

Prácticas innovadoras inclusivas

retos y oportunidades



Alejandro Rodríguez-Martín
(*Compilador*)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

Prácticas innovadoras inclusivas retos y oportunidades

Alejandro Rodríguez-Martín

(Comp.)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

© 2017 Universidad de Oviedo

© Los/as autores/as

Edita:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Campus de Humanidades. Edificio de Servicios. 33011 Oviedo (Asturias)

Tel. 985 10 95 03 Fax 985 10 95 07

Http: www.uniovi.es/publicaciones

servipub@uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-16664-50-4

D. Legal: AS 682-2017

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo y soporte, sin la preceptiva autorización.

¿Cómo citar esta obra?

Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.



ÍNDICE

Presentación	9
<i>Eje Temático 1.</i>	
<hr/>	
Políticas socioeducativas inclusivas y formación del profesorado	13
<i>Eje Temático 2.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en Educación Infantil y Primaria	503
<i>Eje Temático 3.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional y otras enseñanzas	1399
<i>Eje Temático 4.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad	1807
<i>Eje Temático 5</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social	2325
<i>Eje Temático 6.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral	2611

ESCUELA INCLUSIVA Y EMPLEABILIDAD: UNA PROPUESTA HACIA LA INCLUSIÓN SOCIAL

Llinares-Insa, Lucía I.¹, Córdoba Iñesta, Ana I.², Zacarés, Juan José³,
Chisvert-Tarazona, María José⁴, Belver Domínguez, Jose Luis⁵, Ros
Garrido, Alicia⁶, Hernaiz Agreda, Nerea⁷, Fernández Rojas, Antonio⁸

¹Departamento de Psicología Social, Universidad de Valencia, España
e-mail: lucia.llinares@uv.es, España

²Departamento Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Valencia
e-mail: ana.cordoba@uv.es, España

³Departamento Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Valencia
e-mail: juan.j.zacares@uv.es, España

⁴Departamento de Didáctica y Organización Escolar, Universidad de Valencia
e-mail: maria.jose.chisvert@uv.es, España

⁵Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad de Oviedo
e-mail: belverjose@uniovi.es, España

⁶Departamento Dpto. Didáctica y Organización Escolar, Universidad de Valencia
e-mail: rosga@uv.es, España

⁷Departamento Dpto. Didáctica y Organización Escolar, Universidad de Valencia
e-mail: herane@uv.es, España

⁸Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción, Madrid
e-mail: proyectos@faedei.org, España

Resumen. El acceso a una cultura común, así como una capacitación básica son requisitos de una escuela inclusiva y requieren de un pensamiento global y holístico de la educación. Sin embargo, la vulnerabilidad y la exclusión social no son ajenos a los procesos de enseñanza y aprendizaje de la escuela. Para la mejora de la educación, el discurso institucional europeo introduce como estrategia a seguir la construcción de una Sociedad del Conocimiento. Sostiene que favorecer la empleabilidad es una responsabilidad clave y compartida entre el sistema educativo y las empresas. En este contexto, el objetivo de este estudio es proponer una conceptualización teórica sobre el significado de la empleabilidad desde una perspectiva que resulte útil a todos los agentes sociales vinculados a la educación desde una mirada inclusiva. Entre los resultados, destacar que la empleabilidad es una construcción social fruto de la interacción recíproca, no una capacidad individual. La empleabilidad debe ser entendida como un proceso vinculado a la persona que se construye en la historia individual y social. De hecho, se trata de un recurso que permite explicar cuestiones relacionadas con la inclusión y exclusión del mercado de trabajo. La importancia del ambiente resulta, pues, clave en este proceso y la escuela como agente socializador pasa a un primer plano. Entre las conclusiones destacar que el fomento de la



empleabilidad en estudiantes de primaria y secundaria desde la escuela inclusiva requiere ampliar su concepción a otras instancias que no sean únicamente el individuo.

Palabras clave: empleabilidad, educación inclusiva, vulnerabilidad, exclusión social.

INTRODUCCIÓN/MARCO TEÓRICO

Una escuela inclusiva que garantice a todo el alumnado el acceso a una cultura común y que le proporcione una capacitación y formación básica para el ejercicio de derechos esenciales que definen la ciudadanía social (Jiménez, Luengo y Taberner, 2009) requiere de un pensamiento global y holístico de la educación. No supone, pues, cambios mínimos sino una transformación profunda de todo el contexto escolar. El impacto del sistema neoliberal en la vida de la ciudadanía desde las condiciones de trabajo, los cambios culturales (la competitividad, el creciente individualismo, la interiorización de la incertidumbre, el delegar responsabilidades de las situaciones vividas a las víctimas del sistema, etc.), así como las políticas sociales que priorizan la expansión del capitalismo y la tecnología, etc. (Rodríguez, 2014) han agudizado las diferencias entre ciudadanía y Estado. En la actualidad, más que nunca, es relevante que la educación impida recaer en ninguna forma de marginación y exclusión a los colectivos más vulnerables (p.e. clase social, etnia, religión, género, orientación sexual, lengua materna, cultura de origen o manifestación de ciertas habilidades) (Ainscow, Booth y Dyson, 2006).

Sin embargo, son muchas las voces que ponen de manifiesto que la educación sigue siendo un proceso excluyente para determinados colectivos sociales (Cordero, 2004). Estas personas se caracterizan por no tener la opción de conseguir un empleo productivo ni de participar activamente en la sociedad; esto genera vulnerabilidad y exclusión social (Cordero, 2004). En este contexto, la inclusión social pasa por la inclusión laboral y, desde esta perspectiva, la Unión Europea establece que la construcción de una Sociedad del Conocimiento es la estrategia a seguir.

La construcción de la Europa del Conocimiento se concibe desde la relación del contexto escolar y el mundo laboral (COM, 2003, 58, de 5 de febrero; LCEur 2003\1791). Es más, la normativa europea plantea que la integración laboral y, por tanto, la consecución del empleo, es una responsabilidad compartida del sistema educativo y la empresa (COM, 2006, 208, de 10 de mayo, LCEur 2006\2533). Esta nueva exigencia se materializa en la necesidad de favorecer la empleabilidad y adaptabilidad de los estudiantes como dimensión principal (Conclusión de 6 de mayo 1996, LCEur 1996\2361; MEC, 2006). La empleabilidad pasa, pues, a ser un concepto clave (Suárez, 2016).

Son muchos los estudios que se han llevado a cabo sobre la empleabilidad y, en concreto, sobre el concepto de empleabilidad; ahora bien, su importancia en la disciplina y su sistematización son relativamente recientes. La falta de acuerdo en el propio constructo entre los diferentes grupos que analizan actualmente el tema es

reflejo de ello (De Lara y Andrade, 2008), al igual que las diferentes imágenes que evoca.

La evolución del término pasa de centrarse en personas y/o grupos que se sitúan en el margen del sistema, los desempleados, a extenderse a toda la población. De hecho, el concepto de empleabilidad se utilizó, en un principio, desde la economía para diferenciar los “aptos” de los “no aptos”, teniendo como referencia al individuo y buscando una relación explicativa entre desempleo, formación y estrategias individuales (ver, por ejemplo, Hirata, 1997). Así pues, la evolución histórica de la noción de empleabilidad va ligada en buena medida a la justificación del concepto de exclusión y de falta de formación. Las primeras publicaciones sobre el concepto de empleabilidad suponen un acercamiento a la consideración de las personas con posibilidades de ser excluidas del mercado laboral (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006) y, por ello, se analizaban los grupos poblacionales potencialmente no empleables (ver, por ejemplo, Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008). Actualmente y debido a las cifras de desempleo y a la emergencia de nuevas formas de empleo y de carrera laboral, este concepto se ha ampliado a toda la población aunque a los que realmente afecta es a la población más vulnerable (Llinares, Zacarés y Córdoba, 2016).

OBJETIVOS

El objetivo del estudio que aquí se presenta es proponer una conceptualización teórica sobre el significado de la empleabilidad desde una perspectiva amplia que recoja todos sus usos y repercusiones, dinámica que le permita el cambio y la evolución en un contexto educativo inclusivo, y contextualizada que la sitúe en los distintos escenarios que la envuelven, le dan sentido y significado. Así pues, esta comunicación no pretende recoger todo lo que se ha dicho sobre ella ni todos sus posibles significados sino dotarle de un único sentido que resulte útil a todos los agentes sociales vinculados a la educación desde una perspectiva inclusiva.

LAS DIFERENTES FORMAS DE COMPRENDER LA EMPLEABILIDAD Y SUS DISCURSOS LEGITIMADORES

La empleabilidad es un término que se ha popularizado en pocos años. Ha pasado de ser propio de las disciplinas científicas a formar parte de las representaciones sociales de la población en el contenido que justifica las diferencias laborales (De Lara y Andrade, 2008). No conocemos estudios que analicen su significado en el discurso social pero desde una perspectiva individualista ésta apunta a la responsabilidad individual de la persona sobre su trayectoria laboral y desresponsabiliza al resto de agentes sociales (Salognon, 2007). De este modo, el ser empleable aumenta la probabilidad del éxito del empleo (Berntson, Sverke & Marklund, 2006), ya que la empleabilidad lleva a la consecución del empleo (Clark y Patrickson, 2008). Este discurso desenfoca la mirada de la falta de empleo al resto de los agentes sociales implicados. Los agentes sociales que se contemplan como



relevantes son, sobre y ante todo, el propio individuo (ver, por ejemplo, Nauta et al, 2009). Posteriormente, algunos estudios comienzan a analizar la responsabilidad de la empresa y el empresariado (ver, por ejemplo, Sjollema, 2007). Desde una perspectiva más social se pone de relieve la importancia de la sociedad en general (ver, por ejemplo, Bollérot, 2001) y el Estado (ver, por ejemplo, Brunet y Pastor, 2003). Carrieri y Sarsur (2002) plantean que la empleabilidad es un recurso y una estrategia adoptada por la alta administración para transferir la responsabilidad de contratación y despido de la organización al trabajador. De esta forma, aíslan el problema de cambios ambientales y lo desligan de su papel fundamental en las instituciones y empresa. En este sentido, más que una capacidad o cualidad individual, la noción de empleabilidad se convierte en un recurso para la explicación de cuestiones relacionadas con la inclusión y exclusión del mercado de trabajo, como la propuesta por Hirata (1997).

REFLEXIONANDO SOBRE LA EMPLEABILIDAD: UNA PROPUESTA INTEGRADORA

Desde una perspectiva integrativa y con el objetivo de que la aproximación al concepto permita recoger toda la complejidad de los tipos de colectivos a los que va dirigida y situaciones en las que se emplea el término, este apartado proporciona un significado de la empleabilidad que va desde el análisis macrosocial que requiere la relación entre vulnerabilidad-estructura social y cambio del sistema escolar a la persona desde un punto de vista individual como sujeto activo y en desarrollo continuo. Hasta el momento se han apuntado elementos que configuran su ‘identidad’ y es desde ellos desde los que se plantea la consideración de que la empleabilidad es una construcción social fruto de la interacción recíproca entre un organismo activo humano, biopsicológico, en desarrollo, y las personas, objetos y símbolos de su ambiente externo que se relaciona con la adquisición y mantenimiento del empleo (Llinares y cols., 2016).

La empleabilidad, pues, la concebimos relacionada con la adquisición y mantenimiento del empleo. Esto hace que el empleo se convierta en función, objetivo y modo de evaluación y que distinga, pues, entre ser o no empleable y grados de empleabilidad; y genera una clasificación de la persona y una posible categorización social. Ahora bien, la empleabilidad es, también, un fenómeno socialmente construido lo que supone que una persona no es inempleable en tanto no se le reconozca como tal. Así pues, la empleabilidad no existe como característica natural, sino que es el producto de una regulación social y de las relaciones entre grupos sociales. Afecta al individuo de modo diferente según las condiciones a la vez coyunturales y sistemáticas y especialmente en función de la pertenencia a grupos sociales dominados.

La empleabilidad debe ser entendida como un proceso vinculado a la persona que se construye en la historia individual y social. Esta premisa parte de la comprensión de la empleabilidad desde el modelo bioecológico de Bronfenbrenner (Bronfenbrenner y Morris, 2006) y la define desde variables individuales pero también relacionales. La persona, pues y en primer lugar, se convierte en el punto de partida

del análisis de la empleabilidad; es considerada sujeto activo e intencional como un polo de la interacción ya que construye significados, tiene intenciones, interpreta situaciones, etc. En segundo lugar, la empleabilidad es una competencia aprendida y en su desarrollo se vincula a una experiencia social concreta. La importancia del ambiente resulta, pues, clave en este proceso y la escuela como agente socializador pasa a un primer plano.

Desde las teorías de la socialización se pone de manifiesto el papel determinante del proceso de socialización y la importancia de los contenidos culturales que se transmiten en él (Bronfenbrenner, 2005). Así pues, el desarrollo de la persona en ambientes aventajados y estables que transmiten contenidos acordes con los requisitos y parámetros impuestos por la estructura económica, política, socio-cultural y tecnológica tienen mayor probabilidad de aumentar la competencia funcional de la persona y, por tanto, la empleabilidad. Es por ello que, para la evaluación de la empleabilidad, resulta relevante preguntar por los diferentes componentes de la socialización y por cómo éstos inciden en el proceso de desarrollo. Por tanto, aspectos como la privación de oportunidades de acceso a los bienes y recursos, la privación cultural, las condiciones de vida pésimas y el desfase entre los objetivos y las expectativas que la sociedad exige y las posibilidades reales que ofrecen al individuo (Funes, Toledano y Vilar, 1997), la posición de su grupo cultural en la estructura social y de las interacciones que establece con los demás (Mercado y Hernández, 2010), etc. muestran la falta de igualdad que se denuncian desde la corriente de la educación inclusiva. La inempleabilidad no es, pues, una cuestión genética sino que es fruto de una relación social conflictiva y en este contexto la escuela inclusiva resulta un elemento clave.

Ahora bien, la empleabilidad debe ser entendida como un proceso que se construye en la historia individual y grupal. El contexto ambiental es concebido como un conjunto de estructuras anidadas una dentro de otra que circundan a la persona de la que se evalúa su empleabilidad. El concepto de empleabilidad, pues, es dinámico y su visión y evolución se concibe desde unos contextos específicos (micro, meso, exo y macrosistema) que la condicionan y a los que condiciona pero recae sobre la persona como competencia (Llinares y cols., 2016).

CONCLUSIONES

En esta comunicación se ha presentado una aproximación integrativa de la empleabilidad que se requiere para la igualdad social desde un enfoque educativo inclusivo. Esta definición recoge la complejidad de todos los tipos de colectivos y situaciones en las que se emplea el término. Así pues, proporciona un significado de la empleabilidad adecuado tanto en la evaluación de la empleabilidad de un niño que estudia educación primaria, como de un adolescente que estudia bachillerato o formación profesional, un joven estudiante universitario, de un adulto en una empresa de inserción social, un adulto con formación o sin ella que trabaja en el mercado normalizado, etc. Ahora bien, sus repercusiones son visibles en colectivos más



vulnerables.

La corriente social de la empleabilidad informa que bajo el halo de la objetividad que envuelve a la empleabilidad, dicho concepto es la expresión de una sociedad conflictiva: desigualdades sociales y laborales (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006). Es más, no sólo fundamenta el orden social como sistema de clasificación, jerarquización y valoración de las personas sino que es el eje central del discurso legitimador de las diferencias sociales y laborales en el neoliberalismo. Ante ello, el movimiento de la escuela inclusiva es la herramienta para que se genere un espacio educativo de referencia en las comunidades (Puig, 2009). Desde ella es relevante que se garantice la igualdad de oportunidades a todo el alumnado y esto requiere una reflexión profunda de todos los agentes sociales implicados (padres, profesores, gestores y entidades locales, organizaciones no gubernamentales, etc.) en la elaboración, ejecución y evaluación de un único proyecto educativo para el empoderamiento y la mejora de la empleabilidad de los niños y jóvenes más vulnerables y el desarrollo comunitario. Junto a ello, en el ámbito de la educación primaria y secundaria el fomento de la empleabilidad requiere de la adecuación de los métodos de enseñanza-aprendizaje a dicho contenido.

Por último, cabe resaltar que todas las cuestiones que se han planteado pretenden aportar un primer acercamiento analítico a una realidad que, aunque ya no resulta nueva, sí algo descuidada. El fomento de la empleabilidad en los estudiantes de primaria y secundaria desde la escuela inclusiva requiere de los agentes relevantes una reflexión conjunta que permita su uso en función de los fines sociales ampliando su concepción a otras instancias que no sean únicamente el individuo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ainscow, M., Booth, T., Dyson, A., with Farrell, P., Frankham, J., Gallannaugh, F., Howes, A., & Smith, R. (2006). *Improving schools, developing inclusion*. London: Routledge.

Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.

Bollérot, P. (2001). Two actors of employability: The employer and the worker. In P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàgne & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.

Bronfenbrenner, U. & Morris, P. (1998). The ecology of developmental process. In W. Damon (Series Ed.) & R. M. Lerner (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 1. Theoretical models of human development* (993-1028). New York: Wiley.

Bronfenbrenner, U. (Ed.) (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. (2006). The bioecological model of human development. En W. Damon y R.M. Lerner (Series Eds.) y R.M. Lerner (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol.1. Theoretical models of human development* (793-828). New York: Wiley.
- Brunet, I. & Pastor, M.I. (2003). Tercera vía. Comisión Europea y estrategias de empleabilidad. *Anduli: Revista Adaluza de Ciencias Sociales*, 3, 11-26.
- Carrieri, A. & Sarsur, A. (2002) Percurso semântico do tema empregabilidade: um estudo de caso em uma empresa de telefonia. *Revista de administração contemporânea*, 8, 129-150.
- Clarke, M. & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121-141.
- Cordero, H. (2004). Educación inclusiva. *Educare*, 6, 23-38.
- De Lara, K. C. & Andrade, F. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *PsicoUSF*, 13(2), 189-201.
- Funes, J., Toledano, L., & Vilar, J. (1997). Els models d'intervenció: De l'assistencialisme a la participació. In J. Funes, L. Toledano, & J. Vilar (Eds.), *Intervenció psicopedagògica sobre problemes de desadaptació social* (109-121). Barcelona: Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. En A. Casali, I. Rios, J. E. Teixeira, & M. S. Cortella (Orgs.), *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho* (pp. 23-42). São Paulo: EDUC– RHODIA.
- Jiménez, M., Luengo, J.J., & Taberner, J. (2009). Exclusión social y exclusión educativa como fracasos. Conceptos y líneas para su comprensión e investigación. *Profesorado, Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 13(3), 11-49.
2. Llinares, L.I., Zacarés, J.J. & Córdoba, A.I. (2016). Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model. *Employee Relations*, 38(6), 961-974.
- Mercado, A. & Hernández, A.V. (2010). El proceso de construcción de la identidad colectiva. *Convergencia*, 17(53), 229-251.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233–251.
- Puig, J.M. (2009) (Coord.). *Aprendizaje Servicio*. Barcelona: Graó.
- Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rodríguez, G. (2014). *Crisis social y cambio en el régimen de bienestar español*. Madrid: Foesa.



Salognon, M. (2007). L'exclusion professionnelle: quelle implication des entreprises? *Horizons Stratégiques*, 7, 52-71.

Sjollema, S. (2007). Naar een nieuw psychologisch contract. [Towards a new psychological contract]. *NSvP Journal*, 3(3), 6–7.

Suárez, B. (2016). Empleabilidad: un análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.

Van der Heijde, C.M. y Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449–476.