectual, promoviendo su autonomía y vida independiente. La comunidad ha desarrollado programas de empleo con apoyo y formación adaptada, facilitando su inclusión laboral en empresas ordinarias (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid [BOCM], 2003).

#### **4.4 Inclusión de las personas con discapacidad intelectual**

Este concepto continúa más allá de la mera presencia física en espacios comunes: implica garantizar el acceso a servicios, la participación activa, la autonomía y el reconocimiento de los derechos en todos los ámbitos de la vida. En España, este proceso ha sido impulsado por un marco legal bien consolidado, pero a día de hoy aún enfrenta desafíos importantes para lograr una aplicación plena y efectiva, sobre todo en entornos educativos, laborales y comunitarios.

La inclusión es un proceso dinámico que reconoce la diversidad como un valor social, y no como una dificultad a tener que superar. En el caso de la discapacidad intelectual, este enfoque requiere la transformación de entornos, metodologías y actitudes, de forma que se eliminen barreras estructurales, cognitivas y culturales que impiden la participación plena de las personas. Según Pallisera y Fullana (2015), la inclusión real no se limita a adaptar a la persona al contexto, sino que lo que se quiere es rediseñar ese contexto para que se ajuste a las distintas capacidades y potencialidades que tiene el individuo.

En cuanto al ámbito educativo, los avances hacia un sistema más inclusivo se han visto reforzados con normativas como la LOMLOE (2020), que promueve la atención a la diversidad y los ajustes razonables para garantizar un acceso a una educación equitativa. Pero la realidad es muy distinta y se muestra como muchas personas con discapacidad intelectual siguen escolarizadas en centros de educación especial o experimentan exclusión dentro de centros ordinarios por falta de unos recursos adecuados (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2021). Es por ello que el papel del educador/a social es esencial como figura que actúa en la mediación, acompañamiento, sensibilización y promoción de entornos educativos accesibles y del todo seguros.

Ya en el entorno laboral, las tasas de empleo de personas con discapacidad intelectual en España son significativamente bajas. De acuerdo al INE (2021), su tasa de actividad ronda el 30%, muy por debajo de la media del conjunto de personas con discapacidad. En este contexto existen programas de empleo con apoyo y acompañamiento profesional que han demostrado ser eficaces, y el educador social cumple en ellos un rol estratégico como facilitador de procesos de inserción sociolaboral, adaptando los apoyos a cada situación concreta (Maldonado et al., 2022).

También se debe hablar de la inclusión comunitaria, ésta es entendida como la posibilidad de que las personas con discapacidad intelectual participen en la vida social, cultural, política y relacional. Este derecho es respaldado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y por la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (2013), sigue siendo limitado por la persistencia de entornos muy poco accesibles y por la invisibilidad del colectivo en la llamada esfera pública.

Si se quiere lograr la inclusión de las personas con discapacidad intelectual hay que revisar críticamente las estructuras sociales, cuestionar los modelos normalizadores y avanzar hacia prácticas centradas en el reconocimiento de derechos, la dignidad y el acompañamiento personalizado. Como afirma Prieto (2021), el respeto a la diferencia y la adaptación de los sistemas a la diversidad deben convertirse en el nexo que lleve a las políticas públicas, del diseño de servicios y de la acción socioeducativa.

## **4.5 El papel del educador social en el ámbito de la discapacidad intelectual**

La Educación Social tiene un papel fundamental en la promoción de la inclusión y el desarrollo personal de las personas con discapacidad intelectual, y es que su labor no solo se centra en facilitar el acceso a recursos y apoyos específicos, sino también en transformar estructuras y actitudes sociales que perpetúan la exclusión y la discriminación de este colectivo. El educador social trabaja dentro de un marco normativo que refuerza la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y la eliminación de barreras sociales, tal como lo establece la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013).

Con esta disciplina, los educadores/as sociales en España tienen por consiguiente la responsabilidad de poder garantizar la autodeterminación y la participación activa de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad. Uno de los principales retos en España es que se pueda garantizar un tipo de educación inclusiva, asegurando que las personas con discapacidad intelectual tengan total acceso a centros educativos ordinarios con los apoyos necesarios. Para Pallisera y Fullana (2015), los profesionales de la educación social deben de tratar la implementación de medidas de ajuste curricular y accesibilidad cognitiva mediante el uso de metodologías activas, para así asegurar que la enseñanza esté adaptada a las capacidades y necesidades individuales del alumnado con discapacidad intelectual. Este enfoque va acompañado con los principios de la Ley Orgánica 3/2020, de Educación (LOMLOE), reforzando el compromiso que tiene España con un sistema educativo inclusivo y equitativo.

Desde los Derechos Humanos y la calidad de vida, la discapacidad intelectual se aborda como si de una realidad multidimensional se tratara, en la que influyen tanto los apoyos individuales como los factores estructurales de la sociedad. Para Prieto (2021), el educador social en España tiene que poder trabajar desde una perspectiva integral, favoreciendo no solo la inclusión educativa, pero también el acceso a un tipo de recursos de ocio y empleo que lleve a estas personas a una vida digna y autónoma.

Uno de los ámbitos más relevantes dentro de la intervención socioeducativa en España es el acceder a un empleo y la inserción sociolaboral. A pesar de los avances normativos, la tasa de empleo de personas con discapacidad intelectual en España sigue siendo muy baja, situándose al 30% (INE, 2021). Según Maldonado et al. (2022), la orientación laboral desde la educación social es clave para proporcionar itinerarios formativos y laborales adaptados, asegurando que las personas con discapacidad intelectual puedan integrarse de manera efectiva en el mercado de trabajo, tanto en Centros Especiales de Empleo como en empresas ordinarias que cuenten con los apoyos necesarios.



El papel del educador social debe ser muy importante si la persona con discapacidad intelectual, en este caso, desea optar a tener una vida independiente y un nivel de participación comunitaria excelente. En España, hay iniciativas, están los programas de "Apoyos para una Vida Independiente" implementados en distintas comunidades autónomas que han demostrado la importancia de la educación social en la transición hacia la autonomía personal. Para Rodríguez-Martín et al. (2018), el trabajo del educador social no se limita exclusivamente a la intervención directa, sino que también se centra en el desarrollo de redes de apoyo comunitario, asegurando así que las personas con discapacidad intelectual tengan un papel activo en la sociedad.

Con el fin de crear una plena integración de las personas con discapacidad intelectual en España, es necesario generar cambios estructurales y actitudinales, que haya una gran promoción de políticas de accesibilidad, educación inclusiva y empleo con apoyo. La labor del educador/a social es muy importante en este proceso, ya que trabaja con la persona con discapacidad, pero es que también con su familia, entorno y comunidad, favoreciendo la transformación que garantiza la igualdad de oportunidades y la dignidad de cada persona.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: ITINERARIO INDIVIDUALIZADO**

### **5.1. Justificación**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es, a día de hoy, uno de los grandes desafíos en el ámbito de la intervención social en España, a pesar de todos los avances que hay en cuanto a normatividad y educación que se han logrado en las últimas décadas. Aún en pleno siglo XXI hay multitud de barreras estructurales, prejuicios sociales y dificultades de acceso al mercado de trabajo ordinario, esto justifica la necesidad de llevar a cabo intervenciones específicas que promuevan su participación activa en igualdad de condiciones. En este contexto, el papel del educador/a social resulta un agente de apoyo y acompañamiento de entornos, lo reconocen Verdugo y Schalock (2010), quienes defienden el enfoque de calidad de vida y derechos humanos como base de la acción social con personas que tienen discapacidad intelectual.

La planificación de un itinerario individualizado de inserción sociolaboral sirve a modo de estrategia clave para fomentar procesos adaptados y personalizados que traten de respetar el ritmo y las capacidades y aspiraciones de cada persona. Este enfoque va en línea con el modelo de apoyos centrado en la persona y con los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006), que establece el derecho al trabajo en unas condiciones de igualdad y la gran necesidad de proporcionar los apoyos que sean necesarios para que tengan un cumplimiento eficaz.

En España, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013) establece la obligación de garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en entornos ordinarios mediante medidas de acción positiva, accesibilidad universal y empleo con apoyo. Pero también hay estrategias autonómicas y documentos técnicos como son los Itinerarios individualizados de formación para el empleo y la ocupación (Consejería de Educación y Empleo, Junta de Castilla y León, 2021), que señalan la importancia de construir recorridos adaptados a la vez que combinan orientación, formación, prácticas en entornos reales y acompañamiento en la inserción laboral. Y es que estas intervenciones integrales además de abordar la dimensión técnica de la empleabilidad, también permiten al educador/a social intervenir en aspectos como la autoestima, la toma de decisiones y la participación en su comunidad. Para García y Paniagua (2021), el itinerario de inserción es un proceso continuo y flexible que responde a los proyectos vitales de cada persona con discapacidad intelectual y a su derecho a construir una vida digna y autónoma.

## 5.2 Contextualización del caso

Heliodoro es un hombre peruano de 30 años. Reside en la ciudad de Valladolid junto a sus padres y su hermana. Llegó a España hace ya más de 15 años en busca de mejores oportunidades. Presenta una discapacidad intelectual del 33%, y aunque su grado de discapacidad es moderado, no le impide cursar una Formación Profesional Básica. Además, cuenta con una breve experiencia laboral en el sector de la hostelería.

Heliodoro acude al IES Diego de Praves en el barrio de los Pajarillos, donde está matriculado en la FP Básica de Cocina y Restauración, esto abre una vía educativa para él que le permite desarrollar competencias técnico-profesionales en un entorno accesible y ajustado a su nivel competencial. Su implicación en dicha formación responde a su interés vocacional en el ámbito de la hostelería, campo en el que tuvo anteriormente experiencias previas, aunque de carácter esporádico y muy puntuales.

En su entorno no siempre ha podido encontrar los apoyos necesarios para continuar un proceso formativo y profesional sostenido. La falta de orientación a nivel individualizado, la escasa adecuación de los recursos laborales a su perfil, y la dificultad de acceso a redes de apoyo especializadas son algunos de los muchos factores que han limitado sus oportunidades reales de inserción. A pesar de todo, Heliodoro mantiene una actitud activa y va con la voluntad de construir un proyecto de vida que incluya el acceso al empleo, como vía de realización a nivel personal, de autonomía económica y reconocimiento social.

Él no cuenta con una experiencia laboral reglada, pero ha realizado tareas para ayudar en la economía de su hogar. Durante su juventud trabajó limpiando patios de bares y fregando suelos, siempre en una serie de condiciones informales y sin ningún tipo de respaldo en lo referido al apartado contractual. Todo esto ha reforzado su deseo de vincularse al ámbito de la hostelería, un sector que ve como accesible y cercano a sus capacidades.

No obstante, y hasta la fecha, Heliodoro no ha recibido una orientación laboral individualizada que le permita identificar con claridad sus fortalezas, necesidades de apoyo y posibilidades reales de inserción. Su conocimiento del mercado de trabajo es bastante limitado, y las referencias con las que cuenta proceden casi exclusivamente de su entorno más próximo, lo que reduce sus oportunidades de trazar un itinerario vocacional con sentido. En ocasiones ha expresado interés en continuar formándose, pero no dispone aún de una hoja de ruta definida ni de apoyos especializados que le puedan ayudar a conectar su formación con una salida laboral que resulte realista de cara a un futuro inmediato.

Él mismo identifica como principales barreras para su acceso al mercado laboral el desconocimiento de muchas empresas sobre la discapacidad intelectual y la falta de apoyos

continuados. Desde este punto de partida se evidencia la necesidad de diseñar un itinerario de inserción sociolaboral que analice su contexto, sus competencias actuales y sus aspiraciones a nivel personal, proporcionando un acompañamiento y unas herramientas adaptadas para avanzar hacia una inclusión laboral efectiva.

### **5.3. Objetivos**

Objetivo general

- Ofrecer un itinerario individualizado de inserción laboral dirigido a una persona con discapacidad intelectual.

Objetivos específicos

- Mejorar la empleabilidad y, en consecuencia, la inclusión en la sociedad de las personas con discapacidad.
- Fomentar la autonomía personal y la capacidad de autogestión de las personas con discapacidad intelectual.
- Analizar el perfil de Heliodoro (características y necesidades que demanda)
- Reforzar sus competencias personales y laborales a través de acciones formativas, prácticas y orientación individualizada.
- Realizar una evaluación de la persona usuaria al finalizar el proceso de intervención.

### **5.4. Fase de captación**

Esta fase es la que marca el comienzo del proceso personalizado para la integración laboral y social. Su gran objetivo es descubrir a posibles participantes, en este caso Heliodoro. En esta situación, la captación no es algo casual, sino que se basa en una detección activa del equipo de profesores/as del IES Diego de Praves, un centro ubicado en el barrio de los Pajarillos (Valladolid), donde Heliodoro está estudiando la Formación Profesional Básica en Cocina y Restauración.

Durante las sesiones grupales vinculadas al módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), el profesorado identifica en Heliodoro una actitud bastante participativa, sumado a un interés que va en aumento hacia el mundo de la hostelería pero, al mismo tiempo, una carencia importante de referentes laborales claros como tal. Esta contradicción se expresa en afirmaciones vagas sobre su futuro ("me gustaría trabajar en una cocina, pero no sé por dónde empezar") o en la falta de conocimiento sobre recursos existentes para el empleo que tienen las personas con discapacidad. La información que posee actualmente es bastante difusa y, en muchos casos, nada realista, todo ello por la escasa o nula orientación personalizada que ha recibido hasta el momento.

Aunque Heliodoro ha realizado pequeños trabajos ayudando en las tareas de limpieza en los bares de Pajarillos, estas experiencias no han hecho que obtenga una incorporación real a lo que es el mundo laboral ni le han permitido tampoco el poder desarrollar una identidad profesional. Se trata más bien de estrategias de subsistencia que se han dado en ocasiones especiales, un tipo de contrato definido, ni una formación asociada, ni acompañamiento que le proporcionen herramientas para afrontar un empleo estable y digno. Esta situación refuerza el hecho de que se vea en desventaja respecto a otros compañeros/as y contribuye a una baja autoestima laboral.

El contacto con el recurso socioeducativo que articulará el itinerario personalizado se establece inicialmente a través del propio centro educativo, gracias a un protocolo de derivación consensuado entre el equipo docente y el servicio de orientación externa. La figura del educador o educadora social aparece en este punto a modo de agente clave para el acompañamiento, la escucha activa y la validación tanto de sus intereses como de sus preocupaciones. Heliodoro es invitado a una primera entrevista, diseñada en un formato accesible y comprensible, donde se le informa de manera clara y respetuosa sobre el programa de intervención, sus objetivos y las posibilidades que ofrece. Se le presenta como protagonista principal de su propio proceso, en un marco de colaboración, no de imposición.

Su disposición a participar se formaliza mediante la firma de un acuerdo que va a recoger las condiciones básicas de la intervención: voluntariedad, confidencialidad, flexibilidad y compromiso mutuo. Esta fase también contempla una primera toma de contacto con su entorno familiar si fuera considerada como relevante, siempre respetando en todo momento su consentimiento, para garantizar apoyos complementarios que favorezcan la continuidad del proceso.

Por lo tanto, la captación del caso de Heliodoro se valora como oportuna porque se llega a producir en un momento de tránsito a nivel formativo en el que todavía es viable realizar una intervención preventiva, pero no reparadora. Además, su implicación inicial y la existencia de una red educativa que ya lo conoce facilitan la transición fluida hacia lo que será más adelante el diseño final del itinerario individualizado de inserción sociolaboral.

## **5.5. Fase de acogida**

La fase de acogida constituye la base para un acompañamiento eficaz y que está adaptado a las necesidades de la persona usuaria, en este caso de Heliodoro. Con el inicio de esta etapa se busca poder crear un clima de confianza, recopilar información relevante y establecer un marco de trabajo que facilite el diseño de una intervención personalizada para cada individuo. La entrevista de acogida, como herramienta central, permite ver mejor las dimensiones personales,

socioeconómica, sanitaria, formativa y profesional que tiene Heliodoro, además de indagar a mayores en sus actitudes y expectativas frente al mundo laboral.

Antes de realizar la entrevista, hay que crear un ambiente que favorezca la confianza y estimule a que la otra persona se pueda encontrar a gusto en la misma. Este primer acercamiento incluye la recogida de la información detallada con el fin de ayudar en el diseño de las próximas fases del diseño del itinerario.

Para que Heliodoro tenga libertad para compartir su historia, expectativas y necesidades, hay que crear un espacio seguro donde se le presentarán las herramientas y recursos disponibles para su desarrollo, detallando de forma precisa los objetivos del proceso de recopilación de información. Asimismo, se aclarará cómo estos datos se emplearán para diseñar un plan de intervención que responda de manera específica a su situación tanto personal como también profesional.

Y por último se tienen que abordar aspectos logísticos esenciales para facilitar su participación activa en el programa. Se le invitará a aportar documentación relevante, como puede ser su currículum vitae y su vida laboral, si dispone de ellos, con el propósito de enriquecer el análisis de su trayectoria. Igualmente, se habilitará un espacio para resolver cualquier duda inicial, asegurando que Heliodoro comprenda bien los objetivos y beneficios del programa desde el inicio, y reforzando su compromiso con el proceso.

### 5.5.1. Guion de la entrevista de acogida

El guion que se va a utilizar para realizar la entrevista de acogida a Heliodoro es el siguiente:

Categoría	Información
<b>1. Datos personales</b>	
Nombre	Heliodoro
Edad	30
Domicilio actual	Calle Pelicano, 4
Estado civil	Soltero
Unidad familiar	Nuclear (padre, madre, hermana y Heliodoro)
Otros datos que resultan de interés	Posee un gato, importante recurso emocional y de acompañamiento.
<b>2. Datos socioeconómicos</b>	
Situación económica actual	Depende económicamente de sus padres. No percibe ayudas ni prestaciones.

Ingresos y gastos	Recursos limitados que no le garantizan una independencia económica a largo plazo. Al no tener una actividad de ingresos con regularidad presenta una ausencia de estos.
Condiciones de vivienda	Vive en una vivienda accesible en el barrio de Pajarillos que le proporciona bienestar y tranquilidad.
Red de apoyo social	Red de amistades reducida, tiene acceso a redes comunitarias estructuradas bastante limitado.
<b>3. Datos sanitarios</b>	
Condición de salud	Discapacidad intelectual reconocida del 33%.
Repercusiones físicas y emocionales	No presenta.
Estado emocional	Bueno.
<b>4. Formación académica</b>	
Formación Profesional Básica (cursando)	FP Básica de Cocina y Restauración
Idiomas	Español
Carnet de conducir	No cuenta con carnet de conducir.
<b>5. Trayectoria profesional</b>	
Experiencia laboral no remunerada	Limpieza de patios de bares y suelos, siempre en condiciones informales y sin un respaldo contractual.
Valoración	Demuestra capacidad en el puesto de trabajo, responsabilidad y adaptabilidad en el entorno.

### **5.5.2 Análisis diagnóstico inicial: detectar creencias, definir posibilidades y contrastar actitudes ante el trabajo.**

El análisis diagnóstico se centra en identificar las creencias, posibilidades y actitudes de Heliodoro frente al trabajo:

#### **1. Creencias limitantes y fortalezas.**

##### **Creencias limitantes:**

- Considera su discapacidad intelectual del 33% como un condicionante negativo a su acceso a la búsqueda de empleo, al pensar que las empresas no confiarán en personas con su perfil.

- Percibe su falta de experiencia laboral formal como el factor que le resta valor frente a otros candidatos con trayectorias más sólidas.

- Piensa que sus dificultades en cuanto a comprensión lectora y expresión escrita limitarán su capacidad para realizar procesos de búsqueda activa de empleo o llegar a superar entrevistas.

#### **Creencias realistas o fortalezas:**

- Se ve como una persona trabajadora y puntual, con interés por el aprendizaje, sobre todo en el ámbito de la cocina y la hostelería.

- Tiene una buena disposición al trabajo manual y está habituado a colaborar en aquellas tareas cotidianas que le proporciona cierta base para desenvolverse con facilidad en empleos básicos en entornos reales.

- Muestra motivación por formarse y especializarse en el sector de la hostelería, ve en su actual FP Básica una oportunidad de mejora de sus capacidades y acceso a un empleo digno.

## **2. Posibilidades laborales y profesionales.**

### **Basadas en formación y experiencias previas.**

- Experiencia informal previa: aunque Heliodoro no ha tenido empleos regulados como tal, ha colaborado en tareas básicas de limpieza en algunos bares, mostrando iniciativa por adquirir responsabilidades e ir generando pequeños ingresos.

- Formación en curso: cursa una Formación Profesional Básica en Cocina y Restauración en el IES Diego de Praves (Valladolid), esto permite desarrollar habilidades técnicas relacionadas con el ámbito hostelero: manejo de utensilios, preparación de platos sencillos, normas de higiene y trabajo en equipo en cocina.

- Formación no reglada: ha participado en talleres de alfabetización digital y habilidades básicas de comunicación organizados por entidades sociales, que refuerzan sus competencias funcionales para el entorno laboral.

### **Basadas en habilidades personales y sociales.**

- Motivación y constancia: Heliodoro tiene siempre una actitud positiva hacia el aprendizaje y tiene un gran desempeño en sus tareas, a nivel formativo como personal.

- Relación interpersonal: cuenta con buenas habilidades sociales en contextos cotidianos y educativos, esto favorece su adaptación a equipos de trabajo y las posibles situaciones nuevas que surjan.



- Autonomía progresiva: pese a tener ciertas dificultades en planificación y toma de decisiones, está desarrollando estrategias para mejorar su autogestión con acompañamiento educativo.

### **Áreas laborales compatibles con su perfil funcional**

- Apoyo en cocina y servicios auxiliares de restauración, en aquellos establecimientos que ofrezcan entornos protegidos o con supervisión educativa.
- Tareas básicas de limpieza y mantenimiento en espacios comunitarios o pequeñas empresas del sector hostelero.
- Apoyo logístico o de organización en comedores escolares, residencias o centros de día, en colaboración con equipos profesionales.
- Programas de formación con prácticas laborales tutorizadas, que le permitan adquirir experiencia real con un nivel adecuado de apoyo y evaluación continua.

## **3. Actitudes ante el trabajo**

### **Actitudes positivas**

- Fuerte motivación por incorporarse al mundo laboral, como vía para lograr independencia económica y reconocimiento a nivel social.
- Mantiene un compromiso activo con su proceso formativo, asistiendo de forma regular a las clases de Formación Profesional Básica en Cocina y Restauración.
- Su actitud en el centro educativo y en los talleres en los que ha participado demuestra interés, respeto por las normas y esfuerzo personal, lo cual es valorado de forma positiva por su profesorado.
- Posee disposición para aprender de forma práctica y colaborativa, mostrando capacidad de adaptación y respeto en entornos grupales.

### **Actitudes que requieren intervención**

- Tiende a dudar en ocasiones de sus propias capacidades, especialmente en tareas nuevas o que implican mayor responsabilidad, lo que puede frenar su iniciativa si no cuenta con apoyo adecuado.
- Manifiesta incertidumbre acerca de su futuro profesional, con una visión difusa de sus opciones reales en el sector de la hostelería o similares.

- Pese a expresar su deseo de trabajar, carece de herramientas básicas para la búsqueda de empleo, lo que pone de manifiesto la necesidad de orientación laboral específica y acompañamiento individualizado.

## 5.6 Fase de diagnóstico

### 5.6.1 Elaboración de preguntas indicadoras del nivel de empleabilidad.

Las siguientes preguntas están organizadas por áreas clave y permiten realizar un diagnóstico integral del nivel de empleabilidad de Heliodoro, detectando tanto sus necesidades como sus fortalezas y áreas de mejora:

Área	Preguntas indicadoras
Necesidades e intereses económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Percibes actualmente alguna ayuda económica o prestación?</li> <li>- ¿Tienes algún tipo de ingreso regular?</li> <li>- ¿Contribuyes a los gastos del hogar?</li> <li>- ¿Tu situación económica influye en tu deseo o necesidad de trabajar?</li> </ul>
Actitud hacia el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué significa para ti tener un trabajo?</li> <li>- ¿Qué sensaciones te genera pensar en acceder al mundo laboral?</li> <li>- ¿Qué estás haciendo actualmente, qué crees que te prepara para trabajar?</li> </ul>
Determinación del objetivo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué tipo de trabajo te gustaría hacer en el futuro?</li> <li>- ¿Te interesa seguir vinculado al sector de cocina y hostelería?</li> <li>- ¿Estás abierto a probar otras áreas si se te ofrece apoyo?</li> </ul>
Conducta de búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Has buscado trabajo alguna vez? ¿Cómo lo hiciste?</li> <li>- ¿Sabes cómo y dónde se buscan ofertas de empleo?</li> <li>- ¿Has estado en algún programa de orientación laboral o formación para el empleo?</li> </ul>

<b>Área</b>	<b>Preguntas indicadoras</b>
Creencias sobre la importancia del empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Piensas que trabajar puede ayudarte a sentirte más útil o independiente?</li> <li>- ¿Crees que el trabajo puede ayudarte a relacionarte más con otras personas?</li> <li>- ¿Crees que tu discapacidad te dificulta o impide trabajar?</li> </ul>
Disponibilidad para el mundo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Estarías preparado para empezar a trabajar si se presentara una oportunidad?</li> <li>- ¿Qué cosas necesitarías para poder adaptarte bien a un empleo?</li> <li>- ¿Te sientes con fuerzas físicas y confianza para asumir un puesto de trabajo?</li> </ul>
Habilidades para la búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Sabes hacer un currículum o te han ayudado alguna vez a prepararlo?</li> <li>- ¿Conoces páginas web o aplicaciones donde se pueda buscar empleo?</li> <li>- ¿Tienes un correo electrónico o sabes utilizar el móvil para contactar con empresas?</li> </ul>
Destrezas laborales y transversales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué tareas has aprendido en la formación que haces en el instituto?</li> <li>- ¿En qué cosas crees que eres bueno trabajando con otras personas?</li> <li>- ¿Has hecho alguna actividad donde hayas tenido que organizarte o resolver problemas?</li> </ul>
Entorno de ocio y tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué sueles hacer en tu tiempo libre?</li> <li>- ¿Participas en actividades de grupo, deportivas o culturales?</li> <li>- ¿Cómo crees que esas actividades te ayudan en tu día a día o para prepararte para trabajar?</li> </ul>

Estas áreas clave van a permitir:

1. Diagnosticar necesidades: identificar y analizar las barreras que limitan su inserción laboral, junto con los factores motivacionales que pueden potenciar su disposición al empleo.
2. Explorar habilidades: evaluar las competencias actuales y su potencial de adaptación.

3. Evaluar el entorno: analizar factores externos que influyen en su bienestar y disposición hacia el empleo.
4. Detectar oportunidades: alinear estrategias con las oportunidades disponibles en su contexto.

### **5.6.2 Análisis de las competencias clave.**

#### **Competencia en lectoescritura**

Evidencias: Heliodoro muestra un nivel funcional de lectoescritura, suficiente como para comprender instrucciones básicas, leer materiales formativos adaptados y rellenar documentación sencilla (como formularios, hojas de inscripción, etc.).

Recomendaciones: se sugiere continuar con el refuerzo en comprensión lectora y expresión escrita mediante materiales adaptados a la FP Básica. Participar en talleres de mejora lingüística funcional facilitará su adaptación a contextos laborales reales (cartelería, normas de higiene, partes de incidencias, etc.).

#### **Competencia multilingüe**

Evidencias: su lengua materna es el español, presenta un dominio adecuado para la comunicación en entornos formativos y cotidianos. No posee formación acreditada en otros idiomas.

Recomendaciones: iniciar un curso de inglés básico orientado al sector de la hostelería, preferentemente en un formato accesible y práctico. Esto puede mejorar su perfil en un sector con creciente interacción con clientela extranjera.

#### **Competencia matemática y científica**

Evidencias: manejo básico de operaciones matemáticas elementales, aplicadas en actividades cotidianas como el cálculo de medidas, tiempos de cocción o cantidades en recetas. Aún presenta inseguridades ante tareas más complejas o abstractas.

Recomendaciones: reforzar esta competencia con ejercicios funcionales integrados en el ámbito de la cocina y el mantenimiento. Los materiales de FP Básica pueden servir como apoyo, al igual que aquellos recursos visuales y manipulativos.

#### **Competencia digital**

Evidencias: uso muy limitado del ordenador y de herramientas digitales. Tiene dificultades para manejar el correo electrónico, navegar por internet o utilizar plataformas de empleo.

Recomendaciones: asistir a talleres de alfabetización digital básica con apoyo personalizado.

### **Competencia personal y social**

Evidencias: buen grado de implicación y convivencia en el entorno educativo. Participa en dinámicas grupales con actitud positiva, aunque con cierta dependencia de figuras de referencia para la toma de decisiones.

Recomendaciones: potenciar su autonomía mediante actividades que refuercen la iniciativa y la responsabilidad. La orientación sociolaboral debe incluir dinámicas de toma de decisiones, gestión del tiempo y resolución de conflictos.

### **Competencia ciudadana**

Evidencias: conocimiento básico de sus derechos y deberes, así como del funcionamiento de algunos recursos públicos (centro educativo, centro de salud).

Recomendaciones: reforzar esta competencia mediante dinámicas que trabajen la integración social, el uso responsable de los recursos públicos y el conocimiento de su entorno (por ejemplo, en el barrio de los Pajarillos).

### **Competencia emprendedora**

Evidencias: aunque no presenta iniciativas emprendedoras, sí ha mostrado interés por buscar trabajos informales por cuenta propia (como ayudar en distintos bares). Tiene disposición a asumir responsabilidades progresivas.

Recomendaciones: fomentar su iniciativa a través de pequeñas actividades de organización, participación en simulacros laborales o talleres de microemprendimiento adaptado.

### **Conciencia y expresión cultural**

Evidencias: tiene rutinas sencillas que le permiten mantener cierta estabilidad emocional. Valora la música, la comida tradicional y las celebraciones familiares, aunque no participa activamente en actividades culturales externas.

Recomendaciones: incentivar la participación en actividades culturales inclusivas del entorno como medio para reforzar su integración, autoestima y habilidades sociales.

## **5.6.3 Identificación de los niveles de formación formal, no formal e informal.**

### **1. Formación formal:**

- Formación Profesional Básica en Cocina y Restauración (en curso, IES Diego de Praves): esta formación le proporciona conocimientos y habilidades iniciales para desempeñar tareas básicas en el sector hostelero, tales como la preparación de alimentos sencillos, normas de higiene alimentaria, limpieza y organización de espacios de cocina. Esta vía educativa

constituye una oportunidad de cualificación que puede facilitar su futura incorporación al empleo ordinario con apoyos.

- Educación Secundaria Incompleta: no finalizó la etapa de la ESO, lo que limita su acceso a ciclos de grado medio, aunque la FPB le permite desarrollar una trayectoria alternativa y funcional.

## 2. Formación no formal:

- Talleres de alfabetización digital básica: realizados a través de entidades sociales del barrio. Le han permitido un contacto inicial con el uso del ordenador y algunas aplicaciones básicas, aunque aún requiere acompañamiento constante.

- Formación ocupacional puntual: ha participado en actividades organizadas por el centro educativo y/o entidades comunitarias, como cursos breves sobre manipulación de alimentos o prevención de riesgos laborales.

- Identificación de vacíos: no dispone de formación específica en habilidades sociolaborales, búsqueda activa de empleo ni en competencias transversales clave como gestión del tiempo, resolución de conflictos o autocontrol emocional.

## 3. Formación informal:

- Experiencias no regladas: Heliodoro ha colaborado de manera informal en tareas auxiliares dentro de bares del entorno, como el barrido, la limpieza de utensilios o el transporte de productos ligeros. Estas actividades le dan un primer contacto con entornos laborales reales y normas básicas de funcionamiento.

- Participación en actividades educativas y grupales: en el IES Diego de Praves se implica positivamente en el aula taller y en actividades prácticas, mostrando una actitud proactiva y capacidad para seguir rutinas con cierta autonomía.

- Dinámicas familiares de responsabilidad: en su hogar colabora en tareas cotidianas (limpieza, cocina básica), lo que refuerza su sentido de utilidad, pertenencia y organización.

- Redes de apoyo informal: mantiene buena relación con sus compañeros/as de clase y su entorno próximo, lo que constituye un factor protector clave de cara a su inclusión.

### **5.6.4 Identificación de los intereses profesionales.**

#### **1. Intereses profesionales relacionados con su formación:**

Cocina y restauración:

- Actualmente cursa la Formación Profesional Básica en Cocina y Restauración en el IES Diego de Praves, lo que indica un interés activo por este sector.

- Muestra motivación en actividades prácticas como la preparación de platos sencillos, el montaje de mesas o la limpieza del área de cocina, en las que se desenvuelve con autonomía relativa.

Posibles áreas de desarrollo:

- Ayudante de cocina en comedores escolares o residencias.
- Personal auxiliar en cocinas de centros comunitarios o servicios de catering.
- Apoyo en tareas básicas de restauración o autoservicio.

## **2. Intereses profesionales relacionados con experiencias informales:**

Hostelería de proximidad:

- Aunque no ha tenido empleos formales, ha colaborado puntualmente en algunos bares del barrio, donde realizaba tareas sencillas como limpiar suelos, recoger la vajilla o ayudar en el almacén. Estas experiencias refuerzan considerablemente su vínculo emocional con el entorno hostelero y le permiten visualizarse en ese ámbito laboral.

Posibles áreas de interés:

- Operaciones básicas de limpieza y orden en bares o cafeterías.
- Apoyo logístico en eventos organizados por entidades sociales o escolares.

## **3. Intereses detectados en el contexto educativo actual:**

Aprendizaje práctico y dinámico:

- Se muestra participativo en los talleres de cocina del centro, con preferencia por actividades que implican manipulación de alimentos, trabajo manual y estructuración clara de tareas.
- Disfruta del trabajo cooperativo con sus compañeros y valora positivamente el reconocimiento de sus logros.

Potenciales roles futuros:

- Auxiliar en entornos laborales donde predominen tareas rutinarias, manuales y con supervisión continua.
- Colaborador en servicios de comedor escolar, donde el ambiente es más previsible y adaptado.

## **4. Intereses profesionales complementarios:**

Jardinería y mantenimiento básico:

- Ha expresado interés por diversas tareas al aire libre y por el trabajo con plantas, al haber participado anteriormente en una serie de actividades de huerto y limpieza de patios.

Ámbitos posibles:

- Apoyo en viveros municipales o jardines urbanos.
- Mantenimiento básico en instalaciones educativas o sociales.

## **5. Intereses vinculados a sus capacidades y necesidades de apoyo:**

Búsqueda de entornos protegidos y estructurados:

- Debido a su necesidad de apoyos en organización del tiempo y comprensión de consignas complejas, Heliodoro prefiere trabajos donde las funciones estén claramente definidas, el ritmo sea estable y exista acompañamiento.

Ámbitos laborales potenciales:

- Empleo con apoyo en hostelería, limpieza o jardinería.
- Participación en programas de formación dual o prácticas tutorizadas en entornos reales.

### **5.6.5 Análisis de actividades de participación ciudadana y voluntariado social.**

Tipo de participación	Actividades realizadas	Impacto y competencias adquiridas
Voluntariado social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración puntual en tareas básicas (limpieza, recogida de utensilios) en un bar familiar del barrio.</li> <li>- Participación en eventos escolares como ayudante de apoyo logístico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de responsabilidad y constancia.</li> <li>- Mejora de las habilidades de interacción social.</li> <li>- Primer contacto con dinámicas de trabajo.</li> </ul>
Participación ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en el huerto del instituto.</li> <li>- Colaboración en campañas de reciclaje y limpieza del barrio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomento de la conciencia ecológica y ciudadana.</li> <li>- Refuerzo de su autoestima y sentido de pertenencia al entorno.</li> </ul>



### 5.6.6 Determinación de la persona candidata mediante un análisis DAFO.

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de titulación profesional oficial o experiencia laboral reglada.</li> <li>- Escasa orientación profesional previa y falta de redes laborales.</li> <li>- Débil conocimiento de recursos laborales y poca autonomía para la búsqueda activa de empleo.</li> <li>- Dificultades en la organización del tiempo y en la toma de decisiones sin supervisión.</li> <li>- Carencia de experiencia formal en entrevistas o procesos de selección laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta competencia para empleos de baja cualificación, especialmente en el sector hostelero.</li> <li>- Estigmatización social por la discapacidad y la falta de apoyos familiares consolidados.</li> <li>- Demanda limitada de perfiles sin experiencia previa, aunque estén en formación.</li> <li>- Riesgo de abandono del itinerario ante la falta de apoyos continuados tras la formación inicial.</li> <li>- Dificultades para acceder a empleo estable sin un itinerario estructurado y seguimiento personalizado.</li> </ul>
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en curso en FP Básica de Cocina y Restauración, desarrollando competencias en manipulación de alimentos.</li> <li>- Participación activa en tareas básicas de colaboración en establecimientos familiares.</li> <li>- Interés manifiesto en el ámbito de la hostelería y disposición al aprendizaje.</li> <li>- Participación en actividades escolares complementarias como el huerto escolar o campañas comunitarias.</li> <li>- Buen ajuste personal al entorno educativo actual y actitud colaborativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de obtener un Título de Técnico Básico en Hostelería.</li> <li>- Acceso a programas de empleo con apoyo y a entidades como Fundación Personas o el Grupo Lince-Asprona.</li> <li>- Prácticas formativas en entornos reales como vía de transición al empleo.</li> <li>- Entorno educativo favorable con profesionales sensibilizados y recursos de orientación escolar.</li> <li>- Redes de apoyo comunitario y asociaciones locales en Valladolid.</li> </ul>

## **5.7 Fase de desarrollo del itinerario e inserción laboral**

### **1. Acciones formativas complementarias**

Las acciones formativas complementarias sirven de refuerzo para consolidar y ampliar el perfil de empleabilidad de Heliodoro, más allá del contenido formal de la Formación Profesional Básica que cursa en el IES Diego de Praves. Dado su nivel de formación y las observaciones que se han ido completando durante las fases anteriores del itinerario, estas acciones se diseñan con un enfoque práctico, visual y adaptado a sus capacidades cognitivas, fomentando tanto su autonomía como su confianza en contextos laborales reales.

Estas acciones se agrupan en tres bloques, que son:

#### **a) Refuerzo de habilidades básicas para el empleo**

- Comprensión lectora funcional: se trabajará la lectura y comprensión de documentos laborales básicos como contratos, nóminas, partes de trabajo o normas internas, utilizando textos simplificados y material visual de apoyo.
- Comunicación oral para el entorno laboral: se fomentará el uso de un lenguaje claro y adecuado al trato con clientes, compañeros/as y superiores, simulando situaciones reales (por ejemplo, cómo pedir ayuda, cómo atender a un cliente o cómo recibir instrucciones).
- Educación laboral básica: se abordarán contenidos sobre derechos y deberes en el empleo, tipos de contratos, técnicas de búsqueda de empleo, prevención de riesgos laborales en hostelería, y nociones sobre puntualidad, presentación personal y trabajo en equipo

#### **b) Alfabetización digital aplicada a la empleabilidad**

Heliodoro participará en un taller de iniciación digital adaptado, con acompañamiento individual si es necesario, donde aprenderá a:

- Crear y utilizar un correo electrónico propio.
- Consultar las ofertas de trabajo en portales de empleo adaptados (como Empléate, Por Talento o InfoJobs).

#### **c) Talleres específicos relacionados con su perfil laboral**

Se incorporarán pequeños talleres prácticos de refuerzo relacionados con tareas propias del ámbito de la cocina y la limpieza profesional, para reforzar aprendizajes de su FP Básica y prepararlo para prácticas no laborales.

Contenidos previstos:

- Higiene y manipulación segura de alimentos.
- Uso y mantenimiento de utensilios básicos de cocina.

- Protocolos sencillos de limpieza y organización de espacios.
- Trabajo en equipo y turnos en entornos de cocina o comedores colectivos.

Estos talleres podrán desarrollarse en coordinación con el propio centro educativo, entidades colaboradoras como Cáritas, Fundación INTRAS o centros cívicos del entorno, asegurando siempre una accesibilidad y apoyo constante.

## **2. Orientación profesional activa**

Esta acción se articula como una intervención continuada que integra elementos educativos, motivacionales y técnicos, adaptados a su perfil.

### **a) Definición del objetivo profesional**

- A partir del diagnóstico previo, se guiará a Heliodoro para que clarifique su proyecto profesional, priorizando sectores que ha manifestado como de su interés, especialmente la cocina y el ámbito de la limpieza profesional en entornos comunitarios.
- Se fomentará una elección informada, valorando alternativas realistas y adaptadas a su nivel de cualificación actual, en base al marco de la Formación Profesional Básica.

### **b) Acompañamiento en el diseño de un itinerario personalizado**

- Se desarrollarán sesiones individuales en las que Heliodoro, con apoyo técnico, identifique los pasos concretos a seguir para lograr sus objetivos: recursos a los que puede acceder, plazos, personas de referencia y materiales necesarios.
- Estas sesiones estarán orientadas a generar un plan de acción realista, escalonado y revisable.

### **c) Entrenamiento para la búsqueda activa de empleo**

Durante este bloque se trabajarán las siguientes competencias prácticas:

- Elaboración de un currículum visual y accesible, adaptado a su perfil y experiencia.
- Simulación de entrevistas laborales mediante técnicas de role playing.
- Uso funcional de herramientas digitales básicas, como el correo electrónico o aplicaciones móviles de empleo.
- Búsqueda guiada de ofertas laborales reales en portales accesibles o a través de entidades colaboradoras.
- Conocimiento de derechos y deberes laborales, tipología de contratos y recursos de apoyo específicos para personas con discapacidad.

### **d) Vías de participación en recursos comunitarios de orientación y empleo**

Se promoverá la vinculación de Heliodoro con programas existentes en la comunidad, como:

- Cáritas Diocesana: itinerarios integrados de orientación laboral.
- Oficina de Empleo de la Junta de Castilla y León.
- Programa “Por Talento” de Fundación ONCE.
- Bolsas de empleo específicas del Ayuntamiento de Valladolid.

Estas acciones van a poder permitir que Heliodoro amplíe su red de apoyos y sus oportunidades de inserción laboral, con acompañamiento profesional.

### **3. Elaboración de herramientas de empleabilidad**

- Currículum vitae visual y funcional, con estructura clara, apoyado en pictogramas o iconos si es necesario, destacando su formación actual en FP Básica de Cocina y Restauración y sus competencias personales.
- Carta de presentación sencilla, orientada a reforzar su motivación y aptitudes, especialmente útil para candidaturas en el ámbito de la hostelería y limpieza.
- Uso del correo y el teléfono móvil para establecer canales de contacto con empleadores. Se incluyen aquí el envío de candidaturas y la gestión de entrevistas.
- Conocimiento básico de portales de empleo accesibles, como Empléate, Infojobs o herramientas del SEPE, enseñándole cómo buscar ofertas adaptadas a su perfil.

### **4. Contacto con entornos laborales protegidos y ordinarios**

Con esta acción Heliodoro podrá contar con diferentes experiencias reales de aproximación al empleo, tanto en entornos laborales protegidos como en entornos ordinarios inclusivos, adaptados a su ritmo de aprendizaje y nivel competencial.

- Visitas programadas a entidades o empresas de su entorno, especialmente aquellos vinculados a la hostelería o los servicios de limpieza, para que conozca dinámicas laborales accesibles y observe ejemplos reales de inclusión.
- Participación puntual o rotativa en tareas sencillas en espacios colaborativos, como comedores sociales o cocinas comunitarias, siempre acompañadas por una figura de apoyo que actúe como referente socioeducativo.
- Acercamiento progresivo con entorno laboral ordinario, priorizando los centros de restauración que ya hayan colaborado anteriormente con programas inclusivos. Este contacto puede incluir charlas con empleadores, observación de tareas o acompañamiento en entrevistas informativas.

- Coordinación con entidades sociales y empresariales que promuevan la contratación de personas con discapacidad intelectual, facilitando a Heliodoro una red de recursos en la que pueda apoyarse cuando esté preparado para dar el paso hacia la inserción.

## **5. Coordinación con agentes del entorno**

Para favorecer una inserción sociolaboral eficaz lo primero que se debe hacer es una coordinación estructurada con los agentes que forman parte del entorno personal, educativo y social de Heliodoro. Esta coordinación va a garantizar que haya coherencia entre los apoyos que recibe y las posteriores acciones desarrolladas en su itinerario.

En primer lugar, se va a mantener un contacto con el equipo docente del IES Diego de Praves, centro donde cursa la FP Básica en Cocina y Restauración, con el objetivo de compartir información sobre su desempeño formativo, necesidades de apoyo y evolución en competencias sociolaborales. Esta colaboración permitirá alinear las acciones del itinerario con su progreso educativo real.

Asimismo, se establecerán también distintos vínculos con servicios sociales y entidades del tercer sector implicadas en programas de empleo e inclusión, como Cáritas o centros especializados en discapacidad intelectual, que puedan facilitar recursos complementarios o espacios protegidos de prácticas laborales.

Finalmente, se pasará a promover la participación de su familia. La coordinación será la que permita construir un entorno cohesionado y accesible, clave para la progresiva autonomía y empleabilidad de Heliodoro.

## **5.8 Fase de seguimiento**

El objetivo principal de esta fase es garantizar la continuidad del proceso de inserción sociolaboral de Heliodoro, realizando un acompañamiento individualizado una vez de inicio su incorporación a acciones formativas, prácticas en entornos reales o inserción laboral efectiva. Se va a realizar de manera flexible, prolongada en el tiempo y adaptada a los ritmos y necesidades del participante, que favorece su autonomía progresiva.

El seguimiento se articula en torno a los siguientes principios:

- Acompañamiento continuado.
- Evaluación de la adaptación al entorno formativo y laboral.
- Revisión de logros, dificultades y nuevas necesidades.
- Refuerzo motivacional y emocional.
- Coordinación con agentes implicados (familia, profesionales del centro educativo o del empleo, referentes de entidades sociales).

Los tipos de seguimiento que se llevarán a cabo quedan reflejados en la siguiente tabla:

Tipo de seguimiento	Frecuencia estimada	Responsable	Observaciones
Telefónico	Cada 10-15 días	Educador/a social del programa	Para comprobar asistencia, estado emocional, incidencias y satisfacción.
Presencia individual	Cada 2-3 semanas	Educador/a social del programa	Para evaluar avances, redirigir objetivos, revisar herramientas de empleabilidad y motivar.
Visita al entorno formativo o laboral	A concretar según fase	Educador/a social con tutor/a de prácticas	Para valorar integración, adaptación y necesidades de apoyo.
Coordinación con la familia	Mensual o según la necesidad	Educador/a social	Con especial relevancia en las decisiones clave o dificultades.

Las herramientas que pasarán a usarse para completar de manera efectiva este seguimiento son dos:

#### A. Cuestionario de seguimiento individual

Se aplicará de forma presencial o telefónica, con opción de hacer una autoevaluación si el usuario lo prefiere. El modelo de cuestionario es el siguiente:

Marca la opción que mejor refleje tu situación actual (1 = nada de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo)

Ítem	Valoración 1-5
Me siento a gusto en la formación/trabajo actual.	1-2-3-4-5
Entiendo bien las tareas que se me piden.	1-2-3-4-5
Me relaciono bien con mis compañeros/as.	1-2-3-4-5
Tengo confianza en seguir aprendiendo y mejorando.	1-2-3-4-5
Me gustaría seguir en esta formación o trabajo.	1-2-3-4-5
Me siento acompañado y apoyado por los profesionales.	1-2-3-4-5

## **B. Diario de seguimiento profesional**

Será cumplimentado por el educador/a social tras cada contacto. Incluirá:

- Fecha y tipo de seguimiento.
- Valoración general del estado del participante.
- Logros observados.
- Dificultades detectadas.
- Acuerdos o modificaciones del itinerario.
- Coordinaciones realizadas.

## **C. Registro de incidencias**

Además, también se ha pensado en la posibilidad de desarrollar un registro de incidencias y en las estrategias de intervención que se llevarían a cabo en el caso de que se produzcan:

<b>Tipo de incidencia</b>	<b>Ejemplo en el caso de Heliodoro</b>	<b>Estrategia</b>
Baja motivación o abandono	Deja de acudir a las sesiones o prácticas	Entrevista motivacional, llamada a la familia, propuesta de nueva actividad adaptada
Dificultad de adaptación	Se siente desbordado en entornos laborales	Refuerzo en habilidades sociales, derivación a entorno protegido
Problemas emocionales	Aislamiento o bloqueo ante tareas nuevas	Derivación a profesional de apoyo emocional o psicólogo del centro
Incumplimiento de acuerdos	No realiza tareas entre sesiones o falta sin avisar	Revisión del compromiso inicial, redefinición de objetivos, tutoría intensiva

## 5.9 Fase de evaluación

La fase de evaluación de Heliodoro consta de una evaluación de preguntas cerradas (cuestionario de valoración) y una batería de preguntas de respuesta abierta y/o reflexiva.

El cuestionario de evaluación que se ha creado para el caso de Heliodoro es el siguiente:

Escala de valoración:

1 = En absoluto

2 = Poco

3 = Bastante

4 = Totalmente

Marca la opción que mejor refleje tu nivel de acuerdo con cada afirmación:

Ítem	Valoración
<b>Proceso de orientación y acompañamiento</b>	
a) Me he sentido acompañado y escuchado durante todo el proceso.	1 - 2 - 3 - 4
b) Las sesiones se adaptaban a mis necesidades y ritmo personal.	1 - 2 - 3 - 4
c) La información recibida me ha resultado comprensible y útil.	1 - 2 - 3 - 4
d) He podido participar en la toma de decisiones de mi itinerario.	1 - 2 - 3 - 4
<b>Conocimientos y competencias adquiridas</b>	
e) He mejorado mis conocimientos sobre el mercado laboral.	1 - 2 - 3 - 4
f) Sé cómo buscar empleo y utilizar portales de empleo accesibles.	1 - 2 - 3 - 4
g) Me siento más preparado para hacer entrevistas laborales.	1 - 2 - 3 - 4
h) He aprendido a redactar mi currículum de forma clara y visual.	1 - 2 - 3 - 4
<b>Expectativas y motivación</b>	
i) Siento que este itinerario ha sido útil para acercarme al mundo laboral.	1 - 2 - 3 - 4
j) Me siento con más motivación y confianza para buscar empleo.	1 - 2 - 3 - 4
k) Tengo claro el tipo de trabajo que quiero realizar.	1 - 2 - 3 - 4
l) Me gustaría seguir recibiendo orientación o formación.	1 - 2 - 3 - 4
<b>Valoración general del itinerario</b>	
m) En general, estoy satisfecho con el proceso vivido.	1 - 2 - 3 - 4
n) Recomendaría esta orientación a otras personas en mi situación.	1 - 2 - 3 - 4



Y, por su parte, las preguntas abiertas y/o reflexivas son:

1. ¿Qué ha supuesto para ti el poder participar en este itinerario de inserción sociolaboral?

---

2. ¿Cómo te has sentido durante el proceso de acompañamiento y orientación?

---

3. ¿Qué aspectos del itinerario te han parecido más útiles o relevantes para ti?

---

4. ¿Hay alguna parte del proceso que te haya resultado difícil o poco adaptada a tus necesidades? ¿Cuál y por qué?

---

5. ¿Crees que has mejorado tus habilidades para enfrentarte al mundo laboral? ¿En qué lo notas?

---

6. ¿Qué has aprendido sobre ti mismo en este proceso?

---

7. ¿Sientes que ahora tienes más claras tus metas laborales o formativas? ¿Cuáles son?

---

8. ¿Qué tipo de trabajos te gustaría realizar a corto o medio plazo?

---

9. ¿Te sientes preparado para afrontar una entrevista de trabajo o iniciar un proceso de selección? ¿Qué necesitarías reforzar?

---

10. ¿Consideras que el itinerario ha tenido en cuenta tus capacidades, intereses y ritmo personal? ¿Por qué?

---

11. ¿Qué cambiarías o mejorarías de este proceso para que fuera más útil para ti o para otras personas en tu situación?

---

12. ¿Te gustaría seguir vinculado a algún tipo de orientación, formación o acompañamiento? ¿En qué temas concretos?

---

Estas preguntas permitirán evaluar no solo el impacto del itinerario como tal, sino también recoger información sobre el nivel de ajuste de la intervención, su utilidad percibida y el grado de empoderamiento y motivación que ha obtenido o sentido Heliodoro.

Una vez finalizado el proceso de intervención con Heliodoro y tras completar el itinerario individualizado, ha sido más que demostrado la utilidad de este tipo de herramientas en este contexto. Se ha podido adaptar el ritmo, las necesidades y los recursos con los que Heliodoro cuenta para ofrecerle una ayuda profesional de calidad que ha supuesto su posterior contratación en prácticas en uno de los restaurantes del barrio de Pajarillos.

Heliodoro expresa sentirse muy valorado en él y le crea una buena perspectiva en torno a su futuro inmediato porque su andadura laboral no ha hecho más que empezar para él, y cualquier reto o barrera tenga que enfrentar de ahora en adelante lo hará siempre acompañado desde esta intervención individualizada y comprometida con las personas con discapacidad intelectual.

## 6. CONCLUSIONES

La elaboración del itinerario individualizado de inserción sociolaboral para Heliodoro ha confirmado la eficacia de un diseño metodológico centrado en la persona. Se siguieron las fases más clásicas del proceso (captación, acogida, diagnóstico, diseño, desarrollo formativo, seguimiento y evaluación) de modo coherente y complementario. Por ejemplo, en la fase de acogida se “acogió a la persona con discapacidad escuchando sus expectativas, necesidades y demandas relacionadas con su vida profesional”. A continuación, el diagnóstico implicó analizar en conjunto sus fortalezas, debilidades y oportunidades (actitudes, hábitos laborales y barreras ambientales) para fijar objetivos que pudieran ser realistas. Con esta información se diseñó un plan a medida, acompañando la Formación Profesional Básica que Heliodoro cursa con otro tipo de acciones relacionadas con talleres de alfabetización, comprensión lectora y microemprendimiento; , además, se estableció así un seguimiento continuo: tras cada acción se reevalúa su situación, volviendo a diagnosticar según su propio progreso. Este ciclo es el que permitió ajustar el itinerario a sus logros concretos y necesidades cambiantes.

Siguiendo enfoques recomendados, Heliodoro fue el principal protagonista de sus decisiones, mientras el profesional actuó a modo de asesor. Bien podemos hablar de que “una de las claves de este tipo de metodología es la personalización en la intervención”, lo que exige conocer a fondo las características y competencias individuales de cada participante. El educador social dedicó tiempo a escuchar activamente a Heliodoro para poder tener una especie de vínculo más cercano y poder ofrecer así un espacio para expresarse y llegar a sentirse motivado.

Los resultados obtenidos, aunque proyectados en esta ocasión en un caso ficticio, reflejan el impacto positivo que se espera de una intervención integral. Las intervenciones de inserción sociolaboral suelen aumentar la independencia económica y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Desde la perspectiva profesional, este trabajo también ha reforzado competencias fundamentales (planificación, análisis continuo y comunicación) propias del Grado de Educación Social.

No obstante, también se identifican algunos límites. Al ser un caso individualizado, su eficacia debe validarse en contextos reales diversos. Asimismo, factores externos que resultan imprevisibles (por ejemplo, condiciones del mercado laboral, apoyo familiar o estigma social) pueden condicionar los resultados que se esperan a largo plazo. Igualmente, el modelo requiere recursos significativos (tiempo de profesionales y coordinación multidisciplinar), lo que podría complicar su aplicación generalizada. Por ello, resulta esencial mantener un seguimiento prolongado y adaptativo, para ajustar el itinerario ante cualquier cambio en las circunstancias personales o contextuales.

Esta experiencia ejemplifica el valor social y profesional de promover itinerarios personalizados. A nivel social, facilita “una sociedad más justa y equitativa” al fomentar el respeto a la diversidad: la inclusión laboral de Heliodoro no solo mejora su autonomía, sino que también enriquece el entorno donde se integra. Por otro lado, pone de relieve el compromiso de la educación social con la igualdad de oportunidades. La atención cercana y adaptada que se realizó va alineada con la visión institucional de contribuir a una sociedad más equitativa e inclusiva. El trabajo realizado valida la coherencia metodológica que se ha empleado y evidencia que el acompañamiento individualizado tiene un impacto transformador real. Muestra, además, que las habilidades profesionales del educador social (organización, escucha activa, mediación) son clave para traducir los principios de inclusión en resultados concretos en la vida de personas con discapacidad.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografía

- Calderón Almendros, I. (2011). Educación, hándicap y exclusión: Una genealogía de la normalidad y la discapacidad. Madrid: Morata
- Comisión Europea. (2021). Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030 <https://ec.europa.eu>
- Consejería de Educación y Empleo, Junta de Castilla y León. (2021). Itinerario individualizado de formación para el empleo y la ocupación. <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>
- Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 311, 29313–29424. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))
- Echeita, G. (2018). Inclusión y exclusión educativa: De la retórica a la práctica. Ediciones Morata.
- García, M., & Paniagua, G. (2021). Intervención socioeducativa y discapacidad intelectual en España: Estrategias para la inclusión. Ediciones Pirámide.
- Goldman, S. E., & Goscicki, B. L. (2020). Developing special education advocates: What changes during an advocacy training program. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 17(2). <https://doi.org/10.1111/jppi.12345>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020). Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD). <https://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares (TIC-H). <https://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). Informe sobre el empleo de personas con discapacidad en España. <https://www.ine.es>
- Junta de Castilla y León. (2021). Itinerario individualizado de formación para el empleo y la ocupación. Servicio Público de Empleo.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). (BOE núm. 84, de 8 de abril de 1982).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU). (BOE núm. 289, 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 Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE). (BOE núm. 340, de 30 de diciembre de 2020).
- Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (LODE). (BOE núm. 159, de 4 de julio de 1985).
- Maldonado, C., Vargas, A., & Jiménez, R. (2022). Orientación laboral e inclusión: Estrategias para el acceso al empleo de personas con discapacidad intelectual. Dykinson.
- Martínez, P., García, S., & Esteban, C. (2020). Discapacidad intelectual y comunidad: Modelos de apoyo y participación social. Nau Llibres.
- Matía Portilla, I. (2024). *Formación, empleo y ocupación: Marco técnico y propuestas de intervención en itinerarios personalizados*. Junta de Castilla y León.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2021). Datos y cifras del curso escolar 2020-2021.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (adoptada el 13 de diciembre de 2006, en Nueva York). <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Pallisera, M., & Fullana, J. (2015). Educación inclusiva y discapacidad intelectual: Avances y retos en la formación de profesionales. Octaedro.
- Prieto, A. (2021). Discapacidad intelectual y derechos humanos: Hacia una sociedad más inclusiva. Ediciones Pirámide.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 173, 99867–100086. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659>
- 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).
- Rodríguez-Martín, D., Sánchez, L., & Cano, R. (2018). Modelos de intervención en discapacidad intelectual: De la exclusión a la participación plena. Universidad de Salamanca.
- Schalock, R. L., & Verdugo, M. Á. (2020). Handbook on quality of life for human service practitioners. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

- Schalock, R. L., Verdugo, M. Á., Gómez, L. E., & Arias, B. (2021). Disability and quality of life: International trends and developments. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 18(1), 7-20.
- Shakespeare, T. (2013). *Disability rights and wrongs revisited*. Routledge.
- Verdugo, M. Á. (2006). *Discapacidad y calidad de vida: De la teoría a la práctica*. Alianza Editorial.
- Verdugo, M. Á., & Schalock, R. L. (2010). *Discapacidad, calidad de vida y apoyo: Fundamentos para la planificación de servicios*. Alianza Editorial.
- Verdugo, M. Á., & Schalock, R. L. (2010). El concepto de discapacidad desde una perspectiva integral. *Siglo Cero*, 41(233), 21-39.
- Verdugo, M. Á., Jenaro, C., & Arias, B. (2021). Apoyos y autodeterminación en personas con discapacidad intelectual: Un análisis desde el modelo de calidad de vida. *Revista Española de Discapacidad*, 9(1), 47-65. <https://doi.org/10.5565/rev/red.2021.011>
- Villa, A. (2003). *La integración sociolaboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Narcea.