

La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad Intelectual Como Requisito Para La Inclusión Social. Evaluación De La Competencia Profesional Del Alumnado De Un Centro Ocupacional.

Gonzalo Docampo Núñez

Resumen

Para las personas con discapacidad intelectual, la posibilidad de demostrar lo que son capaces de “hacer” mediante pruebas adecuadas, además de avanzar en la igualdad de oportunidades, debería constituir un proceso de habilitación para la inserción laboral. Desde esta perspectiva, tomando como referencia las orientaciones del INCUAL, se ha procedido a adaptar y aplicar los instrumentos de evaluación de competencias profesionales para determinar la capacidad de desempeño del perfil profesional de Operaciones Básicas de Montaje del alumnado con discapacidad intelectual de un centro ocupacional. Los resultados confirman la validez de la adaptación, la ampliación de posibilidades de inserción laboral en la comarca, así como el efecto retroalimentador en los itinerarios formativos y de orientación laboral.

Palabras clave

Discapacidad intelectual; evaluación de competencias; igualdad de oportunidades; inserción laboral, inclusión social.

1. Objetivo

La igualdad de oportunidades es un derecho irrenunciable sobre el que deben asentarse las acciones orientadas a la inclusión social de la ciudadanía. Desde esta convicción se desarrolló el estudio que se presenta, abordando el ámbito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual (PcDI), como requisito para su inclusión social, a través de la formación y posterior evaluación de la competencia profesional. El objetivo del estudio fue determinar la capacidad de desempeño del perfil profesional de Operaciones Básicas de Montaje del alumnado con discapacidad intelectual del centro ocupacional de la Asociación AMIPA en Rois (A Coruña) para abordar la posibilidad de inserción laboral de las personas implicadas como paso previo a su inclusión social y bienestar.

2. Marco Teórico y Legislativo

La definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) elaborada por Schalock *et al.*

(2010), hace referencia a las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas¹ de las PcDI así como a los apoyos que se les prestan. Estos apoyos según Luckasson *et al.* (2002: 151), son “recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal, y que mejoran el funcionamiento individual”.

La exclusión del trabajo supone para la PcDI un motivo para su aislamiento y perjuicio en su proyecto de transición a la vida adulta, la cual interpretamos según Pallisera (1996) como el resultado de la combinación entre las motivaciones e intereses, los recursos personales y las oportunidades sociales para poder hacerla realidad.

Trabajar, como subrayan de Miguel y Cerrillo (2010) es esencial para la plena realización humana; sentirnos competentes en el trabajo no es irrelevante, somos competentes cuando somos capaces de “hacer”, por ello debemos evaluar a las PcDI conforme a lo que son capaces de hacer, es decir, por sus competencias (Jurado, 1999), más que por los conocimientos que muestren en una prueba no adaptada a sus características. Las propuestas del INCUAL y la legislación vigente, abren la puerta e incluso exigen la realización de adaptaciones en la metodología de evaluación de competencias para adaptarla a las características de las personas candidatas a ser acreditadas.

Los enfoques de formación basada en competencias “tratan de reducir el hiato entre el mundo educativo y el del trabajo, entre la formación teórica y la formación práctica, entre la competencia académica y la profesional” (Blanco, 2008, 33). Por ello, la formación para el desarrollo de competencias profesionales representa una oportunidad para las PcDI.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional entiende por competencia profesional “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de una actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

El Real Decreto 1224/2009, del 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, establece el procedimiento de evaluación y acreditación que se guiará por los principios de respeto de los derechos individuales, fiabilidad, validez, objetividad, participación, calidad y coordinación.

En dicho procedimiento se toman como referentes las *realizaciones profesionales*, los *criterios de realización* y el *contexto profesional*.

¹ Estas habilidades tienen su correlato en el ámbito de la evaluación de competencias profesionales en términos de “saber”, “saber estar” y “saber hacer”. Por otra parte se relacionan a su vez con la tradicional categorización evaluativa de conceptos, actitudes y procedimientos.

La Orden del 14 de enero de 2014 por la que se convoca el proceso de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral en la Comunidad Autónoma de Galicia, establece que la evaluación será un proceso personalizado para cada persona candidata.

3. Metodología.

El objetivo de evaluar competencias es habitualmente acreditarlas. En este caso, el proceso fue previo a una acreditación formal, dado que el objetivo era comprobar si las PcDI estaban preparadas para llevar a cabo el desempeño profesional para el que habían sido formadas.

En el caso de obtener una evaluación positiva las PcDI serían orientadas hacia un itinerario de inserción laboral ordinario. De no superar la evaluación de competencias la PcDI podría ser orientada en función del resultado hacia:

- Continuar en el Centro Ocupacional.
- Realizar una nueva formación de montaje.
- Un Centro Especial de Empleo donde pudiesen desempeñar este perfil.
- Empleo con apoyo, este itinerario estaría limitado a quienes sin superar la evaluación hubiesen demostrado una capacidad de desempeño considerable.

Además, se comprobó la necesidad de apoyo de la PcDI en el momento de desarrollar las diferentes actividades de evaluación lo que ayudaría *a posteriori* a definir un itinerario de orientación e inserción laboral.

En el cuadro 1 se muestra la Cualificación Profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales de Operaciones Auxiliares de Fabricación Mecánica.

Cuadro 1. Cualificación Profesional de Operaciones Auxiliares de Fabricación Mecánica.

FAMILIA PROFESIONAL DE FABRICACIÓN MECÁNICA	
CUALIFICACIÓN PROFESIONAL:	
OPERACIONES AUXILIARES DE FABRICACIÓN MECÁNICA (NIVEL1)	
Competencia General	Realizar operaciones básicas de fabricación, así como, alimentar y asistir a los procesos de mecanizado, montaje y fundición automatizados, con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.
Unidades de Competencia	UC1. Realizar operaciones básicas de fabricación UC2. Realizar operaciones básicas de montaje
Ámbito Profesional	Desempeña su actividad laboral en grandes, medianas y pequeñas empresas dedicadas a la fabricación y montaje de productos mecánicos. Opera siguiendo instrucciones de técnicos superiores y según procedimientos establecidos.

Sectores Productivos

Fabricación de productos electromecánicos, talleres mecánicos, construcción de maquinaria, construcción y reparación naval, construcción y reparación de material ferroviario, construcción y reparación de aeronaves, construcción de bicicletas y motocicletas así como fabricación de otro material de transporte

Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes

Peones de industrias manufactureras y auxiliares de procesos automatizados

Elaboración Propia. Fuente: INCUAL (2014).

En el cuadro 2 se expone la UC: Realizar Operaciones Básicas de Montaje con sus Realizaciones Profesionales y Criterios de Realización, los cuales serán referente para el diseño de los instrumentos de evaluación expuestos en este estudio.

Cuadro 2: Unidad de Competencia 2: Realizar Operaciones Básicas de Montaje


CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: OPERACIONES AUXILIARES DE FABRICACIÓN MECÁNICA (NIVEL1)	
UNIDAD DE COMPETENCIA 2: REALIZAR OPERACIONES BÁSICAS DE MONTAJE	
<p>RP1: Preparar materiales, maquinaria y elementos necesarios para la realización de uniones, aplicando las normas de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.</p>	<p>CR1.1 Los planos y especificaciones técnicas se interpretan según las normas de representación gráfica. CR1.2 Las zonas de trabajo de su responsabilidad permanecen en condiciones de limpieza, orden y seguridad. CR1.3 Los medios, herramientas y equipos que se van a emplear se mantienen en las condiciones de uso establecidas. CR1.4 Las máquinas y herramientas se preparan según procedimientos y parámetros establecidos.</p>
<p>RP2: Unir piezas con elementos desmontables o mediante adhesivos, aplicando las normas de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.</p>	<p>CR2.1 Los medios a utilizar son seleccionados en función de la operación a realizar. CR2.2 Los montajes son realizados según las instrucciones recibidas y garantizan las especificaciones de unión. CR2.3 La herramienta y maquinaria del taller, una vez usada, se limpia y se almacena teniendo en cuenta las condiciones de mantenimiento.</p>
<p>RP3: Verificar las uniones realizadas, utilizando los instrumentos básicos de medida y control.</p>	<p>CR3.1 Las superficies que deben verificarse están limpias y exentas de rebabas. CR3.2 Los instrumentos de verificación están calibrados para su uso. CR3.3 La verificación se realiza siguiendo procedimientos establecidos. CR3.4 El montaje se valida en función de la verificación realizada.</p>
CONTEXTO PROFESIONAL	
<ul style="list-style-type: none"> - Medios de producción: aparatos de elevación y transporte. Remachadoras. Herramientas y útiles de montaje. Adhesivos. Instrumentos de verificación. - Productos y resultados: conjuntos unidos por tornillos, remaches, adhesivos, piezas soldadas por resistencia, etc. - Información utilizada o generada: planos constructivos y de detalle. Normas de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente. Especificaciones de montaje. Instrucciones de uso de adhesivos. Procedimientos de metrología 	

Elaboración Propia. Fuente: INCUAL (2014).

La evaluación basada en la competencia consiste en la acumulación de suficientes pruebas que permitan inferir la competencia del candidato a ser acreditado. Las competencias técnicas se desglosan en el “saber” y “saber hacer”; las sociales en el “saber estar”. Esta adaptación propone reconceptualizar las dos primeras dimensiones en lo que hemos denominado “saber haciendo”. Si somos competentes cuando somos capaces de hacer, como señalan de Miguel y Cerrillo (2010), este debe ser el criterio de evaluación aplicado, toda vez que los métodos tradicionales de evaluación son frecuentemente inalcanzables para las PcDI.

En este sentido, el proceso de adaptación que describimos prevé cinco categorías de apoyo cuyas características se describen en el cuadro 3.

Cuadro 3. Previsión de apoyos durante el proceso de evaluación adaptada.

Apojos	Descripción	Intensidad
Físico	Es la máxima proporción de ayuda que necesita una persona para completar una tarea. Exige que el formador tome las manos del candidato a la acreditación y acompañe el modo de realizar la tarea	
Verbal	Son instrucciones sobre el desarrollo de la tarea dadas de palabra	
Gestual	Son indicaciones no verbales que ayudan a comprender lo que se debe hacer en la tarea	
Modelado	Consiste en hacer una demostración, donde se vean las acciones que se deben ejecutar	
Instrumental	Son apoyos no personales (gráficos, esquemas, secuencias) que permiten conocer el desarrollo de una tarea	

Elaboración propia. Fuente: Maset (2001).

La previsión de apoyos a PcDI en la evaluación de competencias en un primer momento debía procurar que la persona candidata realizase las tareas sin necesidad de apoyo, y en el caso de ser precisos, aplicarlos paulatinamente para comprobar si se conseguía realizar la tarea, ofreciendo de esta manera, en palabras de Albert (2006) un entorno de confianza y cooperación a los actores participantes.

Se pusieron en práctica las siguientes actividades de evaluación:

- Observación. El objetivo principal era recoger información de la persona candidata por medio de indicadores predefinidos. La observación del desarrollo profesional debe tomar como referente las realizaciones profesionales y los criterios de realización de la UC junto con su contexto profesional.
- Simulaciones de actividades profesionales. Son situaciones prácticas de evaluación en las que se reconstruyen las variables principales de una actuación profesional, cuyo dominio por parte de una persona candidata se pretende verificar.

Para evaluar se adaptaron dos instrumentos: el primero para comprobar de manera holística la competencia del candidato en lo referente a conceptos y procedimientos (lo que hemos denominado “saber haciendo”); el segundo para la recogida del desempeño actitudinal. Ambos toman como referente los criterios de realización expresados en las realizaciones profesionales que se contemplan en la UC (cuadro 2) considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.

El primer instrumento (cuadro 4) contempla los requerimientos del nivel de desempeño para cada criterio de mérito relacionado con el “saber” y “saber hacer” de las escalas de desempeño competente que acompañan a un registro donde se plasmará la observación realizada. La evaluación positiva implica lograr los 5 umbrales de competencia.

Cuadro 4. Instrumento para la evaluación del “saber haciendo”.						
NOMBRE DE LA PERSONA EVALUADA:						
EVALUADOR:						
FECHA DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA:						
UNIDAD DE COMPETENCIA EVALUADA:						
Grado de Cumplimiento de los criterios de mérito relacionados con el “saber haciendo”	Logra el umbral de desempeño competente			Necesidad de apoyo o adaptación		Descripción del apoyo recibido
	SI	NO	Nivel logrado	SI	NO	
CM1: Orden y limpieza de herramientas, materiales y útiles de montaje						
CM2: Preparación de las superficies a ensamblar						
CM3: Ejecución de las operaciones de montaje y ensamblado						
CM4: Comprobación dimensional y funcional del montaje						
CM5: Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables y protección del medio ambiente						
Elaboración propia.						

Se muestran a continuación las escalas de desempeño competente de la UC relacionadas con el “saber haciendo” (Criterios de mérito, indicadores y umbrales de desempeño competente).

Cuadro 5. Criterio de mérito 1 para la evaluación del “saber haciendo”.
CRITERIO DE MÉRITO 1:
Orden y limpieza de materiales, herramientas y útiles de montaje
INDICADORES:
- La limpieza y orden de las herramientas y útiles de montaje
- Los útiles y herramientas seleccionadas se encuentran en estado operativo y sin daños

- Los materiales seleccionados se encuentran sin desperfectos	
ESCALA DE DESEMPEÑO COMPETENTE	
1	El puesto de trabajo, las herramientas y útiles están sucios y desordenados
2	El puesto de trabajo, las herramientas y útiles están sucios durante el montaje
3	El puesto de trabajo, las herramientas y útiles están desordenados al finalizar el montaje
4	El puesto de trabajo, las herramientas y útiles están mayoritariamente limpios y ordenados
5	El puesto de trabajo, herramientas y útiles utilizados en el montaje se encuentran limpios, bien mantenidos y ordenados en todo momento
El umbral de desempeño competente: número 4 de la escala	
Elaboración Propia. Fuente: INCUAL (2014).	

Cuadro 6. Criterio de mérito 2 para la evaluación del “saber haciendo”.	
CRITERIO DE MÉRITO 2:	
Preparación de las superficies a ensamblar	
INDICADORES:	
<ul style="list-style-type: none"> - La limpieza de las superficies de montaje - La limpieza de las superficies de unión - La ausencia de rebabas en las superficies de unión - Las aristas desbabadas - La limpieza de las piezas 	
ESCALA DE DESEMPEÑO COMPETENTE	
1	Las superficies de montaje están sucias y con rebabas
2	Las superficies de unión están sucias
3	Las superficies de unión de las piezas a montar tienen rebabas
4	Las superficies de unión de las piezas a montar están limpias y no tienen rebabas pero las aristas tienen marcas del desbado
5	Las superficies de unión de las piezas a montar están limpias y no tienen rebabas y las aristas desbabadas no presentan marcas ni desperfectos
El umbral de desempeño competente: número 4 de la escala	
Elaboración Propia. Fuente: INCUAL (2014).	

Cuadro 7. Criterio de mérito 3 para la evaluación del “saber haciendo”.	
CRITERIO DE MÉRITO 3:	
Ejecución de las operaciones de montaje y ensamblado	
INDICADORES:	
<ul style="list-style-type: none"> - La secuencia de operaciones de montaje - Las herramientas y materiales utilizados en el montaje - El tiempo empleado en el montaje 	
ESCALA DE DESEMPEÑO COMPETENTE	
1	No se montó el conjunto de piezas
2	El conjunto montado no responde a las especificaciones funcionales porque no se realizó el proceso especificado
3	El conjunto montado responde parcialmente a las especificaciones del plano pero se siguió el procedimiento especificado en la hoja de proceso y se terminó en el tiempo establecido
4	El conjunto montado responde a lo especificado en el plano pero no se siguió el proceso descrito
5	El conjunto montado responde a lo especificado en el plano y se realizó con las herramientas especificadas en la hoja de proceso y se utilizaron según las especificaciones de uso
El umbral de desempeño competente: número 3 de la escala	
Elaboración Propia. Fuente: INCUAL (2014).	

Cuadro 8. Criterio de mérito 4 para la evaluación del “saber haciendo”.	
CRITERIO DE MÉRITO 4:	
Comprobación dimensional y funcional del montaje	
INDICADORES:	
<ul style="list-style-type: none"> - El uso de los instrumentos de medida y control - Las mediciones dimensionales - El desplazamiento de los elementos deslizantes - La resistencia de las uniones tiene la solidez adecuada 	
ESCALA DE DESEMPEÑO COMPETENTE	
1	No utiliza los instrumentos de medición
2	Los instrumentos utilizados no son adecuados para la magnitud a medir
3	Se miden las cotas significativas relativas al montaje, especificadas en el plano, con los instrumentos adecuados a la magnitud a medir y la precisión requerida, pero no se siguen los procedimientos establecidos.
4	Se miden las cotas significativas relativas al montaje, especificadas en el plano, según procedimientos establecidos con los instrumentos adecuados a la magnitud a medir y la precisión requerida
5	Se miden todas las cotas relativas al montaje especificadas en el plano según procedimientos establecidos con los instrumentos adecuados a la magnitud a medir y a la precisión requerida.
El umbral de desempeño competente: número 4 de la escala	
Elaboración Propia. Fuente: INCUAL (2014).	

Cuadro 9. Criterio de mérito 5 para la evaluación del “saber haciendo”.	
CRITERIO DE MÉRITO 5:	
Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables y protección del medio ambiente	
INDICADORES:	
<ul style="list-style-type: none"> - Las actividades de montaje cumplieron con las normas de prevención de riesgos laborales - Las actividades de montaje cumplieron con las normas de protección del medio ambiente 	
ESCALA DE DESEMPEÑO COMPETENTE	
1	Se cumple con las normas de prevención de riesgos laborales
2	Se cumple con las normas de protección del medio ambiente
Se requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades	
Elaboración Propia. Fuente: INCUAL (2014).	

El segundo instrumento (cuadro 10) especifica los requisitos de desempeño relacionados con el “saber estar”. El resultado de la evaluación puede adquirir tres valores: valoración positiva, valoración positiva con necesidad de apoyo, o valoración negativa. La metodología INCUAL no define un umbral de competencia en relación al “saber hacer”, por ello se estableció, con el asesoramiento de un profesional experto en la UC evaluada el umbral de superación de 10 de los indicadores señalados para conseguir una evaluación positiva de la competencia profesional.

Cuadro 10. Instrumento para la evaluación del “saber estar”.			
NOMBRE DE LA PERSONA EVALUADA:			
EVALUADOR:			
FECHA DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA:			
UNIDAD DE COMPETENCIA EVALUADA:			
Nº	INDICADORES	Logra el nivel de competencia	Tipo de apoyo proporcionado

		SI	SI con apoyo	NO	
1	Mantiene una actitud tolerante y de respeto				
2	Es tolerante ante las actuaciones y actitudes discrepantes				
3	Se preocupa por mejorar activamente en el trabajo				
4	Muestra responsabilidad en el trabajo individual y en equipo				
5	Muestra iniciativa en la búsqueda de soluciones y en la resolución de problemas				
6	Participa y colabora activamente con sus superiores avisando puntualmente de las incidencias				
7	Es diligente en la interpretación y ejecución de las instrucciones recibidas				
8	Transmite diligentemente la información generada a la persona responsable				
9	Propone mejoras en los procesos de trabajo				
10	Se comunica eficaz y fluidamente con sus superiores				
11	Cuida el aspecto y aseo personal como profesional				
12	Cumple las normas de comportamiento profesional: Puntualidad, orden, limpieza				
13	Distingue entre ámbito profesional y personal				
14	Cumple el plan de prevención y las normas de seguridad e higiene laboral				
15	Mantiene una actitud preventiva de vigilancia periódica del estado de su salud ante los riesgos laborales				
Adaptación Propia. Fuente: INCUAL (2014).					

4. Discusión de los Datos

Se evaluó a dos personas asistentes al centro ocupacional para interrumpir lo menos posible su actividad cotidiana. El primer alumno obtuvo resultados muy favorables en la simulación de actividades profesionales, logrando sin apoyo el nivel de desempeño competente en las cinco escalas relacionadas con el “saber haciendo” (cuadros 5 a 9). En cuanto al desempeño actitudinal (cuadro 10) los resultados son igualmente favorables, logra una valoración positiva sin necesidad de apoyo en 11 de los indicadores, y supera con apoyo verbal otros dos (2 y 5) y con apoyo gestual el indicador 13. Por lo tanto supera la evaluación de esta UC y se demuestra nítidamente la pertinencia de un itinerario de inserción laboral en empresa ordinaria.

El segundo alumno en la evaluación relacionada con el “saber haciendo” obtuvo los siguientes resultados: los criterios de mérito 1, 2 y 3 se superaron sin necesidad de apoyo. El criterio de mérito 4 fue alcanzado con apoyo de tipo verbal. El criterio de

mérito 5 no fue superado. En el nivel de desempeño relacionado con el “saber estar” este alumno no alcanzó el umbral establecido: superar sin apoyo 10 de los 15 indicadores. Por tanto el alumno 5 no supera la evaluación de competencia. En función de los logros alcanzados y de los apoyos recibidos, lo indicado sería un itinerario de inserción laboral en un sistema semiprotegido como un Centro Especial de Empleo.

5. Conclusiones

- *Eficacia del proceso formativo en la Formación Ocupacional.* Los resultados de la evaluación proporcionan indicios positivos acerca de la posibilidad de entrenar y transferir a contextos laborales normalizados o con apoyo, las habilidades adquiridas a través de la formación ocupacional.
- *Incremento de igualdad de oportunidades.* El proceso contribuyó a mejorar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la evaluación de competencias profesionales introduciendo adaptaciones en dos momentos: en el proceso de evaluación, al tratar de evitar que la situación en si supusiese una barrera que pudiese bloquear a la PcDI en la demostración de su desempeño; en los instrumentos de evaluación, incorporando los apoyos precisos para que la PcDI tuviese oportunidades de superar las pruebas.
- *Optimización de los itinerarios formativos y de orientación laboral.* El proceso colleva una mejora en la concreción de los itinerarios formativos y de orientación laboral de las personas beneficiarias de los servicios del Centro Ocupacional que redundará en la ampliación de las posibilidades de inserción laboral de las PcDI.

6. Contribución

Se ha demostrado que la adaptación de los métodos de evaluación contribuye a que las PcDI puedan acceder a la acreditación de una competencia profesional reconocida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Además se demuestra que con la formación adecuada y las adaptaciones oportunas en el proceso evaluador se puede acceder a la acreditación de una competencia incluso sin la necesidad de la pertinente previsión de apoyos. Además se hace un aporte a la mejora de los procesos de igualdad de oportunidades a favor de las PcDI que se encuentran con obstáculos a la hora de demostrar su competencia debido a los propios métodos de evaluación.

7. Bibliografía

Albert, M.J. (2006). *La investigación educativa: claves teóricas*. Madrid: Mc Graw Hill.

- Blanco, A. (2008). Formación universitaria basada en competencias, en Prieto, L. (coord.). *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje*. Barcelona: Octaedro, 31-59.
- España. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 205, de 25 de agosto de 2009: 72704-72727.
- España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 147, de 20 de junio de 2002: 22437-22442.
- Fullana, J.; Pallisera, M. y Vilà, M. (2010). ¿Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO? *Revista Educación Inclusiva*, 3, 51-66.
- Galicia. Orden del 14 de enero de 2014, por la que se convoca el proceso de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, en la Comunidad Autónoma de Galicia, en determinadas unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. *Diario Oficial de Galicia*, núm. 14, de 22 de enero de 2014: 2415-2436.
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (2014): *Guía de Evidencia de la Competencia Profesional* (en línea). http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/Acreditacion/Guias/GEC_FME031_1.pdf, Acceso 25 de enero de 2014.
- Jurado, P. (1999). La transición escuela/trabajo y la evaluación de personas con discapacidad, en Arnaiz, P e Guerrero, C. (Eds.). *Discapacidad psíquica: formación y empleo*. Málaga: Aljibe, 133-147.
- Luckasson, R. et al. (2002/2004): *Manual retardation, Definition, Classification and Systems of Supports (10th edition)*. Washington DC: American Association on Mental Retardation.
- Marset, R. (2001): “Adaptación de Juegos”, en Ventosa, J. y Marset, R., (coords.). *Integración de personas con disminución psíquica en el tiempo libre*. Madrid: CCS.
- Miguel, S. de, Cerrillo, R. (Coords.). (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide.
- Pallisera, M. (1996): *Transición a la vida activa de las personas con discapacidad psíquica*. Barcelona: EUB.
- Schalock, R.L. et al. (2010): *Intellectual Disability. Definition, Classification, and Systems of Supports. 11th Edition*. Washington, D.C.: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.