



Universidad de Jaén

Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

Alumno/a: Mesa Vera, Andrés

Tutora: Expósito Montes, M. del Mar

Dpto: Formación y Orientación Laboral

Septiembre, 2023

ÍNDICE

1.	Resumen y palabras clave	3
2.	Introducción	4
3.	Fundamentación epistemológica	5
3.1.	Concepto de discapacidad: evolución y enfoques	5
3.2.	Marco normativo de la integración laboral y discapacidad en España	6
3.3.	Empleabilidad de las personas con discapacidad	7
3.4.	Inserción sociolaboral para personas con discapacidad	9
3.5.	Empleo con Apoyo	11
3.5.1.	Características	12
3.5.2.	Fases	14
3.5.3.	Elementos	14
3.6.	Centros Especiales de Empleo	16
3.6.1.	Naturaleza de los Centros Especiales de Empleo	17
3.6.2.	Relación laboral de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo	18
3.6.3.	Tipos de ayudas	18
3.7.	Situación en el mercado laboral de personas con síndrome de Down	20
3.8.	Empleo con Apoyo para personas con síndrome de Down en búsqueda de la inclusión sociolaboral	22
3.9.	Conclusiones	24
4.	Programación didáctica del módulo de Inserción Sociolaboral	26
4.1.	Introducción, justificación y fundamentación	27
4.2.	Contextualización de la programación	28
4.2.1.	Contextualización al módulo	28
4.2.2.	Contextualización al centro y al proyecto educativo	31
4.2.3.	Contextualización al aula	33
4.2.4.	Contextualización al entorno productivo	34
4.2.5.	Materiales y recursos didácticos del centro	36
4.3.	Objetivos generales del ciclo formativo	36
4.4.	Objetivos del módulo de Inserción Sociolaboral	39
4.5.	Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo	40
4.6.	Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación	41
4.7.	Contenidos del módulo de Inserción Sociolaboral	45
4.8.	Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación	45
4.9.	Transversalidad	46
4.10.	Interdisciplinariedad	48
4.11.	Metodología	49
4.12.	Evaluación	50
4.12.1.	Momentos de evaluación	53
4.12.2.	Evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje	54

4.12.3.	Sistema de recuperación	54
4.12.4.	Promoción del alumnado	55
4.13.	Atención a la diversidad	55
4.14.	Unidad didáctica para el módulo de Inserción Sociolaboral	57
5.	Bibliografía	71

1. *Resumen y palabras clave.*

Resumen

En el siguiente Trabajo de Fin de Máster se tratará de realizar un análisis haciendo un recorrido a lo largo de la historia sobre conceptos, enfoques y teorías de autores que tratan de analizar el por qué se ha condicionado de distintas maneras el acceso laboral a las personas con diversidad funcional y cuáles son los caminos y herramientas que podemos tomar para derribar esas barreras socioculturales que están en nuestra sociedad y den espacio a oportunidades a este colectivo promoviendo estrategias para tratar de normalizar la integración en el ámbito laboral para personas con diversidad funcional.

El trabajo se encuentra dividido en dos bloques, en el primero, se pone de manifiesto la evolución en cuanto al concepto de discapacidad, la normativa en relación al empleo, herramientas y estrategias que favorecen la inclusión sociolaboral, y un acercamiento al colectivo de las personas con síndrome de Down. En la segunda parte, se verá reflejada esta temática tratada en el primer bloque pero trasladada a las aulas a través de la propuesta de una programación didáctica.

Palabras clave: inclusión, inserción sociolaboral, personas con discapacidad, síndrome de down, empleabilidad.

Abstract

In the following Master's Thesis we will try to carry out an analysis of the concepts, approaches and theories of authors who try to analyse why access to employment for people with functional diversity has been conditioned in different ways and what are the paths and tools that we can take to break down these socio-cultural barriers that are in our society and give space to opportunities for this group, promoting strategies to try to normalise integration in the workplace for people with functional diversity.

The work is divided into two blocks. The first one shows the evolution of the concept of disability, the regulations in relation to employment, tools and strategies that favour social and labour inclusion, and an approach to the group of people with Down's syndrome. In the second part, the subject matter dealt with in the first section will be reflected but transferred to the classroom through the proposal of a didactic programme.

Key words: inclusion, socio-occupational integration, people with disabilities, down syndrome, employability.

2. Introducción.

La inserción laboral y el acceso al mercado productivo son considerados elementos claves para la plena integración de la persona con discapacidad. En el contexto de la investigación de los efectos de la inserción laboral, está ampliamente difundido el reconocimiento del valor positivo del empleo como herramienta de mejora tanto de la situación clínica como psicosocial. La actividad laboral en las personas no solo mejora su situación económica sino que también provee una estructuración de sus actividades cotidianas, con rutinas definidas y significativas. Las personas con empleo poseen un sentido personal de bienestar, un buen nivel de autoeficacia e identidad social.

Además, se encuentra una mejora en la autoestima y en la autoimagen, una reducción de la sintomatología, una promoción del contacto social y un aumento de la calidad de vida. Por otra parte, también se demuestra que el empleo estable es un gran soporte que permite la inserción social de la persona con discapacidad, garantizando el acceso al ejercicio de sus derechos como ciudadano. Algunos autores afirman que una integración social efectiva de la persona con discapacidad exige su incorporación al mundo productivo, su capacitación laboral y el acceso al mercado de trabajo.

En la actualidad las personas con discapacidad intelectual tienen menos posibilidades para encontrar empleo en comparación con otras condiciones. Algunos de los factores que explican dicha situación provienen tanto de variables individuales como socioculturales. En la dimensión personal, muchas personas con discapacidad presentan bajos niveles de formación académica, baja productividad, pocas habilidades sociales y laborales, síntomas deficitarios tanto afectivos como cognitivos, efectos colaterales a causa de fármacos. A todo esto se suman diversas variables ambientales que se transforman en barreras para la consecución de un empleo como pueden ser las dinámicas exigentes y cambiantes del mercado laboral, la falta de incentivos laborales, el disentiimiento con el trabajo particular a desempeñar, el estigma público y su discriminación tanto por parte de los empleadores como de la población en general, y la falta de programas que apoyen la inserción laboral.

Es importante destacar que uno de los factores que predice el éxito para lograr y mantener un trabajo es la motivación por trabajar. Según los estudios de Perkinset et al. (2009), las personas con discapacidad intelectual presentan una alta motivación por trabajar. Por lo tanto, es primordial que toda sociedad adecuadamente organizada considere medidas que, con fundamento científico, faciliten y promuevan la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Las herramientas de inserción sociolaboral que se describirán en este trabajo son los Centros Especiales de Empleo, y el modelo de Empleo con Apoyo Individualizado, que es la técnica que ha mostrado mayor eficacia trabajando con el colectivo diana seleccionado para el desarrollo de éste.

3. *Fundamentación epistemológica*

3.1. *Concepto de discapacidad: evolución y enfoques.*

La discapacidad es un concepto que ha sido abordado históricamente desde diferentes enfoques, siendo los más representativos y conocidos en nuestro tiempo el modelo médico-rehabilitador y el modelo social, aunque en los últimos años ha surgido una nueva perspectiva, denominada como diversidad funcional. Cada uno de estos enfoques incluye una definición distinta sobre la discapacidad, así como un modo determinado de referirse a las personas del colectivo.

El modelo médico-rehabilitador, también conocido como modelo del déficit, define la discapacidad como una enfermedad o deficiencia a nivel anatómico o funcional propia del individuo que debe ser curada, erradicada o rehabilitada para alcanzar la “normalidad”, de manera que se posibilite la reinserción social de esta persona como un ser productivo (Palacios y Romañach, 2006). Desde este enfoque, a la persona que poseía alguna enfermedad se la llamaba discapacitada, término que más tarde evolucionó a persona con discapacidad, con lo cual al menos, se consiguió reconocer a la discapacidad como un tipo de condición de salud que no define al ser humano en su totalidad, sino que se refiere a una alteración que este tiene en una parte de sí mismo.

En oposición al modelo anterior surge el modelo social con enfoque de derechos, que entiende la discapacidad como el resultado de la interacción entre las alteraciones en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la actividad que se derivan de estas alteraciones, y las restricciones en la participación que surgen de las barreras impuestas por el entorno (Organización Mundial de la Salud, 2001). Conociendo este punto de vista, se deja al lado la idea de que la discapacidad es propia del individuo, reemplazándola por otra que atribuye al medio la responsabilidad de generar discapacidad, dado que esto no provee las herramientas y las adaptaciones pertinentes tanto en el espacio físico dentro y fuera del hogar, como en el aspecto de la comunicación en sus diversas formas, lo cual obstaculiza la plena participación en las actividades vitales que desempeñan en la sociedad las personas en situación de discapacidad, siendo éste el término que se prefiere utilizar desde este modelo por incorporar una mirada social.

Con una visión más profunda y actualizada a los tiempos que vivimos, nace el modelo de la diversidad funcional, que sustituye el término discapacidad por un término positivo como es el de diversidad funcional, ya que se considera que el primero sigue siendo peyorativo, en cambio, diversidad funcional, resalta que el funcionamiento es diverso y no uno solo que se debe considerar como ideal, debido a que cada persona a lo largo de su vida desarrolla una funcionalidad distinta a la de otra persona, y eso no significa que esté mal (Palacios y Romañach, 2008). De esta manera, el modelo intenta construir “el valor de la diversidad, el concepto de dignidad como

elemento clave para la plena participación y aceptación social de las personas con diversidad funcional” (Palacios y Romañach, 2006, p. 190), entendiendo a la dignidad como sinónimo de libertad, autonomía e integridad.

La discapacidad es un concepto que no puede y no debe verse desde una sola óptica, sino que tiene que entenderse como un concepto biopsicosocial que no es negativo, que se encuentra en constante evolución. En el mismo punto en el que ahora lo denominamos como discapacidad o diversidad funcional, llegará un momento puntual durante los siguientes años o décadas en el que nacerá un término nuevo a utilizar teniendo en cuenta un nuevo contexto social.

3.2. *Marco normativo de la integración laboral y discapacidad en España*

En España con la publicación de la Constitución de 1978, comienza un nuevo modelo social hacia la inclusión de colectivos más vulnerables como las personas con discapacidad. Así distintos artículos establecen la igualdad de todos, la no discriminación, el derecho al trabajo.

Otro de los preceptos que incorpora la Constitución Española en torno al modelo inclusivo lo encontramos en el artículo 49, en el que se les asigna a los poderes públicos la realización de políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica, y vigilancia de la protección de los derechos que las personas requieran. En este artículo se reconoce expresamente “el derecho de las personas con discapacidades a su completa realización personal e integración social”. Cuatro años después, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI, ley 13/1982) fue el primer paso contra la discriminación de personas con discapacidad favoreciendo su inclusión social a través de su derecho a una integración laboral reclamando políticas activas de inclusión.

A partir de ese mismo año, 1982, el contexto normativo español fue incrementándose hasta la actualidad creando un sistema público de protección social y económica y hacia la rehabilitación e integración laboral de las personas con discapacidad.

Según Pereda (2003), el sistema oficial vigente en España para clasificar a las personas con discapacidad comenzó a diseñarse en 1984 y, en principio, pretendía acomodarse al concepto de “minusvalía” elaborado por la Organización Mundial de la Salud. Este baremo presenta una limitación, al no tener cuenta los agravantes sociales y solo medir el grado de deficiencia presentado.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tienen la consideración de personas con discapacidad quienes tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los

pensionistas de clases pasivas que tienen reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

De hecho con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia, se abandona el término “minusvalía” debido a las connotaciones negativas que lleva consigo históricamente hablando, y a utilizar en su lugar el de “discapacidad” referido a los déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación (Ros, 2017, p. 50).

3.3. *Empleabilidad de las personas con discapacidad*

El desempeño de un puesto de trabajo, como un derecho universalmente reconocido, con la percepción de un salario y el acceso a una serie de oportunidades ofrecidas por el propio puesto de trabajo, constituyen una serie de elementos que afectan directamente tanto al modo de percibir la persona a los demás y a sí misma, como al modo de ser percibida y valorada por la sociedad y al grado de libertad de que la persona dispone, no solo en el aspecto económico sino también en el aspecto social.

Sin embargo, existen varios factores que históricamente han influido en la dificultad existente para conseguir la integración de personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria: falta de formación y orientación profesional, carencia de hábitos laborales en el proceso formativo en general, falta de apoyo familiar por escepticismo o sobreprotección, falta de compromiso por parte de la empresa por apostar por la contratación de personas con discapacidad intelectual.

En los años 70 empiezan a aparecer estudios sobre la participación laboral de las personas con discapacidad en Estados Unidos (Moon, Goodall, Barcus & Brooke, 1986). Es a partir de la década de los 90, cuando se comienzan a hacer estudios de este tipo en el ámbito europeo, y a comienzos de este siglo aparecen los primeros tratados realizados en España. Las investigaciones sobre el caso español muestran con especial claridad como el principal problema al que se enfrentan las personas con discapacidad es su baja participación laboral.

Por otro lado, hay otros problemas asociados a esa baja participación que no hay que obviar, tal y como expone Pagán (2012) una vez que las personas con discapacidad se incorporan al mercado de trabajo, su ocupación se centra en trabajos a tiempo parcial y menos remunerados que los de los no discapacitados, además de ser más probable que sufran desempleo o inactividad. Al empleo, como elemento de inserción, se le asignan funciones de desarrollo personal y social y resulta de vital importancia para la adecuada inclusión de dichas personas.

En términos de Durkheim (1962), filosóficamente todos aceptan que el empleo es un factor esencial para la normalización social, te da autonomía, te da la posibilidad de relacionarte socialmente y comienzas a tomar decisiones personales sobre tu propia vida.

Como señala el informe de la OMS y el Banco Mundial (2011), la discapacidad forma parte de la condición humana, pues casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, ya sea por cuestiones accidentales como por el envejecimiento. Además, hay que considerar que alrededor del 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad reconocida y la cifra va en alza debido al progresivo envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006, pretende promover, proteger y asegurar de forma plena y en igualdad de condiciones todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad de manera digna. La Convención se hace eco de que las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios y académicos, una peor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, esto es consecuencia de los obstáculos que entorpecen su acceso a los servicios que las personas normativas consideran como obvios. La Convención trata de promover un cambio importante en la comprensión de la discapacidad y en las respuestas mundiales ante esta problemática.

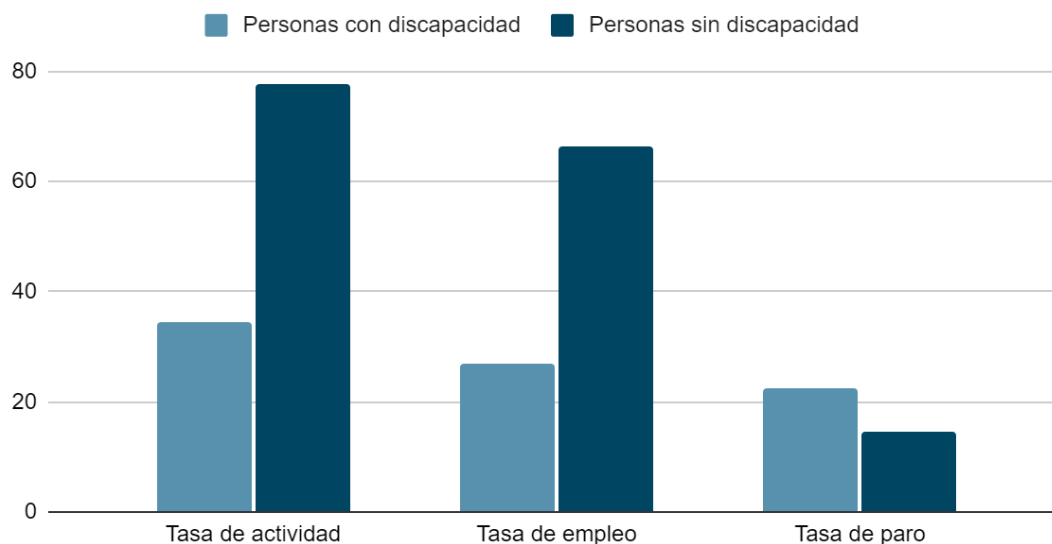
Para el análisis de los niveles de empleo por parte de las personas con discapacidad se tiene en cuenta el Informe 8 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de Fundación ONCE (ODISMET) lanzado en el año 2022. En él se recogen los datos más relevantes en relación con los niveles de integración sociolaboral de las personas con discapacidad en España en diferentes dimensiones.

Se consideran personas con discapacidad aquellas con un grado de discapacidad superior o igual al 33%, más pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad, es decir, aquellas que se encuentran en situación de incapacidad laboral reconocida. El último dato obtenido (2021), consta de la existencia de 1.929.400 personas con discapacidad, con edades comprendidas entre los 16 y 64 años, lo que representa un 6,3% en dicha franja de edad. Un 56,8% son hombres y un 43,2% son mujeres.

Añadir que entre los 45 y 65 años se agrupa el 72,3% de la población con discapacidad. Desde el 2014 hasta el día de hoy la población con discapacidad ha aumentado en 187.400 personas, donde la discapacidad física es la más representativa, con el 43,8%.

Para ver una comparación gráfica de las tasas de actividad, de empleo y de paro entre personas con discapacidad y sin discapacidad según datos del 2021 del mismo informe, son los siguientes:

- Las personas con discapacidad cuentan con una tasa de actividad del 34,6%, una tasa de empleo del 26,9% y una tasa de paro del 22,5%.
- Las personas sin discapacidad cuentan con una tasa de actividad del 77,7%, una tasa de empleo del 66,3% y una tasa de paro del 14,7%.



Nota. Elaboración propia

Hay dos factores principales que explican estas situaciones de las personas con discapacidad, el aspecto formativo y el papel de las pensiones. El aspecto formativo es muy relevante, ya que, más de 390.000 personas con discapacidad no superan los estudios primarios lo que supone el 20,3% del colectivo, en cuanto a los estudios superiores solo el 18,7% lo completan. Se afirma que según mayor formación favorece a la tasa de actividad.

Pereda y otros autores (2003) destacan la importancia del papel de las pensiones dentro de la situación laboral de las personas con discapacidad, contribuyen a la mejora de la calidad de vida de quienes las reciben pero añade que puede ser un arma de doble filo porque puede caer en el riesgo de reforzar en ellos el estatus de dependencia.

3.4. Inserción sociolaboral para personas con discapacidad

La inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional ha sido objeto de atención y estudio durante muchos años, y ha experimentado avances significativos en términos de enfoques, políticas y prácticas.

En las últimas décadas, ha habido un cambio gradual en la manera en que se aborda la diversidad en el ámbito laboral. Antes, predominaba un enfoque asistencialista o de caridad, donde las personas con diversidad funcional eran consideradas como objetos de cuidado y protección, relegadas a roles y empleos limitados. Sin embargo, a medida que ha ido evolucionando la comprensión sobre la discapacidad y los derechos humanos, se han producido cambios significativos en el ámbito socioeducativo.

En la década de 1980, Michael Oliver, sociólogo británico, acuñó el concepto de “modelo social de la discapacidad”. Plantea que la discapacidad (término más utilizado que diversidad funcional en esos años) no es una característica intrínseca de una persona, sino más bien el resultado de las barreras y limitaciones impuestas por una sociedad por una sociedad que no está adaptada para acomodar a las personas con diversidad funcional. Según su planteamiento, considera que son las actitudes negativas, las estructuras físicas inaccesibles, las políticas discriminatorias y la falta de apoyo adecuado lo que genera la discapacidad. Este modelo ha tenido impacto en el movimiento de derechos de las personas con diversidad funcional tanto que ha ayudado a impulsar cambios legislativos y políticas que promueven la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la inclusión en diversas áreas de la sociedad, como la educación, el empleo, el transporte y los espacios públicos.

Susan M. Foley pone a destacar la importancia de la colaboración entre empresa y organizaciones. Como experta en inclusión laboral, subraya la necesidad de construir alianzas entre empleadores, servicios de apoyo y personas con diversidad funcional para lograr una verdadera inserción laboral. También pone énfasis en la importancia que tiene la educación y la sensibilización en el entorno laboral para superar los estereotipos y prejuicios.

Uno de los conceptos clave en este campo de la inserción sociolaboral es el de empleo con apoyo. Autores como J. Butterworth y S. Bovaird, se centran en cómo proporcionar el apoyo necesario para que las personas con diversidad funcional puedan acceder y mantener empleo en entornos laborales inclusivos. El empleo con apoyo implica la adaptación de los entornos laborales, la capacitación individualizada, el seguimiento y el apoyo continuo para garantizar el éxito laboral de las personas con diversidad funcional. Este apoyo puede variar según las necesidades individuales de cada persona e incluye aspectos como:

- Evaluación de habilidades y preferencias: se realiza una evaluación exhaustiva de las habilidades, capacidades e intereses de la persona para identificar las áreas de empleo adecuadas.
- Capacitación laboral y búsqueda de empleo: se brinda capacitación específica en habilidades laborales para asegurarse de que la persona adquiera las competencias necesarias para desempeñar el trabajo. Se colabora en la búsqueda activa de oportunidades de empleo que se ajusten a las habilidades y preferencias de la persona, y que se apoya en la presentación de solicitudes y entrevistas.
- Ajustes y adaptaciones en el lugar de trabajo: se realizan modificaciones en el entorno laboral, como adaptaciones físicas, tecnológicas o cambios en los

procedimientos, para asegurar que la persona pueda realizar su trabajo de manera efectiva.

- Apoyo continuo: se ofrece apoyo en el lugar de trabajo para ayudar a la persona a superar posibles dificultades, resolver problemas y fomentar el desarrollo de habilidades laborales.

Este enfoque reconoce que las personas con diversidad funcional pueden contribuir de manera significativa en el entorno laboral y que, con el apoyo adecuado, pueden superar las barreras y desafíos que puedan surgir. Además, fomenta una cultura de inclusión y diversidad en el mundo laboral, beneficiando tanto a las personas con diversidad funcional como a los empleadores y la sociedad en general.

Tras analizar distintos puntos de vista, la técnica más utilizada y que mejores resultados obtiene es la del Empleo con Apoyo, por ello en el siguiente apartado de este trabajo profundizaremos en torno a la temática mencionada y en distintos puntos importantes como son sus fases y elementos que se toman en cuenta para trabajar con el colectivo tratado.

3.5. Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción sociolaboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos. Son varios autores los que han hecho distintas definiciones sobre el empleo con apoyo que mencionaré en este apartado haciendo de esta manera una unión de informaciones desde distintas posturas llegando a conciliar todo lo expresado en una definición clara y comprensiva que incluye a todas las personas del colectivo.

El empleo con apoyo nace ante la necesidad de buscar alternativas para el acceso al mundo del trabajo de aquellas personas con discapacidad que mostraban dificultades incluso dentro del colectivo para acceder a un empleo. No se trataba únicamente de conseguir un empleo cualquiera o de que la persona estuviera “haciendo algo”, sino de que lo hiciera de la misma manera que otras personas sin discapacidad respondiendo a principios como el de la normalización. Por ello, de la misma manera significa que el trabajador sin discapacidad perciba las mismas contraprestaciones que otro trabajador sin discapacidad por realizar las mismas tareas o similares.

Paul Wehman y David Mank son las personas más representativas y pioneras dentro de la temática. Wehman (1987) define el empleo con apoyo como un empleo competitivo en entornos integrados, para las personas que tradicionalmente no han tenido la oportunidad, agregando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios y los servicios de seguimiento. Añade que el empleo debe ser remunerado, ya que, el

empleo es algo dificultoso porque necesitan un apoyo continuado para realizar su trabajo siendo éste proporcionado a través de actividades como entrenamiento, supervisión y transporte. El empleo con apoyo es una combinación de empleo y servicios a lo largo del tiempo, es un tipo de empleo, no un método de preparación para el empleo ni un tipo de actividad de los servicios sino que es una vía poderosa y flexible para asegurar los beneficios normales derivados del empleo, proporcionar apoyo continuado y apropiado, crear oportunidades y alcanzar participación plena, integración y flexibilidad (Wehman y Kregel, 1992).

David Mank, como investigador relevante de este campo, define el empleo con apoyo como un empleo que debe ser remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo favoreciendo la autonomía de esta manera, y en el que existan claras oportunidades de interacción con personas sin discapacidad (Mank, 1998, p. 8).

En el marco legal de España, el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad, en el mercado de trabajo, entiende que es el apoyo de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen como objetivo facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en entidades del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de trabajadores que desempeñan puestos de trabajo similares.

Los autores Jordán de Urríes y Verdugo (2001) tratan de producir una definición clara y comprensiva entendiendo el empleo con apoyo como el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que no han tenido la posibilidad de acceder al mundo laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral hasta que sea necesario, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a los de un trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

Esta definición se aplica por extensión a otros colectivos en especial situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mundo laboral ordinario.

3.5.1. Características

El empleo con apoyo cuenta con una serie de características que se derivan de su propia definición y de una serie de principios. Las características que engloban al empleo con apoyo son:

- *Objetivo: el empleo con salarios y beneficios.* Conseguir trabajos dignos para personas con discapacidad, que impliquen para ellas la obtención de salarios y beneficios derivados del empleo de manera exactamente igual y en las mismas

cuantías que para los trabajadores sin discapacidad que desarrollan tareas similares dentro del mismo ámbito laboral.

- *Apoyo continuado y flexible a lo largo de la vida.* Siendo conscientes de que hablamos de personas con discapacidad con algunas dificultades, que incluso han llegado a ser valoradas como no aptas para trabajar en Centros Especiales de Empleo que sin ese apoyo no podrían acceder al empleo. El apoyo, es además flexible, ya que, no siempre se necesita en igual medida porque se adquieren habilidades y experiencia, donde puede aparecer una situación personal desestabilizante, y el apoyo se mantiene durante la vida laboral posible y con una mínima presencia del profesional, que sólo se activa en caso necesario.
- *Variedad y adaptación,* de manera que no limitan las opciones de los programas a una o dos posibilidades de trabajo, sino que se amplía la oferta en múltiples tipos de negocios, de empresas y de tareas, adaptando la metodología a las necesidades concretas de la persona, de la empresa y de la situación.
- *Integración, inclusión social y económica* ya que proporciona, por un lado, capacidad económica, por otro, posibilidad de trabajar con compañeros/as sin discapacidad y de desarrollar con ellos amistades y vida social, y en definitiva, de experimentar aspectos de la vida normalizados, igual que cualquier persona.
- *Colocación previa al entrenamiento, aprender el trabajo trabajando.* Sin desestimar con esto opciones formativas previas al acceso del empleo, se valora que el aprendizaje principal se realice en el propio puesto laboral, trabajando, equivocándose, acertando y adquiriendo habilidades, en definitiva, aprendiendo continuamente.
- *Rechazo cero, nadie es inempleable.* No se realiza una selección de riesgos, eligiendo solamente a quien tiene más posibilidades de éxito, sino que se dan oportunidades a quienes quieran trabajar, tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre las capacidades y expectativas de la persona y las posibilidades y demandas del puesto.
- *Autodeterminación, elecciones e independencia,* se despliega ante la persona un abanico de posibilidades, se le asesora sobre cuáles son las mejores opciones, se resuelven sus dudas, se le da la oportunidad de decidir lo que considere más oportuno. Esta capacidad de elección se mantiene, estando siempre abiertos a replantearse la situación de cada persona siempre que lo demande.
- *Centrado en la persona* ayudándole a descubrir el mundo que le rodea y a descubrirse a sí misma. A sacar a la luz sus deseos, expectativas y capacidades, de manera que ella guíe el proceso con la ayuda del programa y no al contrario. El programa no constriñe las posibilidades y lleva a la persona por un estrecho pasillo hacia el objetivo final, sino que le ayuda a abrir puertas y elegir trayectos para alcanzar ese fin propuesto de manera consensuada.

3.5.2. Fases

El empleo con apoyo se puede definir como la modalidad de empleo de personas con discapacidad encaminado a que éstas personas puedan acceder al mercado laboral, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos profesionales y materiales que sean necesarios, ya sean requeridos de manera puntual o permanente.

Las fases principales del desarrollo de un programa de empleo con apoyo que incluyen dentro de sí misma diferentes acciones, pueden resumirse en las siguientes (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008):

- *Preparación para la incorporación al mercado laboral:* elaboración del perfil profesigráfico del candidato e información y orientación laboral en relación a la búsqueda de trabajo.
- *Búsqueda de trabajo activa y personalizada,* asegurando un puesto adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa y el análisis de compatibilidad entre candidato y puesto de trabajo.
- *Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo* de la persona con discapacidad
- *Seguimiento del trabajo,* con evaluación preventiva de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como detección precoz de situaciones conflictivas y aplicación de medidas correctivas.
- *Autonomía de la persona trabajadora,* el proceso finaliza cuando dicha persona logra la autonomía laboral siendo capaz anteriormente de ir quitando las distintas “capas” de apoyo que tenía inicialmente.

3.5.3. Elementos

En cuanto a los elementos referidos en el ámbito del empleo con apoyo podemos observar dos, por un lado, el especialista en empleo en la comunidad o preparador/a laboral, y el apoyo, referido al entorno o comunidad en el que se desenvuelve la persona con discapacidad.

Por una parte, Brooke, Wehman, Inge y Parent (1995) son quienes utilizan el término de especialista en empleo en la comunidad, es un profesional con un perfil amplio y versátil que debe ser capaz de afrontar diferentes responsabilidades. Cuanto más versátil sea el profesional en su capacidad de afrontar diferentes hechos, más adecuado será para el programa, pero esto además es una tarea de equipo, en la que todos deben tener unos recursos mínimos para desempeñar diferentes tareas, éstas pueden asignarse en función de las diferentes capacidades de los miembros del equipo, estableciendo la complementariedad necesaria. Para Jordán de Urríes (2010) el especialista en empleo en la comunidad tendrá distintos roles dentro de su cargo:

- *Planificador de servicios:* responsable de analizar los servicios que la persona demanda y de asistirle en el desarrollo de un plan individualizado para alcanzar los resultados esperados, de la misma manera que tiene que coordinarse con otros profesionales de dentro o de fuera de la organización que aporten información o soluciones.
- *Consultor:* se encuentra en una relación consultiva con los clientes de los servicios proporcionando recomendaciones básicas según su conocimiento como experto en la materia. El especialista siempre tiene que dar la posibilidad a la persona con discapacidad de participar en la toma de decisiones, evitando tomar un papel de directivo sobre las oportunidades que surjan, mostrándose dispuesto a asesorar en cada momento sobre las posibles opciones, ventajas e inconvenientes. También deberá fomentar una relación de asesoramiento con los empleadores sugiriendo estrategias para favorecer la integración laboral.
- *Recopilador de información:* responsable de estar actualizado/a sobre el mercado de trabajo y mantener una relación personal con la comunidad del empleo. Recabar información sobre los ambientes actuales en los que la personas desarrolla su actividad y sobre aquellos a los que se puede acercar previendo las posibles necesidades de apoyo que puedan surgir.
- *Comercial:* esta función incluye un conjunto de actividades de marketing, desde el desarrollo y diseminación de información promocional sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad hasta la identificación de estrategias para que la propia persona sea capaz de promocionarse a sí misma en la búsqueda de empleo.
- *Técnico:* estar actualizado en cuanto a tecnologías y técnicas más recientes para ser capaz de identificar estrategias apropiadas de enseñanza de las habilidades necesitadas, proporcionar entrenamiento cuando sea necesario, y disolver las ayudas de manera sistemática para asegurar la adquisición y mantenimiento de una habilidad y/o comportamiento, a la misma vez que debe conocer y manejar la legislación pertinente referida al ámbito.
- *Recurso comunitario:* responsable de tener conocimiento de los recursos y servicios de la comunidad, incluidas opciones de transporte, oportunidades de ocio, establecimientos sociales, programas de vida independiente, y otras organizaciones y agencias de la comunidad. Analizar apoyos naturales presentes en los diferentes ambientes y lugares de la comunidad, así como del grado de disponibilidad de los mismos, previendo su posible utilización en función de las necesidades concretas de la persona demandante.

Por otro lado, el apoyo, es el segundo elemento fundamental. Este puede venir de múltiples y diferentes fuentes. La labor del especialista en empleo en la comunidad es conjugarlas y activarlas en la medida de lo necesario para conseguir que el desempeño del trabajador/a y el desarrollo de su actividad profesional y de su carrera

sean los deseados. Según Wehman y Bricout (1999) existen diferentes tipos de apoyo que tienen que complementarse entre sí para que el recorrido fluya en un buen grado: apoyo proporcionado por agencia, apoyos proporcionados por el mundo laboral, apoyos proporcionados por el gobierno, apoyos proporcionados por la familia y la comunidad.

Mencionar que tanto el especialista en empleo en la comunidad como los distintos apoyos mencionados son totalmente necesarios para desarrollar de manera eficiente el proceso de empleo con apoyo y por consiguiente, la búsqueda de la integración sociolaboral por parte de la persona con discapacidad. Lo más importante durante todo el proceso es tener en cuenta las opiniones de la persona por la que se está trabajando para que pueda encontrar un futuro y una autonomía donde las personas que están a su alrededor hagan el camino lo más fácil posible siempre aportando y no acortando.

3.6. Centros Especiales de Empleo

La definición de los Centros Especiales de Empleo viene recogida en el artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, definición ya articulada en la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) refundida prácticamente sin variación alguna:

Artículo 43-Centros Especiales de Empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Además, estos centros cuentan con las siguientes características como por ejemplo: están creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios; de carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro; la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o en la correspondiente Administración Autonómica; la gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Por tanto, los Centros Especiales de Empleo como una de las vías de integración laboral de personas con discapacidad, tiene tres objetivos fundamentales:

- Ofrecer a las personas con discapacidad, que por diversas circunstancias no puedan tener un empleo en entornos ordinarios, un empleo productivo y remunerado.
- Prestar una serie de servicios de ajuste personal y social que sirvan para el desarrollo y formación en diferentes habilidades sociales y laborales que ayuden, no solo al mantenimiento del empleo en el Centro Especial de Empleo sino a posibilitar el tránsito al empleo ordinario,
- Ser agente facilitador, en los casos que sea posible, en ese proceso de tránsito al empleo ordinario.

En los siguientes apartados vamos a ver las características de estos Centros Especiales de Empleo, concretamente en tres aspectos: su naturaleza, la relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad y las compensaciones o ayudas económicas que reciben.

3.6.1. Naturaleza de los Centros Especiales de Empleo

En relación a la regulación de los Centros Especiales de Empleo tanto organismos públicos como privados, pueden promover, crear y ostentar la titularidad de un Centro Especial de Empleo con el objetivo principal de generar empleo remunerado para personas con discapacidad. En el caso de las Administraciones Públicas podrán promoverlos directamente o en colaboración con otros organismos o entidades.

Desde la aprobación del Real Decreto 2273/1985 del Reglamento, los Centros Especiales de Empleo se han regulado con figuras jurídicas diferentes tales como las mercantiles (sociedades anónimas, sociedades limitadas), de la economía social (sociedades laborales, cooperativas) algunas con personalidad jurídica propia del tercer sector (asociaciones, fundaciones, etc).

Al margen del carácter público o privado, los Centros Especiales de Empleo podrán carecer o no de ánimo de lucro según se define en el artículo 5 del Real Decreto mencionado anteriormente. La diferenciación viene dada por la aplicación de sus posibles beneficios al propio objeto social y a la propia entidad o el aprovechamiento de todo o parte de esos beneficios en otra finalidad distinta a la del propio objeto social.

Los Centros Especiales de Empleo que se han calificado y puesto en marcha durante los últimos 30-35 años se han ido diferenciando en función de su naturaleza quedando agrupados en dos sectores: centros de iniciativa social y pública sin ánimo de lucro, y centros del sector privado con ánimo de lucro. Los primeros agrupan el 51% de todos los Centros Especiales de Empleo y el 60% de las personas con discapacidad en empleo protegido.

3.6.2. *Relación laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo*

Es actualmente el Real Decreto Legislativo 1/2013 la normativa que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

La antigua LISMI, es quien define que esa relación laboral es de carácter especial, que dispone de una normativa específica que recoge un esquema de derechos y deberes laborales, muy aproximados a las relaciones laborales comunes, pero con algunas peculiaridades que tienen como objetivo fundamental favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad a través de los Centros Especiales de Empleo. En las bases de estos centros vienen recogidos los derechos y deberes en la norma que conforman la relación laboral de carácter especial, lo que supone un grado de acercamiento aún mayor al régimen jurídico de relaciones laborales común en aspectos tales como las garantías salariales, modalidades y duración de contratos. Por último, se recoge el derecho de representación colectiva y de reunión y de negociación colectiva.

Se considera necesario mantener la relación laboral de carácter especial adecuándolo a los principios de la Convención de Derechos de las personas con discapacidad e introducir temas actuales relevantes para el sector y las propias personas con discapacidad, como pueden ser:

- Modificaciones ante la incapacidad/jubilaciones anticipadas de la legislación específica, compatibilidad prestaciones, modificaciones de jornadas para abordar de manera adecuada la problemática del deterioro y envejecimiento prematuro del colectivo.
- En la problemática de la subrogación de personas con discapacidad, modificaciones normativas (del Estatuto de los Trabajadores) con el objetivo de facilitar la subrogación con independencia de la relación laboral de la propia persona trabajadora con discapacidad.
- Introducción de mejoras para garantizar la total accesibilidad, apoyos y adaptaciones necesarias para el desarrollo profesional de las personas.
- Actualizaciones en las modalidades de contratación (contrato a domicilio, contrato formación), en el tiempo de trabajo (horas extraordinarias).

3.6.3. *Tipos de ayudas*

Estos centros adquieren una ayuda económica mientras que el objetivo principal de esta ayuda sea el de visibilizar y ayudar a la viabilidad de los Centros especiales de Empleo y, por consiguiente, a la integración laboral de personas con discapacidad.

Para obtener estas compensaciones económicas se deben cumplir ciertos baremos: condición de utilidad pública, imprescindibilidad y carecer de ánimo de lucro.

Incluso configurando las ayudas según estas condiciones, no han tenido la suficiente importancia como para priorizar la iniciativa social.

Estas ayudas se encuentran diferenciadas en tres bloques, los dos primeros están regulados por la Orden Ministerial del 16 de octubre de 1990, el tercero se encuentra enmarcado según el Real Decreto 469/2006, del 21 de abril. Tras esta apreciación procedo a desarrollar cada una de las posibles ayudas a las que pueden acceder estos centros:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo, subvenciones de:
 - 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable si el Centro supera el 90% de trabajadores con discapacidad respecto del total.
 - 9.015,18 euros por puesto de trabajo de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del Centro está entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

Las subvenciones podrán estar destinadas según las siguientes acciones: subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías...), subvención parcial de intereses de préstamos, y subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, las ayudas consisten en:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
 - Subvenciones del coste salarial por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajo a tiempo parcial, la subvención tendrá una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
 - Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.
 - Subvención (por una sola vez) destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
 - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
 - Los centros podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo.
3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.
 - Se trata de los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos,

permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

3.7. *Situación en el mercado laboral de las personas con síndrome de Down*

Tras haber comentado a grandes rasgos el ámbito de la discapacidad y la relación con el mercado laboral, ahora toca centrar la atención en el colectivo de las personas con síndrome de Down.

Fernández (2015) explica que este síndrome consiste en la alteración de los cromosomas, siendo estos responsables de las características morfológicas y de conducta de las personas afectadas. Los primeros trabajos científicos sobre dicho síndrome se centraron en el estudio de las características morfológicas, la presencia de cardiopatía, la probable influencia de la edad de la madre y las características estructurales del cerebro. Ya en el año 1959, Léjeune demuestra la presencia de un cromosoma extra en el par 21.

Desde Down España, se emiten numerosos informes, estudios y artículos sobre diferentes temáticas que relacionan aspectos sociales (laboral, educativo, social) con la discapacidad y, de manera más concreta, con el colectivo de las personas con síndrome de Down. Es aquí donde se encuentra información muy importante e interesante sobre la situación laboral de estas personas, los apoyos que tienen y/o necesitan y las distintas dificultades que encuentran a la hora de conseguir esa inclusión laboral que ha sido comentada a lo largo del trabajo.

Estos informes indican que, si bien es cierto que la pandemia ocasionó un deterioro notorio en la empleabilidad de las personas con síndrome de Down, actualmente nos encontramos frente a una evolución muy positiva en cuanto a la inclusión laboral del colectivo. Pese a la crisis económica derivada de la pandemia, están llegando cauces de recuperación en los que se están generando nuevas oportunidades, así lo afirma el análisis DAFO “El empleo de las personas con síndrome de Down después del COVID-19. Consecuencias, retos y oportunidades para contribuir a alcanzar el ODS 8”.

Consecuencias, retos y oportunidades para contribuir a alcanzar el ODS 8

DEBILIDADES (CORREGIR):

Limitaciones personales y aspectos a mejorar por la PcSD

1. **MIEDO** al entorno (contagio) y a la nueva normalidad.
2. **RECHAZO** a las medidas.
3. **AISLAMIENTO**: Motivación fluctuante por falta de contacto con el grupo de iguales.
4. **PERDIDA DE RUTINAS**: Cambio en las rutinas diarias, falta de horarios.

FORTALEZAS (MANTENER):

1. **SUPERACIÓN PERSONAL**.
2. **MOTIVACIÓN**: Gran motivación por demostrar sus competencias profesionales.
3. **RESILIENCIA Y ADAPTABILIDAD**.
4. **APOYO** de sus familias y sus asociaciones de referencia.

AMENAZAS (AFRONTAR):

1. **BRECHA DIGITAL**: Menor digitalización del colectivo de PCD (brecha digital) y menor acceso a recursos tecnológicos.
2. **SOBREPROTECCIÓN** familiar por el miedo al contagio.
3. **DESCONOCIMIENTO** de la DI/ SD y COVID por parte de las empresas, que lleva a propiciar bajas por ser considerados/as persona de riesgo.
4. **VULNERABILIDAD LABORAL**: Perfiles auxiliares son más "prescindibles" en las empresas en momentos de crisis.
5. **INCERTIDUMBRE**.

OPORTUNIDADES (EXPLOTAR):

1. **FORMACIÓN**: Oportunidades de formación y mejora en el manejo de las nuevas tecnologías.
2. **NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO**: Surgen nuevas necesidades en las empresas y se potencian algunos sectores. Esto genera la necesidad de nuevos puestos de trabajo, muchas veces en perfiles auxiliares relacionados con la nueva situación.
3. **RECURSOS TELEMÁTICOS**: Mejora y modernización de los servicios de apoyo a la inserción en las entidades.
4. **APOYO NATURAL**: Incremento de la sensibilización y del apoyo interno en las empresas.
5. **RECONOCIMIENTO**: Mayor reconocimiento por parte de agentes externos como la familia y la empresa de los beneficios que aporta el ECA.

AUTORES

FUNDOWN: Ceferino Pérez Fort • Jose Joaquín Ros Vitorio • Alberto Sánchez Pina • Marta Meroño Mateo • Rocío Cano Trigueros • Lidia Hurtado Grau • Mírtam Guerrero Martínez • Alicia M^a Méndez Rutz • María José Ros Cantero • Carmen Torrano Navarro • Irene Molina Jover
DOWN CASTELLÓN: Verónica Sánchez Zamora • Eva Beloret Almendros • Paula Rodríguez Clavell • Mírtam Sierra Monsonts • Pua Liñana Herreros • Lorena Martínez Millán • Ángela Escrivá Pous • Ana Escobar Albadalejo • Javier Julve Soler



Con la colaboración de:



Este informe elaborado por los Servicios de Formación y Empleo de Down España, muestra la situación laboral de estas personas, así como los nuevos retos y oportunidades que pueden acontecer enfrentándose a ellos para seguir trabajando hacia la inclusión. Según esta transparencia, el miedo, el aislamiento o la pérdida de rutinas forman parte de las debilidades de las personas con discapacidad con respecto

al ámbito laboral. Sin embargo, dentro de las fortalezas destacan la superación personal, la adaptabilidad y el apoyo familiar.

Con respecto a las amenazas, se tiene en cuenta la brecha digital o el desconocimiento por parte de las empresas de las diferentes capacidades que pueden aportar estas personas. No obstante, dentro de las oportunidades podemos contar con la formación para personas en búsqueda de empleo, el surgimiento de nuevos puestos de trabajo o el apoyo natural que muestra la sociedad hacia la inclusión de las personas con síndrome de Down

3.8. Empleo con Apoyo para personas con síndrome de Down en búsqueda de la inclusión laboral

Para buscar la inserción sociolaboral de personas con discapacidades intelectuales, pero concretamente a partir de las personas con síndrome de Down, actualmente está implantada como un enfoque ampliamente utilizado y efectivo la metodología de Empleo con Apoyo, que anteriormente se ha explicado de manera general en cuanto a la discapacidad. Esta metodología se basa en brindar un apoyo individualizado a las personas que cuentan con esta condición y a los empleadores para facilitar su participación exitosa en el empleo. Los principales componentes de esta metodología son los siguientes:

- Evaluación individual: se realiza una evaluación exhaustiva de las habilidades, intereses, necesidades y objetivos de la persona con síndrome de Down. Esto implica identificar sus fortalezas, áreas de desarrollo y las adaptaciones o ajustes razonables que puedan necesitar en el entorno laboral.
- Identificación de empleo y desarrollo de oportunidades: se busca un empleo adecuado para la persona, teniendo en cuenta sus habilidades, intereses y metas. Esto puede implicar explorar diferentes opciones de empleo, colaborar con empresas y empleadores dispuestos a contratarlas y adaptar el puesto de trabajo según las necesidades.
- Apoyo en la búsqueda y selección de empleo: se brinda apoyo en la búsqueda de empleo, incluyendo redacción de currículos, preparación para entrevistas y la orientación en la búsqueda activa de oportunidades laborales. También se pueden establecer contactos con redes profesionales y colaborar con agencias de empleo.
- Adaptaciones en el lugar de trabajo: se identifican las adaptaciones necesarias en el entorno laboral para garantizar que la persona pueda desempeñarse de manera efectiva. Estas adaptaciones pueden incluir modificaciones en las tareas, ajustes en el horario de trabajo, capacitación adicional y el uso de tecnología de apoyo.

- Entrenamiento y seguimiento en el trabajo: se brinda un apoyo continuo en el lugar de trabajo para facilitar la adaptación y el desempeño exitoso de la persona. Esto puede implicar el entrenamiento en las tareas específicas del empleo, el fomento de las habilidades sociales y la resolución de problemas relacionados con el trabajo.
- Apoyo al empleador y compañeros de trabajo: se proporciona orientación y asesoramiento a los empleadores y a los compañeros de trabajo para promover un entorno laboral inclusivo y facilitar la integración y la comunicación efectiva
- Seguimiento a largo plazo: se realiza un seguimiento continuo para asegurar que la inserción laboral sea exitosa y satisfactoria tanto para la persona con síndrome de Down como para el empleador. Se ofrecen servicios de apoyo a largo plazo, y en caso necesario, se realizan ajustes adicionales para garantizar la permanencia y el crecimiento en el empleo.

Dentro de esta búsqueda de la inserción sociolaboral de la persona con síndrome de Down/discapacidad intelectual hay una serie de actores que forman parte del entorno, y que tienen importancia en cuanto al progreso y evolución de dicha persona. Estos actores son la familia, el/la preparador/a laboral y las entidades que buscan contratarlas.

Lo ideal es que las tres partes trabajen en conjunto por el bien de la persona con la que están trabajando y acompañando, que se trata de una persona dependiente en el proceso y hasta que no empiece a desarrollarse sociolaboralmente, no podrá empezar a convertirse en una persona autónoma, al fin y al cabo, es el objetivo que quieren tanto las tres partes mencionadas como la protagonista principal del proceso.

Por parte de las familias, es notable que a veces algunas sobreprotegen en exceso a sus hijos/as y eso hace que pierdan habilidades sociales y sientan miedo al enfrentarse a la realidad. Tienen que aprender a soltar a sus hijos/as y dejar que prueben distintas opciones y si se equivocan, tener el pensamiento de que ese suceso les ayudará a aprender. Perder el miedo a experimentar es un paso duro pero necesario para poder avanzar en el camino.

Las personas con síndrome de Down a la que dan más importancia es al preparador laboral, es quien hace de intermediario entre las distintas partes y quien ayuda a la persona a labrar el futuro según sus preferencias buscando que haya una adaptación al entorno laboral, prestando apoyo y asesoramiento, sensibilizando a la empresa e incluso pudiendo implementar programas de empleo con apoyo incluyendo tutores o mentores que estén capacitados para ello y puedan llevar un seguimiento continuo.

Desde las empresas, cada vez están haciendo el esfuerzo por sensibilizar tanto ellas mismas como sus empleadores y el ambiente propio (estructuras, adaptabilidad y accesos, etc.), y a la misma vez, desde la propia sociedad está naciendo una visión nueva de integración.

3.9. Conclusiones

La sensibilización y la educación inclusiva desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y el respeto hacia las personas con diversidad funcional desde el inicio de la etapa escolar. Es primordial que la sociedad en su conjunto y, en particular, el entorno educativo, se comprometan a fomentar la inclusión y a derribar barreras que limiten la participación de las personas con diversidad.

Para lograrlo, debemos sensibilizar socio educativamente, lo que implica generar conciencia y comprensión sobre las capacidades y derechos de las personas con diversidad funcional. Esto se puede lograr a través de actividades educativas que promuevan la empatía, desafíen estereotipos y fomenten actitudes positivas hacia la diversidad.

La educación inclusiva juega un papel crucial al garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, tengan acceso a una educación de calidad en un entorno inclusivo que implica adaptar los currículos, proporcionar apoyos específicos y capacitar a los docentes en estrategias pedagógicas inclusivas.

Al implementar programas de educación inclusiva desde el inicio escolar se sientan las bases para una sociedad más respetuosa y empática con las habilidades y contribuciones de las personas con diversidad funcional lo que requiere un compromiso constante por parte de la comunidad educativa y la sociedad en general. Estas acciones contribuirán a crear entornos educativos inclusivos donde todos los estudiantes, sin importar sus capacidades, puedan aprender, crecer y desarrollarse plenamente.

Para promover la sensibilización y la educación inclusiva desde el inicio escolar en relación con las personas con diversidad funcional, se pueden utilizar las siguientes acciones y estrategias:

- Programas de educación inclusiva: promover la implementación de programas de educación inclusiva en las escuelas, que aseguren la participación plena y efectiva de todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades. Estos programas deben incluir adaptaciones curriculares, apoyos específicos y la colaboración entre profesionales de la educación y especialistas en inclusión.

- Formación docente: proporcionar formación y capacitación adecuada a los docentes en temas de inclusión y diversidad funcional pudiendo realizar talleres, cursos o programas de actualización profesional que aborden las necesidades educativas de las personas con diversidad funcional y proporcionen estrategias pedagógicas inclusivas.
- Sensibilización al aula: realizar actividades de sensibilización dentro del aula, donde el alumnado pueda aprender, desafiar estereotipos y promover actitudes positivas hacia las personas con diversidad funcional a través de charlas, testimonios de personas con cualquier tipo de diversidad, proyección de películas, etc.
- Participación de personas con diversidad funcional: invitar a personas a compartir sus experiencias y conocimientos en el entorno escolar lo que al alumnado le da la oportunidad de conocer de primera mano las vivencias de las personas con diversidad funcional fomentando la empatía, el respeto y el valor de la diversidad.
- Eventos y campañas de sensibilización: organizar eventos y campañas de sensibilización en la comunidad escolar y el entorno local llevando a cabo ferias de inclusión, jornadas de puertas abiertas, actividades deportivas inclusivas o proyectos de servicio comunitario que promuevan la inclusión e igualdad de oportunidades.
- Alianzas con organizaciones y familias: el establecimiento de estas alianzas permite trabajar de manera conjunta para promover una educación inclusiva, intercambiar recursos y experiencias, y abogar por políticas y prácticas inclusivas.
- Uso de recursos educativos inclusivos: utilizar materiales y recursos educativos que reflejen la diversidad funcional y promuevan la inclusión incluyendo libros de texto adaptados, material multimedia accesible, juegos inclusivos y recursos didácticos que representen la diversidad de habilidades y capacidades.

Estas acciones y estrategias son de manera resumida, la base para tratar de sensibilizar y fomentar una educación inclusiva desde las primeras etapas escolares. Es importante recordar que la sensibilización y la educación inclusiva son procesos continuos que requieren un compromiso constante por parte de la comunidad educativa y de la sociedad en general. El mundo evoluciona día tras día y somos nosotras quiénes tenemos que avanzar con él y no quedarnos atrás, porque en la sociedad sí hay hueco para todos y todas, ya que, desde que nacemos tenemos que tratar de dar las mismas oportunidades a todas las personas que vivimos en sociedad. Las personas con síndrome de Down viven con nosotros y no hay que ocultarlas porque

cada cual ha tenido situaciones, como estudiante en cualquier etapa educativa, como profesional o como un simple ciudadano donde nos hemos visto envueltos en una situación interactiva con una persona con síndrome de Down y lo único que tenemos que hacer es tratarla de la misma manera con la que interactuamos con una persona normativa, ya que, muchas veces somos nosotras mismas quienes caemos en la condescendencia y es ahí donde se comete el error, porque no son ni menos ni más que nadie, somos iguales y debemos prestar una relación socioeducativa horizontal.

4. *Programación didáctica del módulo de Inserción Sociolaboral*

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

CURSO: PRIMER CURSO (CURSO 2023-2024)

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S Santiago Ramón y Cajal (Fuengirola)
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral
CICLO FORMATIVO:	Integración Social
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad

CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	Primer curso	
MÓDULO:	Inserción Sociolaboral (0338)	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	192 horas	6 horas

4.1. Introducción, justificación y fundamentación

Esta programación está destinada a impartirse en el módulo de Inserción Sociolaboral del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social en el curso escolar 2023-2024.

Según R. Bloom, programar es la visión anticipada y estructurada de una actividad y de todos los elementos que intervienen en ella para su realización y consiste en elaborar un plan de acción ante cualquier actividad humana que se ha de realizar, sea esta de la naturaleza que fuere, prever todos los elementos que se necesita tener en cuenta para consecución de un resultado determinado.

La programación se refiere al proyecto educativo-didáctico específico desarrollado por los docentes para un grupo de alumnos/as concreto, en una situación concreta y para una o varias disciplinas. La programación es, ante todo, un instrumento de planificación de la actividad del aula donde se busca que tenga unas características generales, como son:

- Adecuación a un determinado contexto, como es el entorno social y cultural del centro, las características del alumnado, la experiencia previa del profesor, lo que implica tener en cuenta los aspectos más relevantes de dicho contexto que puedan incidir de forma significativa en los elementos que la componen.
- Concreción, es decir la programación debe concretar el plan de actuación que se ha de llevar a cabo en el aula, para que resulte un instrumento realmente útil.

- Flexibilidad, debe entenderse como un plan de actuación abierto, puede y debe ser revisado, parcialmente o en su conjunto, cuando se detecten problemas o situaciones no previstas que requieran introducir cambios durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tanto, hay que tener preparados los instrumentos de retroalimentación y de actuaciones alternativas.
- Viabilidad. Es necesario que la Programación sea viable para que pueda cumplir adecuadamente con sus funciones, que se ajuste al tiempo disponible, que se cuente con los espacios y recursos previstos para llevar a cabo las actuaciones programadas y que la realización de las distintas actuaciones esté al alcance de todos los alumnos a los que vayan dirigidas. En este sentido, la experiencia docente y la revisión permanente de la propia práctica son referentes fundamentales para asegurar una Programación realista.

El entorno profesional, social, cultural y económico del centro, su ubicación geográfica y las características y necesidades del alumnado, constituyen los ejes prioritarios en la planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los centros docentes tendrán en cuenta dicho entorno y las posibilidades de desarrollo de éste, a la hora de establecer las programaciones de cada una de las asignaturas y los estudios en su conjunto. De esta forma, el centro educativo juega un papel determinante como vertebrador del conjunto de decisiones implicadas en el proceso de adaptación y desarrollo del currículo formativo.

4.2. Contextualización de la programación

4.2.1. Contextualización al módulo

El módulo de Inserción Sociolaboral se imparte en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social que se encuentra dentro de la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Este módulo se imparte en el primer curso del ciclo contando con 6 horas semanales y un total de 192 horas para completar este módulo profesional contribuyendo a alcanzar la competencia general que consiste en:

“Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional.”

Por otra parte, los objetivos generales del ciclo y las competencias profesionales que hay que alcanzar para obtener el título como integrador/a social dentro de este módulo son:

Objetivos generales:

- a) Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.
- b) Identificar las competencias requeridas al técnico superior en Integración Social y a los miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación, para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas.
- c) Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación, identificando los protocolos y recursos pertinentes para gestionar la documentación y realizar las actuaciones administrativas asociadas a la intervención.
- d) Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.
- k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.
- ñ) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- o) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- q) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- r) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- t) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personal y colectiva, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.

v) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».

w) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

Competencias profesionales, personales y sociales:

a) Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.

b) Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.

c) Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.

d) Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.

k) Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.

ñ) Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.

o) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.

q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y

ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

Las características del módulo profesional de Inserción Sociolaboral está asociado a una serie de unidades de competencia que servirán para evaluar y cumplimentar este módulo que son las siguientes:

- **UC1034_3:** Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- **UC1035_3:** Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad.
- **UC1036_3:** Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- **UC1037_3:** Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal.

4.2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo

El municipio de Fuengirola, situado a 30 km al suroeste de la ciudad de Málaga, limita al norte con los municipios de Benalmádena y Mijas, término este último con el que también limita al oeste y al sur; al este lo baña el mar Mediterráneo.

El municipio de Fuengirola, con 10,36 km² de superficie, es un municipio situado en plena Costa del Sol con una población de más de 80.000 habitantes que reside casi en su totalidad en el núcleo urbano, con una de las densidades de población más altas de España, y también presenta una de las tasas de extranjería más altas de la comunidad, con más de un 30% de la población procedente de otros países, principalmente europeos (Reino Unido, Irlanda, Finlandia, Dinamarca y Suecia, entre otros), y de Marruecos, países sudamericanos(Ecuador, Colombia, Argentina...) y China.

Se trata de un municipio eminentemente urbano, dado que la zona urbanizada ocupa casi la totalidad de los 10 km² del término municipal. El casco antiguo de la ciudad está situado en torno a la plaza de la Constitución. Al norte se encuentra el antiguo barrio de pescadores de Los Boliches, y alrededor de ambos, otros barrios de más reciente construcción como Miramar, donde se encuentra nuestro centro, San Cayetano, El Boquetillo, Pueblo López, Los Núcleos, Los Pacos, Torreblanca, Yeseras y

Carvajal. Al oeste se encuentran los barrios de Las Lagunas, ya en el término municipal de Mijas, pero que forman parte del mismo entramado urbano que Fuengirola.

El I.E.S. Santiago Ramón y Cajal de Fuengirola está ubicado a unos 500 metros del mar y en la zona oeste de la ciudad. Fue construido en el año 1983 como antiguo Instituto de Formación Profesional de Fuengirola.

Esta es una zona obrera, agradable y equilibrada en sus dimensiones, con alturas proporcionadas y dotada de servicios elementales (varios colegios de Educación Infantil y Primaria, Centro de Salud, cerca de la estación de autobuses y trenes de Fuengirola, así como de la autovía que comunica con Málaga capital; posee zonas verdes en sus inmediaciones y un centro comercial con varias salas de cine, playas, etc.).

Nuestro centro posee dos colegios públicos adscritos, ambos en nuestra ciudad: el C.E.I.P. Santa Amalia y el C.E.I.P. Andalucía. El C.E.I.P. Santa Amalia se encuentra en las cercanías de nuestro instituto, mientras que el C.E.I.P. Andalucía está a más de dos kilómetros de distancia, en el centro de la ciudad.

En el IES Santiago Ramón y Cajal se apostará por la participación en programas y proyectos que aporten al alumnado una mayor riqueza en su formación académica. Se realizará su seguimiento desde FEIE y vicedirección. Todo lo realizado en dichos programas se recogerá en la memoria del centro: Espacio Paz, para que así se valore el trabajo realizado por toda nuestra comunidad educativa. Los coordinadores de los mismos serán, en la medida de lo posible, personal definitivo en el centro con la intención de dar continuidad a todo lo realizado en cursos anteriores, siempre teniendo preferencia el profesorado definitivo más relacionado con la materia en cuestión.

En cuanto a los Programas de Innovación y Planes y Proyectos Educativos que se encuentran vigentes en el centro para el curso 2023-2024:

Programas de Innovación:

- Aldea B – Educación Ambiental para la comunidad educativa.
- Vida saludable. Forma Joven en el Ámbito Educativo.
- ComunicA.
- AulaDjaque.
- Steam.

Planes y Proyectos Educativos:

- Prácticum Máster Secundaria, maestros y psicología.
- Plan de Salud Laboral y P.R.L.

- Red Andaluza Escuela: “Espacio de Paz”.
- Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la educación/ P.E. prevención violencia de género.
- Programa de Centro Bilingüe-inglés.
- Programa de movilidad Erasmus+ K103: estancias para prácticas formativas en Italia para el alumnado del Ciclo Formativo Superior de Educación Infantil.
- Erasmus + K101:movilidad de personal de educación escolar.
- Bibliotecas Escolares.
- Aulas emprendedoras.

4.2.3. Contextualización al aula

La programación se encuentra adaptada teniendo en cuenta las características sociales y psicoevolutivas del alumnado de primer curso de Integración Social. Así, teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de Piaget y los estudios actuales de nuevos influyentes de la Psicología evolutiva como Palacios, Marchesi y Coll, Trianes y Gallardo, los alumnos y alumnas de estas edades se caracterizan por:

- Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo de Inserción Sociolaboral le permite utilizar el razonamiento lógico, analizar y combinar variables, establecer relaciones causa-efecto, formular hipótesis, realizar deducciones, generalizaciones y aplicaciones.
- Desarrollo y afianzamiento del lenguaje, que en el módulo de Inserción Sociolaboral posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, que en definitiva les servirá para completarse como Integrador/a Social.
- Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo, Es por ello que en la programación del módulo de Inserción Sociolaboral trataremos de incorporar metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y socialización de todas las personas que conviven en el aula.

El grupo está formada por un total de 24 personas (entre 18-35 años), de las cuales 19 son alumnas y 5 alumnos. Es un ciclo formativo que por lo general siempre ha contado con un número de alumnas más alto que de alumnos.

4.2.4. Contextualización al entorno productivo

La actividad económica se centra en el sector servicios, siendo las actividades económicas principales las relacionadas con el sector turístico: comercio, hostelería, actividades profesionales, construcción y actividades inmobiliarias. El nivel económico y sociocultural es muy heterogéneo. Se puede considerar una estructura social que se mueve entre la clase media alta y baja, en la que la tasa de desempleo municipal en 2022 es del 6,79%. El nivel cultural y de estudios de las familias está en estrecha relación con lo anterior, dándose una diversidad que normalmente se corresponde con el nivel económico. Fuengirola cuenta con un amplio abanico de oferta cultural. La localidad tiene muy buenas comunicaciones con las localidades cercanas y con Málaga capital, por autovía en autobús público o transporte privado, o en tren de cercanías.

Otro elemento de heterogeneidad es la procedencia de nuestro alumnado. Por el carácter turístico de nuestra ciudad, el número de alumnos y alumnas extranjeros es muy elevado; en nuestro centro son 34 nacionalidades las que conviven (datos pertenecientes del curso académico 2019/2020), interculturalidad que enriquece a toda la comunidad educativa.

Es más, dentro de los Ciclos Formativos de Grado Superior encontramos matriculados a alumnos/as que en algunos casos no pertenecen a la provincia donde está situado el propio centro contando de esta manera con alumnado de distintas zonas de Andalucía.

Centrándonos más en cuanto al entorno productivo y salidas profesionales dentro del ámbito de Integración Social las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes:

- Técnico de programas de prevención e inserción social.
- Educador o educadora de equipamientos residenciales de diverso tipo.
- Educador o educadora de personas con discapacidad.
- Trabajador o trabajadora familiar.
- Educador o educadora de educación familiar.
- Auxiliar de tutela.
- Monitor o monitora de centros abiertos.
- Técnico de integración social.
- Especialista de apoyo educativo.
- Educador o educadora de educación especial.
- Técnico/a educador/a.

- Técnico Especialista I (Integrador Social).
- Técnico Especialista II (Educativo).
- Monitor o monitora de personas con discapacidad.
- Técnico de movilidad básica.
- Técnico de inserción ocupacional.
- Mediador ocupacional y/o laboral.
- Dinamizador ocupacional y/o laboral.
- Educador de base.
- Mediador o mediadora comunitaria.
- Mediador o mediadora intercultural.
- Mediador o mediadora vecinal y comunitaria.
- Preparador laboral.
- Técnico en empleo con apoyo.
- Técnico de acompañamiento laboral.
- Monitor/a de rehabilitación psicosocial.

En la modalidad de FP DUAL en este ciclo, la formación se realiza en el centro educativo y en una empresa/asociación/entidad, es decir, el alumnado asiste a clase en el centro educativo y también recibe formación en la entidad que se le asigne. Es una forma muy motivante de aprender ya que el alumno o alumna podrá aprender en contacto con todo aquello que las empresas demandan en la actualidad y, además, en situaciones reales de trabajo.

Las empresas y entidades participantes en este curso son:

- Autismo Sur
- ADIMI
- AFESOL
- CUDECA
- ADINTRE
- Alternativa2
- ASIS
- Ayuntamiento de Coín
- Fuensocial

- Fuengirola Acoge
- CEIP Acapulco

4.2.5. Materiales y recursos didácticos del centro

Se entiende por recursos didácticos aquellos medios o materiales con los que el alumnado, mediante la interacción con ellos recibe información relacionada con los contenidos educativos que se imparten a lo largo del módulo, lo que puede facilitar la comprensión de éstos.

Cada recurso se basa en un sistema de símbolos diferente, lo que contribuye al desarrollo cognitivo del alumnado al aportarles distintas maneras de entender la realidad. Estos recursos tratan de potenciar y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Existen los siguientes tipos de recursos didácticos:

- Recursos personales (humanos): pueden ser propios o ajenos. Los recursos personales del centro tienen que ver con el personal docente, todos los trabajadores del centro (orientadores, personal administrativo, etc.). Los ajenos al centro están referidos a personas que no tienen ninguna relación con I.E.S. (por ejemplo, una persona que viene a dar una charla o integrantes de alguna entidad a poner en práctica actividades con el grupo clase).
- Recursos ambientales o institucionales: son los propios del centro educativo como pueden ser el aula de informática, biblioteca, salón de actos, aulas taller, laboratorio, pabellón, etc. Aunque también podrían utilizarse (avisando con antelación) recursos ajenos para algún tipo de actividad que conlleve un espacio distinto a lo que tiene el centro.
- Recursos materiales: pueden dividirse en dos tipos, activos y pasivos. Los activos son los que requieren de la intervención del profesorado, como por ejemplo, apuntes que realiza el/la docente, pizarra, ordenadores, aula, etc.

Los pasivos son los que no requieren la intervención del profesorado como el uso de un diccionario, revista especializada sobre el tema, normativa o leyes.

4.3. Objetivos generales del Ciclo Formativo

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, los objetivos generales de las enseñanzas correspondientes al mismo son:

- a) Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.
- b) Identificar las competencias requeridas al técnico superior en Integración Social y a los miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación, para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas.
- c) Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación, identificando los protocolos y recursos pertinentes para gestionar la documentación y realizar las actuaciones administrativas asociadas a la intervención.
- d) Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.
- e) Identificar los niveles de intervención, analizando los factores influyentes para diseñar, implementar y evaluar intervenciones dirigidas a la prevención de la violencia doméstica.
- f) Identificar las necesidades de atención física de las personas usuarias, relacionándolas en su caso con las ayudas técnicas disponibles, para diseñar, supervisar y evaluar actividades que den respuesta a las mismas.
- g) Analizar las características de las unidades de convivencia, identificando las variables relevantes, para organizar, supervisar y evaluar actividades de apoyo a la gestión doméstica.
- h) Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, identificando los recursos necesarios para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de apoyo psicosocial.
- i) Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, concretando las ayudas técnicas necesarias, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social.
- j) Seleccionar estrategias metodológicas y de evaluación, aplicando los criterios establecidos por el equipo interdisciplinar para diseñar y llevar a cabo actividades de intervención socioeducativa.
- k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.

- l) Identificar las necesidades de apoyo a la comunicación y, en su caso, las ayudas técnicas, en función de las características de la persona destinataria, para entrenar en habilidades de comunicación.
- m) Analizar los problemas planteados, seleccionando técnicas de participación y gestión de conflictos, para realizar tareas de mediación entre personas y grupos.
- n) Describir los protocolos de actuación en caso de accidente o emergencia, seleccionando las técnicas adecuadas para aplicar primeros auxilios.
- ñ) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- o) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- p) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- q) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- r) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- s) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- t) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- v) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».

- w) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- x) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- y) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

4.4. *Objetivos del módulo de Inserción Sociolaboral*

Los objetivos generales son aquellos enunciados que describen el conjunto de capacidades globales que el alumnado deberá haber adquirido y desarrollado a la finalización del ciclo formativo. Los objetivos generales del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social que corresponden al Módulo profesional de Inserción Sociolaboral son las siguientes:

- a) Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.
- b) Identificar las competencias requeridas al técnico superior en Integración Social y a los miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación, para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas.
- c) Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación, identificando los protocolos y recursos pertinentes para gestionar la documentación y realizar las actuaciones administrativas asociadas a la intervención.
- d) Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.
- k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.
- ñ) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.

- o) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- q) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- r) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- t) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personal y colectiva, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- v) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- w) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

4.5. Competencias profesionales, personales y sociales del Ciclo Formativo y del módulo

En el artículo 5 del R.D. 1074/2012, de 13 de julio se enumeran las competencias profesionales, personales y sociales del Título de Técnico Superior en Integración Social, contribuyendo la formación del módulo de INSERCIÓN SOCIOLABORAL a alcanzar las siguientes competencias del título:

- a) Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.
- b) Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.
- c) Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.

- d) Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.
- k) Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.
- ñ) Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.
- o) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

4.6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, ponderación para la calificación

Basándonos en la Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social en la CCAA de Andalucía, los resultados de aprendizaje son una serie de formulaciones que el alumno y la alumna debe conocer, entender y/o ser capaz de demostrar tras la finalización del proceso de aprendizaje. Por tanto, una vez cursado el módulo de Inserción Sociolaboral, los alumnos y las alumnas deberán haber adquirido los siguientes Resultados de Aprendizaje:

R.A 1. Caracteriza el contexto de la inserción sociolaboral, analizando el marco legal y los recursos existentes.

Criterios de evaluación:

- a) Se han descrito el marco legal y las políticas de empleo dirigidas a colectivos con dificultades de inserción.
- b) Se han descrito las principales modalidades de inserción sociolaboral.
- c) Se han identificado los recursos laborales y formativos para la inserción laboral de las personas usuarias.
- d) Se han identificado las principales fuentes de información acerca de los recursos formativos y sociolaborales existentes.
- e) Se han enumerado técnicas para la elaboración de archivos con información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes.
- f) Se han identificado técnicas para el estudio de oportunidades que ofrecen los recursos sociolaborales y formativos.
- g) Se han identificado los canales que permiten establecer y mantener relaciones de colaboración sistemática con empresas e instituciones.
- h) Se ha argumentado la importancia del papel del técnico superior de Integración Social en el proyecto de inserción sociolaboral.

R.A 2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.

Criterios de evaluación:

- a) Se han caracterizado las necesidades específicas de inserción laboral que presentan los diferentes colectivos de intervención.
- b) Se han identificado las variables que contribuyen a determinar las competencias laborales de distintos colectivos y personas usuarias.
- c) Se ha valorado la importancia de respetar el derecho de autodeterminación de las personas usuarias.
- d) Se han definido las principales fases y elementos del proceso de planificación de proyectos de inserción sociolaboral.
- e) Se han determinado itinerarios de inserción sociolaboral.
- f) Se han identificado los documentos e instrumentos de planificación característicos de la inserción laboral.
- g) Se han descrito estrategias propias de la intervención que garantizan una mayor implicación de las personas usuarias y su entorno en la búsqueda activa de empleo.

- h) Se ha valorado la importancia de colaborar con el equipo interdisciplinar en el análisis del ajuste entre las personas usuarias y el puesto de trabajo.
- i) Se ha diseñado y elaborado programas de inserción laboral individualizados dirigidos a víctimas de violencia de género.

R.A 3. Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.

Criterios de evaluación:

- a) Se han seleccionado técnicas de promoción de la autonomía personal en el entorno laboral.
- b) Se han elaborado actividades para el desarrollo de habilidades dirigidas a la búsqueda activa de empleo.
- c) Se han aplicado técnicas para mejorar las habilidades sociales de las personas usuarias en el entorno laboral.
- d) Se han seleccionado estrategias que favorecen el establecimiento de un buen clima laboral y evitan las situaciones de crisis.
- e) Se han estructurado las tareas y funciones propias del puesto de trabajo de la persona usuaria.
- f) Se han secuenciado las actividades que favorecen el desempeño de la actividad laboral de forma independiente.
- g) Se han establecido las medidas que aseguran el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene durante la jornada laboral.
- h) Se ha valorado la importancia de la implicación de la persona usuaria y su familia en el proceso de inserción sociolaboral.

R.A 4. Planifica actividades de inserción sociolaboral, analizando la metodología de Empleo con Apoyo.

Criterios de evaluación:

- a) Se han descrito los principios que rigen los proyectos de Empleo con Apoyo.
- b) Se han aplicado procedimientos de presentación y acompañamiento a la empresa.
- c) Se han determinado los apoyos externos y sus tareas en el proceso de inserción sociolaboral.

- d) Se han seleccionado estrategias para la implicación de los apoyos naturales en la adaptación de la persona usuaria a su puesto de trabajo.
- e) Se han identificado las técnicas y recursos que favorecen la adaptación del entorno laboral a las necesidades de la persona usuaria.
- f) Se han determinado las ayudas técnicas y adaptaciones del puesto de trabajo.
- g) Se han establecido vías de comunicación que favorezcan la coordinación entre la empresa y el equipo durante la fase de apoyo.
- h) Se ha valorado la necesidad de cambiar de la fase de apoyo a la de seguimiento o mantenimiento mediante el análisis de los indicadores establecidos.

R.A 5. Define procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral, justificando la selección de las estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación.

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los indicadores que determinan el éxito o el fracaso del proyecto de inserción.
- b) Se han descrito técnicas de recogida de información para valorar el proceso de adaptación de la persona usuaria al puesto de trabajo.
- c) Se han elaborado instrumentos de valoración y observación del mantenimiento de aprendizajes adquiridos.
- d) Se han descrito procedimientos de medición de la satisfacción y adaptación de los implicados o implicadas o implicadas en el proceso de inserción laboral.
- e) Se ha valorado la importancia de mantener los canales de comunicación entre todos los elementos implicados o implicadas o implicadas en el proceso de inserción sociolaboral.
- f) Se ha descrito el protocolo de coordinación con el equipo interdisciplinar durante la fase de seguimiento.
- g) Se han registrado y organizado los resultados de la evaluación del proceso de inserción sociolaboral.
- h) Se han elaborado informes y memorias finales sobre el proyecto de inserción laboral.

4.7. *Contenidos del módulo de Inserción Sociolaboral*

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:
1	Caracterización del contexto de la inserción sociolaboral
2	Planificación de intervenciones de inserción sociolaboral
3	Aplicación de técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales
4	Planificación de actividades de inserción sociolaboral
5	Definición de procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral

4.8. *Secuenciación de contenidos en Unidades Didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación*

U. T. Nº	BLOQUE	TÍTULO	SESIONES	EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
1	1	CONTEXTO DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL	7	1ª	7,33%
2	1	RECURSOS, POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN SOCIOLABORAL A NIVEL EUROPEO, AUTONÓMICO Y LOCAL	8	1ª	8,33%
3	1	FUNDAMENTOS, RECURSOS Y MODELOS DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL	8	1ª	8,33%
4	1	FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL TÉCNICO SUPERIOR EN INTEGRACIÓN SOCIAL	8	1ª	8,33%
5	3	TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIOLABORALES	7	2ª	7,33%
6	4	EL EMPLEO CON APOYO	10	2ª	10,33%

7	4	ROL DEL PREPARADOR/A LABORAL Y SU PROCESO DE ACTUACIÓN	9	2ª	9,33%
8	2	COLECTIVOS Y CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN EN INSERCIÓN SOCIOLABORAL	9	2ª	9,33%
9	4	PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN EN INSERCIÓN SOCIOLABORAL	8	3ª	8,33%
10	5	DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN Y ESTRATEGIAS: LAS FASES EN LOS ITINERARIOS PERSONALES	8	3ª	8,33%
11	5	PROCESOS DE SEGUIMIENTO Y ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA	8	3ª	8,33%
12	5	EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL	6	3ª	6,33%

Todas las sesiones cuentan con 2 horas por sesión

4.9. Transversalidad

La transversalidad se incorpora al currículum como un proyecto de educación integral que deben de estar presentes en todas las acciones del centro educativo y del profesorado. A través del tratamiento continuado de los temas transversales, se transmiten valores que debemos instalar en la sociedad. De esta manera, los valores que un currículum pretende desarrollar no pueden limitarse a unas materias concretas, sino que deben mantenerse y aplicarse a lo largo de todas las áreas.

Se trata de abordar un análisis y una reflexión sobre los hechos, relaciones y comportamientos sociales de las personas. A partir del tratamiento del tema y de la incorporación cognitiva de la problemática, se impulsa la generación de actitudes y comportamientos acordes con los valores que van desprendiéndose de la dependencia o heteronomía propia de las primeras etapas del desarrollo, para adentrarse en generar de manera autónoma las normas de comportamiento para poderlas llevar a la práctica.

Para el/la Técnico/a Superior en Integración Social, dada la naturaleza de su ocupación, es fundamental su formación o educación en valores para poder integrarse en el mundo laboral, adaptarse a los posibles cambios, y desempeñar su labor con profesionalidad y compañerismo. Es por ello que hay que destacar que la formación de la/el Técnico/a en Integración Social se fundamenta eminentemente en valores ya que se exige unas determinadas competencias personales y sociales intrínsecas a su

profesión que serán tenidas en cuenta tanto para el desarrollo de las actividades, como para su evaluación y calificación. Se tendrán en cuenta tal y como recoge el artículo 39 de la LEA (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía), los siguientes contenidos relacionados con la educación en valores son:

- **Educación moral y cívica:** Pretende colaborar con las personas a las que quiere educar para facilitar el desarrollo y la formación de todas aquellas capacidades que intervienen en el juicio y la acción moral, a fin de que sean capaces de orientarse de un modo racional y autónomo en aquellas situaciones que plantean conflicto de valores. Es una práctica de entendimiento y creatividad colectiva, de diálogo, y quizás acuerdo, entre personas y grupos, frente a una práctica individualista y subjetivista
- **Educación para la Paz:** La creación de actividades que estimulen el diálogo como vía privilegiada en la resolución de conflictos entre personas o grupos sociales es un objetivo básico de la educación. Se trata de aprender actitudes básicas de convivencia: solidaridad, tolerancia, respeto a la diversidad y capacidad de diálogo y de participación social.
- **Coeducación:** Coeducar consiste en desarrollar todas las capacidades posibles sin hacer diferenciaciones de sexo. Esto supone eliminar estereotipos o ideas preconcebidas sobre las características que deben tener las alumnas o los alumnos. Tiene como objetivo crear personas dialogantes, con respeto y tolerancia, teniendo así una garantía de prevención ante la violencia de género. Educar en el respeto y la igualdad de condiciones, trato y oportunidades.
- **Educación para la Salud:** La Educación para la Salud formal, no formal e informal está considerada actualmente como un elemento importante en la formación y como un objetivo común de diversas instituciones responsables de la calidad de vida en un territorio. Promover la salud, favoreciendo la formación de la persona y facilitando el desarrollo de una moderna conciencia sanitaria, es una tarea ardua y compleja tanto para los centros educativos como para las demás instituciones responsables de servicios para la comunidad. Concretamente en el momento educativo actual, prevenir significa favorecer un crecimiento armónico de la personalidad del alumnado, que se alcanza construyendo condiciones y haciendo vivir experiencias capaces de beneficiar el proceso evolutivo.
- **Educación para el consumo:** Engloba cualquier acción escolar cuyo objetivo sea el de aportar al alumnado los elementos que le permitan situarse ante la sociedad de consumo como personas conscientes, críticas, responsables y solidarias. Se interesa por la modificación de los comportamientos de las

personas en tanto a consumidoras, centrándose en los usos y disposiciones de los productos y servicios a utilizar para la satisfacción de sus necesidades.

- **Cultura andaluza e interculturalidad:** Provocar el sentimiento de pertenencia y de promoción de la riqueza cultural y de valores andaluces dentro del contexto educativo. Por otro lado, debido a que el centro educativo tiene una gran amplitud de personas de diferentes nacionalidades, buscamos el fomento de interculturalidad y de dar a conocer estas distintas cultural en torno a la relación cercana del alumnado y del propio centro haciendo actividades que den a conocer la cultura en su máximo esplendor posible.

4.10. Interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad puede verse como una estrategia pedagógica que implica la interacción de varias disciplinas, entendida como el diálogo y la colaboración de éstas para lograr la meta de un nuevo conocimiento o en este caso, de conseguir que el alumnado sea un profesional competente en su ámbito como integrador/a social.

El propio profesorado intenta estar al tanto del proceso que llevan los demás compañeros/as docentes en sus módulos a través de interacciones con ellos/as o directamente con el alumnado presente para conocer y poder adaptar el contenido que estamos mostrando y así conseguir ir todos por la misma línea.

Consiste en hacer un planteamiento y formación en espiral, la interdisciplinariedad conlleva un esfuerzo encaminado a integrar distintas ciencias y saberes con el objetivo de aportar soluciones efectivas a diferentes problemáticas que puedan desencadenarse. Se puede establecer en base a tres niveles:

- **Nivel 1:** relaciones de la unidad didáctica con otras unidades del módulo. Determinar si esos contenidos de esa unidad tienen relación con alguna otra unidad del módulo.
- **Nivel 2:** Relación de la unidad didáctica con los módulos profesionales de la especialidad.
- **Nivel 3:** Relación de la unidad didáctica con el resto de módulos del ciclo formativo.

4.11. Metodología

La metodología implica tomar decisiones en cuanto al ¿cómo enseñar?. En nuestro centro trabajamos con una metodología activa y participativa que facilite la interacción, que fomente la responsabilidad sobre el aprendizaje, asegure la motivación, favorezca la modificación o adquisición de nuevas actitudes, posibilite el desarrollo de habilidades y potencie la evaluación como un proceso de retroalimentación continua.

Centrándonos en la metodología didáctica en la formación profesional, se busca favorecer en el alumnado la capacidad para el autoaprendizaje y el trabajo en equipo. Se tratará de una metodología en coherencia con el contexto laboral futuro del alumnado y sobre procesos de trabajo lo más cercano posible a la realidad laboral, partiendo desde contenidos básicos creando un camino que conecte progresivamente con nuevos contenidos que a su vez sean más complejos.

A nivel general en cuanto al Ciclo Formativo de Integración Social buscaremos seguir las siguientes pautas:

- Partir del nivel educativo del alumnado y de las necesidades del alumnado. o Facilitar el aprender a aprender.
- El profesorado toma un papel de orientadores, guías, mediadores y facilitadores del aprendizaje. Los contenidos deben resultar relevantes para el alumnado, así como conectados con su realidad laboral.
- Principio de socialización. Intervención con personas, grupos, resto de profesionales y la comunidad.
- Favorecer el trabajo en equipo a través de la agrupación por grupos heterogéneos.
- Construcción de aprendizajes significativos, mediante la selección de contenidos que estén relacionados entre sí y tengan carácter funcional.
- Interiorización de actitudes y una aceptación de nuevos valores en coherencia con lo esperado en los futuros/as profesionales dentro del ámbito de los servicios a la comunidad.
- Promover la participación y corresponsabilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte del alumnado y su trabajo autónomo.
- Facilitar el autoaprendizaje y la construcción autónoma del conocimiento así como la que se establece a partir de la participación entre iguales.

Poniendo el foco más centrado en el módulo de inserción sociolaboral, siguiendo la Orden de 28 de julio de 2015, este módulo contiene la formación necesaria para desempeñar las funciones de organización e intervención/ejecución.

La función de organización incluye aspectos como:

- Detección de necesidades.
- Programación.

La función de intervención/ejecución incluye aspectos como:

- Recogida de información.
- Organización de la puesta en práctica.
- Información y comunicación con las personas usuarias.

Las actividades profesionales asociadas a estas funciones previas se aplican en:

- Atención de carácter asistencial a las personas en situación de dependencia.
- Apoyo a la gestión doméstica.
- Atención de carácter psicosocial a las personas en situación de dependencia.
- Apoyo a la inserción ocupacional y laboral.
- Atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social.
- Mediación comunitaria.
- Inserción ocupacional y laboral.
- Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

4.12. Evaluación

En la docencia es necesario adoptar actitudes reflexivas de las cuáles podamos adquirir fórmulas de mejora para la eficacia de los planteamientos y el resultado del esfuerzo invertido. Por ello disponemos de la evaluación, es el proceso el que nos dice lo que se ha conseguido, lo que se tiene que mejorar y los aspectos que pueden contribuir a dicha mejora. Los docentes evalúan por una parte el proceso de enseñanza y por otra, su propia práctica como profesional docente.

La evaluación del módulo deberá hacerse en función de la adquisición de las competencias profesionales, personales y sociales, y para ello es fundamental evaluar la consecución de los Resultados de Aprendizaje en relación con los Criterios de Evaluación que establece la normativa legal.

En cuanto a nuestro módulo de Inserción Sociolaboral, y más enfocado en la unidad didáctica elegida (Nº 8: Colectivos y contextos de intervención en Inserción Sociolaboral) para evaluar tendremos que tener en cuenta el Resultado de Aprendizaje referido a dicha unidad, los resultados de aprendizaje son los siguientes:

Resultados de Aprendizaje del módulo de Inserción Sociolaboral
1. Caracteriza el contexto de la inserción sociolaboral, analizando el marco legal y los recursos existentes.
2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.
3. Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.
4. Planifica actividades de inserción sociolaboral, analizando la metodología de Empleo con Apoyo.
5. Define procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral, justificando la selección de las estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación.

Se marca en negrita el resultado de aprendizaje relacionado con la Unidad Didáctica que se va a desarrollar en el punto 14 de esta programación

En relación con el Resultado de Aprendizaje con el que trabajaremos en el desarrollo de la Unidad Didáctica (UD) posteriormente y en relación al proceso de aprendizaje, según la *Orden de 28 de octubre de 2015*, tenemos que basarnos en los criterios de evaluación referidos a dicho resultado de aprendizaje, que son los siguientes:

Criterios de evaluación de la UD. 8 del módulo de Inserción Sociolaboral			
Resultado de Aprendizaje	Criterios de evaluación	Ponderación	Instrumentos de evaluación

2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.	a) Se han caracterizado las necesidades específicas de inserción laboral que presentan los diferentes colectivos de intervención.	11,11%	Prueba objetiva
	b) Se han identificado las variables que contribuyen a determinar las competencias laborales de distintos colectivos y personas usuarias.	11,11%	
	c) Se ha valorado la importancia de respetar el derecho de autodeterminación de las personas usuarias.	11,11%	
	d) Se han definido las principales fases y elementos del proceso de planificación de proyectos de inserción sociolaboral.	11,11%	Trabajos individuales
	e) Se han determinado itinerarios de inserción sociolaboral.	11,11%	Trabajo grupal
	f) Se han identificado los documentos e instrumentos de planificación característicos de la inserción laboral.	11,11%	Trabajo diario
	g) Se han descrito estrategias propias de la intervención que garantizan una mayor implicación de las personas usuarias y su entorno en la búsqueda activa de empleo.	11,11%	
	h) Se ha valorado la importancia de colaborar con el equipo interdisciplinar en el análisis del ajuste entre las personas usuarias y el puesto de trabajo.	11,11%	
	i) Se ha diseñado y elaborado programas de inserción laboral		

	individualizados dirigidos a víctimas de violencia de género.	11,11%	
--	---	--------	--

4.12.1. Momentos de evaluación

Atendiendo a la legislación vigente, diferenciamos cuatro fases de evaluación:

- ❖ Evaluación inicial: El/La docente iniciará el proceso de enseñanza-aprendizaje para obtener una idea de los conocimientos previos del alumnado con respecto a las unidades didácticas a impartir. Para ello, se realizará un test de evaluación inicial.

La evaluación inicial será el punto de partida y referencia del equipo docente y, en su caso, del departamento de la familia profesional para la toma de decisiones y la adecuación a las características, capacidades y conocimientos del alumnado. Esta evaluación no tendrá ningún tipo de calificación y podrá realizarse al inicio de cada trimestre, como mínimo tendrá que utilizarse una vez en el curso, que será en el mes de septiembre, en el inicio del curso.

- ❖ Evaluación continua: Según establece la *Orden de 29 de septiembre de 2010*, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional que forma parte del sistema educativo de Andalucía, se llevan a cabo al menos tres sesiones de evaluación parcial al finalizar cada trimestre.

Los instrumentos de evaluación que se llevarán a cabo dependerán del bloque de contenidos, pudiendo utilizarse pruebas escritas u orales, trabajos monográficos o de investigación en grupo, supuestos prácticos, etc.

- ❖ Evaluación sumativa: Se valorarán aspectos como la actitud, participación, puntualidad, trabajos y actividades realizadas por parte del alumnado, donde podamos observar la evolución por parte del alumno/a.
- ❖ Evaluación final: Con esta evaluación se evalúa el grado de consecución de los resultados de aprendizaje del alumnado. Se corresponderá siempre con la finalización del régimen ordinario de clase.

En esta evaluación final se realizará la media de todas las evaluaciones parciales y se obtendrá una calificación final del alumno/a (con calificaciones enteras, aplicando la técnica del redondeo).

El equipo docente tendrá una sesión inicial, tres sesiones de evaluación, una por cada trimestre (antes de Navidad, antes de Semana Santa y a finales del mes de mayo) y por último, una sesión final para recabar información sobre el rendimiento de los/as alumnos/as, los objetivos obtenidos y valoraciones del proceso enseñanza-aprendizaje.

4.12.2. Evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje

El docente tiene la obligación de evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado. Por ello, se tendrán en cuenta tres tipos de evaluación:

- ☐ Autoevaluación: consiste en valorar la capacidad que se tiene para unos contenidos determinados y la calidad de éstos contenidos. Se realizará una autoevaluación final de cada trimestre, aunque también se podrá llevar a cabo si se detecta algún problema o anomalía que pueda resolverse antes de tiempo.
- ☐ Heteroevaluación: es realizada por el alumnado. Permite identificar carencias en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es necesaria para consolidar que los contenidos y el proceso es el correcto antes de seguir con la programación del aula.
- ☐ Coevaluación: es el proceso de valoración conjunta que realiza el alumnado sobre la actuación del grupo atendiendo a criterios de evaluación o indicadores establecidos por consenso. Se utiliza como metodología complementaria de la evaluación del aprendizaje. Este proceso permite identificar logros personales y grupales, fomentar la participación y crítica constructivista y crear un ambiente de clase donde haya confianza.

4.12.3. Sistema de recuperación

El alumnado que no supere los contenidos mínimos de cada bloque tendrá que hacer entrega de unas actividades de recuperación o tener que superar una prueba escrita con los contenidos impartidos en el trimestre, que se realizará al final de cada trimestre.

El alumnado que no supere las evaluaciones parciales realizadas al final de cada trimestre, recuperará los contenidos en la 3ª Evaluación Parcial, que se realizarán en el mes de junio, proponiéndole tareas, ejercicios y exigiendo una prueba escrita similar a la anteriormente suspensa con la finalidad de que pueda obtener una calificación positiva.

Se considerará que un alumno/a habrá recuperado la materia pendiente cuando:

- Haya realizado correctamente las actividades de recuperación que se hayan propuesto y, en su caso, haya asistido a clase de manera regular.
- Se haya presentado a todos los exámenes de recuperación convocados y haya obtenido como mínimo una calificación media de 5.

Tal y como establece el artículo 12.5 de la *Orden del 29 de septiembre de 2010*, el alumnado de primer curso que no haya superado algunos módulos profesionales mediante evaluación parcial o desee mejorar los resultados obtenidos, deberá asistir de forma obligatoria a clase y continuar con las actividades lectivas hasta la fecha de finalización del régimen ordinario de clase que no será anterior al 22 de junio de cada año.

4.12.4. Promoción del alumnado

En relación al artículo 15 de la *Orden del 29 de septiembre de 2010*, se regula lo siguiente:

1. El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará al segundo curso.
2. Con el alumnado que no haya superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del siguiente modo:
 - a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.
 - b) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua en todos ellos.

4.13. Atención a la diversidad

En los ciclos formativos de Formación Profesional la atención a la diversidad no se trata de igual manera que en la educación obligatoria donde se debe hacer adaptaciones curriculares al alumnado que lo necesite, en este caso significativas.

Dentro de la Formación Profesional hablamos de adaptaciones curriculares no significativas, ya que, nos encontramos en un tipo de enseñanza voluntaria y postobligatoria, se manifestarán y utilizarán estrategias de apoyo que ayuden al alumno/a pero que no interfiera en ningún caso en los elementos curriculares, es decir, todo el alumnado es tratado de la misma manera.

La diversidad del alumnado en el contexto de un Ciclo Formativo viene determinada por la experiencia personal del alumno/a, por su procedencia sociocultural, nivel educativo y/o determinadas necesidades vinculadas a sus estrategias y ritmos de aprendizaje. Será el equipo docente quien vele porque se tengan en consideración las necesidades anteriormente mencionadas.

En el C.F.G.S no podemos cambiar el currículo como en la educación obligatoria pero lo que sí hacemos es facilitar los elementos de acceso al currículo.

En el caso de detectar en el aula alguna alumna o alumno con necesidades educativas especiales, el primer paso será ponerlo en conocimiento del Departamento de Orientación del centro y coordinar una serie de acciones para observar qué capacidades se pueden ver afectadas y cuáles pueden ser sus soluciones.

A nivel general, las medidas de atención a la diversidad aplicables a este grupo-clase serán:

- Actividades iniciales donde se partirá de los conocimientos previos para iniciar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Actividades de refuerzo para el alumnado que no ha llegado a alcanzar los contenidos mínimos en cada una de las unidades de trabajo, y actividades de ampliación para el alumnado que los ha adquirido con facilidad.
- Agrupamientos flexibles y organización dentro del aula para favorecer el aprendizaje del alumnado.
- Actividades basadas en técnicas de dinámica de grupos relacionadas con las unidades de trabajo, donde se tratará de aprender de manera lúdica.

En el caso del Ciclo Formativo de Integración Social de primer curso del I.E.S Santiago Ramón y Cajal, no contamos con alumnos/as con alguna necesidad específica de apoyo educativo.

4.14. Unidad didáctica desarrollada para el módulo de Inserción Sociolaboral

Unidad didáctica 8		8.- Colectivos y contextos de intervención en Inserción Sociolaboral						
Resultados de Aprendizaje	2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Trabajos	Expos oral	Tareas clase	Asistencia
Nº sesiones:9	a), b), d), k), ñ)	a), d), k), u)	10%	10%	40%	20%	10%	10%
Contenidos			Criterios de evaluación		Indicadores			
- Procesos de integración y marginación sociolaboral. Necesidades sociolaborales de colectivos específicos. Identificación de las variables que determinan las competencias laborales. - Proyectos de inserción laboral. Fases y elementos. - Itinerarios de inserción laboral. - Gestión de recursos en el desarrollo de proyectos de inserción. Identificación de documentos e instrumentos. - Metodología de la inserción sociolaboral. Implicación de la persona usuaria en el desarrollo del proyecto. Colaboración con el equipo interdisciplinar en el proceso de inserción. - Diseño de programas de inserción laboral individualizados. Elaboración de programas dirigidos a víctimas de violencia de género.			a) Se han caracterizado las necesidades específicas de inserción laboral que presentan los diferentes colectivos de intervención. b) Se han identificado las variables que contribuyen a determinar las competencias laborales de distintos colectivos y personas usuarias. c) Se ha valorado la importancia de		- Caracteriza las necesidades específicas que presentan los diferentes colectivos de intervención. - Identifica las variables que contribuyen a determinar las competencias laborales de distintos colectivos - Valora la importancia de respetar el derecho de autodeterminación de las personas. - Define las principales fases y elementos del proceso de			

Unidad didáctica 8		8.- Colectivos y contextos de intervención en Inserción Sociolaboral						
Resultados de Aprendizaje	2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Trabajos	Expos oral	Tareas clase	Asistencia
Nº sesiones:9	a), b), d), k), ñ)	a), d), k), u)	10%	10%	40%	20%	10%	10%
Contenidos			Criterios de evaluación		Indicadores			
			respetar el derecho de autodeterminación de las personas usuarias. d) Se han definido las principales fases y elementos del proceso de planificación de proyectos de inserción sociolaboral. e) Se han determinado itinerarios de inserción sociolaboral. f) Se han identificado los documentos e		planificación de proyectos de inserción sociolaboral. - Determina itinerarios de inserción sociolaboral. - Identifica los documentos e instrumentos de planificación característicos de la inserción sociolaboral. - Describe las estrategias de intervención que garantizan una mayor implicación de las personas usuarias y su entorno en la búsqueda activa de empleo. - Valora el hecho de colaborar con el equipo interdisciplinar en el			

Unidad didáctica 8		8.- Colectivos y contextos de intervención en Inserción Sociolaboral						
Resultados de Aprendizaje	2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Trabajos	Expos oral	Tareas clase	Asistencia
Nº sesiones:9	a), b), d), k), ñ)	a), d), k), u)	10%	10%	40%	20%	10%	10%
Contenidos			Criterios de evaluación		Indicadores			
			instrumentos de planificación característicos de la inserción sociolaboral. g) Se han descrito estrategias propias de la intervención que garantizan una mayor implicación de las personas usuarias y su entorno en la búsqueda activa de empleo. h) Se ha valorado la importancia de colaborar con el equipo interdisciplinar en el análisis del ajuste		análisis del ajuste entre las personas usuarias y el puesto de trabajo. - Diseña y elabora programas de inserción sociolaboral.			

Unidad didáctica 8		8.- Colectivos y contextos de intervención en Inserción Sociolaboral						
Resultados de Aprendizaje	2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Trabajos	Expos oral	Tareas clase	Asistencia
Nº sesiones:9	a), b), d), k), ñ)	a), d), k), u)	10%	10%	40%	20%	10%	10%
Contenidos			Criterios de evaluación		Indicadores			
			entre las personas usuarias y el puesto de trabajo. i) Se ha diseñado y elaborado programas de inserción sociolaboral individualizados dirigidos a víctimas de violencia de género					

**UNIDAD 8. COLECTIVOS Y CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN EN INSERCIÓN
SOCIOLABORAL**

Nº SESIÓN	1	DURACIÓN	2 horas
------------------	---	-----------------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Introducción al nuevo tema.	20-30 min.	- Pizarra digital	
Desarrollo	Explicación de cómo llevaremos a cabo esta unidad de trabajo, sus objetivos y explicación de la actividad final que iremos trabajando de manera transversal en las distintas sesiones (sesión 9). Definición de diferentes conceptos a esta temática trabajando en grupo. Puesta en común sobre las diferentes definiciones.	Alrededor de 1 hora.	- Pizarra digital. - Fotocopias	Servirá para obtener los conocimientos previos del grupo y poder encauzar el temario según las necesidades que veamos.
Conclusión	A través de	20-30 min.		Crear un

	una metodología asamblearia (que estará en más sesiones) recabaremos información sobre el desarrollo y sentimiento de la clase a través de dudas sobre la actividad.			ambiente de seguridad y sentirse cómodas para preguntar dudas.
--	--	--	--	--

Nº SESIÓN	2	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Introducción sobre la violencia de género para conocer de manera previa a la explicación dónde está el nivel del grupo en cuanto a esta temática.	15 min.		
Desarrollo	Explicación, contextualización, datos y figura de la	1 hora.	- Pizarra digital - Materiales didácticos	

	mujer dentro de colectivos excluidos socialmente.			
Conclusión	Debate sobre la figura de la mujer dentro del colectivo de personas con diversidad funcional.	45 min.		

Nº SESIÓN	3	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Dinámica de grupo para dar confianza a la clase a la hora de las exposiciones.	5-10 min.		
Desarrollo	Elaboración y presentación de un programa dirigido a víctimas de violencia de género.	1 hora y 30 min.	- Pizarra digital	Si el grupo desea utilizar otro espacio porque tenga pensado enfocar la exposición de una manera distinta tendrá que avisar con antelación.
Conclusión	Retroalimentación	15-20 min.		Será tanto el

	ación.			profesor en primer lugar como el resto de compañeros/as quienes aporten opiniones al respecto.
--	--------	--	--	--

Nº SESIÓN	4	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Explicación breve para tener información sobre la película, temática y vida del protagonista.	10 min.		
Desarrollo	Visualización de la película “Yo, también”, (se intentará seleccionar fragmentos significativos de la película para reducir el tiempo) que explica la vida del psicopedagog	1 hora y 30 min.	- Pizarra digital	

	o y maestro Pablo Pineda. Cumplimentación de una ficha técnica sobre la película con distintas preguntas relacionadas con el tema de la inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional.			
Conclusión	Trataremos de manera asamblearia y conjunta lo que nos ha aparecido y conmovido el visualizado de esta película.	20 min.		

Nº SESIÓN	5	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Introducción del alumnado al funcionamiento de la	5-10 min.		

	Asociación.			
Desarrollo	Día de visita de personas usuarias de la Asociación Síndrome de Down Málaga donde nos contarán sus experiencias dentro del entorno laboral.	Alrededor de 1 hora y 30 min.	- Se pondrá a disposición de las personas asistentes los recursos didácticos que necesiten.	
Conclusión	Espacio para preguntar curiosidades, dudas sobre dichas experiencias.	20-30 min		

Nº SESIÓN	6	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Conocer las impresiones de la visita de la sesión anterior.	10 min.		
Desarrollo	Explicación sobre los procesos de integración y marginación, necesidades sociolaborales	1 hora y 30 min.	- Pizarra digital - Materiales didácticos	

	s de distintos colectivos en situación de exclusión. Actividad en grupos de trabajo donde analizarán las necesidades laborales de colectivos específicos y tendrán que hacer una pequeña investigación sobre algún proyecto de inserción sociolaboral que se expondrá de manera sintetizada al final de la sesión. Pueden utilizar la misma temática que tengan pensada para su exposición final.			
Conclusión	Cierre de la sesión para posibles dudas o aportaciones sobre lo trabajado.			

Nº SESIÓN	7	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Recapitulación del día anterior.	10 min.	- Pizarra digital	
Desarrollo	Se explicará cómo es la gestión de recursos y las metodologías que se pueden utilizar y el resto del tiempo lo tendrán para trabajar en el trabajo grupal pudiendo preguntar durante el transcurso de la sesión.	1 hora y 40 min.	- Dispositivos electrónicos - Materiales didácticos de apoyo	
Conclusión	Se aprovechará el final de la clase para preguntar dudas sobre la exposición del día siguiente	10 min.		

Nº SESIÓN	8	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Trataremos de relajarnos en esta penúltima sesión haciendo una pequeña sesión de “ <i>Mindfulness</i> ” utilizando la asamblea como recurso para conocer cómo están llevando el trabajo final.	30 min.	- Música ambiental - Si se puede, intentaremos movernos hacia un lugar al aire libre	Si es viable, esta sesión completa trataremos de hacerla fuera del centro aunque dentro del horario lectivo.
Desarrollo	Realizaremos un “ <i>Escape room</i> ” en grupos de 6 ambientado en los contenidos que se han impartido a lo largo para tener constancia de si se han obtenido los conocimientos esperados en cuanto a	Poco más de 1 hora.	- Pizarra digital - Se podrán utilizar móviles - Ordenadores propios	Si alguien no puede traer o utilizar el móvil u ordenador podrá ponerse con su compañero/a .

	este bloque.			
Conclusión	Se aprovechará el final de la clase para preguntar dudas sobre la exposición del día siguiente.	30 min.		

Nº SESIÓN	9	DURACIÓN	2 horas
-----------	---	----------	---------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS	OBSERVACIONES
Inicial	Dinámica grupal para soltar los nervios justo antes de las exposiciones.	10-15 min.	- Pizarra digital - Música para ambientar	El objetivo de esta actividad es relajar al alumnado antes de la exposición.
Desarrollo	Exposiciones grupales sobre el diseño de un proyecto de inserción sociolaboral de un colectivo específico.	1 hora - 1 hora 30 min.	- Pizarra digital - Aula - Posible espacio fuera del aula	Si el grupo desea hacer la exposición en un espacio diferente al aula lo podrá hacer avisando con antelación.
Conclusión	Momento para la retroalimentación por parte del	15- 20 min.		Los grupos también podrán opinar y/o sugerir

	profesor hacia los grupos.			mejoras hacia el trabajo expuesto.
--	----------------------------------	--	--	--

5. ***Bibliografía y normativa aplicable a la programación***

Decreto 327/2010 del 13 de julio de 2010, por el que se aprueba el Reglamento Oficial de los Institutos de Educación Secundaria.

<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/normativa/-/normativas/detalle/decreto-327-2010-de-13-de-julio-por-el-que-se-aprueba-el-reglamento-organico-de-los-institutos-de-6>

Decreto 436/2008, de 2 de septiembre de 2008, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo.

<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza/9/-/normativas/detalle/decreto-436-2008-de-2-de-septiembre-por-el-que-se-establece-la-ordenacion-y-las-enseanzas-de-la-3>

Down España. (2016). Empleo con Apoyo. Modelo de Intervención.

Down España. (2020). *La empleabilidad de las personas con discapacidad se enfrenta a un futuro poco alentador.*

Down España. (2022). *El empleo de las personas con síndrome de Down después de la COVID19.*

<https://creamosinclusion.com/empleo-inclusivo/blog/2022/01/20/analisis-el-empleo-de-las-personas-con-sindrome-de-down-despues-del-covid-19/>

El Empleo con Apoyo - AESE - Asociación Española de Empleo con Apoyo. (n.d.). Asociación Española de Empleo con Apoyo.

Gálvez, I. E., Martín, R. C., & Durantes, A. C. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 20(2), 135-146.

- Gisbert Soler, V., & Blanes Nadal, C. R. (2013). Análisis de la importancia de la programación didáctica en la gestión docente. *3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico*.
- Grimaldos García, M. I. (2015). Los centros especiales de empleo. Aproximación a su régimen jurídico. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 233-260
- IES Ramón y Cajal (2022). *Proyecto Educativo*. Blog Averroes. Recuperado el 22 de marzo de 2023
<https://blogsaverroes.juntadeandalucia.es/iesramonycajalfuengirola/files/2023/03/PEC-2022-23-revisado.pdf>
- Jordán de Urríes, F.B (2006). Concepto, características y elementos del empleo con apoyo.
- Jordán de Urríes Vega, F. B. (2008). Fundamentos del empleo con apoyo.
- Jordán de Urríes Vega, F. B. (2010). Empleo con apoyo. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (23), 31-42.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). Servicio Público de Empleo Estatal. *Centros especiales de empleo*.
- Munster, H. (2020). *Discapacidad... Un concepto en evolución*. Universidad Central del Educador.
- Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España. (2014). *Informe General. Principales Resultados*. (Informe nº8). Fundación ONCE.
- Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la

integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza/9/-/normativas/detalle/orden-de-29-de-septiembre-de-2010-por-la-que-se-regula-la-evaluacion-certificacion-acreditacion-y-1>

Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/179/30>

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.

Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Ediciones Diversitas -AIES.

Palacios, A., & Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *INTERSTICIOS: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 2(2), 37-47.

Posada Álvarez, Rodolfo. (2004). Formación Superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante, *Revista Iberoamericana de Educación*.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

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

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

Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas.

<https://www.boe.es/eli/es/o/2013/01/23/ecd106>

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.

Ros, M. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España*. [Tesis de doctorado no publicada]. Universidad Católica de Murcia.