

# **INFLUENCIA DE ENTORNOS LABORALES Y PRELABORALES EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL**

*(Influence of work and prework environments on skills  
development in people with intellectual disabilities.)*

**Laborda Molla, Cristina**

*(Universitat Autònoma de Barcelona)*

**Jariot Garcia, Mercè**

*(Universitat de Autònoma de Barcelona)*

**González Fernández, Henar**

*(Universitat Autònoma de Barcelona)*

ISSN: 1889-4208

e-ISSN: 1989-4643

Fecha recepción: 18/11/2020

Fecha aceptación: 15/05/2021

## **Resumen**

*Este artículo ahonda en la relación entre las competencias de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y la tipología de centro en que las desarrollan (centros especiales de empleo o centros ocupacionales). Mediante un diseño no experimental descriptivo, y con cuestionarios ad hoc, se han entrevistado 200 trabajadores. Los que desarrollan su actividad laboral en centros especiales de empleo muestran mayor nivel competencial (tanto a nivel global como en las subescalas). Se han hallado también diferencias entre personas con el mismo grado de discapacidad siendo superiores en los centros especiales de empleo. El grado de discapacidad y la tipología de centro explican el 18% de la varianza en las competencias de empleabilidad de la muestra. El estudio avanza hacia la adquisición y el desarrollo de las competencias de empleabilidad, como herramienta trascendental para romper con las inequidades del colectivo.*

Como citar este artículo:

Laborada Molla, C., Jariot Garcia, M., y, González Fernández, H., (2021). Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 200-218.



**Palabras clave:** *Discapacidad intelectual, competencias para la vida, empleo.*

### **Abstract**

*This article deepens into the relationship between employability skills of people with intellectual disabilities and the type of center in which they develop them (special employment centers or occupational centers). Through a descriptive non-experimental design, and with ad hoc questionnaires, 200 workers were interviewed. Those who carry out their work in special employment centers show a higher level of competence (both globally and in the subscales). Differences have also been found between people with the same degree of disability, being higher in special employment centers. The degree of disability and the type of center explain 18% of the variance in the employability skills of the sample. The study advances towards the acquisition and development of employability skills, as a transcendental tool to break with the inequities of the group.*

**Keywords:** *Intellectual disability, life skills, employment.*

### **1. Introducción**

Las dificultades para la inserción laboral en nuestro entorno vienen avaladas por datos tales como que la tasa de ocupación de la población española (del 67%) sitúa a España en un bajo puesto respecto a otros países de la Unión Europea (Eurostat, 2019), o que el acceso al empleo no es equitativo para determinados colectivos vulnerados, como el de las mujeres, el de personas con discapacidad, jóvenes, o mayores de 45 años, por poner algunos ejemplos.

Estos datos generales contradicen la proclamación de la Declaración Universal de Derechos Humanos que, a mediados del siglo XX, señalaba que toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias y a un salario, sin ser objeto de discriminación de ningún tipo (Naciones Unidas, 1948). Así pues, la integración sociolaboral de todas las personas es un derecho constitucional, que pasa por su incorporación al mercado laboral (Servicio Estatal de Empleo, 2019).

Recientemente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establece el principio fundamental de “no dejar a nadie atrás”, como imperativo para un modelo de desarrollo que tome en consideración la diversidad de capacidades presente en la sociedad, según el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI, 2019). Se trata de una agenda de transformación hacia la prosperidad mundial en las esferas económica, social y ambiental. El objetivo 8, referente al trabajo decente y crecimiento económico, apunta en la meta 8.5 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Naciones Unidas, s.f).

La relevancia del trabajo como factor de enriquecimiento individual es pues evidente, y viene determinada por su vinculación con el crecimiento y el bienestar personal, que aportan autonomía y se relacionan positivamente con la calidad de vida. Así mismo, la precariedad laboral y/o la imposibilidad de obtener un empleo producen efectos negativos en las personas tales como el estrés, problemas diversos de salud, conflictos en el núcleo familiar o aislamiento social, entre otros.

En el caso del colectivo de personas con discapacidad, los efectos de tener o no un empleo se magnifican. Según Mafla, Naspirán, Palles y Tumul (2019), la inserción

laboral destaca como un factor determinante en su realización personal, puesto que aporta seguridad personal y familiar. También incrementa la posibilidad de realizar proyectos de futuro, de trascendental importancia puesto que las personas con discapacidad adolecen, en demasiadas ocasiones, de una falta significativa de oportunidades en la vida en comparación con las personas sin discapacidad. En este sentido, el trabajo es una potente herramienta de inclusión socio-comunitaria, y una condición necesaria para conseguir equilibrio y estabilidad para ejercer el “ser individual” y el “ser social”, más allá de las características particulares de cada individuo (Pegalajar y Xandri, 2015).

Lo cierto es que, en la actualidad, las personas con discapacidad deben acceder a un mercado de trabajo que ha evolucionado profundamente en los últimos años, destacando en nuestros días el desempleo tecnológico (Ricardo, citado por Frey & Osborne, 2017), el incremento de la brecha salarial entre las ocupaciones, o las consecuencias de la Industria 4.0, que requiere de profesionales con altas habilidades (Bonekamp & Sure, 2015). Este panorama seguramente potencia las desigualdades en el acceso al empleo de este colectivo, en una situación en la que ya de partida carecen de las mismas oportunidades laborales que las personas sin discapacidad (Castellanos y Quintana, 2019; Mafla et al. 2019). De hecho, como apuntan Riaño-Galán, García-Ruiz, Rodríguez y Álvarez-Arregui (2016), presentan dificultades específicas en el proceso de inserción laboral, demandando soportes encaminados a compensar las dificultades, a la vez que se materialice el principio de equidad para garantizar la inclusión, tanto a nivel laboral como social.

Independientemente de las dificultades de acceso, y según el Informe Mundial de Discapacidad (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (OMS y BM, 2011), cuando las personas con discapacidad consiguen acceder al empleo, generalmente reciben menos ingresos en comparación con la población sin discapacidad que realiza el mismo trabajo, y frecuentemente desarrollan actividades laborales informales.

Ante esta panorámica la Unión Europea (2018) destaca que las competencias laborales y las de empleabilidad serán el factor clave para poder adaptarse a los profundos y rápidos cambios del mercado laboral y, de este modo, aumentar la inserción laboral. Las primeras permitirán a los trabajadores actuar eficazmente en su puesto de trabajo (Jornet, González, Suárez y Perales, 2011) y de manera efectiva (Villa y Poblete, 2011); mientras que las segundas, las competencias de empleabilidad, ayudarán a dar respuesta a las nuevas realidades y a exigencias sociales (Llanes, Figuera y Torrado, 2017).

Las competencias de empleabilidad se refieren

... a calificaciones, conocimiento y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores de conseguir y conservar un empleo, de mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. (Organización internacional del Trabajo, OIT, citada en Mareño, 2015, p.411)

Es importante considerar las características del contexto como un factor determinante en la obtención de dichas competencias (Mareño, 2015; Mafla, et al. 2019), así como la condición de que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder al empleo rompiendo las barreras discriminatorias generadoras de estereotipos, y promoviendo la igualdad de oportunidades (Weinberg y De Grip citados en Mareño,

2015). De esta manera, se superan visiones reduccionistas del concepto que atribuyen las responsabilidades de adquirir estas competencias exclusivamente en la persona, incorporando la dimensión social; así la responsabilidad de poder acceder a un puesto de trabajo no recae exclusivamente en la persona.

Dalmau, Llinares y Sala (2013) consideran que, precisamente, una de las limitaciones de las personas con discapacidad para el acceso al mercado de trabajo es la falta de estas competencias de empleabilidad, puesto que carecen de la generalización de experiencias que las desarrollan; no obstante, Mareño (2015) explicita que centrarse exclusivamente en el factor individual de estas competencias generará desigualdades obvias en el colectivo de personas con discapacidad, lo que coincide con Mimbrero, Pallarès, y Guil (2016), que añaden las deficiencias del sistema socioeconómico actual para el acceso y mantenimiento de un empleo en el caso de colectivos minoritarios.

Para las personas con discapacidad intelectual (DI), la consecución de las competencias de empleabilidad es, si cabe, todavía más complicado que en el de otros colectivos con discapacidad, aunque indispensable para su desempeño laboral (Gilson, Carter & Biggs 2017), puesto que a menudo son los más excluidos del mercado laboral (OMS y BM, 2011).

Esta panorámica justifica la necesidad de ahondar en el desarrollo competencial de las habilidades de empleabilidad en las personas trabajadoras con DI. Estas competencias, que pueden aplicarse en cualquier contexto laboral y se vinculan directamente al autodesarrollo, demandan una actitud proactiva por parte de la persona (Santana, Alonso, Feliciano, 2018). Esta vertiente individual de estas competencias es compartida por Mimbrero et al. (2016), aunque estas autoras añaden al concepto otra dimensión, más política, como instrumento fundamental para la activación del empleo.

La búsqueda de oportunidades de empleo para las personas con DI, con el objetivo de reducir las desigualdades sociolaborales comentadas, ha generado diversas medidas por parte de la Administración Pública española para fomentar la ocupación de este sector poblacional.

Desde la Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982, la famosa LISMI, que propugnó medidas para su integración en el sistema ordinario de trabajo, obligando a las empresas con más de 50 trabajadores a contratar un 2% de trabajadores con discapacidad, y con la subvención de contratos indefinidos, no ha habido avances significativos en la normalización laboral de este colectivo, sino más bien al contrario. Ante el permanente incumplimiento de la ley, el Real Decreto 27/2000 abrió la puerta a medidas alternativas a la inclusión laboral, como por ejemplo la donación, para aquellas empresas que justificaran la imposibilidad de contratar personas con discapacidad. Por su parte, la legislación vigente (Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social del 2015), solo ha comportado la unificación de las leyes existentes, sin aportar modificaciones significativas en lo relativo a la integración laboral.

En este contexto, las modalidades laborales para personas con DI, tradicionalmente se han desarrollado en contextos segregados, siendo la inclusión laboral una modalidad bastante residual.

A continuación, se describen las principales modalidades desarrolladas, que pueden tener variaciones según las distintas Comunidades Autónomas. Se presentan las específicas de Cataluña, en una escala de creciente inclusión (Generalitat de Catalunya, s.f).

- Centros Ocupacionales: (CO) sin ser una modalidad explícitamente laboral, ofrecen una atención habilitadora a personas con DI en edad laboral. Su objetivo es capacitar a las personas para su ocupación activa y su mayor inclusión social. Existen dos modelos en función de las posibilidades individuales de sus usuarios:
  - Servicio de Terapia Ocupacional (STO): dirigido a personas que no pueden llegar a desarrollar un nivel suficiente de productividad laboral. Sus funciones son de tipo terapéutico y de ajuste personal y social.
  - Servicio Ocupacional de Inserción (SOI): dirigido a personas que podrán acceder a un centro especial de empleo una vez hayan adquirido la formación necesaria, y/o exista una oferta laboral adecuada.
- Centros Especiales de Empleo (CEE): Empresas con objetivo productivo, con una contratación mínima del 70% de personas con dictamen (nivel de discapacidad igual o superior al 33%). Proporcionan también servicios de ajuste personal y social. Se ideó como una herramienta de facilitación al trabajo ordinario, aunque en vez de ser un puente se volvió un “punto de destino”, una modalidad segregadora (Calderón, y Calderón, 2012; Moratalla, 2016; Rodríguez González, 2019).
- Enclaves Laborales: Situación en la que un trabajador de un CEE se traslada temporalmente a una empresa ordinaria para cumplir con un encargo puntual (mínimo 3 meses y máximo de 3 años). Tiene por objetivo facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario a la vez que posibilita que la empresa ordinaria conozca las capacidades y aptitudes laborales de estos trabajadores (Rodríguez González, 2019).
- Empresas Ordinarias: Empresas con una plantilla mayoritaria de trabajadores sin discapacidad. El apoyo al trabajador con discapacidad será mayor o menor en función de si se trata de un empleo adaptado o normalizado.

En la Figura 1 se detallan las características de las tipologías laborales:



Figura 1: Tipologías de centros laborales para personas con DI.

## 2. Método

Este artículo trata precisamente sobre las competencias de empleabilidad, y de su mayor o menor desarrollo en personas con discapacidad intelectual (DI), en función del tipo de centro del que pertenecen: CEE o CO. En este sentido, los objetivos de la investigación

fueron:

- Describir el nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad de las personas que desarrollan actividades laborales en CO y CEE, en función del grado de discapacidad.
- Comprobar si la tipología de centro influye en el desarrollo de las competencias de empleabilidad, en función también del grado de DI.
- Averiguar cómo afectan conjuntamente el grado de DI y la tipología de centro en el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad.

Para lograr los objetivos planteados se empleó un diseño no experimental, descriptivo y transversal, observando el fenómeno estudiado en su contexto natural, a través de una metodología tipo encuesta.

## 2.1 Población y muestra

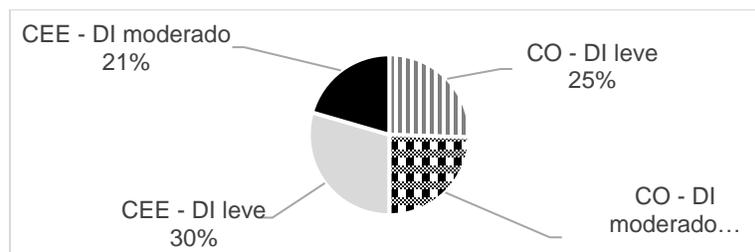
Los participantes fueron usuarios de CO y trabajadores de CEE de centros públicos y privados de Cataluña. Para su elección se optó por un muestreo no probabilístico de tipo incidental.

Se tuvo en cuenta la distribución de la población de centros públicos y privados para garantizar su representatividad, así como también la voluntariedad de los centros para participar en la investigación. De los 31 centros el 51,6% son CO y el 48,4% CEE, el 10,5% son de titularidad pública y el 89,5% privada, el 23,5% son centros pequeños (capacidad menor a 30) y el 76,5% grandes (capacidad mayor a 30).

Para elegir a los profesionales que evaluaron a cada una de las personas participantes se solicitó que poseyeran una antigüedad en el centro de 1 año o más y que llevaran como mínimo 6 meses trabajando con las personas a las que debían evaluar. Participaron 31 evaluadores de los centros, cada uno de los cuales evaluó a una media de 6,4 personas.

Para seleccionar a las personas integrantes de la muestra se pidió que llevaran más de 1 año realizando la misma tarea laboral, que tuvieran un buen nivel comunicativo y que presentaran un nivel de DI leve o moderada. Cada centro escogió a 6 personas en función de estos criterios.

La muestra final se compuso de 200 personas con una media de edad de 40,9 años (DE=11,3), distribuyéndose en las siguientes franjas de edad: de 20 a 34 años 31,4%, de 35 a 45 años 34,5 y de 45 a 65 años 34%. La distribución en función del tipo de centro y grado de DI se representa en la Figura 2.



**Figura 2:** Distribución de la muestra por tipología de centro y grado de DI

## 2.2 Instrumentos

La información se recogió mediante un cuestionario diseñado ad hoc, que debía

ser respondido por los supervisores de los participantes, valorando el nivel de logro de las cuatro competencias de empleabilidad en una escala de 1 a 4 (siendo 1 = bajo desarrollo y 4 = muy alto desarrollo). Se basó en el instrumento de Docampo y Moran (2014) que evaluaba las competencias que ayudan a las personas con discapacidad a obtener y mantener un empleo y en el de Lucas, Arias y Ovejero (2005) centrado en la evaluación de las competencias a través del saber hacer y el saber estar.

El cuestionario estaba dividido en dos apartados: la escala de valoración de competencias y el estudio de variables sociodemográficas género, edad, grado de discapacidad y centro de trabajo.

La escala tipo Likert constaba de 25 ítems agrupados en cuatro tipos de competencias: cognitivas y de aprendizaje (que analizaba la capacidad de detección de errores o la atención selectiva), funcionales (que evaluaba la planificación y la resolución de problemas), sociales y actitudinales (que recogía información sobre las habilidades sociales o la relación con los compañeros), y comunicativas (que valoraba las capacidades receptivas y expresivas).

Se realizó un estudio de sus características psicométricas, recogiendo evidencias sobre su fiabilidad y validez de contenido. Para la validación se administró a un grupo de expertos, concretamente 6 profesionales que trabajaban en CO y CEE los cuales, a partir de la lectura en profundidad, ayudaron a reajustar el lenguaje utilizado, manteniéndose las competencias iniciales. Para comprobar la fiabilidad se aplicó el estadístico  $\alpha$  de Cronbach, la puntuación obtenida fue de 0,913 y en las escalas este valor osciló entre el 0,718 y el 0,855, con lo que se demostró la consistencia interna del instrumento utilizado.

### **2.3 Procedimiento de recogida y análisis de la información**

El contacto inicial con los centros se estableció vía correo electrónico o telefónicamente, con una breve presentación de las investigadoras, la contextualización de la investigación, la explicación de los objetivos y la clarificación del trabajo que supondría su participación. Con los centros dispuestos se agendó una reunión presencial en la que se explicó con más detalle el proyecto, se resolvieron dudas, se dejó el cuestionario y se planificó el proceso de aplicación del cuestionario en cada uno de los centros, siendo flexibles en función sus necesidades. Transcurrido 1 mes se recogieron los cuestionarios y se concretó una segunda reunión para retornar los resultados individuales y las conclusiones de la investigación.

La metodología de análisis de los datos fue cuantitativa, iniciando la investigación con un análisis descriptivo de la muestra y del nivel competencial alcanzado por tipología de centro, calculando las medias y las desviaciones típicas y representando las distribuciones de frecuencias.

Se efectuó un primer estudio de las diferencias generales entre los sujetos en función del grado de DI, independientemente del centro. En un segundo análisis se realizó un análisis de las diferencias en función de la tipología de centro. Para ambos análisis se aplicó la prueba t-Student. Seguidamente se analizaron las diferencias teniendo en cuenta el tipo de centro y el grado de DI con un ANOVA multifactorial para observar las aportaciones de estos dos factores a la varianza. Se compararon las variables de respuesta “nivel general de competencias de empleabilidad”, “nivel de competencias cognitivas y de aprendizaje”, “nivel de competencias funcionales”, “nivel de competencias

sociales-actitudinales”, y “nivel de competencias comunicativas”. Para todos los análisis se comprobaron las condiciones de aplicación de las pruebas.

Se empleó el paquete estadístico STATA versión 13 para Windows para el análisis de los datos.

El diseño de investigación contempló los permisos y las recomendaciones éticas, puesto que el tratamiento de los datos fue siempre anónimo y se contó con la aprobación de los centros implicados.

### 3. Resultados

Del primer objetivo de la investigación han surgido dos preguntas. La primera hace referencia a cuál es el nivel de competencias de empleabilidad alcanzado por los participantes en la investigación. En este sentido, los resultados muestran un nivel competencial considerablemente alto para todos los casos tal y como puede observarse en la Tabla 1.

La segunda pregunta lleva a cuestionarse sobre el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad en función del grado de DI, en los diferentes tipos de centro. Así, el análisis del nivel competencial general ha demostrado un mayor nivel de desarrollo de los trabajadores de los CEE con un grado de DI leve (M=80; DT=11). Teniendo en cuenta que la puntuación máxima en el cuestionario es de 100 la puntuación obtenida por estos trabajadores puede considerarse alta. Para el análisis de los bloques se han transformado los datos en una escala de 1-4 para poder compararlos puesto que los bloques del cuestionario tienen un número de ítems diferente.

**Tabla 1** *Medias y Desviaciones Típicas de los bloques competenciales en función de la tipología de centro i el grado de DI*

Competencias	Tipología de centro / Grado de DI	M	DT
Cognitivas y de aprendizaje	CEE – DI leve	3,3	0,73
	CEE – DI moderado	3,0	0,57
	CO – DI leve	2,9	0,54
	CO – DI moderado	2,7	0,53
Funcionales	CEE – DI leve	3,2	0,54
	CEE – DI moderado	2,9	0,46
	CO – DI leve	2,7	0,49
	CO – DI moderado	2,6	0,48
Sociales y actitudinales	CEE – DI leve	3,2	0,49
	CEE – DI moderado	3,0	0,44
	CO – DI leve	2,9	0,39
	CO – DI moderado	2,7	0,38
Comunicativas	CEE – DI leve	3,1	0,77
	CEE – DI moderado	3,0	0,74
	CO – DI leve	2,9	0,41
	CO – DI moderado	2,7	0,35

El segundo objetivo, relativo a la influencia del centro y del grado de DI en el

desarrollo de las competencias, ha sugerido tres preguntas. La primera ha sido ¿incide la tipología de centro en el desarrollo de las competencias de empleabilidad de las personas con DI? los resultados sobre el grado general de competencias mostraron que existían diferencias significativas entre los centros su desarrollo ( $t=-5.824(188.940)$ ;  $p=0.000$ ), la diferencia del nivel competencial general entre los participantes de los CEE y los CO ha sido de 8.6, demostrando mayores competencias de empleabilidad los trabajadores de los CEE ( $M=77.8$ ) que los usuarios de CO ( $M=69.2$ ).

Asimismo, se ha realizado la misma prueba estadística con los cuatro bloques competenciales, los resultados demostraron la existencia de diferencias estadísticamente significativas en todos ellos, tal y como muestra la Tabla 2. Los trabajadores de los CEE han obtenido valoraciones más altas en todas las subescalas.

**Tabla 2** *Diferencias de los niveles competenciales en función de la tipología de centro*

Competencias	Tipología de centro	M	Valores prueba t Student
Cognitivas y de aprendizaje	CEE	12.6	$t=-3.986$ $g.l.=187.297$
	CO	11.2	$p=0.000$ $DF=-1.4$
Funcionales	CEE	18.4	$t=-5.555$ $g.l.=198$
	CO	16.0	$p=0.000$ $DF=-2.4$
Sociales y actitudinales	CEE	34.4	$t=-5.248$ $g.l.=190.209$
	CO	30.9	$p=0.000$ $DF=-3.6$
Comunicativas	CEE	12.4	$t=-3.747$ $g.l.=198$
	CO	11.1	$p=0.000$ $DF=-1.3$

Nota: M= media; t=valor t Student; g.l.=grados de libertad; p=significación; DM=diferencia de medias

La segunda cuestión derivada del objetivo 2 ha sido ¿existen diferencias en el desarrollo competencial entre las personas con DI leve en función de la tipología de centro donde desarrollan su actividad laboral? La diferencia de medias (DM) del nivel competencial entre las personas con DI leve de los CEE y los CO ha sido de 9,5 puntos, siendo estadísticamente significativa ( $t=-4.712(108)$ ;  $p=0.000$ ). Los trabajadores de los CEE con DI leve han obtenido una valoración superior ( $M=80.3$ ) a la de los usuarios de los CO con el mismo grado de DI ( $M=70.8$ ).

Se han analizado los resultados obtenidos por las personas con una DI leve en los cuatro bloques competenciales, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en todos ellos, siendo las personas con DI leve que trabajan en los CEE las que han demostrado mayores competencias cognitivas y de aprendizaje, funcionales, sociales-actitudinales y comunicativas tal y como muestra la Tabla 3.

**Tabla 3** *Diferencias de los niveles competenciales de las personas con un grado de DI leve en función de la tipología de centro*

Competencias	Tipología de centro	M	Valores prueba t Student
--------------	---------------------	---	--------------------------

Cognitivas y de aprendizaje	CEE	13.2	t=-3.211 g.l.=105.818
	CO	11.6	p=0.002 DF=-1.6
Funcionales	CEE	19.0	t=-4.835 g.l.=108
	CO	16.1	p=0.000 DF=-2.9
Sociales y actitudinales	CEE	35.4	t=-4.152 g.l.= 108
	CO	31.5	p=0.000 DF=-3.9
Comunicativas	CEE	12.6	t=-2.396 g.l.=90.431
	CO	11.5	p=0.019 DF=-1.1

Nota: M= media; t=valor t Student; g.l.=grados de libertad; p=significación; DM=diferencia de medias

La tercera cuestión que surge del objetivo dos se cuestiona si existen diferencias en el desarrollo competencial entre las personas con DI moderado en función de la tipología de centro donde desarrollan su actividad laboral. Se ha observado una DM=6,7 puntos estadísticamente significativa ( $t=-3.221(88)$ ;  $p=0.002$ ) en el nivel competencial general. Los trabajadores de los CEE con DI moderada han obtenido una puntuación superior ( $M=74.4$ ) a la de los usuarios de los CO con el mismo grado de DI ( $M=67.6$ ).

Tras el análisis de los cuatro bloques competenciales en las personas con DI moderado, se ha encontrado la existencia de diferencias estadísticamente significativas en los cuatro bloques, mostrando las personas con DI moderada que trabajan en los CEE un mayor nivel competencial en todos ellos, tal y como muestran los datos de la Tabla 4.

**Tabla 4** Diferencias de los niveles competenciales de las personas con un grado de DI leve en función de la tipología de centro

Competencias	Tipología de centro	M	Valores prueba t Student
Cognitivas y de aprendizaje	CEE	11.8	t=-2.150 g.l.=88
	CO	10.8	p=0.034 DF=-1
Funcionales	CEE	17.4	t=-2.655 g.l.=88
	CO	15.9	p=0.009 DF=-1.6
Sociales y actitudinales	CEE	33.0	t=-2.965 g.l.= 88
	CO	30.2	p=0.004 DF=-2.8
Comunicativas	CEE	12.1	t=-2.719 g.l.=54.126
	CO	10.7	p=0.009 DF=-1.4

Nota: M= media; t=valor t Student; g.l.=grados de libertad; p=significación; DM=diferencia de medias

El tercer y último objetivo de la investigación nos hizo plantear la siguiente pregunta

¿Tienen algún efecto conjunto el grado de DI y el tipo de centro en el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad?

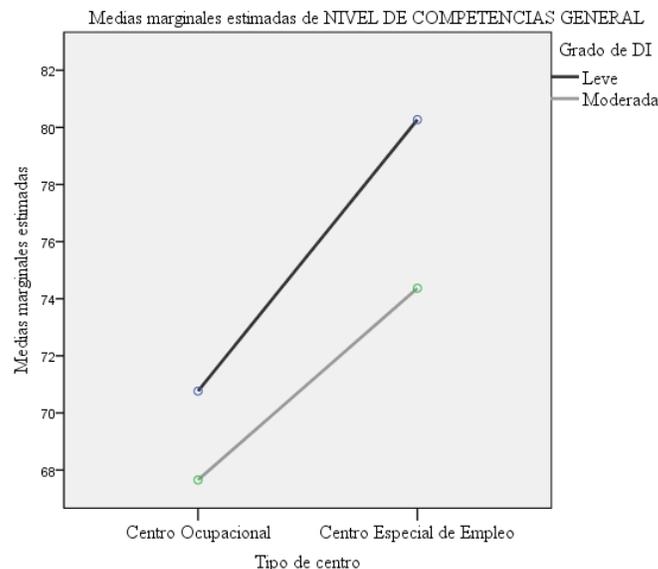
Cuando se toman todos los efectos del modelo juntos ( $F=15,233(3)$ ;  $p=0,000$ ) se explica una parte significativa de la variación observada en la variable dependiente “nivel general de competencias de empleabilidad”. Con un valor  $R^2=0,189$ , indica que los dos efectos incluidos en el modelo explican el 18,9% de la varianza de la variable nivel general de competencias de empleabilidad. Los grupos poseen un nivel de competencias de empleabilidad general diferente en función del tipo de centro ( $F=30,835(1)$ ;  $p=0,000$ ) y también en función del grado de DI ( $F=9,530(1)$ ;  $p=0,000$ ). Sin embargo, la interacción entre grado de DI y tipo de centro no ejerce efecto sobre el nivel general de competencias de empleabilidad ( $F=0,915(1)$ ;  $p=0,340$ ).

La Tabla 5 muestra como los trabajadores de los CEE son los que han obtenido puntuaciones medias superiores al resto de participantes. En general el nivel competencial de los trabajadores de los CEE es superior a los usuarios de los CO. Y que las personas con DI leve obtienen mejores puntuaciones en competencias de empleabilidad.

**Tabla 5** Medias marginales del nivel general de competencias de empleabilidad según tipología de centro-grado de DI

Tipología de centro	Grado de DI		Total
	Leve	Moderada	
CO	70,8	67,7	69,1
CEE	80,3	74,4	77,3
<b>TOTAL</b>	<b>75,5</b>	<b>71,0</b>	<b>73,3</b>

La Figura 3 muestra que tanto el grado de DI como el tipo de centro han incidido en el nivel general de competencias de empleabilidad. Las personas con DI leve siempre se sitúan por encima de las personas con DI moderada y el mayor nivel de competencias de empleabilidad se da en los trabajadores de los CEE.



**Figura 3:** Representación gráfica del nivel de competencias generales en función del grado de DI y el tipo de centro

Al centrar el análisis en los diferentes bloques competenciales, la tabla 6 muestra que los cuatro modelos explican una parte significativa de la variación observada en las puntuaciones obtenidas en los cuatro bloques. Los valores R<sup>2</sup> indican que los dos efectos incluidos en el modelo están explicando del 8,4% al 15,6% de la varianza. Los grupos poseen niveles de competencias cognitivas y de aprendizaje, funcionales, sociales-actitudinales y comunicativas diferentes en función del tipo de centro. Tomando como referencia el grado de discapacidad también se observan diferencias en tres de los bloques competenciales, menos en las competencias comunicativas. Sin embargo, la interacción entre centro y grado de discapacidad no ejerce ningún efecto en las cuatro competencias de empleabilidad analizadas.

**Tabla 6** Resultados de las pruebas de los efectos inter-sujetos

Bloque competencial	Modelo corregido	R <sup>2</sup>	Tipo de centro	Grado de DI	Interacción centro-DI
Cognitivas y de aprendizaje	F=9,094 gl=3 p=0,000*	0,122	F=13,693 gl=1 p=0,000*	F=10,080 gl=1 p=0,002*	F=0,702 gl=1 p=0,403
Funcionales	F=12,954 gl=3 p=0,000*	0,165	F=27,530 gl=1 p=0,000*	F=4,810 gl=1 p=0,029*	F=2,495 gl=1 p=0,116
Sociales y actitudinales	F=12,117 gl=3 p=0,000*	0,156	F=24,810 gl=1 p=0,000*	F=7,350 gl=1 p=0,007*	F=0,703 gl=1 p=0,403
Comunicativas	F=5,973 gl=3 p=0,001*	0,084	F=13,099 gl=1 p=0,000*	F=3,580 gl=1 p=0,060	F=0,149 gl=1 p=0,700

Nota: \*Diferencias estadísticamente significativas

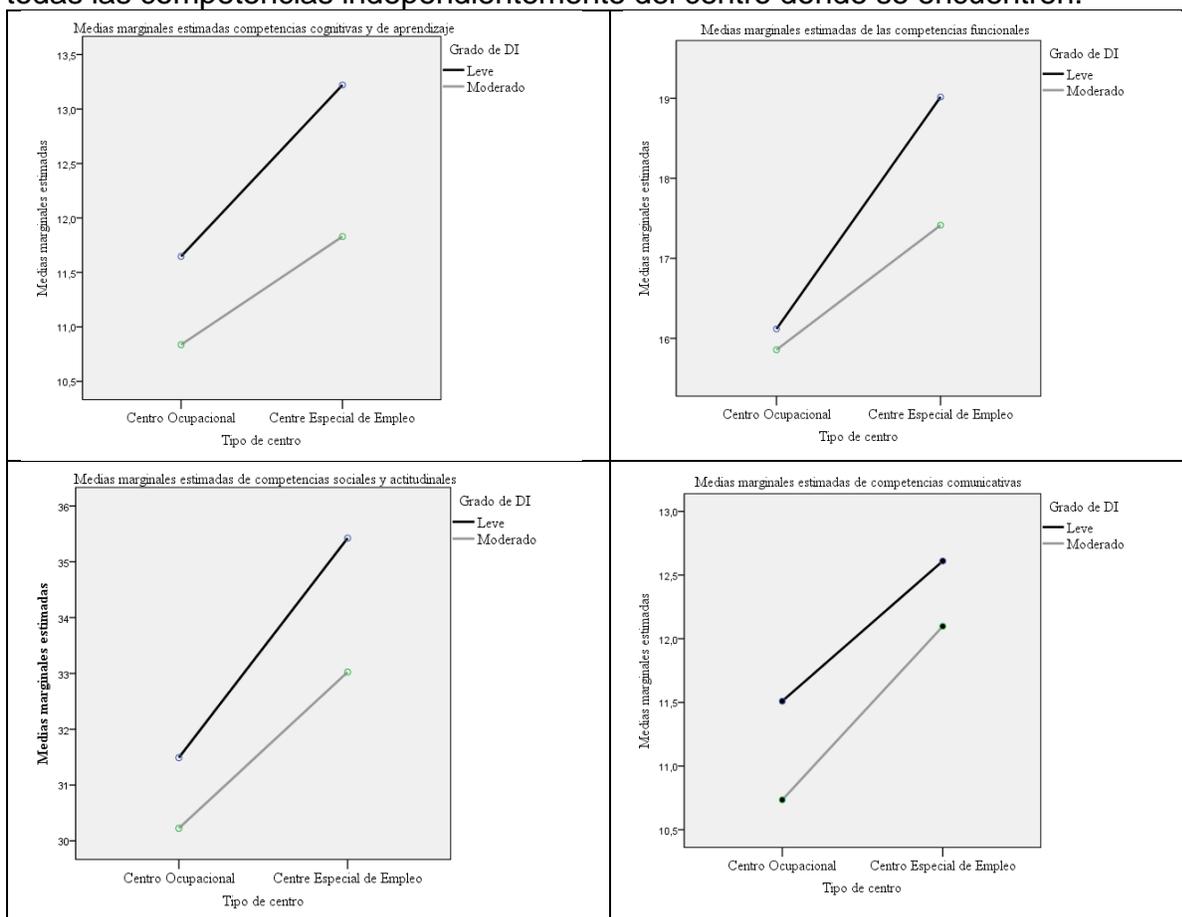
La Tabla 7 muestra como, en general, el nivel de competencias cognitivas y de aprendizaje, funcionales, sociales-actitudinales y comunicativas de los trabajadores de los CEE es superior a los usuarios de los CO; y que las personas con DI leve obtienen mejores puntuaciones en ellas.

**Tabla 7** Medias marginales de por bloque competencial según tipología de centro-grado de DI

Bloque competencial	Tipología de centro	Medias marginales		
		Grado de DI		Total
		Leve	Moderada	
Cognitivas y de aprendizaje	CO	11,6	10,8	<b>11,2</b>
	CEE	13,2	11,8	<b>12,2</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>12,4</b>	<b>11,3</b>	<b>11,8</b>
Funcionales	CO	16,1	15,9	<b>16,0</b>
	CEE	19,0	17,4	<b>18,2</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>17,5</b>	<b>16,6</b>	<b>17,1</b>
Sociales y actitudinales	CO	31,5	30,2	<b>30,8</b>
	CEE	35,4	33,0	<b>34,2</b>

	<b>TOTAL</b>	<b>33,4</b>	<b>31,6</b>	<b>32,5</b>
Comunicativas	CO	11,5	10,7	<b>11,1</b>
	CEE	12,6	12,1	<b>12,3</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>12,0</b>	<b>11,4</b>	<b>11,7</b>

La representación gráfica de las medias marginales en cada uno de los bloques competenciales (Figura 4) muestra que tanto el grado de DI como el tipo de centro han incidido en el nivel de los cuatro bloques de competencias, puesto que el mayor nivel de se da en todos ellos en los trabajadores de los CEE. También se visualiza que las personas con DI leve siempre se sitúan por encima de las personas con DI moderada en todas las competencias independientemente del centro donde se encuentren.



**Figura 4:** Representación gráfica del nivel de las cuatro competencias de empleabilidad en función del grado de DI y el tipo de centro

#### 4. Discusión y conclusiones

El análisis preliminar de los datos muestra que las personas que han participado en esta investigación poseen buenos niveles de competencias de empleabilidad, por lo que en principio tanto los CO como los CEE mejoran la empleabilidad de las personas con DI. En este sentido, estamos de acuerdo con (Bergamino, 2018) al afirmar que el desarrollo de las competencias que poseen las personas con DI es importante para que este colectivo logre conseguir un empleo estable y por largo tiempo, y así se rompa el mito de “la

inempleabilidad inherente” del colectivo, fundamentado en estereotipos y desinformación de la sociedad (Mareño, 2015).

Seguramente, tal y como afirma O'Reilly (2007) este alto nivel competencial puede deberse a que los puestos de trabajo que ocupan estas personas se adaptan a sus competencias, intereses y aptitudes. Estos resultados reafirman la tesis de Peña y Santana-Vega (2020) sobre la necesidad de preparar al colectivo para su inclusión laboral en el empleo ordinario, ya que las competencias de empleabilidad necesarias para obtener y mantenerse en el empleo han quedado demostradas.

Los resultados de la presente investigación demuestran también, y sin lugar a duda, la influencia de la tipología de centro en el desarrollo de las competencias de empleabilidad de las personas con DI. Esta idea viene corroborada por el hecho que tanto las personas con DI leve como moderada, demuestran un mayor desarrollo competencial en el CEE que en el CO. En este mismo sentido, la ubicación laboral como elemento definitorio del nivel competencial pasa por delante de la variable grado de DI, puesto que los trabajadores con DI moderada en los CEE obtienen mejores resultados que los que tienen DI leve en los CO.

Quizás estos resultados sean debidos al hecho que, tal y como apunta Gómez Amago (2018), los CO no tienen como objetivo el empleo, o que preparen y formen para la inserción laboral futura (Peña y Santana Vega, 2020), con lo que el desarrollo de las competencias de empleabilidad pueda ejercitarse más en un entorno laboral en el que se desarrolle un trabajo remunerado. No obstante, aunque la principal finalidad de los CO sea la de ofrecer servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social, la realidad tal y como afirman Gutiérrez (2016) a veces muestra que, en algunos casos, se desarrolla en estos centros una actividad laboral parecida a la que se realiza en los CEE, puesto que el número de personas con DI leve en los CO es alto.

También se ha confirmado que las personas trabajadoras de los CEE con DI leve demuestran mayor nivel competencial general y en todos los bloques de competencias de empleabilidad que las usuarias de los CO con un DI leve, repitiéndose los resultados entre los trabajadores de los CEE con DI moderada y los usuarios de los CO con DI moderada. Ello ratifica de nuevo el hecho de que el tipo de centro se convierte en un factor importante en el desarrollo de las competencias de empleabilidad. Romeo, Yepes-Baldó, Barbancho y Boria-Reverter (2018) descubrieron que las personas trabajadoras de los CEE mostraban altos niveles de satisfacción y motivación laboral, lo que puede incidir en el grado de desarrollo competencial puesto que las personas satisfechas y motivadas con su trabajo están más dispuestas al aprendizaje.

Otro de los hallazgos de este trabajo es que el grado de DI incide en el desarrollo de las competencias de empleabilidad, siendo las personas con DI leve las que muestran mayores competencias en todos los casos, frente a las que tienen un grado de DI moderado. El grado de DI es pues un elemento muy importante en el desarrollo integral de la persona.

El efecto conjunto de tipo de centro y grado de discapacidad no ha incidido en el desarrollo de las competencias generales ni en los cuatro bloques competenciales. Seguramente tal y como afirman Docampo y Moran (2014), los programas formativos desarrollados en los centros de trabajo son decisivos para el éxito de estas personas tanto a nivel laboral, como para otras dimensiones de su vida. Lo cierto es que los CO y los CEE fomentan el potencial de las personas con DI a través de su desarrollo competencial, con

lo que siguiendo a Bergamino (2018) se relaciona con las concepciones contemporáneas de la gestión de los recursos humanos en las que no solo el centro obtendría beneficios, sino también las personas trabajadoras. Al mismo tiempo, se reafirma la hipótesis apoyada por Mareño (2015) sobre la incidencia del contexto en la adquisición de dichas competencias.

Ha quedado demostrada la importancia del trabajo como herramienta para mejorar el nivel de autodeterminación de las personas con DI, puesto que es el medio para lograr mayor autonomía, participación social y bienestar personal (Riaño-Galán et al., 2016).

Asimismo, se ha mostrado la relevancia de las competencias de empleabilidad que, tal y como afirma Shocrón (2017) se visualizan como fundamentales en el desarrollo profesional en cualquier ámbito profesional, más si cabe en el caso que nos ocupa por ser un elemento imprescindible para la inclusión efectiva del colectivo.

En este contexto, las condiciones socioeducativas que favorecen el desarrollo de las condiciones de empleabilidad de las personas con DI pasan indefectiblemente por el aumento de las oportunidades a las que accede el colectivo: oportunidades de formación, y oportunidades de empleo, que vienen determinadas por la accesibilidad como elemento democratizador (Mareño, 2015).

Respecto a las primeras, cabe apuntar la relevancia de los programas formativos de desarrollo de competencias, ya que como apuntan De Jesús, Girón y García (2014) en su investigación sobre modalidad de empleo y calidad laboral, dichos programas, independientemente de la modalidad laboral en la que se encuentre la persona, pueden determinar la calidad de vida laboral que logre. En este sentido, es importante ajustar las competencias adquiridas durante la etapa educativa con las demandadas por el mercado laboral, ya que se ha verificado su desajuste (Díez, Rodríguez, Campo y Martínez, 2014).

Respecto a las segundas, las oportunidades de empleo, la accesibilidad demanda políticas y acciones que minimicen las inequidades y aumenten las situaciones que favorezcan el desarrollo de las competencias de empleabilidad rompiendo estereotipos basados en la falta de información de la sociedad en general, y de los empleadores en particular.

Esta investigación también ha demostrado la relevancia del factor tipología de centro laboral en el desarrollo de las competencias de empleabilidad. Es indispensable relacionar ese acceso a una u otra modalidad laboral (en este caso CEE o CO) con el "itinerario vital" seguido por la persona. Estudios como el de Pastor y Ros (2014), constatan la influencia del tipo de centro educativo al que ha asistido la persona con DI (escuela de educación especial versus escuela ordinaria), en el itinerario laboral que seguirá en el futuro, lo que como se ha podido comprobar influirá en el grado de desarrollo de las competencias. Así pues, en los periodos de toma de decisiones sobre el "itinerario vital" de las personas, serían adecuados enfoques longitudinales en los que se incluyan perspectivas a largo plazo, que llegaran a influir en la previsión del modelo sociolaboral por el que se opte en el futuro (en función del mayor o menor grado de inclusividad y proteccionismo).

Por otro lado, en aras a una mejora de la situación laboral del colectivo, es necesaria una flexibilización del sistema de ocupación. Así, por ejemplo, se hace necesaria una reorientación de los CEE, retomando la idea inicial de centros "puente" hacia itinerarios laborales más inclusivos, puesto que ha quedado ampliamente demostrado el buen nivel competencial de sus trabajadores, lo que los habilita para

inserirse en empresas ordinarias, con la provisión de apoyos personalizados precisos.

Para finalizar, un apunte respecto a las pocas investigaciones encontradas en este campo de conocimiento, a pesar de ser clave para impulsar la normalización del colectivo y su inclusión sociolaboral, cuestiones aún pendientes de consecución social. Así pues, la escasa investigación específica entorno al desarrollo de las competencias de empleabilidad en personas con DI no es proporcional a su gran relevancia tal y como se ha demostrado en este estudio, por lo que se hacen necesarios estímulos para avanzar en la investigación y la aplicación de políticas y planes de empleo decididos y comprometidos con los principios de calidad de vida, equidad, participación e inclusión.

## 5. Referencias

- Bergamino Varillas, J. P. (2018). Discapacidad visual, competencias y empleabilidad en el Perú. 360: *Revista De Ciencias De La Gestión*, 3, 84-108. <https://doi.org/0.18800/360gestion.201803.004>
- Bonekamp, L., & Sure, M. (2015). Consequences of Industry 4.0 on human labour and work organisation. *Journal of Business and Media Psychology*, 6(1), 33-40. <https://bit.ly/35Wh0AZ>
- Calderón, M. J. y Calderón, B. (2012). Los centros especiales de empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 75, 223-249. <https://bit.ly/33KZYCU>
- Castellanos Muñoz, A.M. y Quintana, P.A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3 (30), 76-86. <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.61876-86>
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad [CERMI] (2019). *Objetivos de Desarrollo Sostenible y promoción de los derechos de las personas con discapacidad*. Colección Cerme.es, 79. <https://bit.ly/3mNuxR9>
- Dalmau, M. Llinares, M. y Sala, I. (2013). Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras. *Revista Española de Discapacidad*, 2, 95-118. <https://bit.ly/3kzWBFM>
- De Jesus, A., Girón, I. y García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nomadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* 22. <https://bit.ly/35Yntev>
- Díez, E., Rodríguez, N., Campo, M. y Martínez, I. (2014) Formación online para jóvenes con discapacidad sobre competencias transversales y de empleabilidad bajo los principios del diseño universal para el aprendizaje. En Rodríguez-Martín, A. (Ed.), *Prácticas innovadoras inclusivas: retos y oportunidades* (pp. 2671-2676). Oviedo: Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo. <https://bit.ly/3kFGaYz>
- Docampo, G. y Morán, M.C. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 71-96. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.04>
- Eurostat. (2019). Datos de empleabilidad. <https://bit.ly/3644f7l>
- Frey, C.B. & Osborne, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs

- to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Generalitat de Catalunya. (s.f). Departament de Treball, Afers Social i Famílies. <https://bit.ly/33UdHaG>
- Gilson, C. B., Carter, E. W. & Biggs, E. E. (2017). Systematic Review of Instructional Methods to Teach Employment Skills to Secondary Students With Intellectual and Developmental Disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 42(2), 89–107. <https://doi.org/10.1177/1540796917698831>
- Gómez Amago, C. (2018). Centros de Apoyo a la Integración en Asturias ¿inclusión o institucionalización? *Revista Asturiana de Terapia Ocupacional*, 13, 32-34. <https://bit.ly/301ySXa>
- Gutiérrez, D. (2016). Los límites entre trabajo y actividad ocupacional de las personas con discapacidad: Una actualización en clave de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y del derecho al Trabajo. XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://bit.ly/2Hhltnk>
- Jornet Meliá, J. M., González Such, J., Suárez Rodríguez, J. M. y Perales Montolío, M. J. (2011). Diseño de procesos de evaluación de competencias: consideraciones acerca de los estándares en el dominio de las competencias. *Bordón*, 63(1), 125-145. <https://bit.ly/363qcDw>
- Laborda, C. y González, H. (2017). Características diferenciales del empleo de personas con discapacidad intelectual. En Rodríguez-Martín, A. (Ed.), *Prácticas innovadoras inclusivas: retos y oportunidades* (pp. 2647-2654). Oviedo: Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo. <https://bit.ly/32W7RX7>
- Lucas, S., Arias, B. y Ovejero A. (2005) Orientación profesional e inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 6, 393-414. <https://bit.ly/35YB0mi>
- Llanes Ordóñez, J., Figuera Gazo, P. y Torrado Fonseca, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de graduados en Pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(2), 46-60. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.2.2017.20118>
- Mafla Zambrano, L.A., Naspirán Martínez, D.F., Palles Moran, N.K. y Tumul Enríquez, A.C. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva. Boletín Informativo CEI, 6(2), 61-62. <https://doi.org/10.31948/BoletinInformativoCEI>
- Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, 25, 405-442. <https://bit.ly/3mMhzmU>
- Mimbrero, C., Pallarès, S. y Guil, R. (2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher*, 35. <https://bit.ly/2RS2W3a>
- Moratalla, P. (2016). Centros especiales de empleo. *CIRIEC-España Revista Jurídica* 29, 1-38. <https://bit.ly/2XLSLki>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://bit.ly/2EoYqG7>
- Naciones Unidas (s.f). *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://bit.ly/2RNBXFQ>
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. [OMS] y [BM]. (2011). Informe

- Mundial de Discapacidad. <https://bit.ly/300i2ll>
- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3cJVxul>
- Pastor Seller, E. y Ros Piqueras, J. (2015). Análisis longitudinal de los itinerarios de inserción ocupacional y laboral de jóvenes con discapacidad intelectual tras la escolarización obligatoria. *Comunitania: Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales* 9, 73-90. <https://doi.org/10.5944/comunitania.9.3>
- Pegalajar Palomino, M. C. y Xandri Martínez, R. (2015). La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa "Capacitas". *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 8(1), 59-73. <https://bit.ly/33PiNVP>
- Peña, M. T. y Santana-Vega, L.E. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo. *MLS Educational Research*, 4(1), 1-16. <https://doi.org/10.29314/mlser.v4i1.321>
- Riaño-Galán, A., García-Ruiz, R., Rodríguez, A. y Álvarez-Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. <https://bit.ly/301udog>
- Rodríguez González, N. (2019). Inserción laboral de personas con discapacidad y medidas establecidas para su fomento. <https://bit.ly/2zjwD7w>
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Barbancho, F. y Boria-Reverter, S. (2018). *Desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de personas con Discapacidad en Centros Especiales de Empleo 2014-2018*. <https://bit.ly/3mNsufS>
- Santana, L., Alonso, E. y Feliciano, L. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355-369. <https://bit.ly/2RPPcwUe>
- Servicio Estatal de Empleo. (2019). Integración laboral de las personas con discapacidad. <https://bit.ly/3cmNaGS>
- Shocrón, M. L. (2017). Discapacidad, formación y empleo. Hacia una formación participativa. *III Simposio de management: el management y los desafíos del nuevo milenio*. Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales. Universidad Argentina de la Empresa, Caba, Argentina. <https://bit.ly/301uQyi>
- Unión Europea. (2018). *Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente*. <https://bit.ly/3i3EnuV>
- Villa Sánchez, A. y Poblete Ruiz, M. (2011). Evaluación de competencias genéricas: Principios, oportunidades y limitaciones. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 63(1), 147-170. <https://bit.ly/3mMI5O8>

### **Sobre los autores:**

#### **Cristina Laborda Molla**

Profesora Titular del Área de Didáctica y Organización Educativa del Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona. Miembro del grupo de Investigación "Diversitat i Orientació" de la Universitat Autònoma de Barcelona (DO-UAB).

**Mercè Jariot Garcia**

Profesora Agregada del Area de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación del Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona. Es investigadora principal del grupo de investigación ERESv (Investigación en Educación y Seguridad viales) y colaboradora del Grupo de investigación IARS (Infancia y Adolescencia en Riesgo Social).

**Henar González Fernández**

Profesora Asociada del Area de Didáctica y Organización Educativa del Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona. Miembro del grupo de Investigación "Diversitat i Orientació" de la Universitat Autònoma de Barcelona (DO-UAB).