

## **La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa “Capacitas”.**

*(The socio-economic inclusion of teenagers with intellectual disabilities: an experience from “Capacitas” program)*

**M<sup>a</sup> del Carmen Pegalajar Palomino**  
**Raquel Xandri Martínez**  
*Universidad Católica de Murcia*  
*Murcia, España*

Páginas 59-73

ISSN (impreso): 1889-4208

Fecha recepción: 01-01-2015

Fecha aceptación: 25-02-2015

### **Resumen.**

*Este trabajo describe una experiencia emprendida por la Cátedra “Montoro Alemán para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual” creada por la Universidad Católica de Murcia y la Fundación Gmp. Dicha propuesta formativa pretende mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual mediante una formación laboral, ajustada a sus características y necesidades individuales. Así pues, se describen las principales características del alumnado participante así como los aspectos fundamentales de esta propuesta formativa. Además, su puesta en marcha posibilita la presencia normalizada de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos poco frecuentes como es la Universidad y el ámbito laboral.*

**Palabras clave:** *formación, discapacidad, inserción sociolaboral, inclusión, calidad de vida.*

### **Abstract.**

*This paper describes an experience undertaken by the Chair “Montoro German for the social inclusion of people with intellectual disabilities” created by the Catholic University of Murcia and Gmp Foundation. This training proposal aims to improve the quality of life of people with intellectual disabilities through job training, tailored to their individual needs and characteristics. Thus, it describes the main characteristics of the students participating and the fundamental aspects of this training proposal. Moreover, its implementation enables standardized youth with intellectual disabilities in rare environments such as the university and the workplace presence.*

**Key words:** *training, disability, labor integration, inclusion, quality life.*

## 1.-Introducción.

Una vez finalizada la etapa de Educación Secundaria Obligatoria en alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, se ha de apostar por su transición a la vida adulta y laboral, entendida ésta como una fase en la que se alcanzan los mayores niveles de autonomía y autorrealización para la persona. No obstante, estudios recientes ponen de manifiesto cómo la transición a la vida adulta sigue siendo uno de los procesos más complejos a los que se enfrentan los jóvenes con discapacidad intelectual (Hudson, 2006; Jordán de Urríes y Verdugo, 2013; Kaehne y Beyer, 2009; Roselló y Veger, 2008; Win y Hay, 2009).

La inserción laboral no sólo favorece el ámbito profesional del alumno con necesidades educativas, sino que repercute positivamente hacia la inclusión de éste dentro del entorno en que se desenvuelve. Además, el empleo constituye un derecho básico en toda persona tal y como se expone en el artículo 35 de la Constitución Española de 1978:

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

Después de 40 años de reivindicaciones por parte de colectivos con discapacidad, la población empieza a aceptar que las personas con discapacidad intelectual son ciudadanos de pleno derecho (Stainton y Clare, 2012). Por ello, el empleo se define como un elemento decisivo en el proceso de integración social y participación comunitaria de la ciudadanía (De Lorenzo, 2004; Cazallas, 2005; Pallisera y Rius, 2007; Ali, Schur y Blank, 2011). Además, el trabajo mejora la autoestima, incrementa las relaciones sociales con los demás, favorece su independencia y autonomía económica y evita la pérdida de confianza y seguridad en sí mismo y el deterioro a nivel psicológico que produce en la persona un período de desempleo.

En el caso de personas con discapacidad, la inserción laboral contribuye a disminuir, en parte, la desigualdad y marginación que sufren a causa de su déficit. Dicha circunstancia puede deberse al desconocimiento y desinformación de las capacidades que puede alcanzar una persona con discapacidad intelectual y los logros que puede conseguir de manera autónoma (Dubuc, Raïche, Gueye y Hébert, 2011). Así pues, es la incorporación a la vida laboral la condición más importante para lograr la estabilidad y el equilibrio necesario que permite participar en cualquier otro ámbito y ejercer de ser individual y social más allá de sus necesidades particulares. Además, desde la perspectiva europea del Estado de Bienestar, es necesario que la mayor parte de las personas sean productivas y contribuyan al sostenimiento del mismo; tal y como proclama Leach (2002), *“ganarse la vida, decidir con independencia e igualdad, no son privilegios de algunas personas sino derechos de todas”* (p.16).

La igualdad de oportunidades supone un principio compartido y una aspiración generalizada en nuestras sociedades, capaz de luchar contra la discriminación y la

búsqueda de la normalización en todas las esferas de la vida (Egido, Cerillo y Camina, 2009). Las personas con discapacidad motriz o sensorial pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas; por su parte, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, de adaptaciones y cambios más profundos (Alba y Moreno, 2004).

Tal y como apunta Culham y Nind (2003) para lograr la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad se precisa del derecho de ser tratado con respeto y de poder acceder a una oferta de oportunidades capaces de abrir posibilidades a la realización de proyectos de vida en la persona. Sin embargo, la plena participación de la persona con discapacidad en la formulación de sus propios proyectos de vida no siempre son considerados, incluso en momentos decisivos como la transición a la vida adulta, tal y como destacan Carnaby y Lewis (2005).

A pesar del reconocimiento de los derechos y de las medidas que se ofrecen a los personas con discapacidad, existen una serie de dificultades para obtener, encontrar y mantener un puesto de trabajo (Palliser, Vilá y Valls, 2003). Así, el Comité Español de Representantes de Minusválidos señala una serie de factores que dificultan su inserción laboral tales como (2001):

- Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo, etc.).
- Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo, etc.) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.

Al mismo tiempo, el complicado y crítico panorama laboral de los últimos años, las condiciones del mercado de trabajo actual y las exigencias a los trabajadores, plantean serias dificultades para la inserción laboral y el mantenimiento del empleo. También, la discriminación en el ámbito laboral por razón de discapacidad se incrementa en momentos de recesión económica, lo que acentúa el riesgo de marginación y exclusión social (Fernández, 2003).

Por todo ello, se considera primordial realizar un esfuerzo para facilitar la transición a la vida adulta y activa de las personas con discapacidad potenciando, además, el establecimiento de planes de acción y medidas de actuación a favor de este colectivo en el acceso y desempeño laboral. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos, si bien encuentra todavía muchos obstáculos, es, por tanto, un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 1990). Además, tal y como

apunta Pallisera et al. (2014), debe incorporarse la transición a la edad adulta como una etapa con entidad propia en el proceso educativo y formativo de personas con discapacidad, pues están relacionadas con el diseño de itinerarios formativos y la configuración de apoyos individuales.

## **2.-Estructura académica del programa “Capacitas”.**

Tomando como referencia la importancia del empleo para el desarrollo de la persona como ser integrado en la sociedad y las demandas del actual mercado laboral, se destaca el programa “Capacitas”. Se trata de una experiencia que pretende proporcionar una formación laboral a jóvenes con discapacidad intelectual, de tal manera que éstos puedan lograr una vida independiente, participando como miembros de pleno derecho en su comunidad. Es una iniciativa emprendida desde el curso académico 2012/13 por la Cátedra “Montoro Alemán para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual” creada por la Universidad Católica de Murcia y la Fundación Gmp.

Dicha experiencia está basada en el exitoso programa “Promentor” que la Fundación PRODIS y la Universidad Autónoma de Madrid vienen desarrollando desde 2005. Su objetivo es la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual mediante el logro de los siguientes objetivos:

- Aportar una formación laboral, ajustada a las diferencias individuales, que les capacite para su inclusión en la empresa ordinaria.
- Proporcionar un Servicio de Empleo con Apoyo continuado que fomente la igualdad de oportunidades en la incorporación, mantenimiento y promoción del puesto de trabajo.
- Ofrecer una formación continua a lo largo de la vida para los trabajadores que ejercen su derecho al trabajo en la empresa ordinaria.
- Dotar de los apoyos necesarios para que los trabajadores con discapacidad intelectual puedan lograr una vida independiente, participando como miembros de pleno derecho en su comunidad.

La selección de los alumnos, previa valoración psicopedagógica, se realiza en función de los siguientes criterios:

- Ser mayor de 18 años y menor de 30 años.
- Tener reconocida una calificación de minusvalía por discapacidad intelectual igual o superior al 33%.
- Demostrar una conducta social ajustada.
- Poseer competencias instrumentales básicas tales como: lectura, escritura y cálculo.
- Autonomía en los desplazamientos y en las actividades de la vida cotidiana.
- Tener una gran motivación para el estudio y sobre todo para el trabajo.

Dicha experiencia queda vinculada al Departamento de Educación de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de la Universidad Católica de Murcia. El profesorado, en su mayoría compuesto por pedagogos, psicólogos, terapeutas ocupacionales y psicopedagogos, trabaja para adaptar el proceso de enseñanza-

aprendizaje a las exigencias de un alumnado que demanda su inclusión sociolaboral para lograr un desarrollo integral.

En total, suponen más de una veintena de profesionales con una dilatada experiencia profesional relacionada con el colectivo de discapacidad intelectual, tanto dentro como fuera del ámbito universitario, lo que facilita el trabajo diario y las relaciones establecidas con el alumnado. Además, y al disponer de titulaciones académicas superiores, la cátedra ha facilitado la creación de un grupo de investigación denominado "Inclusión y discapacidad" y centrado en la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual: investigación sobre inclusión sociolaboral, competencias profesionales, etc.

En el curso 2014-15 se ha visto concluida la 1º promoción de alumnado del programa; los resultados obtenidos permiten obtener una valoración positiva del programa pues del total de alumnado egresado (12 alumnos), la tasa de graduados ha sido del 100%. Todos ellos han tenido la oportunidad de encontrar un contrato de trabajo (temporal o en prácticas) vinculado al ámbito de la Administración Pública, colegios, servicios auxiliares, hospitales y sector servicios. Ello ha supuesto un primer acercamiento a un entorno laboral ordinario, con las consiguientes ventajas y posibilidades que ello implica para la persona con discapacidad.

Para lograr estos objetivos, se ha diseñado un programa dividido (en tres subprogramas) capaz de aunar acciones de investigación, formación especializada para el empleo y asesoramiento al alumnado.

En primer lugar, el programa de Formación Académica pretende formar a jóvenes competentes para dominar las diferentes materias del programa; desenvolverse en diferentes contextos laborales de ámbito público y privado; adaptarse a las distintas culturas empresariales; aceptarse a sí mismos y a los demás; manifestar iniciativa; saber trabajar en equipo; ser capaces de reflexionar sobre su práctica y ser capaces de desarrollar de forma responsable diferentes tareas de una actividad laboral. Para ello, se ha diseñado un plan de estudios distribuido en dos cursos académicos, en el cuál se destacan las siguientes materias (Tabla 1):

Tabla 1. Plan de estudios del programa "Capacitas"

Primer curso	Segundo curso
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias laborales específicas</li> <li>• Lógica y contabilidad</li> <li>• Relaciones interpersonales en la empresa</li> <li>• Tecnología en la empresa I</li> <li>• Desarrollo de valores</li> <li>• Inglés básico I</li> <li>• Desarrollo de habilidades emocionales I</li> <li>• Bases para el aprendizaje I</li> <li>• Utilización de servicios de la comunidad</li> <li>• Organización y planificación</li> <li>• Orientación vocacional y profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones laborales</li> <li>• Desarrollo de habilidades emocionales II</li>   <li>• Banca y documentación</li> <li>• Archivo documentación</li> <li>• Cultura y sociedad</li> <li>• Tecnología en la empresa II</li> <li>• Inglés básico II</li> <li>• Bases para el aprendizaje II</li> <li>• Prácticum</li> </ul>

En segundo lugar, el Programa de Empleo con Apoyo se entiende como la metodología de intervención para los jóvenes con discapacidad intelectual dirigida a su incorporación en el mundo laboral dentro de la empresa ordinaria. Incluye una serie de apoyos entre los que figuran preparadores laborales, apoyos naturales dentro de la propia empresa y seguimiento continuado. El Programa de Empleo con Apoyo constituye uno de los pilares fundamentales del programa para conseguir la inclusión sociolaboral de los jóvenes con discapacidad.

Finalmente, y una vez concluido el segundo curso, el alumnado comienza un Programa de Formación Continua diseñado bajo la filosofía de formación permanente y a lo largo de toda la vida. De esta manera, se facilita al alumnado egresado la posibilidad de una actualización y mejora de competencias sociolaborales y un continuo en el desarrollo de las habilidades emocionales y de interacción social. Este programa se imparte en la Universidad Católica de Murcia en horario de tardes, con una duración de 1,5 horas a la semana, teniendo en cuenta las necesidades individuales de cada trabajador y tiene como finalidad fomentar la cultura del esfuerzo y la formación permanente.

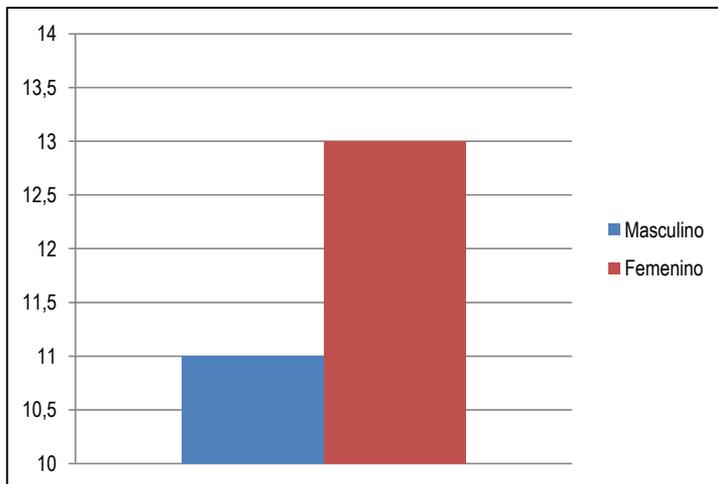
Tras la superación y finalización estos dos años de formación, el alumnado conseguirá un Título Universitario como "*Técnico de empresas y actividades sociolaborales*" por la Universidad Católica de Murcia, otorgado como título propio de la misma. Dicha formación posibilita al alumno su inclusión en el ámbito sociolaboral y la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante este período formativo.

### **3.-Características del alumnado y respuesta docente para la inclusión.**

A continuación, se detallan algunos de los rasgos propios del perfil del alumnado participante en el programa de inserción sociolaboral para personas con discapacidad intelectual "Capacitas". Dichas variables pertenecen al estudio realizado tras el proceso de selección al alumnado durante los cursos 2012-2014, las cuáles pretenden arrojar luz acerca de los datos sociodemográficos de tales personas y así poder desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje capaz de facilitar su inclusión sociolaboral una vez finalizado dicho período formativo.

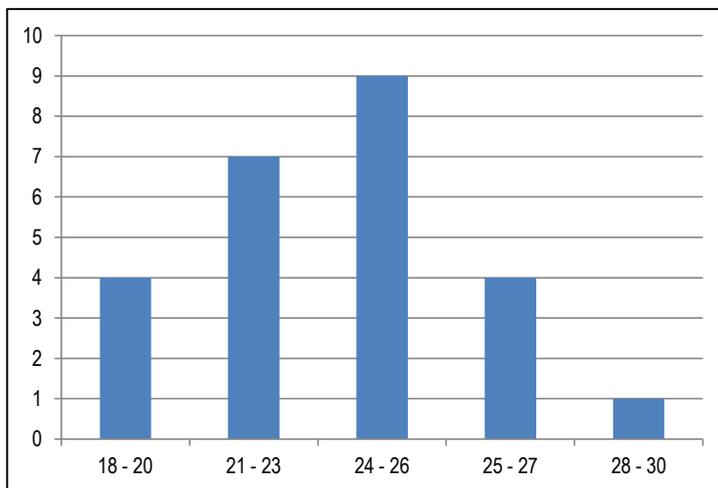
En primer lugar, y atendiendo a la variable género, se destaca cómo el programa "Capacitas" está formado por un total de 24 alumnos, de los cuales 11 (45,8%) pertenecen al género masculino y 13 (54,1%) al género femenino (gráfico 1). De este modo, desde la dirección de la Cátedra se pretende formar grupos heterogéneos de personas, capaces de fomentar las relaciones interpersonales entre las mismas, independientemente del género al que pertenezcan. Se potencia, además, la no discriminación de género en el ámbito laboral, obviando los roles tradicionalmente asignados a determinadas profesiones.

Gráfico 1. Distribución de la muestra en función del género



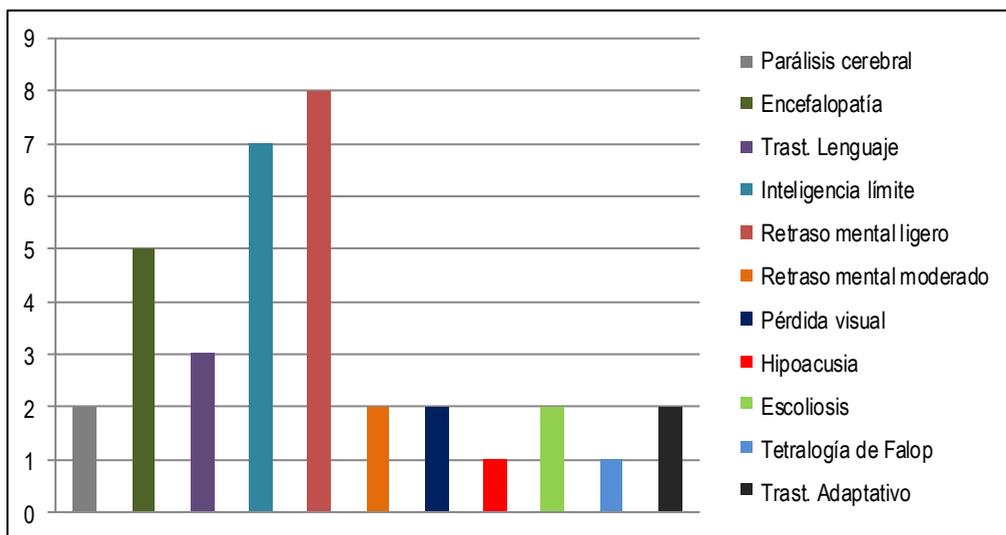
Tomando como referencia la edad del alumnado, se observa cómo el 16,6% de los alumnos se encuentran en edades comprendidas entre los 18 y los 20 años, el 29,1% entre los 21 y los 23 años, el 37,5% entre los 24 y los 26 años, el 16,6% entre los 25 y los 27 y por último, entre los 28 y los 30 años los constituyen el 4,1% del total de la muestra (gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución de la muestra en función de la edad



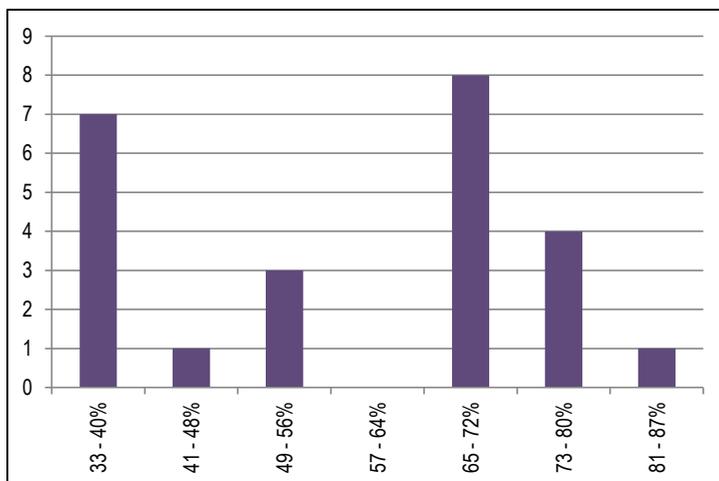
En cuanto al tipo de discapacidad del alumnado incorporado al programa “Capacitas”, se destaca cómo del total de la muestra seleccionada, el 100% de los alumnos presentan discapacidad intelectual. Además, el 29,1% presentan junto a la intelectual una discapacidad física y al 12,5% del total se le añade una discapacidad sensorial. De forma detallada, el mayor porcentaje de alumnos (33,3%) presentan un retraso mental ligero, seguido por los alumnos con inteligencia límite (29,1%) y encefalopatía (20,3%). El resto de patologías asociadas se dividen en: trastornos del lenguaje (12,5%), parálisis cerebral, retraso mental moderado, pérdida visual, escoliosis y trastorno adaptativo correspondiente al 8,3% para cada uno de ellos. Por último, encontramos que el 4,1% del total de la muestra presentan hipoacusia y Tetralogía de Falop.

Gráfico 3. Distribución de la muestra en función de la discapacidad



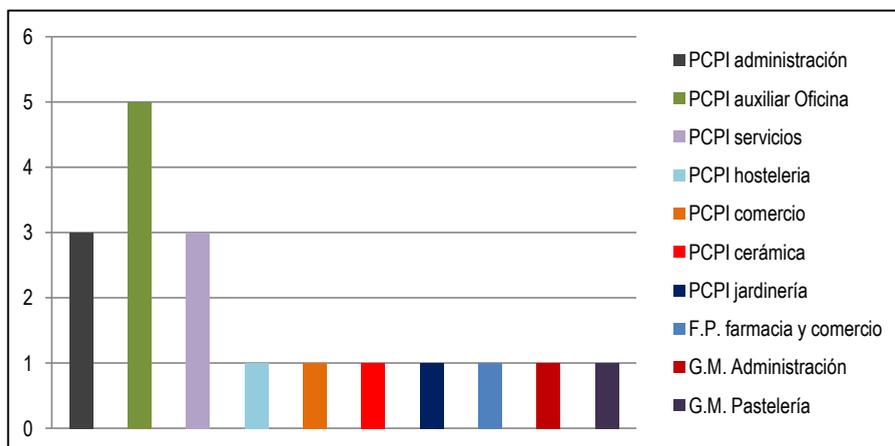
Además, y cuando al grado de discapacidad del alumnado, se destaca cómo del total de la muestra seleccionada, el mayor número de alumnos que constituyen el 33,3% del total presentan un porcentaje de discapacidad entre el 65 y 72%, seguido por el 29,1% de la muestra que presentan entre el 33 y el 40%. El resto de la muestra lo constituyen el 16,6% con un grado de discapacidad entre el 73 y el 80% y el 12,5% entre el 49 y el 56%. Finalmente, el 4,1% del total lo constituyen los grados de discapacidad entre el 41 y el 48% y entre el 81 y 87% respectivamente (ver gráfico 4). En este caso, la valoración del grado de discapacidad no afecta sólo al nivel intelectual del alumno, sino que engloba otras patologías diversas que aumentan el grado de discapacidad.

Gráfico 4. Distribución de la muestra en función del grado de discapacidad



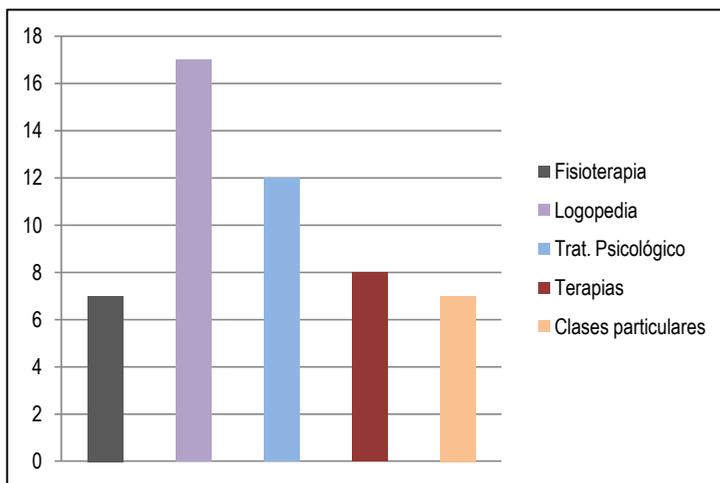
Así pues y según el nivel formativo del alumnado, se destaca cómo un 20.8% de la muestra ha realizado un PCPI de auxiliar de oficina, seguido por el PCPI de administración y el PCPI de servicios, ambos con el 12,5% del total de alumnado. El resto de formación postobligatoria se divide en el 4,1% respectivamente para cada uno de ellos (PCPI hostelería, PCPI comercio, PCPI cerámica, PCPI jardinería, F.P. farmacia y comercio, Grado Medio Administración y Grado Medio Pastelería).

Gráfico 5. Distribución de la muestra en función de su nivel formativo



Finalmente, teniendo en cuenta los apoyos recibidos en el alumnado, se observa cómo del total de la muestra, el 70,8% han necesitado apoyos en logopedia, el 50% ha requerido tratamiento psicológico, el 33,3% han necesitado apoyo terapéutico adicional y el 29,1% han requerido de clases particulares y de sesiones de fisioterapia respectivamente para mejorar su nivel de calidad de vida y rendimiento académico.

Gráfico 6. Distribución de la muestra en función de los apoyos recibidos



Así pues, dicha propuesta formativa se centra en personas con discapacidad intelectual que han finalizado los estudios obligatorios establecidos en el sistema educativo español para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. En la mayoría de las ocasiones, su experiencia formativa ha finalizado con bajas expectativas para la inclusión sociolaboral presente y futura: su bajo nivel académico así como las dificultades para acceder a estudios superiores hacen que la formación del alumno sea muy precaria y poco definida. De esta manera, se dificulta su acceso al mercado laboral según las exigencias de la sociedad actual.

Además, y al término de los estudios de Educación Secundaria Obligatoria, una gran mayoría del alumnado participante ha podido acceder a pruebas selectivas de Administración y Servicios destinadas a este colectivo; en algunos casos, han sido superadas, aunque el nivel obtenido no les ha permitido acceder a un puesto de trabajo estable. Por ello, han continuado su bagaje formativo realizando otros estudios específicamente diseñados para este colectivo.

Por ello, la formación previa adquirida por el alumnado ha hecho que desde el programa "Capacitas" se intente vincular hacia dicha línea de trabajo, de tal modo que el alumnado adquiera un adecuado bagaje de conocimientos focalizado en un determinado ámbito laboral no diversificado. Así pues, desde la dirección del

programa se cuenta con las expectativas y preferencias del alumnado hacia el mercado laboral, intentando satisfacer sus inquietudes.

Al haber realizado unos estudios básicos, y desde el punto de vista académico, el alumnado que integra dicho programa tiene adquiridas en el momento de su incorporación una serie de competencias básicas relacionadas con la lectura comprensiva, la escritura y el cálculo. Estas competencias se evalúan a través de una serie de pruebas específicas para cada una de ellas y nos permiten valorar el nivel del alumnado en éstas áreas.

En términos generales, el alumnado que integra el programa "Capacitas" es capaz, en el ámbito de la lectura, de extraer el significado implícito de un texto escrito tras la realización de una lectura comprensiva de dicho texto. Además, dispone de habilidades para contestar correctamente tanto de forma escrita como oral a las preguntas relacionadas sobre las distintas partes de un texto.

En relación a la prueba de cálculo, los resultados obtenidos en las diferentes actividades reflejan que el alumnado es capaz de asociar los números conocidos con la cifra correspondiente, de contar una cantidad utilizando la serie numérica, realizar operaciones matemáticas de suma, resta, multiplicación y división con un máximo de dos dígitos, comprender el concepto de "llevar", resolver problemas simples con una única hipótesis, nombrar y reconocer las horas del reloj tanto en su forma digital como analógica, relacionar entre sí las diferentes formas de presentar las horas del reloj, reconocer el valor económico de un objeto y escribir correctamente las cantidades del dinero.

En base a estas competencias, se diseña una propuesta formativa individualizada capaz de atender las demandas del alumnado para así mejorar sus capacidades (de movilidad, relación interpersonal, inteligencia emocional, académicas, etc.) para la inserción sociolaboral y trabajar aquellas áreas en las que encuentran mayores limitaciones. Así pues, se requieren de numerosas adaptaciones capaces de adecuar la propuesta formativa a sus características y necesidades particulares tales como:

- Adaptación de recursos materiales utilizados en el aula y facilitado al alumno para su estudio: documentos de lectura fácil, uso de imágenes y gráficos, vídeos, audiciones, material tangible, etc.
- Adaptación de la metodología: basada en los principios de individualización y flexibilización de las enseñanzas según las características del alumnado. Incluso, se produce una revisión constante de la actuación docente y cambiante según las necesidades del alumnado y de la demanda del actual mercado laboral.
- Adaptación de las actividades, capaces de responder a los objetivos didácticos planteados desde el programa mediante el diseño de tareas con varios niveles de dificultad. Además, se procura el diseño de actividades prácticas, basadas en la generalización del aprendizaje adquirido fuera del aula.
- Adaptación de la temporalización. De forma prioritaria, se trabajan las áreas y los contenidos más deficitarios en el alumnado así como aquellas más específicamente relacionadas con el ámbito laboral.
- Adaptación de la evaluación. El profesorado realiza un proceso de evaluación continua, en el cuál se analiza la progresión del alumno sobre

los contenidos propuestos en el programa. Así pues, dicha evaluación no sólo tiene en cuenta los contenidos sino los procedimientos y las actitudes a adquirir por el alumnado para su inserción sociolaboral. Dicha evaluación no tiene un carácter cuantitativo, sino que pretende orientar al alumno de forma cualitativa para mejorar el proceso de aprendizaje.

Las sesiones de trabajo planteadas en el programa para cada materia presentan un carácter teórico-práctico, pues no sólo se basan en la adquisición de contenidos conceptuales, sino el desarrollo de procedimientos y actitudes afines a la inclusión sociolaboral del alumnado con discapacidad. Además, se intenta buscar la generalización del aprendizaje fuera del aula, para así fomentar el aprendizaje metacognitivo del alumnado y la mejora de la autoestima y su motivación.

Incluso, los contenidos a adquirir en el programa están diseñados según las exigencias y demandas actuales del mercado laboral. Éstos, además, están íntimamente conectados con las necesidades e intereses del alumnado destinatario, pues su integración laboral depende, en gran medida, de su orientación vocacional.

El diseño metodológico del programa incluye sesiones de aprendizaje fuera del contexto académico con el objetivo de acercar al alumnado, lo máximo posible, al entorno laboral actual. Para ello, se programan visitas a empresas, encuentros con empresarios, actividades de integración social, sensibilización hacia la discapacidad, etc.

El programa queda diseñado para realizar un seguimiento continuo del progreso del alumnado, dejando en un segundo plano la evaluación cuantificada del aprendizaje.

De este modo, el acompañamiento continuo realizado al alumnado identifica sus posibilidades y limitaciones, para así llevar a cabo un refuerzo de aquellos aprendizajes que no hayan sido adquiridos y se consideren fundamentales para su desempeño profesional. No obstante, a comienzo del curso se realiza una evaluación inicial del alumnado con la intención de examinar los conocimientos previos de que dispone y adaptar la propuesta pedagógica a su nivel educativo. Además, con carácter trimestral se llevan a cabo evaluaciones individualizadas del alumnado para cada una de las materias y una evaluación psicopedagógica general. Los resultados de las mismas son comunicados al tutor del grupo y puestos en común en sesiones de evaluación del claustro de profesorado, quienes elaboran las oportunas conclusiones para darlas a conocer a las familias y/o tutores legales del alumnado.

Conjuntamente, el programa oferta tutorías personales individualizadas para el alumnado con el objetivo de abordar cuestiones personales y académicas que puedan interferir en el buen desarrollo del proceso formativo. De este modo, cada alumno cuenta con un tutor personal cuya función pretende:

- Contribuir a la mejora del éxito académico del alumno, favoreciendo su transición e inclusión en el ámbito educativo, asesorándolo y orientándolo en su proceso educativo así como en el estudio mediante estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio. Además, intenta servir de ayuda para la gestión del tiempo, planificación, toma de decisiones y descubrimiento de inquietudes e intereses profesionales.
- Favorecer la madurez y el desarrollo personal del alumno, para que se conozca a sí mismo, plantee objetivos y adquiera hábitos de vida

saludables. Intenta promover la reflexión crítica y la responsabilidad del alumnado.

Dichas sesiones se realizan en un clima de confianza y absoluta confidencialidad, no siendo obligatorias para el alumnado. Incluso, se trabaja de manera conjunta con Asociaciones y organismos externos a la propia Universidad Católica de Murcia, capaces de ofrecer diferentes apoyos en función de las necesidades de cada alumno. Durante el proceso formativo, se realiza una valoración común entre ambas instituciones para analizar la progresión del alumno en cuestión.

#### **4.-Valoración y conclusiones .**

Tras el análisis de la experiencia desde la implantación del programa hasta el día de hoy, se destaca una valoración positiva de la misma que amplía las posibilidades de inserción sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Para el alumnado, se observan importantes avances en sus habilidades laborales, académicas y personales; de igual modo, se han favorecido sus posibilidades de inclusión sociolaboral para determinados puestos de trabajo. En líneas generales, se ha visto favorecida una mejora de la calidad de vida de estas personas en el ámbito de la autonomía, socialización, desarrollo personal, autoestima, autoconcepto, etc. y un aumento en el desarrollo de sus capacidades a nivel cualitativo y cuantitativo. En el profesorado se evidencia una alta motivación e implicación en el proceso formativo de los jóvenes, siendo éstos últimos los principales agentes activos de su proceso metacognitivo. De manera continuada, se realizan ajustes, revisiones y cambios en función de las necesidades e inquietudes que se van sucediendo a lo largo del período formativo por parte de los destinatarios. Finalmente, también se aprecia una colaboración conjunta entre el claustro de profesores y las familias o tutores responsables de los jóvenes con discapacidad intelectual. Su participación en esta iniciativa ha mejorado asimismo su calidad de vida y bienestar en el núcleo familiar y social. No obstante, y como principal limitación, se debe mencionar la dificultad a la hora de desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje adaptado a las posibilidades e expectativas de cada uno de los alumnos; la disparidad en el nivel cognitivo, la presencia de patologías asociadas, motivación, interés, experiencia profesional previa, estudios académicos realizados, etc. influyen de manera decisiva en el ritmo de aprendizaje y asimilación de los contenidos por parte del alumnado. Además, el hecho de que el plan de estudios diseñado aborde asignaturas vinculadas a conocimientos generales sobre actividades laborales, dificulta el poder realizar una experiencia formativa específica para una determinada profesión o puesto laboral. No obstante, ello puede ser una ventaja de cara a la inserción sociolaboral de los jóvenes, pues no restringe las posibilidades de acceso al mercado laboral para una determinada profesión. Conjuntamente, dicho título aporta una cualificación que amplía las posibilidades formativas de este colectivo, permitiendo su inclusión en el competitivo mercado de trabajo que existe a día de hoy. Esta situación, agravada por la escasa sensibilización hacia la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual, dificulta las posibilidades de este colectivo para realizar prácticas en empresas con la ampliación de nuevos puestos de trabajos basados en tareas concretas. Para paliar esta realidad, desde la dirección del

programa se trabaja con la Confederación de Empresarios de Murcia, estableciendo lazos de colaboración con diferentes empresas regionales y favorecer su inclusión. De igual modo, se organizan diferentes seminarios y jornadas de concienciación a nivel empresarial en las que participan empresarios de la región de Murcia, alumnado y el propio claustro de profesores. Además, desde el programa se cuenta con dos mediadores laborales, encargados de la captación de empresas, la incorporación del alumnado a sus respectivos puestos de trabajo así como el acompañamiento y posterior seguimiento de las prácticas. Para finalizar, y a modo de conclusión, se destaca el alto grado de satisfacción por parte del profesorado, el alumnado y sus familias hacia esta iniciativa para la inclusión sociolaboral de los jóvenes con discapacidad intelectual. Sin duda, una experiencia favorable que beneficia la calidad de vida de los jóvenes y genera proyección de futuro personal, social y laboral. A su vez, se genera una reciprocidad a nivel social, pues se desprende el valor de la diversidad como algo positivo, que beneficia la igualdad de oportunidades y la equidad entre todas las personas.

## 5.-Referencias.

- Alli, M., Shur, L. y Blank, P. (2011). What types of Jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21 (2), pp. 199-210.
- Carnaby, S. y Lewis, P. (2005). Involving young people with learning disabilities leaving school in planning for the future. En P. Cambridge y S. Carnaby (Eds.), *Person centred planning and care management with people with learning disabilities* (pp. 84-99). London: Jessica Kingsley.
- Cazallas, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad. Un enfoque teórico. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, pp. 147-164.
- Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) (2001): *Un Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el siglo XXI*. Aprobado por el Comité Ejecutivo 13 de noviembre de 2000. Madrid, CERMI.
- Constitución Española de 1978.
- Culham, A. y Nind, M. (2003). Deconstructing normalisation: Clearing the way for inclusion. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 28, 1, pp. 65-78.
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo: El Empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50, pp. 73-89.
- Dubuc, N.; Dubois, M.F.; Raïche, M.; Gueye, N.R. y Hébert, R. (2011). Meeting the home-care needs of disabled older persons living in the community: does integrate services delivery make a difference? *BMC Geriatrics*, 11, p. 67.
- Egido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20 (2), pp. 135-146.
- Fernández, C. R. (2003). La integración laboral de las personas con discapacidad. *Temas para el debate*, 102, pp. 30-34.
- Hudson, B. (2006). Making and missing connections: learning disability services and

- the transition from adolescence to adulthood. *Disability & Society*, 21(1), pp. 47-60.
- Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M.A. (2013). Transición a la vida adulta. En Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. (coord.): *Discapacidad e Inclusión: Manual para la docencia* (pp. 359-378). Salamanca: Amarú.
- Kaehne, A. y Beyer, S. (2009). Views of professionals on aims and outcomes of transition for young people with learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 37, pp. 138-144.
- Leach, S. (2002). Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros. En Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, B. (coords.). *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con apoyo*. Colección Actas 1/2002. Salamanca: Publicaciones INICO.
- Palliserá, M., Vilà, M. y Valls, M. J. (2003). The Current Situation of Supported Employment in Spain: analysis and perspectives based on the perception of professionals. *Disability & Society*, 18, 6, pp. 797-810.
- Palliserá, M. y Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 342, pp. 329-348.
- Palliserá, M. et al. (2014). Análisis de los apoyos que reciben los jóvenes con discapacidad intelectual en su transición a la vida adulta en España: una investigación a partir de experiencias de profesionales y personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (2), pp. 27-43.
- Rosselló, M. R., y Verger, S. (2008). La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo en las Islas Baleares. *Revista Europea de Formación Profesional*, 45, pp. 181-200.
- Rosenqvist, J. (1990). Mental retardation and work opportunities on teachers', managers' and supervisors' conceptions of the students' possibilities in their working life. *European Journal of Special Needs Education*, 5, pp. 31-42.
- Stainton, T. y Clare, I.C.H. (2012). Human rights and intellectual disabilities: an emergent theoretical paradigm? *Journal of Intellectual Disability Research*, 56 (11), pp. 1011-1013.
- Winn, S. y Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: Issues and Challenges. *Disability & Society*, 24(1), pp. 103-115.
- 

### **Sobre las autoras:**

#### **M<sup>a</sup> del Carmen Pegalajar Palomino**

Profesora del Departamento de Educación de la Universidad Católica de Murcia. Doctora en Psicopedagogía. Máster Universitario en Educación Especial. Correo Electrónico: [mdcpegalajar@ucam.edu](mailto:mdcpegalajar@ucam.edu). Dirección Postal: Campus "Los Jerónimos", s/n. C.P. 30107, Guadalupe (Murcia).

#### **Raquel Xandri Martínez**

Profesora del Departamento de Educación de la Universidad Católica de Murcia. Licenciada en Psicología. Máster Universitario en Psicología Clínica. Correo Electrónico: [rxandri@ucam.edu](mailto:rxandri@ucam.edu). Dirección Postal: Campus "Los Jerónimos", s/n. C.P. 30107, Guadalupe (Murcia).