

Universidad de Oviedo
Facultad de Formación del Profesorado y Educación

FORMACIÓN, EMPLEO Y DISCAPACIDAD

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN PEDAGOGÍA

Autora: Trinidad López Álvarez

Tutora: María Teresa Iglesias García

Julio 2021

En especial, a mi hermana Silvia, gracias a ella y a su DI decidí formarme como pedagoga. Me han enseñado a crecer, a ser constante y a nunca rendirme.
A Mayte por todo su apoyo, implicación y dedicación, sin ella no hubiera sido posible.
A mis padres, a mi otra hermana, a mis sobrinos y a Adán por apoyarme siempre.
Y al Programa AVIS por su colaboración.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
1.1. CONCEPTO Y GRADOS DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL	6
1.2. ALTERNATIVAS FORMATIVAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.	9
1.2.1. Opciones de Formación Obligatoria.....	9
1.2.2. Opciones Formación Post- Obligatorias.....	11
1.3. ALTERNATIVAS LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.	13
1.3.1. Opciones laborales.....	14
1.3.2. Tasas de empleo y desempleo de las personas con discapacidad intelectual....	16
2. METODOLOGÍA.....	21
2.1. OBJETIVOS.....	21
2.2. DESARROLLO DEL TRABAJO.	21
2.3. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.	22
3. CONTEXTO	24
3.1. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA AVIS Y PERFIL DEL ALUMNADO.....	24
3.2. PARTICIPANTES.....	25
4. RESULTADOS	26
4.1. DATOS PERSONALES.	26
4.2. FORMACIÓN.	26
4.3. PROGRAMA AVIS.	27
4.4. PRÁCTICAS LABORALES PROGRAMA AVIS.	27
4.5. ÁMBITO LABORAL.	28
4.6. OTROS DATOS DE INTERÉS.	29
5. CONCLUSIONES	30
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	35
ANEXO I: CUESTIONARIO PROGRAMAS ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD AVIS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de las personas con discapacidad según nivel de formación.....	13
Tabla 2: Dimensiones e ítems del “Cuestionario de Programas de Atención a la Discapacidad AVIS	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro.	17
Gráfico 2: Tasas de actividad por grado de discapacidad	18
Gráfico 3: Tasas de actividad según tipo de discapacidad.	19
Gráfico 4: Fomento del empleo de las personas con discapacidad en centros ordinarios.	20

INTRODUCCIÓN

La inclusión de las personas con discapacidad cada vez es más demandada en los diferentes ámbitos de la vida diaria. En el caso de las personas con discapacidad intelectual a pesar de las limitaciones significativas que poseen tanto a nivel intelectual como en la conducta adaptativa, también luchan diariamente por conseguir en la mayor medida posible su integración e inclusión en el ámbito formativo, social y laboral, ya que en muchas ocasiones debido a la estigmatización que sufre este colectivo desde hace cientos de años se les ve como un grupo inferior. Una idea totalmente opuesta con la realidad y es que este colectivo posee numerosas destrezas que trabajándolas dan paso a poder realizar la mayor parte de actividades de la vida diaria en muchos casos de manera autónoma, esto es posible excepto en los casos en el que el grado de discapacidad sea muy alto.

El objetivo principal de este trabajo es conocer las expectativas laborales del alumnado con discapacidad intelectual del Programa AVIS. Además, pretendemos obtener información sobre el alumnado que tiene acceso al Programa AVIS y sus estudios básicos realizados, analizar su grado de satisfacción con las actividades/talleres realizados en el Programa AVIS, descubrir las oportunidades laborales que se les ofrece al alumnado del Programa a través de periodos de prácticas y la opinión del alumnado de estas, localizar las expectativas e intereses laborales del alumnado del Programa, recoger las ideas principales del alumnado en cuanto a la jornada laboral, conocer sus conocimientos informáticos y de redes sociales para acceder al ámbito laboral y conocer su dependencia para acceder al centro de trabajo tanto en el manejo de dinero como en el transporte público.

El trabajo se divide en cinco apartados: fundamentación teórica, en la que abordaremos el concepto y los grados de discapacidad intelectual, las alternativas formativas y las alternativas laborales para las personas con discapacidad intelectual; la metodología utilizada, donde se han descrito los objetivos, el desarrollo del trabajo y las herramientas de recogida de información; el contexto, en el que se trata la descripción del Programa AVIS y del perfil del alumnado y los participantes; los resultados del cuestionario y del grupo de discusión; y las conclusiones obtenidas a través de la información recabada en la fundamentación teórica y el estudio de campo.

Finalmente, el documento recoge las referencias bibliográficas que han sido consultadas y el anexo, en el que encontramos *el Cuestionario de Programas de Atención a la Discapacidad AVIS* que ha permitido el desarrollo del trabajo.

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En primer lugar, abordaremos el concepto de Discapacidad Intelectual y los diferentes grados que diferenciamos. Seguido de este punto trataremos las diferentes opciones formativas para las personas con discapacidad intelectual ya sean tanto opciones formativas obligatorias como post-obligatorias. Finalmente concluiremos este apartado, con las alternativas laborales a las que tienen acceso las personas con discapacidad intelectual, para ello trataremos las distintas opciones laborales de las que disponen y las tasas de empleo y desempleo de este colectivo.

1.1. CONCEPTO Y GRADOS DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Siguiendo a la Real Academia Española (RAE) (2021) las personas con discapacidad son aquellas que “presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones a los demás”.

En nuestro caso vamos a centrar este proyecto en las personas con discapacidad intelectual (en adelante DI). Obtener una única acepción de esta definición resulta complicado ya que a lo largo de la historia estas han ido variando, al igual, que la terminología para definir a este grupo, ya que antiguamente se utilizaban palabras descalificativas como retrasados mentales, subnormales, deficientes, discapacitados, etc. Durante gran parte de la historia se llegaron a pensar numerosas barbaridades sobre las personas con DI como que eran castigos divinos (en la Edad Media) o incluso que estas personas debían de tener tratamiento para “curarse”, llegando a ingresarlas en internados por tener un trastorno o pensar que estaban enfermos, etc. Todo esto provocó rechazo y discriminación hacia este colectivo.

En la actualidad, para definir el término de las personas con *discapacidad intelectual* podemos tener en cuenta la siguiente descripción de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y el Desarrollo (AAIDD, son sus siglas en inglés) (2011) en la que caracteriza a las personas con DI como las personas que presentan limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual (razonamiento, aprendizaje y resolución de problemas) como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. La DI es originada antes de cumplir la mayoría de edad.

Para atender a la definición anterior se debe de tener en cuenta: las limitaciones propias del entorno comunitario; la evaluación realizada teniendo en cuenta la diversidad cultural y lingüística, los modos de comunicación, sensoriales, motóricos y de comportamiento; las limitaciones teniendo en cuenta sus puntos fuertes y los apoyos necesarios y si estos últimos ofrecen la calidad de vida que comienzan a tener las personas con discapacidad intelectual (García Alonso, 2005).

Para obtener una correcta definición debemos de tener en cuenta criterios psicológicos, pedagógicos, médicos y biológicos (Bautista, 2002), ya que teniendo en cuenta dichos principios evalúan a las personas con discapacidad diferentes especialistas que obtendrán un análisis de la persona concreto y desarrollado.

En España el término de discapacidad intelectual fue cambiado frente al de retraso mental teniendo en cuenta a la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (FEAPS), actualmente conocida como Plena Inclusión, que fue la encargada de dicho cambio terminológico.

Debemos destacar que gracias a la primera federación nacional de organizaciones para personas con discapacidad, que nace en 1964 con las protestas de las familias y personas con DI para defender sus derechos y luchar contra la discriminación que sufrían, que más tarde se convierte en FEAPS debido a la agrupación de más entidades y centros, se ha dado una mayor visibilidad a este colectivo y se han conseguido grandes avances en cuanto a la inclusión, la mejora de servicios y de la calidad de vida.

Si tenemos que definir actualmente a la población con DI nos referimos al colectivo que sufre algún tipo de limitación a la hora de adquirir ya sea un lenguaje o bien procesos de percepción, concentración, memoria, destrezas motoras y sociales, es decir, que produce condicionamientos en las habilidades que se desarrollan en los ámbitos académicos, sociales y personales.

La DI se puede ocasionar debido a numerosas causas, muchas de ellas a día de hoy todavía no han sido definidas, aunque teniendo en cuenta a Luckasson *et al.*, (2002) podemos enumerar alguna debido a causas prenatales, perinatales o posnatales. En algunos casos se puede dar a causa de alteraciones cromosómicas, trastornos neonatales, trastornos degenerativos, traumatismos craneales, infecciones, etc.

Tras una evaluación específica de cada persona diferenciamos a través de la puntuación final obtenida en una prueba de inteligencia en el que se tienen en cuenta las áreas sociales, conceptuales y prácticas, llegando a diferenciar los siguientes grados de DI:

- Leve: este es el grado más numeroso y está formado por las personas con un Coeficiente Intelectual (CI) entre 52 y 69 puntos, estos están por debajo de la media poblacional. Este colectivo suele necesitar alguna ayuda y orientación en alguna ocasión, pero pueden realizar las actividades diarias de manera autónoma.
- Moderada: el colectivo que forma parte de este grado suele tener un CI entre 36 y 51 puntos. Las personas que pertenecen a este grado suelen tener una mayor dependencia de una tercera persona para realizar algunas actividades si poseen cierta dificultad, aunque para realizar tareas rutinarias suelen ser bastante independientes.
- Grave: en este caso el Coeficiente Intelectual se sitúa entre 20 y 35 puntos. Este grupo precisa atención de una tercera persona en la mayoría de las ocasiones debido a sus dificultades para la realización de actividades, además, en estas aparece un aprendizaje más lento y un lenguaje más limitado.

- Profunda: este es el nivel máximo y se trata de aquel colectivo que obtenga un resultado final menor de 20 en cuanto al CI, y es el grado menos numeroso. Las personas que formen este grupo tienen una gran dependencia y necesitan ayuda de una tercera persona en todo momento.

Para detectar el grado de discapacidad intelectual que presenta una persona se le realizan diferentes pruebas, en su mayoría estas se aplican cuando son menores de edad y supone realizar entrevistas a los padres, observaciones al menor y diferentes cuestionarios para conocer el rendimiento del niño o niña.

Los diferentes cuestionarios que se realizan para conocer el Coeficiente Intelectual, según Verdugo (2001), son: la Escala Wechsler de Inteligencia Preescolar y Primaria (test de WISC- IV), las Escalas Wechsler de Inteligencia para Adultos Revisada, las Escalas de Inteligencia de Stanford- Binet, las Escalas de Capacidad Diferencial, las Escalas de Conductas Adaptativas de Vineland y la Batería de Evaluación Kaufman para niños.

Si tenemos en cuenta diferentes cifras del Instituto Nacional de Estadística (2008), en donde encontramos sus últimas cifras publicadas sobre *Discapacidad, Autonomía Personas y situaciones de Dependencia* referidas al año 2007, datos que según algunos comentarios ofrecidos por el INE renovarán este mismo 2021, nos encontramos con que un 15% de la población mundial tiene discapacidad, y en España encontramos 3,8 millones de personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta datos del Instituto Nacional de Estadística (2008) en su último informe sobre discapacidad en el que se tienen en cuenta datos del año 2007, España contaba con que un 9% de la población tenía discapacidad. Concretamente, la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias contaba ese mismo año con un 10,37% de personas con discapacidad de seis y más años.

Teniendo en cuenta informes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) (2016) de la población española con discapacidad un 8,96% tienen DI. Este grupo de personas con DI tienen aprobado un grado de incapacidad mayor del 33% otorgado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social de la Comunidad Autónoma correspondiente a cada persona. En España nos encontramos con un 7,60% de mujeres con DI frente a un 10,33% de hombres con este mismo tipo de diversidad funcional. Aunque si tenemos en cuenta los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (2012) sobre las personas con discapacidad por cada una de las Comunidades Autónomas en función de su grupo de discapacidad en el caso del Principado de Asturias nos encontramos con que un 2,9% de la población tiene DI.

1.2. ALTERNATIVAS FORMATIVAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

En este apartado abordaremos las distintas opciones formativas a las que tienen acceso las personas con discapacidad intelectual, ya sean tanto formaciones obligatorias como post- obligatorias.

1.2.1. Opciones de Formación Obligatoria.

En la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Y más en concreto en el artículo 18 del capítulo IV, se trata del derecho a la educación, por el que todas las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones a los demás. El asegurar este derecho les compete a las administraciones educativas haciéndolo llegar a todos los niveles educativos, sumando a esto la enseñanza a lo largo de la vida.

Es por ello, que las administraciones son las encargadas de asegurar los puestos escolares al alumnado con discapacidad en la educación básica y es en esta en la que se le debe atender a todas aquellas diversidades de necesidades educativas que posea mediante la regulación de apoyos y prestación de medios necesarios para la atención e inclusión en el aprendizaje.

Este colectivo tiene acceso de manera gratuita tanto a los centros ordinarios como a los centros especiales.

Cuando nos referimos a centros educativos ordinarios son todos aquellos centros escolares de Educación Infantil, Primaria o Secundaria que atienden a un número reducido de alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) que necesitan materiales específicos y recursos personales como son las labores realizadas por los orientadores, fisioterapeutas, docentes de Audición y Lenguaje (AL) y maestros de Pedagogía Terapéutica (PT). Mientras que, cuando hablamos de centros educativos especiales son aquellos en los que están matriculados en las etapas de E. Infantil, Primaria y Secundaria exclusivamente alumnado con Necesidades Educativas Especiales (NEE) que necesitan una adaptación significativa en cuanto al currículo en la mayoría o incluso todas las áreas de enseñanza impartidas en la enseñanza obligatoria, a esto se le debe de sumar los recursos exclusivos que necesitan y la ayuda y atención requerida por este alumnado.

En la mayor parte de los casos, en función de las necesidades educativas que necesiten o el grado de discapacidad que posean acuden a un centro u otro teniendo en cuenta el Dictamen de Escolarización elaborado por los Servicios de Orientación. En la mayoría si

el grado de discapacidad es leve, suelen acudir al centro ordinario en el que se realizará una inclusión y se le facilitarán todos los recursos necesarios y a la vez se le efectuará una Adaptación Curricular a su nivel escolar; sin embargo, en el caso contrario, acudirá al centro de educación especial en el que también se le facilitarán todos los recursos y adaptaciones necesarias.

En algunos casos, desde Educación Infantil hasta tercer curso de Educación Primaria inclusive, el alumnado con necesidades educativas puede realizar una enseñanza conocida comúnmente como combinada, esta es temporal y revisable, en la que acude una parte de las horas educativas al centro de educación especial y el resto de las horas lectivas acude al centro ordinario en el que se fomentará su inclusión. Cuando se llega a 4º curso de E. Primaria, el alumnado solo podrá continuar en uno de los dos centros exclusivamente finalizando así la combinada. Esta modalidad está recogida en la Circular de 25 de marzo de 2014 de la Dirección General de Formación Profesional, Desarrollo Curricular e Innovación Educativa, por la que se desarrollan directrices para la escolarización del alumno o alumna que presenta necesidades educativas especiales en la modalidad de escolarización combinada.

En algunas ocasiones, cuando el alumnado con NEE finaliza sus estudios de Educación Primaria en un centro ordinario, en vez de pasar a un centro similar solo que de Educación Secundaria Obligatoria, acude a un centro de educación especial público o a un centro de educación concertada donde continuará sus estudios obligatorios con las adaptaciones correspondientes. Aunque, también hay que mencionar que en ocasiones ocurre lo contrario y es que el alumnado se encuentra en centros especiales en cursos de E. Infantil y acaban sus estudios en centros ordinarios tras realizar la combinada, aunque estas situaciones son más excepcionales.

En cuanto a la repetición de cursos es una opción que realizan en diferentes ocasiones permitidas por la normativa de educación vigente, ya que es un derecho que las familias muchas veces demandan. En E. Infantil y E. Primaria el alumnado podrá repetir una vez en cada ciclo y de manera excepcional, si el equipo docente lo ve conveniente podría realizar una segunda repetición exclusiva para el alumnado con necesidades educativas especiales. En el caso de E. Secundaria el alumnado podrá repetir en dos ocasiones.

El alumnado con NEE puede obtener perfectamente su graduado escolar mediante Adaptación Curricular en cualquier tipo de centro, aunque al tener cierta dificultad para cumplir los requisitos demandados por las instituciones se les otorga un certificado de haber cursado la E.S.O.

En la nueva Ley de Educación, Ley Orgánica de Modificación de la LOE 3/2020 (LOMLOE) (2020), conocida como Ley Celaá, que busca la inclusión educativa, encontramos diferentes propuestas sobre la escolarización del alumnado con discapacidad y los centros de educación especial.

La LOMLOE (2020) plantea que los centros ordinarios deben de contar en un plazo de diez años con los recursos necesarios para atender en las mejores condiciones al alumnado

con Necesidades Educativas Especiales (NEE), por lo que los centros de educación especial pasarán a ser centros de referencia y apoyo para los centros ordinarios, pero en ningún caso serán cerrados. A esto, se le suma que los encargados de realizar la evaluación y valoración de a qué tipo de centros deben acudir los niños y las niñas con discapacidad serán profesionales especialistas y teniendo en cuenta los términos determinados por las Administraciones educativas; además, se debe tener en cuenta el interés del menor y la preferencia por el régimen más inclusivo de la voluntad de las familias.

Otro punto que trata la LOMLOE (2020), en el art. 74.3, es que al finalizar el curso escolar, teniendo en cuenta las necesidades educativas del alumnado con discapacidad, se podrá realizar modificaciones en el régimen de escolarización con el fin conseguir la continuidad, permanencia o progresión en el modelo “más inclusivo posible”.

1.2.2. Opciones Formación Post- Obligatorias.

Cuando finalizan la etapa de formación obligatoria es cuando el alumnado con DI encuentra grandes dificultades debido a que las ofertas formativas con las que cuentan son escasas, sumándole a esto, que su adaptación a nuevas instituciones, metodologías, compañeros, etc., en algunas ocasiones les provoca una dificultad mayor.

El Real Decreto 696/1995, de 28 de abril, de Ordenación de la Educación de los Alumnos con Necesidades Educativas Especiales en su art. 4., referido a la formación profesional, decreta las siguientes condiciones: en la formación profesional reglada se deben adaptar los módulos y ciclos, se debe dar acceso a los programas de garantía social ordinarios y de modalidad presencial y se deben ubicar los programas de transición a la vida adulta en los centros de educación especial. El Gobierno debe de ser el encargado de desarrollar planes de orientación e inserción laboral en colaboración con las Administraciones e instituciones públicas y privadas.

Es por ello, por lo que el alumnado cuando finaliza sus estudios obligatorios tiene diferentes opciones formativas como son las siguientes:

- a) El Programa de Transición a la Vida Adulta (PTVA) se recoge en el Real Decreto 696/1995, y se regula definitivamente en la Orden de 22 de marzo de 2019, por la que se regulan los programas de formación para la transición adulta destinados a alumnos con necesidades educativas especiales escolarizados en centros de educación especial (BOE 10-IV-1999), en el que se indica que su finalidad es “facilitar el desarrollo de la autonomía personal y la integración social del alumnado, y podrán tener un componente de Formación Profesional Específica cuando las posibilidades del alumnado así lo aconsejen” (Art. 22).

Este se agrupa en un ciclo único de dos años, aunque en muchas ocasiones se prórroga debido a la repetición de cursos por parte del alumnado. Acoge a alumnado desde los 16 hasta los 21 años que haya cursado la formación previa en centros de educación

especial y este será el mismo lugar donde se imparta el programa. Los requisitos para acceder son: ser mayor de 16 años y tener cursada la E.S.O. o la otra condición sería ser alumnado con NEE mayor de 16 y que les haya sido aconsejada la continuidad en este programa debido a los beneficios que les ofrece.

La finalidad principal del programa es garantizar y desarrollar las capacidades del alumnado en todas sus modalidades, a la vez que fomentar su autonomía personal, su inserción sociolaboral y su integración social. Para obtener estos objetivos, su currículo se basa en realizar actividades de la vida adulta diaria de manera autónoma, tareas para fomentar la integración tanto social como comunitaria, trabajar las habilidades y destrezas laborales, además, de potenciar hábitos que promuevan su calidad de vida.

Cuando se finaliza esta formación se entrega al alumnado un certificado de los años cursados en el centro de educación especial y una orientación personal sobre su futuro laboral y académico.

- b) Otro tipo de formación a la que tienen acceso sería la Formación Profesional Básica; estos son programas de competencia del área de educación de los gobiernos autonómicos con una duración estimada de dos cursos y destinados para el alumnado de más de 15 años que no haya finalizado la E.S.O. pero si superado 3º de la E.S.O. Estos cursos se componen de cuatro modalidades que son: aula, especial, polivalente y taller. Y aunque se deben reservar dos plazas para alumnado con NEE, la modalidad especial es la única que se adapta de manera específica al alumnado con DI, y en cada grupo se cuenta con 12 personas.

La finalidad de este programa es dar continuidad al alumnado con NEE, a la vez, que responder a las demandas educativas, a través de diferentes módulos generales y optativos en función de la cualificación que se ha decidido cursar. Tras finalizar estos estudios con éxito el alumnado obtendrá un Certificado Profesional de Nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Sin embargo, si no ha superado todos los módulos se le hará entrega de un certificado especificando aquellos que sí han sido aprobados.

- c) Además, de las formaciones regladas citadas anteriormente, el alumnado con discapacidad puede acceder a otras opciones formativas para obtener su integración sociolaboral entre las que podemos destacar las siguientes citadas por Iglesias (2002): las acciones y programas promovidos por los ayuntamientos, asociaciones, organismos nacionales e internacionales. También se pueden incluir aquí las diferentes entidades y empresas privadas que ofertan nuevos conocimientos, títulos o certificados.

Como bien menciona Iglesias (2002), el objetivo principal de estas formaciones es activar el mercado de trabajo para las personas con discapacidad que poseen mayores dificultades en la adaptación e inserción laboral mediante procesos innovadores o demostrativos.

Como podemos observar en el tabla 1, extraída del Instituto Nacional de Estadística (INE) (2013), la formación en las personas jóvenes cada vez es mayor en comparación con las de edades superiores debido a las labores realizadas por las diferentes entidades para obtener una educación de equidad e igualdad:

Tabla 1: Distribución de las personas con discapacidad según nivel de formación

Distribución de las personas con discapacidad según nivel de formación		
	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
Total	100,0%	100,0%
- Estudios primarios o inferior	43,1%	15,6%
- Estudios secundarios de 1ª etapa	34,3%	33,5%
- Estudios secundarios de 2ª etapa	12,1%	22,1%
- Estudios superiores	10,5%	28,8%
De 15 a 64 años	100,0%	100,0%
- Estudios primarios o inferior	23,6%	10,7%
- Estudios secundarios de 1ª etapa	43,0%	33,5%
- Estudios secundarios de 2ª etapa	18,8%	24,1%
- Estudios superiores	14,5%	31,7%
De 65 y más años	100,0%	100,0%
- Estudios primarios o inferior	65,8%	43,4%
- Estudios secundarios de 1ª etapa	24,1%	33,8%
- Estudios secundarios de 2ª etapa	4,3%	10,8%
- Estudios superiores	5,8%	12,0%

Fuente: INE, 2013, p.3

1.3. ALTERNATIVAS LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Denominamos empleo a la actividad laboral que realiza una persona en una institución o empresa a partir de su trabajo y conocimientos, recibiendo a cambio una compensación económica, llamada salario.

El empleo para las personas con diversidad funcional es regulado por diferentes normativas como son las siguientes:

- La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI, en adelante) en la que en su art. 3 recoge que las personas con discapacidad tienen derecho a la integración laboral.
- La ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre el empleo público de personas con discapacidad, desarrollada por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

- El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajustes personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- La ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- 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.

1.3.1. Opciones laborales.

Respondiendo a las necesidades laborales de las personas con discapacidad y teniendo en cuenta el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en el Artículo 39, se declara que mediante ayudas para la inclusión social se facilitará el empleo para personas con discapacidad y estas pueden ser mediante préstamos o subvenciones.

En este caso podemos diferenciar diferentes modalidades para que este colectivo pueda acceder a un empleo a través de la inserción laboral. Esta se refiere según Bisquera (1992) al “proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p.18.). Por ello, podemos diferenciar las siguientes modalidades de empleo:

a) El Empleo Protegido:

Esta modalidad se destina a las personas con discapacidad que pueden desempeñar actividades profesionales tanto en centros especiales de empleo como en enclaves laborales, pero que, debido a su grado de discapacidad no pueden tener acceso al mercado laboral ordinario. En esta modalidad encontramos:

Centros Especiales de Empleo (CEE):

Los centros especiales de empleo son empresas públicas y privadas reguladas por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art. 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Estas empresas tienen la finalidad de integrar a las personas con discapacidad y con problemas para acceder al mercado laboral a un puesto de trabajo en diferentes empresas, por lo que realizan actividades productivas de bienes y servicios en las que participan

regularmente en operaciones de mercado como empleo protegido, favoreciendo así la inclusión en el empleo y en la vida ordinaria y, a su vez, eliminan las diferentes barreras que se les presentan a este colectivo.

En estos centros el 70% de sus trabajadores tienen diversidad funcional y poseen un trabajo remunerado, por lo cual, las características que se deben de cumplir para acceder a estos es tener un grado de discapacidad igual o superior al 33%, no poder ejercer una actividad laboral y estar inscritos en las oficinas de empleo.

Además, estos CEE pueden firmar contratos con diferentes empresas colaboradoras, constituyendo lo que se conoce como enclaves laborales.

Los enclaves laborales se regulan teniendo en cuenta el art. 46 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En este RD se reúnen las características y condiciones reglamentarias de los enclaves laborales para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo.

Centros ocupacionales.

Actualmente la finalidad de estos centros diurnos para las personas con discapacidad intelectual es de ofrecer opciones formativas, laborales y ocupacionales a personas con DI. En este caso, estos centros ofrecen una opción prelaboral en los que los usuarios no realizan trabajos remunerados.

A estos centros acceden personas mayores de 18 años con discapacidad intelectual que busquen la inclusión social e integrarse en el mercado laboral ordinario. El objetivo principal que buscan alcanzar en estos centros es preparar a las personas con DI para la vida tanto laboral como social mediante la formación ocupacional y el desarrollo de habilidades y destrezas personales y sociales necesarias para el día a día en función de las necesidades de cada usuario.

En estos centros en función del grado de afectación que tenga la persona puede incorporarse al mundo laboral mediante la inclusión laboral y el aprendizaje de un oficio o si esta opción no resulta viable debido a que la persona no se pueda incorporar a la vida laboral por diversas opciones se fomentaría la inclusión social en el centro, además, de ser este un lugar de referencia, estable y permanente.

b) Empleo Ordinario.

El empleo ordinario es el realizado por personas con discapacidad en una empresa no protegida, la Administración Pública o como autónomos en el que todos los trabajadores realizan sus tareas en el mismo espacio compartido favoreciendo así la inclusión de los trabajadores con DI.

Teniendo en cuenta el Acceso AAPP, el empleo ordinario es incentivado, como podemos encontrar en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con

Discapacidad y su inclusión social, en el que se indica que en todas las ofertas de empleo público se deben reservar un 7% para personas con discapacidad, y de esas un 2% deben ser ocupadas personas con DI para así evitar la exclusión de éstas del mercado laboral. Así mismo, se incentiva y beneficia a las empresas que realizan la contratación a este grupo de personas mediante subvenciones y ayudas y se establece la obligatoriedad de que toda empresa con 50 o más trabajadores cubran un 2% de la plantilla con trabajadores con discapacidad.

c) Empleo con Apoyo

Esta modalidad es recogida en el art. 41 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El empleo con apoyo es una modalidad concreta en la que se facilita el acceso a las empresas normalizadas con un apoyo específico de un preparador laboral, fomentando así el empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El trabajador accede a una empresa normalizada realizando las tareas encomendadas y acompañado por un preparador laboral que realiza las funciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo para que el empleado con discapacidad continúe y obtenga la promoción con éxito dentro de la empresa.

Por ello podemos decir que el objetivo principal de esta modalidad es que los trabajadores y trabajadoras obtengan una “vida independiente”, consiguiendo un puesto de trabajo y consiguiente a este el salario correspondiente por la labor realizada.

Las personas que acceden al empleo con apoyo deben tener un grado de discapacidad igual o superior al 33% y estar inscritos al Servicio Público de Empleo como demandantes de empleo no ocupados. También pueden acceder a esta modalidad los trabajadores con diversidad funcional contratados por los Centros Especiales de Empleo siempre que sean personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33% y personas con diversidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%.

1.3.2. Tasas de empleo y desempleo de las personas con discapacidad intelectual.

La situación laboral de las personas con DI ha cambiado en los últimos años debido a la labor realizada por diversos agentes, como es el caso de las asociaciones y organizaciones profesionales y gubernamentales. Podemos destacar como cada vez son más las personas con diversidad funcional que se encuentran en situación de empleados.

Teniendo en cuenta datos del INE (2020) en el año 2019 el 34% de la población con discapacidad oficialmente reconocida eran personas que se encontraban en situación activa. La tasa de paro de las personas con discapacidad era del 23,9% y la tasa de empleo

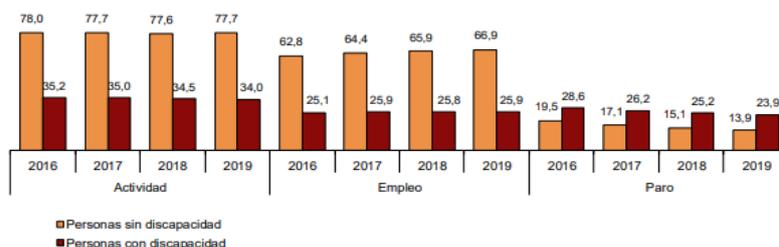
de las personas con discapacidad se situaba en el 25,9%. El 89,5% eran ocupados asalariados y de ellos el 73,1% poseía un contrato indefinido.

En el mismo estudio realizado por el INE (2020) nos encontramos con que en las empresas de 50 o más trabajadores del sector privado habían contratado a un porcentaje de un 2,2 de personas con discapacidad mientras que las de menos de 50 trabajadores cuentan con un porcentaje del 1,9.

Si tenemos en cuenta el gráfico 1 podemos observar como las personas sin discapacidad tienen mayores tasas de empleo y actividad, añadiendo, bajas tasas de paro en comparación con las personas con discapacidad. Sin embargo, centrándonos en las personas con discapacidad podemos observar cómo la tasa de paro desde el año 2016 hasta el 2019 ha bajado casi en un 5%. Estos son datos positivos para la población con diversidad funcional ya que significa, como comentábamos anteriormente que la integración de estas personas en el ámbito laboral cada vez se está desarrollando en mayor medida.

Gráfico 1: Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro.

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. Año 2019
Unidades: porcentaje

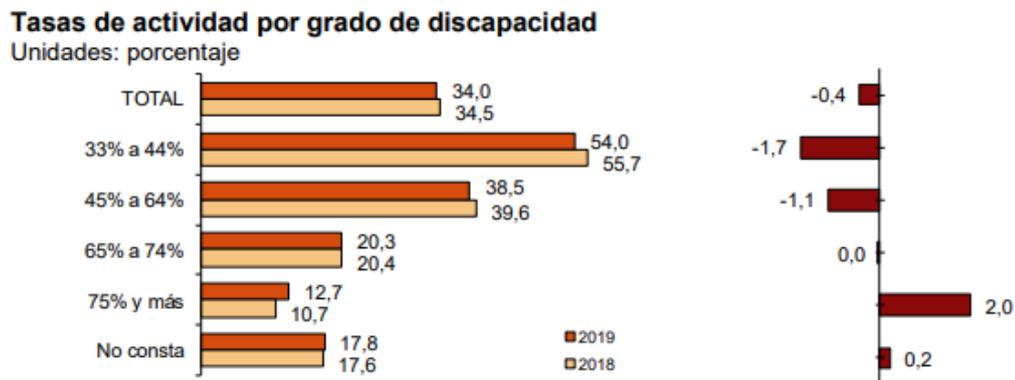


Fuente: INE, 2020, p.3.

Si nos enfocamos en las personas con discapacidad, según estudios del INE (2020), la tasa de actividad es mayor en hombres (34,6%) que en mujeres (33,3%), lo mismo sucede con la tasa de empleo ya que en hombres se sitúa en un 26,5% mientras que en mujeres en un 25,1%, siendo el caso de mujeres paradas mayor que el de hombres con una diferencia de 1,2%.

En el gráfico 2 nos encontramos con la tasa de actividad por grado de discapacidad y observamos cómo cuanto menor sea el grado de discapacidad mayor población hay contratada siendo totalmente contrario en el caso de poseer un alto grado de discapacidad. Esto en muchas ocasiones se debe a que la integración e inclusión es más rápida y “fácil” cuanto menor sea el grado de discapacidad, a lo que se le debe sumar que en función del tipo de discapacidad que posean los trabajadores será necesaria una mayor o menor adaptación.

Gráfico 2: Tasas de actividad por grado de discapacidad

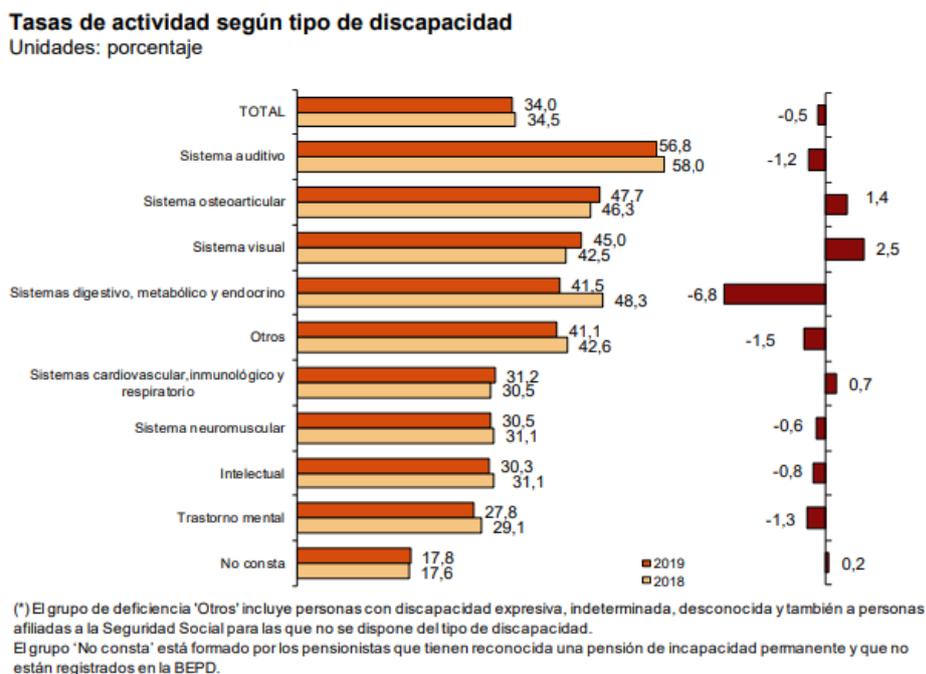


(*) El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Fuente: INE, 2020, p.5.

En el gráfico 3, extraído del INE (2020), podemos observar las tasas de actividad en función del tipo de discapacidad. En el detectamos cómo las personas con discapacidad auditiva son las que mayor tasa de actividad tienen frente a las personas con trastorno mental que son las que tienen una tasa de actividad menor. En el caso de las personas con discapacidad intelectual podemos observar como la tasa de actividad ha bajado en el año 2019 en comparación con el 2018, añadiendo a esto, que las personas con DI se ubican en la segunda tasa más baja de actividad.

Gráfico 3: Tasas de actividad según tipo de discapacidad.



Fuente: INE, 2020, p.6

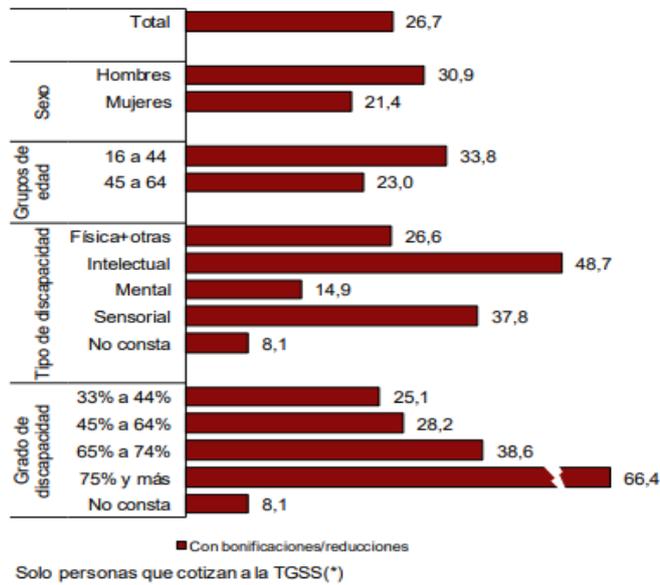
Si tenemos en cuenta el tipo de contrato que tienen las personas con diversidad funcional, según informes del INE (2020), nos encontramos en su mayoría con contratos indefinidos con una jornada completa y que la mayoría son asalariados con un 89,5% frente a un 10,4% de autónomos. Si comparamos el sector profesional de este colectivo podemos observar como la mayor parte se dedica al sector servicios (80,9%) seguido de la industria (12,4%) y con apenas población dedicada al sector de la construcción (3,5%) ni de la agricultura (3,1%). Además, dependiendo de la Comunidad Autónoma, se sitúa una tasa de población mayor o menor; mientras que la tasa total está situada en 34,0%, las comunidades y ciudades como Ceuta y Melilla, Castilla La Mancha y Aragón se encuentran entre las que tienen una tasa mayor, frente a Canarias, Galicia y Andalucía que tienen la menor tasa de actividad. En el caso de Asturias se sitúa por debajo del total con 31,7%.

En el gráfico 4 destacamos como las personas con discapacidad intelectual que tienen bonificaciones/reducciones en las cotizaciones son el colectivo en el que más se ha fomentado el empleo de estos en centros ordinarios. A esto se puede añadir que se ha fomentado en mayor medida en los grupos de edad jóvenes que abarcan desde los 16 hasta los 44 años y a su vez, en personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 75%.

Gráfico 4: Fomento del empleo de las personas con discapacidad en centros ordinarios.

Fomento del empleo de las personas con discapacidad en centros ordinarios. Ocupados (*) con discapacidad que tienen bonificaciones/reducciones en las cotizaciones. Año 2019

Unidades: porcentaje



(*) Solo personas que cotizan a la TGSS.
El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Fuente: INE, 2020, p.8

2. METODOLOGÍA

En este apartado abordaremos los objetivos, el desarrollo y los instrumentos de recogida de información empleados para el desarrollo de este trabajo.

2.1. OBJETIVOS.

Objetivo general:

- Conocer las expectativas laborales del alumnado con discapacidad intelectual del Programa AVIS.

Objetivos específicos:

- Obtener información sobre el alumnado que tiene acceso al Programa AVIS y sus estudios básicos realizados.
- Analizar su grado de satisfacción con las actividades/talleres realizados en el Programa AVIS.
- Descubrir las oportunidades laborales que se les ofrece al alumnado del Programa a través de periodos de prácticas y la opinión del alumnado de estas.
- Localizar las expectativas e intereses laborales del alumnado del Programa.
- Recoger las ideas principales del alumnado en cuanto a la jornada laboral.
- Conocer sus conocimientos informáticos y de redes sociales para acceder al ámbito laboral.
- Conocer su dependencia para acceder al centro de trabajo tanto en el manejo de dinero como en el transporte público.

2.2. DESARROLLO DEL TRABAJO.

En primer lugar, el punto de partida de este trabajo ha sido la elección de la temática que se pretendía abordar por parte de la autora del proyecto con la ayuda de la tutora elegida. Seguido de esto se ha puesto en contacto con los responsables del Programa AVIS para saber la disposición para formar parte del proyecto, ya que en este caso la autora tenía contacto con la entidad debido a que su hermana es usuaria de dicho programa.

Una vez conseguida la aprobación por parte de los responsables del Programa para participar y aportar toda la información necesaria, se procedió a la búsqueda de información para profundizar en el contenido de la temática abordada (discapacidad intelectual, opciones formativas para las personas con DI y opciones laborales para este mismo colectivo), y así poder realizar la fundamentación teórica. En cuanto a la búsqueda de información ha sido realizada a través de fuentes físicas como es el caso de la biblioteca

de la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad de Oviedo y fuentes virtuales como Dialnet y Google Académico.

Tras la consulta y realización de la fundamentación teórica se ha procedido a la elaboración del cuestionario y planteamiento de las cuestiones a tratar en el grupo de discusión. Los resultados obtenidos de ambos instrumentos nos han permitido realizar un análisis de la información obtenida y finalizar dicho proyecto con unas conclusiones globales.

2.3. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

En este caso para la recogida de información hemos utilizado dos instrumentos en las que se han combinado dos tipos de metodología, tratándose una de ellas de una metodología cuantitativa (cuestionario) y en el caso de la otra es una metodología cualitativa (grupo discusión).

El instrumento principal de este trabajo ha sido el cuestionario al que hemos denominado “Cuestionario de Programas de Atención a la Discapacidad AVIS” (Ver Anexo 1).

Este cuestionario es anónimo y recoge seis dimensiones: *datos personales, formación, Programa AVIS, practicas Programa AVIS, ámbito laboral y otros datos de interés*. Todas ellas están compuestas por una parte cuantitativa, ya que la mayoría de los ítems poseen una respuesta cerrada, con alternativas entre las que se les da a escoger, aunque sí es verdad, que también se incluyen preguntas abiertas para que sea el alumnado del Programa el que exprese sus propias preferencias.

En la tabla 2 podemos encontrar todos los ítems pertenecientes al cuestionario:

Tabla 2: Dimensiones e ítems del “Cuestionario de Programas de Atención a la Discapacidad AVIS

Dimensión	Ítems cuantitativos	Ítems cualitativos
Datos personales	<ul style="list-style-type: none"> - Sexo - Edad - Localidad 	Datos personales
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Posesión estudios Obligatorios - Adaptación Curricular 	Formación
Programa AVIS	<ul style="list-style-type: none"> - Curso escolarizado. - Repetición de curso. - Estudios previos al Programa en el mismo centro. - Preferencias de AVIS. - Talleres preferentes. - Talleres menos preferentes. - Interés de continuar en el Programa. 	
Prácticas laborales en el Programa AVIS.	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de prácticas. - Lugar de prácticas. - Satisfacción obtenida en las prácticas. 	Prácticas laborales.
Ámbito Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por trabajar. - Preferencia de empleo. - Lugar deseado para trabajar. - Motivo de interés por el que trabajar. - Prioridad por la continuidad en un mismo puesto de trabajo. - Preferencia de jornada laboral. - Profesionales con los que compartir ámbito laboral. - Motivo de acceso al ámbito laboral. - Búsqueda de empleo. - Lugar de búsqueda de empleo. - Acceso al ámbito laboral. - Lugar de acceso al ámbito laboral. - Duración siendo empleado. - Sensación obtenida en el ámbito laboral. - Concepto “trabajar”. 	Ámbito laboral.
Otros datos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización transporte público. - Tipo de transporte público. - Manejo del dinero. - Conocimientos informáticos. - Programas informáticos. - Manejo redes sociales. - Tipo de RRSS. 	Datos de interés.

Fuente Elaboración propia.

Por otra parte, en el grupo de discusión realizado a través de una videoconferencia, debido a los requisitos impuestos en el centro causados por la COVID-19 durante el curso escolar 2020/2021, se han tratado las siguientes cuestiones:

- Preferencias del Programa AVIS.
- Desagrados del Programa.
- Preferencias por el acceso al ámbito laboral y motivos.
- Lugar de preferencia para desarrollar la acción laboral.
- Duración de la acción laboral.
- Prioridad por acceder al proyecto de prácticas.
- Preferencia de lugar de prácticas y causa.
- Motivos para la continuación en el Programa en cursos posteriores.
- Prioridad para trabajar con un colectivo conocido o por gente nueva.

3. CONTEXTO

En este apartado abordaremos la descripción referente al Programa AVIS y del perfil del alumnado de este programa al igual que completaremos con información relevante del grupo de participantes con el que trabajamos para la elaboración de este trabajo.

3.1. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA AVIS Y PERFIL DEL ALUMNADO.

El programa AVIS es un proyecto específico para alumnado con diversidad funcional de Adaptación a la Vida Adulta, que se pone en marcha en el curso 2013/2014 en el colegio Santa María del Naranco-Alter Vía, centro también conocido por gran parte de la población como las Ursulinas. Este es un centro de educación concertada, se sitúa en la falda del Naranco de Oviedo, y dentro de él se imparte Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y desde hace ocho años también se ofrece el programa AVIS.

El objetivo principal de este programa es conseguir una inserción sociolaboral del alumnado con discapacidad, y a su vez, obtener una continuidad inclusiva dentro de un centro educativo, a la vez, que presentar al alumnado y sus familias una oferta educativa que hoy en día no se ofrece dentro de la educación reglada ni en ningún centro de educación privada.

AVIS se divide en cinco cursos diferentes que son: AVIS I, AVIS II, AVIS III, AVIS Senior y AVISTAD. En total en el curso 2020/2021 se han matriculado un total de 35 personas todas ellas con un grado de discapacidad intelectual superior al 33% pero muy diverso en cuanto al porcentaje de cada una de ellas. De ellas 14 son mujeres y los 21 restantes son hombres. Se distribuyen en ocho personas en AVIS I, ocho personas en AVIS II, nueve en AVIS III, siete en AVIS SENIOR y tres en AVISTAD.

Los únicos requisitos para acceder al programa es tener una discapacidad superior al 33% y que el alumnado en el momento en el que se matricula por primera vez en el programa debe tener entre 16 y 23 años. Hay que tener en cuenta, que la duración máxima del alumnado en el proyecto no es determinada, ya que pueden realizar varias veces el mismo curso, siempre que la continuidad de estos dentro del programa suponga un beneficio para el alumnado y sus familias. Muchos de los alumnos y alumnas que están matriculados llevan participando desde los primeros años en los que se puso en marcha el proyecto.

Los encargados de este proyecto dentro del centro son tres profesoras y un profesor, que imparten el programa para los tres cursos iniciales de lunes a viernes en horario de 9:00 a 15:00h y en el caso de los dos cursos restantes en horario de tarde de 15:00 a 18:00h los lunes, miércoles y jueves.

El grueso principal del programa se realiza por proyectos, principalmente en los primeros cursos, mientras que en los últimos cursos sí que se trabajan algunas asignaturas como: inglés, cálculo, informática, sociología, psicología, reporteros, gestión de empleo, cinefórum, deporte, investigación histórica y mediática, lingüística, habilidades sociales y artes plásticas. Aunque lo que más destaca en el programa son los talleres que realizan, entre los que podemos encontrar los siguientes: de habilidades, de monitor, de jardinería, de gestión de biblioteca, de mantenimiento de instalaciones, de comedor, de empaquetado y envasado de caramelos, de reciclaje de aparatos eléctricos y electrónicos, de auxiliar de apoyo de Educación Infantil, de expresión y comunicación, de animación a personas de la tercera edad, de reparto en tienda, de Cosméticos Sora y de vida independiente.

Además, en los cursos de AVIS III, AVIS SENIOR Y AVISTAD también se realizan prácticas en empresas como: Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS), Fortia Seguridad y Salud, Cosméticos Sora, Las Caldas Villa Termal, Asturprint, AUSOLAN, Supermercados masymas, Alimerka, Ingenium Ingeniería y Domótica S.L. y Comic y Cuentos Asturias.

La financiación con la que cuenta este proyecto es privada y el alumnado paga trescientos treinta y seis euros al mes en los tres primeros cursos, incluyendo este precio el comedor y transporte. En los dos últimos cursos, en los que solo van por la tarde, la cuota mensual es de ciento sesenta y cinco euros. A todo esto se le añade las donaciones que realizan las empresas de Cosméticos Sora, Caramelos la Asturiana y Regeneración de Recursos por los trabajos que realizan en los talleres de sus productos.

3.2. PARTICIPANTES.

El instrumento se aplica en el mes de mayo de 2021 en los distintos grupos del Programa de AVIS de manera telemática en la que participan un total de 31 personas mayores de edad de los 35 matriculados en el programa (los cuatro restantes no acudieron en las fechas correspondientes al centro).

De los participantes, 18 de ellos son hombres mientras que las 13 restantes son mujeres, estos cuentan con una edad comprendida entre los 18 y 27 años. Todos ellos cuentan con una discapacidad intelectual pero con un grado de discapacidad muy diverso.

El cuestionario es realizado por el alumnado en las sesiones de tutoría de cada grupo con la ayuda del tutor o tutora correspondiente en caso de que se diera ocasión a dudas.

Para el grupo de discusión, se ha realizado una videoconferencia vía Teams debido a la situación provocada por el COVID-19 y por consiguiente las clases burbuja. Se llevó a cabo el jueves 3 de junio de 2021 en su horario escolar, y han participado 9 alumnos de los grupos de AVIS Senior y AVISTAD con la presencia del tutor correspondiente a estos grupos.

4. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se muestran siguiendo los apartados del cuestionario y se utilizan los resultados del grupo de discusión para completar y clarificar los datos cuantitativos resultantes de la aplicación del cuestionario.

4.1. DATOS PERSONALES.

En el cuestionario han participado un total de 18 hombres y 13 mujeres, siendo todos ellos mayores de edad y correspondientes a un grupo de edad que ronda entre los 18 y 27 años de edad, siendo el de menor edad de 18 y el de mayor de 27, y podemos destacar que dentro de este rango hay mínimo una persona que tiene los distintos años que componen este rango.

La mayoría reside en Oviedo (16 personas), mientras que seis de ellos habitan en el concejo de Siero, cuatro de ellos en Gijón, y los restantes corresponden: dos al concejo de Mieres, otros dos a la localidad de El Entrego y la persona restante al concejo de Avilés.

4.2. FORMACIÓN.

En cuanto a las respuestas de la formación previa que han obtenido estos usuarios, que en este caso se trata de la Formación obligatoria conocida como Educación Secundaria Obligatoria, un 48,4% responden no haber finalizado estos estudios mientras que un 51,6% sí. Debemos de tener en cuenta que, excepto una persona, todos ellos han tenido una Adaptación Curricular en su formación obligatoria ya sea tanto en Educación Primaria como en Educación Secundaria Obligatoria.

4.3. PROGRAMA AVIS.

De las 31 personas que participaron en el cuestionario ocho pertenecían al grupo de AVIS I, otras ocho al de AVIS II, siete a AVIS III, seis a AVIS SENIOR y las dos personas restantes al grupo de AVISTAD. Todos ellos han cursado clase más de una vez en el mismo grupo, principalmente esta “repetición” se ha realizado debido a las consecuencias de la pandemia, aunque muchos de los usuarios han repetido grupo en varias ocasiones. Es por esta causa, por la que la mayoría de los usuarios del programa de los últimos cursos llevan participando en el desde sus primeros años de implantación.

Del total de participantes ya habían cursado estudios obligatorios en este centro 14 personas frente a los 17 restantes que nunca antes lo habían hecho hasta su iniciación en el programa. Cuando se les pregunta si les gustaría seguir formando parte del programa la mayor parte de ellos afirma que sí, excepto tres que responden que no. En el grupo de discusión, hablamos con una de las personas que no le gustaría continuar en el programa y nos alude a que lleva muchos años y le gustaría hacer cosas nuevas.

Entre las preferencias que tienen estos usuarios del programa destacan: los talleres, la relación con los compañeros, la atención por parte del profesorado, las excursiones y las prácticas, seguido de esto destacan salir de la rutina diaria y las actividades múltiples, dinámicas y juegos.

Si nos centramos en los talleres, que son los que pretenden desarrollar las destrezas necesarias para acceder al ámbito laboral, observamos como tienden a decantarse por aquellos más sistemáticos, como es el caso del taller de etiquetado y envasado o el taller de reciclado de aparatos eléctricos y electrónicos. Seguido de estos, tienen preferencia aquellos en los que se relacionan con otras personas como es el caso del taller de comedor, el taller de auxiliar de apoyo de Educación Infantil o el del taller de animación a personas de la tercera edad.

Sin embargo, los talleres por los que los usuarios se decantan menos son aquellos que suponen establecer habilidades de comunicación, como es el caso de el taller de habilidades o el taller de expresión y comunicación. Podemos destacar que, como bien nos comentaba el tutor del grupo de AVIS SENIOR durante el grupo de discusión, muchos de ellos tienen vergüenza y se quedan mas acobardados cuando se tienen que comunicar con personas que no conocen, pero que, sin embargo, con su grupo son personas muy abiertas y comunicativas.

4.4. PRÁCTICAS LABORALES PROGRAMA AVIS.

En el Programa AVIS se realizan prácticas laborales en diferentes empresas a las que han acudido 10 de las 31 personas, esto es debido a que estas prácticas las realizan en los últimos cursos aquellos usuarios que los docentes vean cualificados para desarrollar

actividades laborales fuera del centro, ya que si no las prácticas las realizan en diferentes instalaciones del centro.

En el caso de los usuarios que han realizado las prácticas laborales fuera del centro han acudido a alguna de las siguientes empresas como: Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS), Cosméticos Shora, FORTIA Seguridad y Salud, Ingenium Ingeniería y Domótica, Ausolan, Las Caldas Villa Termal, Asturprint, Supermercados masymas, Alimerka, Fruteros Asturianos S.A. (FRUASA), Comic y Cuentos Asturias y las Hermanitas de la Caridad. Y todos ellos afirman que les ha gustado la experiencia de realizar sus prácticas laborales en cada una de estas empresas.

Como bien nos comentaba uno de los docentes del programa durante el desarrollo del grupo de discusión, es el profesorado el que decide qué alumnado va a acudir a cada uno de los diferentes centros teniendo en cuenta las características individuales de cada usuario.

Muchos de ellos comentaban en el grupo de discusión que les gustaba acudir a los centros de prácticas ya que realizaban actividades nuevas y se relacionaban y conocían a gente nueva. Aunque destacaban que la duración de estos periodos era muy corta, en especial, uno de los usuarios reiteró en varias ocasiones que su estancia en la empresa de prácticas había tenido una duración menor a lo establecida y quería volver, aunque solo fuera para despedirse de sus compañeros.

Por lo que se puede comprobar, la experiencia de prácticas laborales para los usuarios de este programa es muy positiva y motivadora para ellos.

4.5. ÁMBITO LABORAL.

La mayor parte de los usuarios del programa destacan que les gustaría trabajar cuando finalicen su paso por el Programa AVIS excepto tres de ellos.

A muchos de ellos les gustaría dedicarse a labores relacionadas con los talleres que realizan en el programa, como es el caso de los que quieren ser cuidador de niños y niñas, bibliotecario, trabajar en el comedor del centro, envasar caramelos, ser dependienta en un supermercado/ tienda o trabajar en COFAS, AUSOLAN y FORTIA. Sin embargo, hay otros a los que les gustaría dedicarse a otras profesiones como escritor, abogado, relaciones públicas, informático, camarero, policía, historiador, profesor, repartidor, mecánico, operario en una cadena de montaje o administrativo.

Lo que sí es destacables es que a 12 de ellos les gustaría trabajar en un colegio, seguido de otros 10 que les gustaría estar en una empresa. Mientras que solo a 2 les gustaría trabajar desde casa. Pero son ellos mismos, los que comentan que les gustaría, a ser posible, trabajar siempre en el mismo sitio.

La mayoría se decanta por trabajar con compañeros y compañeras de AVIS o con gente nueva, pero, muy pocos quieren trabajar con familiares o amigos. Pero eso sí, el trabajo

les gustaría que se lo buscaran los docentes del programa o que el empleo fuera dentro del mismo centro del programa, pero pocos de ellos les gustaría que se lo facilitarán sus padres, amigos de estos o encontrarlo en portales de empleo y ofertas de trabajo ellos mismos.

Cuando les preguntamos por qué les gustaría trabajar, las respuestas que más destacan son para ganar dinero, para trabajar igual que su familia, seguido de, para estar ocupado y para no estar todo el día en casa.

En el caso de la jornada laboral, lo tienen claro y es que a 16 de ellos les gustaría trabajar exclusivamente por la mañana frente a 2 que les gustaría solo por las tardes y 3 por las noches. Para tres de ellos les es indiferente la jornada laboral y a los otros seis les gustaría una jornada partida de por la mañana y por la tarde.

Aunque la mayoría de ellos no ha buscado empleo aún, siete de ellos ya lo han hecho. Y estos últimos, han trabajado de camareros, dependientes, bibliotecarios o en la empresa de Comic Cuentos, aunque la duración de estos contratos fue en su mayoría aproximadamente de un mes excepto en dos casos que fue de un año.

Es destacable mencionar, que dos de los usuarios de AVÍS SENIOR nos comentaban en el grupo de discusión que ellos mismos, para asegurar su futuro laboral, estaban preparando oposiciones con Plena Inclusión, al igual que otro de ellos que había finalizado este curso un módulo de F.P. de Administración de manera online.

Y es que si les preguntamos a los usuarios del Programa qué es para ellos *trabajar* encontramos las siguientes respuestas: “ganar mi propio dinero”, “sentirme bien conmigo mismo y ver que puedo hacer muchas cosas”, “ganar dinero y valerme por mi mismo”, “lograr mi meta”, “es un objetivo, una meta”, “socializar”, “es bueno porque valoran lo que hago”, “esfuerzo”, “sentirme bien”, “felicidad”, “conseguir a través de mi esfuerzo las cosas” e incluso uno de ellos comenta que “trabajar es aprender cosas nuevas”.

Pero si algo tienen claro este grupo es que cuando trabajan o realizan prácticas están contentos, felices y muy orgullosos de ellos mismos.

4.6. OTROS DATOS DE INTERÉS.

Si tenemos en cuenta algún otro dato de interés para que estas personas accedieran al ámbito laboral podría ser el uso del transporte público y en este caso, veintiséis de ellos lo utilizan frente a otros cinco que no. La mayoría utiliza el autobús o tren. Aunque un diecisiete de ellos solo manejan en ocasiones su dinero frente a dos que nunca lo hacen o los doce restantes que comentan que “siempre”, ya que hay que tener en cuenta que estas personas viven todos con sus familiares y tutores y son ellos los que les controlan el dinero.

En la actualidad, uno de los requisitos más demandados por las empresas son los conocimientos informáticos, algo a lo que los usuarios del Programa AVIS están muy

preparados ya que la mayoría de ellos tienen y manejan programas como Word, Power Point, Excel, Firefox o Chrome. Del mismo modo, también están al día en algo tan actual como son las redes sociales y es que las manejan todos excepto seis personas. Entre las redes sociales que manejan destacamos: You Tube, WhatsApp, Facebook, Instagram y Twiteer.

5. CONCLUSIONES

Tras haber finalizado el proceso de fundamentación teórica realizado a través de la revisión literaria y analizando los resultados de los datos obtenidos en el *Cuestionario de Programas de Atención a la Discapacidad AVIS* y del grupo de discusión en el que participaron los usuarios de AVIS SENIOR y AVISTAD de forma telemática, podemos extraer las siguientes conclusiones.

Aunque la inclusión de las personas con DI o de cualquier otro tipo de discapacidad es cada vez mayor tanto en el ámbito laboral como en los diferentes ámbitos, podemos observar como todavía no es completa. Aún así, podemos destacar todos los avances y adaptaciones que se han realizado a lo largo de los años, al igual, que las ayudas ofrecidas por las administraciones.

En cuanto a las opciones formativas para las personas con DI, han ido aumentando de manera significativa a lo largo de los años, y es que cada vez son más los que acceden a obtener unos estudios básicos como pudimos comprobar en el cuestionario realizado, aunque aún creemos necesario realizar nuevas adaptaciones para que cada vez sean más las personas con DI que puedan acceder a unos estudios y en algunos casos, estos estudios sean superiores. Cada vez es mayor el porcentaje de este colectivo que quiere acceder a los estudios post-obligatorios que los preparen para acceder en igualdad de condiciones con el resto de la población al ámbito laboral.

Es destacable mencionar también, que las personas que acceden al ámbito laboral cada vez son más y con mejores condiciones laborales, es por eso, que la tasa de desempleo de este colectivo cada vez es menor. Aunque se debería de formar y fomentar mucho más a las personas con DI a la hora de introducirse en el ámbito laboral, ya que en muchos casos los CEE y los Centros Ocupacionales tienen tal demanda de plazas que no consiguen introducir a todos sus usuarios en el mercado laboral.

Y es que como pudimos comprobar con las respuestas recibidas por parte de los usuarios del Programa AVIS, para ellos poder acceder a un empleo es algo muy gratificante y positivo que les ayuda a conseguir su plena inclusión no solo de manera laboral, sino que también social. Algo que tanto para ellos como para sus familiares les enorgullece mucho para poder ofrecerles una mejor calidad de vida y a su vez, un futuro mejor.

Lo positivo que es para ellos el empleo lo podemos comprobar con las respuestas obtenidas en el cuestionario, ya que muchos de ellos mencionaban que lo que más les

gustaba del Programa AVIS eran los talleres que impartían con la intención de realizar labores propias de los empleos de diferentes empresas con las que el programa colabora, y es que para estos usuarios es una manera de sentirse activos.

En el caso de este programa podemos comprobar como los acerca en primer plano al mundo laboral con estos periodos de practicas en diferentes empresas con una jornada laboral específica como en el caso del resto de trabajadores de las diversas empresas. Y también podemos observar cómo trabaja diferentes habilidades comunicativas y sociales, al igual que intenta fomentar la independencia de los usuarios en su vida diaria trabajando con el dinero, con las redes sociales, el uso del transporte público e incluso fomentando los conocimientos informáticos. Y es que como nos comentaban en el grupo de discusión, hasta que llegaron las restricciones provocadas por la COVID-19, los usuarios se movían andando o en el transporte público hasta el centro de Oviedo donde acudían a diferentes cafeterías para tomar el pincho con el objetivo de que ellos mismos manejaran su propio dinero, eso sí, siempre bajo la supervisión de sus tutores. Otro ejemplo es cuando antes de la pandemia cada grupo planeaba su propio “viaje de estudios” manejando diferentes conocimientos informáticos, habilidades comunicativas y adaptándose al presupuesto económico.

Es por ello, que podemos concluir este trabajo con la idea principal de que tanto la inclusión formativa como laboral de las personas con DI es imprescindible debido a las consecuencias positivas que genera en este colectivo y que son tan esenciales para toda la población. Y debemos de intentar fomentar cada vez en mayor medida la inclusión de este colectivo que tiene grandes expectativas e intereses laborales y con grandes aptitudes para desarrollar sus labores en las diferentes opciones laborales.

Para el desarrollo de este trabajo se han encontrado algunas dificultades debido a las limitaciones existentes provocadas por la COVID-19. Por ejemplo, de no haber sido por la limitación a grupos burbuja en las aulas se habría desarrollado el grupo de discusión de manera presencial y no telemática como ha sucedido, además, de que se habría podido realizar una observación de los usuarios del Programa AVIS en diferentes periodos de prácticas o simplemente en la realización de talleres dentro del centro.

Por otro lado, este trabajo se podría continuar con una investigación de las verdaderas oportunidades laborales a las que tienen acceso los usuarios de este programa en un periodo de tiempo no muy largo. Además, se podría ampliar conociendo la opinión sobre por parte de las empresas en las que realizan prácticas y si en algún caso procederían a la contratación de estos usuarios.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo Social*. Alianza Editorial
- Bautista, R. (2002). *Necesidades educativas especiales*. 3ª Ed. Aljibe.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. La Llar del Llibre.
- Circular de 25 de marzo de 2014 de la Dirección General de Formación Profesional, Desarrollo Curricular e Innovación Educativa. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, 25 de marzo de 2014. http://www.cpreypelayo.es/wp-content/uploads/2015/10/2014_circular_escolarizacion_combinada_nee.pdf
- García Alonso, I. (2005). Concepto actual de discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*, 14 (3), 255-276.
- Iglesias Garcia, M. T. (2002). *Normativa de Orientación Profesional de personas con discapacidad. Transición Escuela- Empleo*. Universidad de Oviedo. Tesis Doctoral.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) (2016). *Base Estatal de Datos de personas con valoración del Grado de Discapacidad*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK Ewjf3OjAnorxAhVF1xoKHdZUDr4QFjABegQIExAF&url=https%3A%2F%2Fcamfal.cuescar.imserso.es%2FInterPresent%2Fgroups%2Fimserso%2Fdocuments%2Fbinario%2Fbdepcd_2015.pdf&usg=AOvVaw0CRXfeqx0PXEXm6PpW3Tet
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020). *El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2019*. INE: https://www.ine.es/prensa/epd_2019
- Instituto Nacional de Estadística (2013). *Encuesta de Integración Social y Salud. Año 2012*. INE: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK EwiA56Ccm4rxAhVOVhoKHURIBzAQFjABegQIEhAF&url=https%3A%2F%2Fwww.ine.es/prensa/fnp817.pdf&usg=AOvVaw3XoAVETStd6sQunevg1Zdp>
- Instituto Nacional de Estadística (2008). *Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008*. INE. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926668516&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, 340, de 30 de diciembre de 2020, 122868 a 122953. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI, en adelante) en la que en su art. 3 recoge que las personas con discapacidad tienen derecho

a la integración laboral. (1982). *Boletín Oficial del Estado*, 103, de 30 de abril de 1982, 11106 a 11112. <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (2006). *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 30 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (2007). *Boletín Oficial del Estado*, 310, de 27 de diciembre de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/26/49/con>

Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre el empleo público de personas con discapacidad, desarrollada por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (2003). *Boletín Oficial del Estado*, 303, de 17 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/12/03/2271/con>

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., closet al. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports* (10th ed.). American Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano de M.A. Verdugo y C. Jenaro (en prensa). Madrid: Alianza Editorial].

Orden, de 22 de marzo de 1999, por la que se regulan los programas de formación para la transición adulta destinados a alumnos con necesidades educativas especiales escolarizados en centros de educación especial (1999). *Boletín Oficial del Estado*, 86, de 10 de abril de 1999, 13515 a 13517. <https://www.boe.es/boe/dias/1999/04/10/pdfs/A13515-13517.pdf>

Real Academia Española (RAE) (2021). *Discapacidad intelectual*. <https://dpej.rae.es/lema/persona-con-discapacidad>

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. (2013). *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad. (2004). *Boletín Oficial del Estado*, 45, de 21 de febrero de 2004, 8386 a 8391. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290>

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art. 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. (1985). *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 9 de diciembre de 1985, 38811 a 38812. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/12/04/2273>

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

discapacidad. (2005). *Boletín Oficial del Estado*, 94, de 20 de abril de 2005, 13466 a 13469. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364>

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 ajustes personal y social de los Centros Especiales de Empleo. (2006). *Boletín Oficial del Estado*, 96, de 22 de abril de 2006, 15592 a 15596. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/04/21/469>

Real Decreto 696/1995, de 28 de abril, de Ordenación de la Educación de los Alumnos con Necesidades Educativas Especiales. (1995). *Boletín Oficial del Estado*, 131, de 2 de junio de 1995. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-13290>

Verdugo, M.A. (2001). *Evaluación de niños con discapacidades y evaluación del retraso mental*. Servicios de Información sobre Discapacidad. <https://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-5023/8.4.1-5023.PDF>

ANEXOS

ANEXO I: CUESTIONARIO PROGRAMAS ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD AVIS

CUESTIONARIO PROGRAMAS DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD

Soy Trinidad López Álvarez, estudiante del Grado de Pedagogía en la Universidad de Oviedo. Actualmente estoy realizando una investigación para mi Trabajo Fin de Grado, sobre los Programas de Atención a la Discapacidad en especial en el Programa AVIS del Colegio SantaMaría del Naranco (Alter Vía).

Por ello, esperamos que contestéis con sinceridad a todas las preguntas planteadas, sabiendo que la confidencialidad está asegurada.

¡Muchas gracias por vuestra colaboración!

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En el proceso de recogida de datos se garantiza el anonimato y la voluntad de participación atendiendo al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Los resultados de este estudio serán utilizados exclusivamente para trabajos científicos.

Participar implica que:

1. He leído y entendido la información sobre la participación en este estudio.
2. Entiendo que los datos son anónimos y confidenciales.
3. Otorgo mi consentimiento voluntariamente y sé que puedo dejar el estudio en cualquier momento.

Confirmo que he sido informado/a sobre el estudio y mi participación

Sí

No

DATOS PERSONALES

Sexo

Mujer

Hombre

Edad

...

¿En qué concejo vives?

...

FORMACIÓN

¿Tienes finalizado los estudios de la ESO?

Sí

No

¿En Educación Primaria y Educación Secundaria has tenido Adaptación Curricular?

Sí

No

PROGRAMA AVIS

¿En qué curso estás?

AVIS I

AVIS II

AVIS III

AVIS SENIOR

AVISTAD

¿Has cursado más de una vez en la misma clase?

Sí

No

¿Has estudiado antes de AVIS en este mismo colegio?

Sí

No

¿Qué es lo que más te gusta de AVIS?

La atención de los profesores y profesoras
Los talleres
Las excursiones
Las prácticas
Las clases
La relación con mis compañeros y compañeras
Salir de la rutina diaria
Las actividades múltiples, los juegos y las dinámicas
Otros...

¿Qué talleres te gustan más realizar de AVIS?

Taller de etiquetado y envasado de caramelos
Taller de comedor
Taller de jardinería
Taller de reciclaje de aparatos eléctricos y electrónicos
Taller de auxiliar de apoyo de E. Infantil
Taller de gestión de biblioteca
Taller de habilidades
Taller de animación de personas de la 3era edad
Taller de expresión y comunicación
Taller de monitor
Taller de mantenimiento de instalaciones
Taller de vida independiente
Taller de reparto de tienda
Taller de Cosméticos Sora

¿Qué talleres te gustan menos realizar de AVIS?

Taller de etiquetado y envasado de caramelos
Taller de comedor
Taller de jardinería
Taller de reciclaje de aparatos eléctricos y electrónicos
Taller de auxiliar de apoyo de E. Infantil
Taller de gestión de biblioteca
Taller de habilidades
Taller de animación de personas de la 3era edad
Taller de expresión y comunicación
Taller de monitor
Taller de mantenimiento de instalaciones
Taller de vida independiente
Taller de reparto de tienda
Taller de Cosméticos Sora

¿Tienes intención de continuar el próximo curso en AVIS?

Sí
No
...

PRÁCTICAS LABORALES PROGRAMA AVIS

¿Has ido alguna vez de prácticas a otra empresa con el programa AVIS?

Sí
No

Si has contestado sí a la respuesta anterior, ¿a dónde fuiste?

...

¿Te gusto tu experiencia de prácticas?

Sí
No

ÁMBITO LABORAL

Cuándo acabes el Programa AVIS ¿te gustaría trabajar?

Sí
No

¿De qué te gustaría trabajar?

...

¿Dónde te gustaría trabajar?

En una empresa
En una oficina
En un colegio
En un hospital
En un centro de mayores
En una tienda
En casa
Al aire libre
...

¿Por qué te gustaría trabajar?

Para ganar dinero
Para estar ocupado
Para trabajar igual que mi familia
Para no estar todo el día en casa
Salir de la rutina diaria

¿Te gustaría trabajar siempre en el mismo sitio?

Sí
No

¿Te gustaría trabajar?

Solo por las mañanas
Solo por las tardes
Por las mañanas y por las tardes
Por las noches
Me es indiferente

¿Te gustaría trabajar?

Con compañeros de AVIS
Con mi familia
Con mis amigos
Con gente nueva

Si en el futuro accederas a un puesto de trabajo, te gustaría...

Encontrar el trabajo yo mismo por portales y ofertas de empleo
Que me encontraran el trabajo mis padres
Que me ofrecieran trabajo en empresas de amigos de mis padres
El trabajo me lo buscaran los docentes del Programa de AVIS
Trabajar dentro del Colegio Alter-Vía.

¿Has buscado trabajo alguna vez?

Sí

No

Sí has respondido sí a la respuesta anterior, ¿dónde lo has encontrado?

En Internet

En portales de empleo

Contactando directamente con empresas

Repartiendo curriculum por empresas

Ofertas del periódico

Oficina de empleo

...

¿Has trabajado alguna vez?

Sí

No

Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿dónde has trabajado?

...

Si has trabajado ¿durante cuánto tiempo?

...

¿Cómo te sientes cuándo trabajas o realizas prácticas?

...

¿Qué es para ti trabajar?

...

OTROS DATOS DE INTERÉS

¿Utilizas el transporte público?

Si

No

En caso de la respuesta anterior ser afirmativa, ¿qué tipo de transporte público utilizas?

Tren
Autobús
Taxi
...

¿Manejas tu propio dinero?

Siempre
A veces
Nunca

¿Tienes conocimientos informáticos?

Sí
No

¿Qué programas informáticos de los siguientes sabes utilizar?

Word
Excel
Power Point
Firefox/Chrome

¿Manejas las Redes Sociales?

Sí
No

¿Qué tipo de Redes Sociales?

WhatsApp
Instagram
Facebook
Twitter
...

En este apartado, puedes comentar acerca de lo que queráis sobre el trabajo, vosotros y vosotras o cualquier tema de interés.

...