

# **NUEVOS ESCENARIOS DE FORMACIÓN LABORAL PARA ALUMNOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

**Martina Pérez Serrano**  
**Universidad Autónoma de Madrid**

## **Resumen**

Se presentan parte de los resultados de la investigación realizada en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la UAM. El objetivo se centra en evaluar la calidad del Programa formativo de jóvenes con discapacidad intelectual. En la investigación se recogió información de alumnos, profesores, colaboradores y estudiantes en prácticas. El tratamiento de la información se realizó con el programa atlas.ti. Los resultados ponen de relieve que la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad es posible. Los participantes en el estudio entienden la inserción laboral como un derecho de las personas y un deber de la sociedad. Para alcanzar esta meta, es necesario conjugar armónicamente la cooperación entre las universidades, la empresa y la sociedad.

## **Palabras clave**

Discapacidad intelectual - formación laboral - investigación cualitativa - inclusión social - evaluación

## **Abstract**

We present part of the results from the research executed by the Educational and Teacher Training Department of the UAM. The main aim was to evaluate the quality of the vocational education training for intellectual disable students. Information for this research was collected from students, teachers, collaborators and training students. Information treatment was carried out with the computer program atlas.ti. Results have revealed that working insertion for handicap youngsters is possible. Participants in our study understand that working is on one hand a right to people and on the other hand a duty for the society. In order to reach this goal it is necessary to harmoniously combine cooperation among universities, companies and society.

## **Key words**

Intellectual disability - vocational education - qualitative research - social inclusion - assessment.

## Introducción

En este artículo se aborda la presentación de los resultados obtenidos en la investigación realizada sobre el Programa formativo de personas con discapacidad intelectual<sup>1</sup>. Éste se ha desarrollado en el marco universitario con sede en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación (UAM). La finalidad principal es promover la inclusión social y laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. El Programa, de dilatada historia en la facultad, cuenta con varias promociones de jóvenes egresados. Para la puesta en práctica del currículo están implicados tanto profesores de la facultad como responsables y trabajadores de diferentes empresas, servicios de la universidad y organismos de la Comunidad de Madrid.

El objetivo central del programa consiste en proporcionar una formación especializada para el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Demanda de capacitación exigida en el ámbito laboral. Además, persigue generar y promover en estos jóvenes calidad de vida a la vez que dotarles de herramientas prácticas con el fin de que se sientan útiles en la sociedad a través del desempeño de un trabajo laboral. Si esto se logra, no cabe duda que con ello se favorece la inserción e inclusión social en la sociedad.

Uno de los retos que hoy día tiene la sociedad es el reconocimiento de la diversidad humana en todas sus manifestaciones, tratando de superar los modelos preestablecidos en los que las personas con diferencias veían restringidas sus oportunidades de participación e inclusión. Actualmente, se diseñan políticas educativas y sociales, que concretan sus principios básicos a través de programas específicos, con planes estratégicos de acción que promueven la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.

El proyecto de investigación antes mencionado tenía como misión descubrir los estándares de calidad que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el entorno universitario. En este artículo, se abordaran entre otros aspectos algunos presupuestos del estudio, especialmente los referidos al grado de satisfacción de los participantes, las vivencias y experiencias de todos los implicados en el Programa de formación laboral. Las sugerencias de mejora, así como los cambios producidos en las actitudes hacia la discapacidad en las personas con los que se relacionan.

### 1.- Investigación cualitativa. Marco metodológico

El estudio se puede enmarcar en el ámbito de la investigación en educación diferencial. Línea especialmente significativa en los últimos años.

---

<sup>1</sup> Proyecto de investigación. “Estándares de calidad para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el entorno universitario” (CCG08-UAM/HUM-4071). Equipo: Izuzquiza, D; Pérez, M; De Miguel, S; Cerrillo. M<sup>a</sup> R.; Gómez, M; Egido, I;; García, J. L: Pérez, G; Camina, A: de la Herrán, A;

En esta ocasión, el tema que se aborda es relevante porque trata de la inclusión educativa y sociolaboral de los jóvenes con discapacidad.

La inclusión laboral en las empresas no debe quedar solo en un mero deseo sino dar paso a políticas y acciones concretas de empleabilidad de sujetos con diferencias singulares. La inserción laboral conlleva un valor social y humano que dignifica a la persona.

La investigación cualitativa en este trabajo tiene por objetivo captar las ideas subyacentes sobre el objeto de estudio. Esto es, comprender cómo se integran en el mundo laboral los alumnos que han realizado el Programa. Se trata de analizar el contexto, el escenario donde transcurre el desarrollo del programa formativo de los jóvenes con discapacidad y su incidencia en la empleabilidad y visibilidad.

En la literatura relativa a la investigación cualitativa o metodología cualitativa hemos encontrado numerosas referencias. Entre ellas destacamos a Taylor y Bogdan, (2004,20), que la definen como *“aquella actividad que produce datos descriptivos. Las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable es lo esencial”*. Para Colás, (1997,227) *“la investigación cualitativa supone la adopción de unas determinadas concepciones filosóficas y científicas, unas formas singulares de trabajar científicamente y fórmulas específicas de recogida de información y análisis de datos, lo que origina un nuevo lenguaje metodológico”*. En línea similar Denzin y Lincoln, (1994,2) expresan que la investigación cualitativa *“es multimetódica, implica un enfoque interpretativo y naturalista hacia el objeto de estudio”*. También autores como Revuelta, F. C. y Sánchez, M. C. (2003), afirman que a través de la investigación cualitativa se *“obtiene un conocimiento directo de la realidad social, no mediado por definiciones conceptuales u operativas, ni filtrado por instrumentos de medida con alto grado de estructuración”*. En definitiva, se puede decir que son los propios métodos cualitativos los que pretenden informar de la realidad social-educativa y comprender cuál es su naturaleza. La investigación cualitativa es por naturaleza dialéctica y sistémica, puesto que, en ella, se da un proceso recursivo, continuo de ir y venir de una etapa a otra, del nivel teórico al empírico, de lo abstracto a lo concreto, observándose una superación constante de los planteamientos hasta llegar a formulaciones más elaboradas y precisas. El conocimiento es el resultado de la dialéctica entre el sujeto (sus intereses, valores, creencias, problemas, situaciones) y el objeto de estudio. Es decir, no existen conocimientos objetivos en sentido estricto, sino que el conocimiento avanza de lo conocido (conocimiento científico previo) a lo desconocido o poco preciso (explicación del problema por la investigación) a fin de reproducir la realidad objetiva a través de hipótesis de trabajo y teorías científicas.

El objeto prioritario en nuestro estudio consiste en analizar la realidad en su contexto natural tal cual es y los fenómenos tal y como suceden procurando interferir lo menos posible. De ahí nuestro interés por emplear la metodología cualitativa con el fin de captar los fenómenos y sucesos tal como ocurren,

percibirlos desde una pluralidad de ópticas, dada la complejidad estructural y sistémica que presentan. Complejidad global producida por el conjunto de variables educativas, bio-psicológicas, sociales y políticas que interactúan entre sí en el transcurso del desarrollo del periodo formativo. Otra de las preocupaciones consiste en la búsqueda del sentido e interpretación de los fenómenos y sucesos complejos descritos en su globalidad, de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. Por ello, hemos tratado de *captar e interpretar la realidad en su contexto natural empleando métodos inductivos, buscando sentido y significados* a lo que las personas viven, realizan, expresan y cuentan. De ahí la importancia de la relación y conexión entre las palabras y los hechos.

Esta perspectiva de investigación está ligada a una amplia gama de marcos teóricos y escuelas de pensamiento en las ciencias humanas y sociales. Algunos autores destacan dos enfoques: el interaccionismo simbólico (centrado en los significados que las personas asignan al mundo que les rodea), la hermenéutica y la etnometodología, (para estas últimas los significados de las acciones son siempre ambiguos y problemáticos), su tarea consiste en examinar los modos en que las personas aplican reglas culturales, abstractas y percepciones de sentido común a situaciones concretas, con el fin de que las acciones parezcan como rutinarias, explicables y carentes de ambigüedad. La investigación cualitativa dispone de una serie de métodos de trabajo de acuerdo con la realidad que estudia. El camino que sigue es de naturaleza hermenéutico-interpretativo.

Autores como Taylor y Bogdan, (1987,159) aconsejan tres pasos: descubrimiento, codificación y relativización, Miles y Huberman, (1994,12) proponen un esquema recursivo, circular y retroalimentador que abarca tres subprocesos: diseño y reducción de datos, presentación, elaboración de síntesis y verificación de conclusiones. Este camino es asumido por la "Grounded Theory" que adoptamos en este trabajo.

Se ha elegido este estilo de investigación porque consideramos que se adecua a nuestro objeto de estudio. Hemos tenido en cuenta los principios y características de la "teoría fundamentada" (grounded theory). Características tales como: ser inductiva; se apoya en datos empíricos, cercanos a la realidad; tiene en cuenta los contextos (lugares de trabajo) y las personas (en sus situaciones); trata de comprender las acciones y las situaciones dentro del marco de referencia en el que se suceden; contempla todas las perspectivas y ángulos de acción; utiliza variedad de métodos y técnicas, especialmente aquellos que le permiten permanecer próximos a los datos reales y, desde ellos, poder llegar a conocer y descubrir lo que las personas, sienten y experimentan en su lucha cotidiana. Por todos estos principios y características consideramos que este tipo de investigación es el más adecuado a nuestro objeto de estudio.

La metodología de esta teoría se caracteriza por ser de naturaleza inductiva dinámica, recursiva y creativa. Se trata de un proceso que induce a

pensar acerca de los datos y permite conceptualizar desde los mismos y “generar teoría”. Según González, (2007,114) “está sostenida en y por la Sociología”. Sus estrategias fundamentales, como lo expresan (Glaser y Strauss, 1967, Rodríguez y otros, 1996) son: el empleo del método de comparación constante y el muestreo teórico. El primero, es muy útil para capturar, codificar, revisar los datos de forma contrastada y, tras compararlos, el investigador puede elaborar nuevas categorías mentales, que a su vez, compara constantemente introduciendo nociones de espacio y tiempo, de oposición y contradicción, y, de esta forma poder construir teoría desde la realidad. El segundo, el muestreo teórico, es el medio o sistema por el que el investigador decide con base analítica que datos recoger y registrar. Esto es, el muestreo teórico orienta la decisión sobre el mejor modo de recoger datos y de quien o de quienes obtenerlos y, además, permite seleccionar otros nuevos casos a estudiar con el fin de refinar o expandir los conceptos y las teorías ya desarrolladas.

## **2.- Aplicación de la teoría fundamentada (Grounded Theory) en el estudio**

La teoría fundamentada, en el plano técnico, se ha realizado en dos niveles: en el primero se localiza el objeto de la investigación, los jóvenes discapacitados estudiantes del programa formativo y aquellas personas que colaboran en su formación. Se podría considerar nuestra unidad de análisis en un microsistema educativo y social. Constituyen por lo tanto el eje vertebrador del estudio. El segundo, aborda el conocimiento del entorno inmediato. Se trata del contexto educativo y social donde se desarrolla el programa. Este conjunto va aportar un flujo de información rica y valiosa que favorecerá la comprensión de su realidad vital, sus necesidades, sus experiencias y vivencias, sus posibilidades, sus actitudes y grado de satisfacción, sus razones y motivos para estudiar, sus expectativas así como su posibilidad de inserción en el mundo laboral.

En cuanto a los presupuestos de partida, esto es, las hipótesis de trabajo que sustentan el proyecto, son:

1. Esta investigación pretende constatar si la presencia de jóvenes con discapacidad intelectual, alumnos del Programa de Formación para la inserción laboral, impartido en la UAM, produce cambio de actitudes hacia la discapacidad intelectual en las personas que se relacionan con el programa.
2. Pretende conocer asimismo el grado de satisfacción de los alumnos del Programa de Formación Laboral y su inclusión en el entorno universitario.

La investigación trata de identificar los puntos diana que clarificarán las necesidades más urgentes, que servirán de base para diseñar buenas prácticas que propicien el éxito en la preparación de los jóvenes discapacitados

y su acceso al mundo laboral. De ahí que, la finalidad de la investigación se oriente a promover la inclusión social y laboral, desarrollando nuevas competencias a través de la educación y formación en el contexto universitario. Los objetivos que persigue son:

1. Analizar los cambios de actitudes hacia la discapacidad intelectual producidos en las personas que se relacionan con el Programa.
2. Descubrir el grado de satisfacción de los implicados
3. Detectar las opiniones que las personas colaboradoras tienen acerca de la formación práctica para la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

### **3.- Procedimiento de trabajo.**

En la investigación nos apoyamos en los presupuestos de la (grounded theory). La idea eje consiste en constatar el grado de satisfacción de todos los implicados en el Programa de formación laboral, desarrollado en el contexto universitario de UAM, a la vez que detectar si se han producido cambios de actitudes en aquellas personas con las que se relacionan los jóvenes con discapacidad intelectual.

La técnica de recogida de la información ha sido la entrevista semiestructurada. Se elaboraron los guiones de las entrevistas teniendo en cuenta el sector de la muestra. Los guiones fueron validados por jueces expertos. Tras la realización de las entrevistas y la transcripción de la información textual se procedió a realizar el análisis empleando el programa informático "atlas.ti", como herramienta de apoyo para el análisis cualitativo. En todo el proceso de análisis se han aplicado los criterios de validez, fiabilidad y objetividad de los instrumentos utilizados para la determinación de las categorías y códigos. Dichos criterios fueron: la credibilidad que atiende al valor de verdad de la investigación, la transferibilidad, que se fija en la aplicabilidad de los resultados; la dependencia, que trata de la consistencia interna de los datos; la confirmabilidad, que se refiere al problema de la neutralidad y pertinencia.

La muestra del estudio esta compuesta por 100 personas a quienes se realizó la entrevista, distribuidas en los siguientes sectores: 40 Alumnos, 25 colaboradores en los lugares de prácticas laborales; 25 mediadores laborales; 3 estudiantes de Psicopedagogía y Máster y 7 profesores del curso.

Tanto la aplicación de la entrevista como la transcripción de la información han sido realizadas por los entrevistadores preparados a tal efecto con el fin de cuidar los requisitos formales de aplicación y transcripción. El plan de trabajo comprendió los siguientes pasos:

- Preparación y organización de la información;
- Reducción de la información mediante el análisis textual;
- Creación de categorías, códigos y memos;

- Reducción de la información nueva mediante el análisis conceptual,
- Realización y establecimiento de relaciones y comparaciones constantes
- Construcción de nuevas ideas entrelazando los conceptos en redes de relación
- Conceptualizaciones globales que muestran con imágenes de redes los hallazgos obtenidos.
- Discusión y teorización.

El camino recorrido para el análisis de la información se realizó en dos niveles: uno textual y otro conceptual. El análisis textual arranca con una lectura reflexiva y crítica de los textos. Mediante ella se deciden las categorías y los códigos. Para la obtención de los códigos se realizaron las siguientes operaciones:

1. La primera operación consistió en ir “descubriendo” mediante lecturas reflexivas las ideas primarias de las respuestas de cada pregunta de la entrevista. De esta forma se ha podido identificar los temas emergentes, (fragmentos que comparten la misma idea). Son las categorías y propiedades a emplear. Éste, es un proceso de categorización (unidades de registro clasificatorias) que hacen posible clasificar de forma conceptual las unidades que cubren un mismo tópico. Las categorías son los conceptos que se van identificando y soportan un significado o tipo de significado que se refiere a situaciones, a contextos, acontecimientos, relaciones, opiniones, sentimientos, comportamientos y perspectivas sobre el tema objeto de estudio. Las propiedades, son las características de los conceptos. Esto es, todo tipo de rango, dimensiones y condiciones con las que se presentan las categorías. En síntesis, la categorización (unidades de registro de clasificación) y la codificación ((unidades de numeración), son actividades que giran en torno a una operación fundamental: la decisión sobre las asociaciones de cada unidad –fragmento de texto seleccionado- (incidente, hecho, propiedad) a una determinada categoría y código.
2. En la segunda operación se procedió a codificar los textos. Para llevar a cabo esta operación se parte del listado de “categorías” acordado para cada tipo de entrevistas según el sector de la muestra. La codificación, (unidad de numeración) consiste en asignar a cada unidad – o fragmento- seleccionada un indicativo (código) propio de la categoría en la que se considera incluida. Los códigos, son marcas que se añaden a las unidades de datos, para indicar la categoría a la que pertenecen. Estas marcas se muestran con un carácter numérico estableciendo la correspondencia de cada número con una categoría concreta. Los procedimientos básicos que se ejecutan durante la codificación son dos: el hacer comparaciones y el formularse preguntas. Permiten al

investigador “volver” tanto sobre los datos textuales como sobre la teoría. Este es un proceso recursivo, de ir y venir del dato al concepto y del concepto al dato realizando continuas comparaciones y contrastes. La codificación, como proceso de análisis, supone un esfuerzo de interpretación e invención más que una imitación. Los conceptos, las hipótesis y las teorías emergen y deben ser construidos desde la realidad. El producto final obtenido tras la codificación alcanzó un total de 1944 citas textuales o fragmentos de texto seleccionados, a los cuales se le ha asignado un código o etiqueta. Con este monto de códigos se procedió a una nueva reducción de la información obtenida, releendo las citas textuales y los códigos buscando las coincidencias y las discrepancias. Labor realizada por los miembros del equipo investigador. En general, existió bastante acuerdo en la asignación de los códigos a los fragmentos de texto seleccionados entre los diferentes codificadores. Si bien, algunos códigos hubo que modificarlos y renombrarlos de nuevo. Mediante este procedimiento hemos obtenido la *homogeneidad*, esto es, reunir en el código aquellas citas textuales que presentaban afinidad temática y similitud en contenido. También se buscó la *utilidad*, es decir, la aplicabilidad de los códigos-etiquetas- a los datos textuales, a fin de que sirviera para nuestro trabajo. Asimismo, se tuvo en cuenta la *claridad* de expresión del término, es decir, que incluya lo que es propio de él y no de otro código. Teniendo en cuenta estas reglas se llegó a un nivel superior de codificación creando códigos genéricos.

3. En la tercera operación se vuelve a realizar una nueva reducción de la información utilizando el método de la comparación constante y el muestreo teórico. De este modo se crean los “códigos genéricos”. Estos, son conceptos de mayor nivel de generalidad y abstracción condensando y conceptualizando por afinidad la información reunida anteriormente en los códigos primarios. También se han realizado agrupamientos de códigos por criterios de similitud y afinidad creando familias de códigos. Agrupamiento útil para posteriores análisis conceptuales. Esta tarea nos ha permitido lograr un glosario conceptual que engloban las categorías y códigos poniendo de relieve la teoría subyacente. El número global de códigos obtenidos asciende a 508 códigos. En este total se incluyen todos los códigos: primarios, genéricos y axiales.

Se comenzó el *análisis conceptual* de la información con la creación de familias de códigos. Éste momento exigió un nivel superior de abstracción conceptual. Todo el proceso comprende dos pasos básicos: nueva categorización y codificación axial

1. Realización de la nueva categorización. Ésta comprende varios momentos. Se inicia con nuevas comparaciones entre las categorías dentro de cada familia de códigos, o entre los mismos códigos e incluso

entre los códigos iniciales utilizados en el análisis textual, buscando siempre elementos comunes y diferenciales. Durante todo el proceso comparativo se buscó a qué propiedad de la categoría pertenece el dato o bien a qué parte de una teoría emergente puede pertenecer. Lo que se persigue es encontrar e identificar nuevos conceptos de mayor nivel de generalidad. Es decir, de este modo, se está realizando, con ello una nueva categorización. En un segundo momento se establecen las relaciones transitivas, simétricas o asimétricas entre los códigos poniéndolos en relación con un concepto de mayor nivel conceptual, denominado “código genérico” previamente etiquetado. Este concepto aglutina a todos los códigos que se relacionan con él. Estos, son conceptos amplios y de un nivel superior de abstracción que incluyen a todos los códigos empleados en codificaciones anteriores.

2. Codificación axial, ésta consiste en realizar nuevos análisis de códigos genéricos mediante el uso de operaciones similares a las descritas anteriormente buscando nuevas agrupaciones que integren toda la información contenida en códigos de mayor generalidad y alto nivel de abstracción logrando de este modo, la máxima reducción de la información. A esta operación se denomina codificación axial, “códigos axiales”. Esta tarea, codificación axial, ha permitido reducir la gran cantidad de información inicial reunida en los primeros conceptos de análisis hasta llegar a un menor número de unidades analíticas (códigos axiales) más fácil de manejar y con mayor fuerza comprensiva. En palabras de Strauss y Corbin (1990) la “codificación *axial*”, es la categoría más comprensiva y general que existe. En si misma, constituye un eje de relaciones que nuclea a todas las categorías y códigos anteriores.

Con el empleo de este nivel de análisis conceptual se trató de encontrar una explicación reflexiva, comprensiva y valorativa de los objetivos planteados en esta investigación. Tanto la nueva reducción de la información como la codificación axial, intensifican el análisis de cada código genérico y sirven para validar las relaciones y refinar aquellos códigos que lo requieran. El resultado del proceso condujo a confirmar lo significativo y relevante de la información recogida así como a producir una explicación teórica sobre actitudes, cambios y acciones que emergen desde la información textual analizada.

A continuación presentamos los resultados obtenidos siguiendo “los códigos axiales” o “categorías axiales” encontradas. Los cuales concentran toda la información expresada por cada sector de la muestra en lo que concierne al grado de satisfacción de los implicados en el programa así como la constatación de si se ha producido cambio de actitud hacia la discapacidad.

#### **4.- *Discusión e interpretación de resultados***

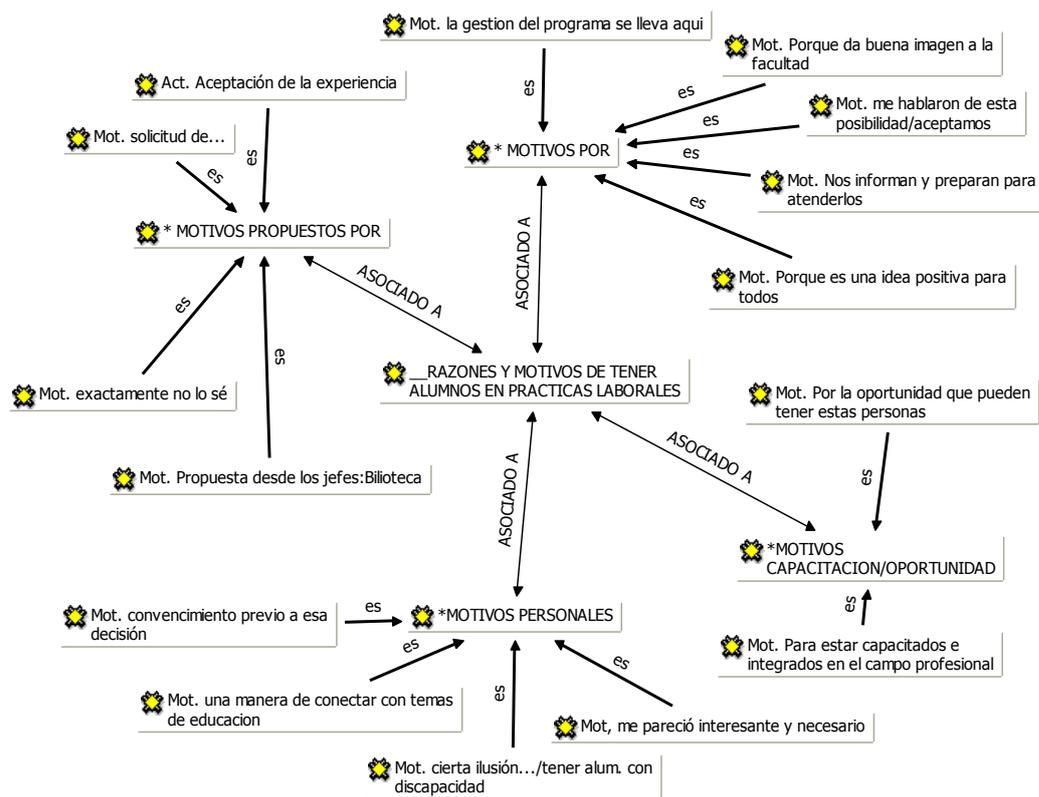
Este apartado se destina a la discusión e interpretación de los resultados del estudio. Para ello se sigue el orden según sector muestral: “colaboradores del periodo de prácticas laborales”; “mediadores laborales”, “alumnos estudiantes” y “profesores”. Para ilustrar la interpretación y comentario de los resultados insertamos algunas imágenes de redes en las que se visualizan las principales categorías axiales así como las relaciones con los códigos. Para favorecer la comprensión de la imagen de cada una de las redes es conveniente ubicarse en el nudo central o axial, (categoría, código genérico de alto nivel de abstracción, que suele coincidir con el título de la red). Posteriormente, observar cómo el resto de los nudos “códigos secundarios” se enlazan con él, por medio de relaciones, tales como: “es causa de”, “son parte de”, “asociado a”. Los “códigos primarios” sin embargo, se hallan enlazados por la relación “es” en torno a un código primario. Los códigos aglutinadores se enlazan entre si a través de las relaciones: de causa, de asociación, etc., con el nudo general axial construyendo de esta forma la configuración general de la red. Los números que aparecen al lado de cada nudo entre paréntesis, significan el número de citas asignadas, el primero y, el segundo, el número de relaciones establecidas entre códigos. Aquellos códigos donde el primer número es el cero, indican que él, no tiene citas textuales directamente. El número segundo indica las relaciones establecidas.

##### **4.1.- *Opiniones de los colaboradores***

Para facilitar la comprensión de los resultados insertamos redes conceptuales donde se visualizan los códigos y categorías obtenidas de las opiniones de los entrevistados. Las categorías esenciales son las siguientes:

- Motivos que les llevaron a aceptar a alumnos con discapacidad en su departamento o área de trabajo
- Sentimientos que le han provocado
- Si ha cambiado su modo de pensar sobre los sujetos con discapacidad
- Sentimientos y grado de satisfacción que le han generado
- Valoración de la experiencia
- Sugerencias

La red que muestra la información está configurada por 19 códigos. Cuatro códigos son de carácter genérico, que hacen referencia a: los motivos personales, de capacitación, propuestos por los jefes del servicio y motivos de otra índole. Todos estos códigos se hallan entrelazados por la relación “asociado a” aglutinando al resto de los códigos primarios.



### Red: Motivos de los colaboradores para ofrecer puestos de prácticas laborales

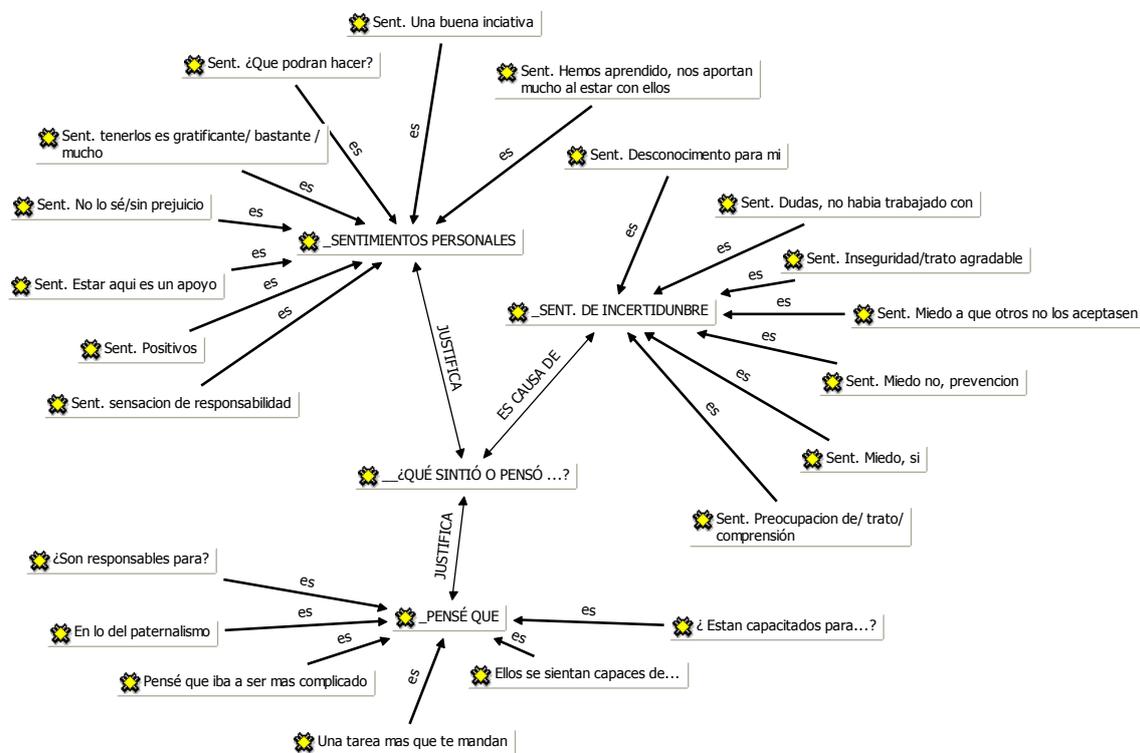
Los representantes de los departamentos y servicios que han tenido alumnos con discapacidad intelectual realizando prácticas laborales coinciden en afirmar que ellos han aceptado y asumido el reto con el fin de cooperar en la formación de los alumnos y que tanto la imagen social de la universidad como motivos de carácter personal le han influido en la toma de decisiones.

Valoran la oportunidad que les brinda esta ocasión para conocer las posibilidades y limitaciones de este tipo de alumnos. Se trata de una experiencia en la que aprendemos y nos enriquecemos mutuamente. A los sujetos con discapacidad le aportan seguridad, le amplían su campo de relaciones, le abren nuevos horizontes. Por su parte a la empresa nos ayuda a replantearnos la forma de enseñarles e incluso de saber exigirles. A continuación se insertan algunas citas ilustrativas:

A los colaboradores de prácticas laborales nos dieron charlas informativas de *“sensibilización y formación que nos vinieron fenomenal. De este modo te acercas más a ellos, al grupo en general y al alumno en particular, y eso te da más confianza y mayor seguridad”*. Otro responsable menciona: *“tuve que explicar al resto de los trabajadores que iba a venir un alumno con discapacidad a realizar las prácticas laborales a este servicio. Les pareció bien, la finalidad de contribuir a la formación. Cuando llegó el alumno, este fue recibido con los brazos abiertos.”* Otro afirma, que el contacto con estos sujetos *“le permite,..., aceptar la diferencia y constatar que hay que dar cabida a todo el mundo en esta sociedad”*.

Los responsables de prácticas indicaron que se sintieron motivados al aceptar la experiencia dado que su meta era brindar la oportunidad a los jóvenes discapacitados para que pudieran prepararse mejor para un puesto de trabajo. Recogemos algunas de sus opiniones: *“considero que están capacitados para poder desarrollar - no todo tipo de trabajos- pero hay una serie de trabajos que si, que los pueden hacer perfectamente y de hecho a mí me lo han demostrado durante este tiempo”*. Otro comenta: *“porque tengan una deficiencia en la inteligencia o que están limitados, no te lo niego, pero pueden desarrollar un trabajo, ya lo creo y, por consiguiente se les debe proporcionar esta oportunidad”*. En síntesis, los colaboradores opinan que el contexto universitario les beneficia mucho a estos sujetos y, también a nosotros porque tenemos la oportunidad de relacionarnos con este tipo de personas y así compartir vivencias y experiencias y de este modo se contribuye a su integración social.

La siguiente red hace referencia a los sentimientos y pensamientos generados en los colaboradores al incorporarse los alumnos discapacitados a los puestos de prácticas. La red está configurada por tres códigos genéricos enlazados por la relación “es causa de” que pasamos a comentar. Estos códigos son: sentimientos personales, sentimientos de incertidumbre, pensó que.



Red: Qué sintió o que pensó cuando se incorporaron los alumnos al puesto de prácticas laborales

Los sentimientos personales que les han surgido a los responsables de los diferentes lugares donde los alumnos discapacitados han realizado las prácticas de formación laboral son muy variados. En un primer momento, muchos, aluden a que debido al desconocimiento de estos sujetos les produjo inquietud, duda e incertidumbre a la vez que expectativa. No obstante, sentían cierto temor de no saber acertar tanto en el trato como en la enseñanza de las tareas. Pensaban que la tarea formativa les iba a resultar más compleja y difícil.

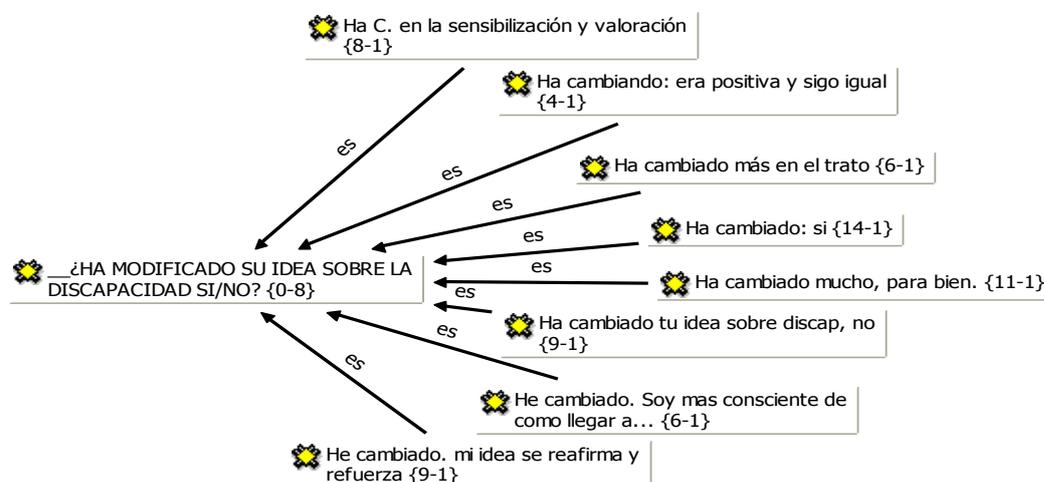
Por otra parte, también les hacía ilusión el desafío que le suponía la novedad de insertar en su departamento alumnos con discapacidad. En general, se puede subrayar que todos intentaban ayudarles a través de los medios de los que disponían. Una vez realizada la experiencia consideran que ésta ha sido gratificante y enriquecedora, sobre todo, al constatar cómo, día a día, se esforzaban y motivaban en cada tarea. En este sentido uno de los colaboradores manifiesta: *“son afables, cariñosos e impregnan en los diferentes lugares de prácticas un gran sentido de humanidad”*.

Los colaboradores muestran un sentimiento de satisfacción al experimentar que están colaborando de este modo en ofrecerles una nueva oportunidad de inserción sociolaboral. Contribuye de este modo a que se reconozcan sus derechos y a ofrecerles la igualdad de oportunidades. En voz de los colaboradores aportamos las siguientes citas:

*“la experiencia ha sido muy gratificante porque no es solo lo que tu les aportas a ellos, ellos también te aportan, porque te hacen plantar un poquito los pies en el suelo”*.

*“son personas que además aportan un plus de cariño y de simpatía que es muy de agradecer en esta sociedad. Por todo ello, estamos muy satisfechos”*.

A los colaboradores se les pregunto si la experiencia de trabajar con sujetos con discapacidad les había hecho cambiar su opinión sobre los mismos.



Red: ¿Ha modificado su idea sobre la discapacidad?

En la red se observan las expresiones que los colaboradores utilizan para comunicar los cambios generados tras el contacto con los jóvenes discapacitados durante el periodo formativo en los puestos de prácticas. Por lo general coinciden en afirmar que el contacto, la relación y el trato les han hecho modificar su idea preconcebida acerca de la discapacidad intelectual. Las siguientes citas textuales ilustran los cambios:

*“sí, he cambiado totalmente. Pensaba que no eran capaces de desarrollar algún trabajo y que prácticamente necesitaban de persona de apoyo continuamente y, me han demostrado lo contrario, que algunos viven solos; se manejan solos por la ciudad y son capaces de mantener relaciones con el resto de la gente”.*

*“sí he cambiado mi idea, pues me he dado cuenta de la capacidad que tienen para hacer las cosas y antes creía que no tenían esa capacidad”.*

*“a mí, me cambió totalmente, por eso, porque te sorprende. Te sorprenden estas personas. Su coraje, su afán de lucha por demostrar que ellos son tan válidos como los demás, que también pueden hacer lo mismo que tu, con sus limitaciones, pero te das cuenta que también, lo pueden hacer. Esto, a mí me ha servido para mucho”.*

*“para mí ha supuesto un cambio en el trato hacia ellos hasta el extremo de proyectar en su familia los valores humanistas que le han demostrado las personas con discapacidad”*

El contacto cotidiano y las pautas de exigencia les ha enriquecido la percepción de la discapacidad, por ejemplo cuentan: *“He aprendido a saber tratarlos, saber como llegar a ellos, a exigirles y sobre todo, a sacar el máximo partido de sus posibilidades”.*

El cuidado con el trato y con las formas de actuación me han ha llevado a reflexionar mucho, a ser más sensible y más humano cuenta un colaborador:

*“el contacto, me ha permitido un trato más cercano y al mismo tiempo, me ha hecho reflexionar sobre mis propias actitudes. Lo que ha sido muy positivo, porque en el fondo uno puede tener buena actitud en general y pensar que eso es bueno, pero a veces afloran actitudes o concepciones un poco más paternalistas hacia ellos. Tiendes a simplificar las situaciones, a no ser exigentes y eso me ha hecho pensar que no, que hay que cuidar el trato y la forma de dirigirse, hablarles, exigirles, pedirles y eso para mí ha sido muy bueno. Yo creía que a nivel profesional no tenían tanta capacidad como ahora he visto que tienen”.*

Por lo general para los colaboradores, este periodo de apoyo en la formación de la práctica laboral les ha reforzado la idea de que la inserción laboral es posible y consideran que la sociedad debe brindarles todas las posibilidades a las que tienen derecho como el resto de las personas. Avalan esta idea las siguientes citas textuales:

*“estos sujetos me han demostrado día a día que tienen capacidad para desempeñar un puesto de trabajo, claro está, si éste, se adapta a las limitaciones y diferencias individuales de cada sujeto”.*

*“nunca pensé que personas con deficiencia o con capacidades reducidas en distinto grado, pudieran ser capaces de realizar trabajos tan buenos. Porque, evidentemente, lo que se ha ido haciendo ha sido adaptar el trabajo que se le encomendaba a la capacidad que tenía. Por ello, el resultado ha sido muy positivo”.*

Los colaboradores y trabajadores de los lugares de prácticas laborales expresan su opinión sobre el rol de los mediadores que apoyan al alumno durante su estancia en el puesto de trabajo. En general consideran que la función del mediador consiste en vincular a los alumnos del programa con los diferentes escenarios en los que los alumnos realizan las prácticas laborales. Sus tareas y funciones son muy complejas y requieren de una serie de características personales y profesionales que contribuyan a realizar adecuadamente su misión.

Los colaboradores valoran la figura del mediador de forma positiva. Conciben su rol necesario e indispensable tanto en su inicio como durante el transcurso del periodo de prácticas laborales. Consideran que deben desempeñar las siguientes tareas: labor observación, de seguimiento en el desempeño de las actuaciones encomendadas, ser un apoyo personal, relacional y orientador en todo momento.

Como forma de proceder sugieren que poco a poco, esta figura se vaya alejando e incluso desapareciendo, según casos. Piensa que, de esta forma, el alumno ganará en autonomía y responsabilidad. De lo contrario, creen que se les haría mas dependientes, no se esforzarían por si mismos y, además de esta forma, se podría evitar la tendencia que tienen de convertirse en autómatas y obedecer órdenes; postura sin lugar a duda, más cómoda pero menos formativa.

Varios colaboradores se cuestionan el rol del mediador porque muchos de ellos muestran pasividad, apatía y desinterés hacia los alumnos, no favoreciendo el refuerzo positivo. En su opinión creen que no están lo suficientemente capacitados para desempeñar su papel. Recomiendan a los responsables del programa de formación laboral que se esmeren en su selección y cuiden su capacitación. En este sentido se recogen algunas de sus sugerencias:

*“ha fallado algo en el programa en lo que hace referencia en la selección de los mediadores.... Nuestra preocupación es que su selección y supervisión sea óptima”*

Otro, es aun más incisivo en sus apreciaciones y sugiere: *“deberíais controlar más a fondo las personas que acompañan a estos chicos y chicas porque pueden dañarles bastante en un periodo tan importante para ellos”.*

En general aunque la opinión de los colaboradores en relación con la

figura del mediador se muestra dividida tanto en su necesidad como en la forma concreta de actuar, estos recomiendan a los responsables del programa que introduzcan en sus líneas de mejora lo siguiente: definición clara de las tareas y funciones a desempeñar por los mediadores; control y seguimiento continuado de su labor mediacional así como una selección adecuada y adaptada teniendo en cuenta las peculiaridades de cada sujeto y la modalidad de trabajo junto con una esmerada formación y capacitación para el puesto.

Los colaboradores expresan afirmativamente que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar un puesto laboral con determinadas condiciones. Exponen que son personas muy adecuadas para desempeñar un trabajo que requiera tareas de carácter rutinario y mecánico. En este sentido se presenta lo siguiente:

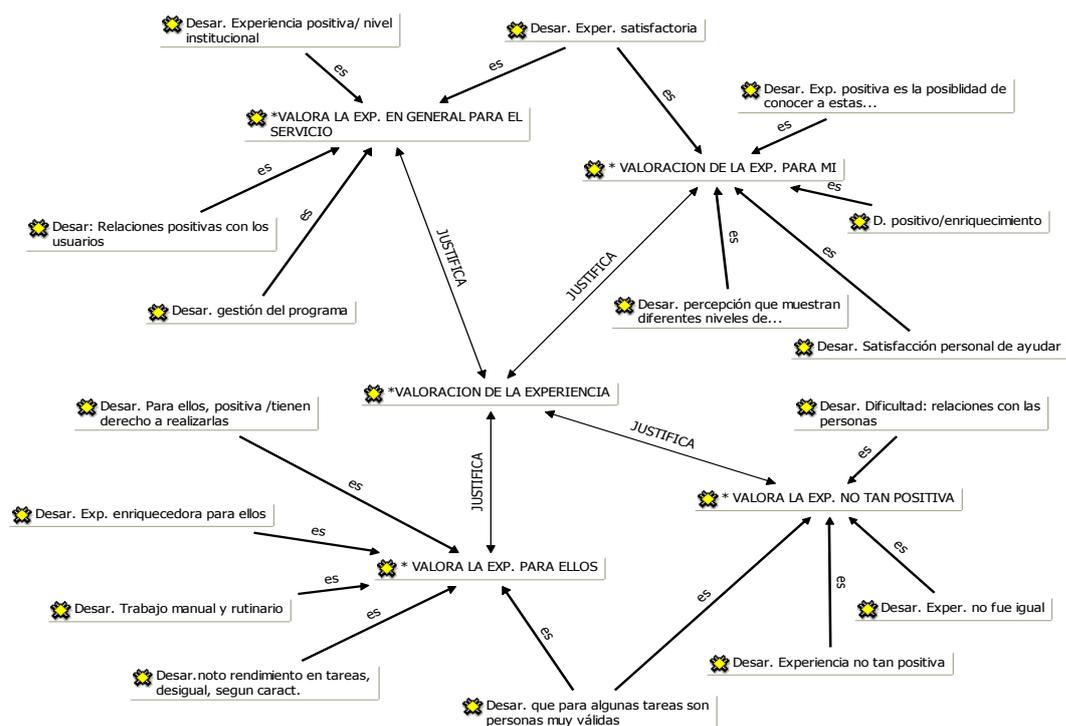
*“ciertos trabajos los realizan bien. Los que requieren, conocimientos bastante avanzados... como reglas de catalogación, alfabetización, conviene detallarles adecuadamente cada paso para que las puedan realizar con precisión”.*

*.... “exigen un trato individual y, sobre todo se debe tratar de ajustar el trabajo a las posibilidades de cada persona para poder avanzar hacia mayores niveles de logro, de superación y expectativa”.*

*... “en trabajos como los que tenemos aquí de carácter mecánico nos hacen un favor tremendo, pues a nosotros nos puede resultar aburrido, sin embargo para ellos les resulta lo mas motivante del mundo”.*

Los colaboradores consideran que los sujetos con discapacidad intelectual pueden realizar casi todo tipo de tareas de diversa índole, siempre y cuando éstas estén bien estructuradas y ordenadas con criterio laboral. Los consideran fenomenales para tareas mecánicas y metódicas, porque estos sujetos cuando realizan tareas de estas características se muestran constantes, responsables, seguros y muy motivados, sobre todo, cuando se dan cuenta de que pueden hacerlas, que saben desempeñarlas, son útiles y prestan un servicio a la sociedad. Elementos que se convierten en un factor de motivación y estímulo para ellos. Sin embargo, existen otros tipos de tareas que les cuestan mucho, les provocan ansiedad y bloqueo. Entre ellas se mencionan las siguientes: tareas que requieren cambios continuados de acción o toma de decisiones nuevas, rapidez para resolver asuntos, el dominio de operaciones matemáticas, manejo del dinero y el trato con el público.

En relación con la valoración de la experiencia vivida a los colaboradores en general, les ha resultado sumamente gratificante no solo por la cooperación prestada sino por la labor social y humana que sienten. En la red se muestra su valoración.



### Red: Valoración de la experiencia

Los colaboradores manifiestan que el hecho de convivir y compartir espacio y tareas con sujetos con discapacidad de formación laboral la experiencia les ha resultado positiva, gratificante y enriquecedora por varias razones. Esta experiencia ha sido positiva porque:

- ◆ No había tenido antes la oportunidad de vivirla y ahora está siendo muy positiva para mí.
- ◆ He comprobado, cómo ellos han ido evolucionando en habilidades sociales (responsabilidad, tesón y constancia en el trabajo, su afán de superación, como afrontan la tarea sin miedo) y de relación con los compañeros. Para mí, han sido “todo un ejemplo y modelo”
- ◆ Me ha aportado mucho al sentirme útil y satisfecho al poder colaborar en la formación de estos alumnos con el fin de que adquieran competencias que les familiaricen con un trabajo.
- ◆ Positiva para todos: para la universidad y la facultad, para el programa formativo, los colaboradores, los mediadores y por supuesto, para los propios alumnos, quienes además, tienen derecho a que se les facilite un escenario para realizar las prácticas formativas que les permitan el aprendizaje para el desempeño de una profesión.

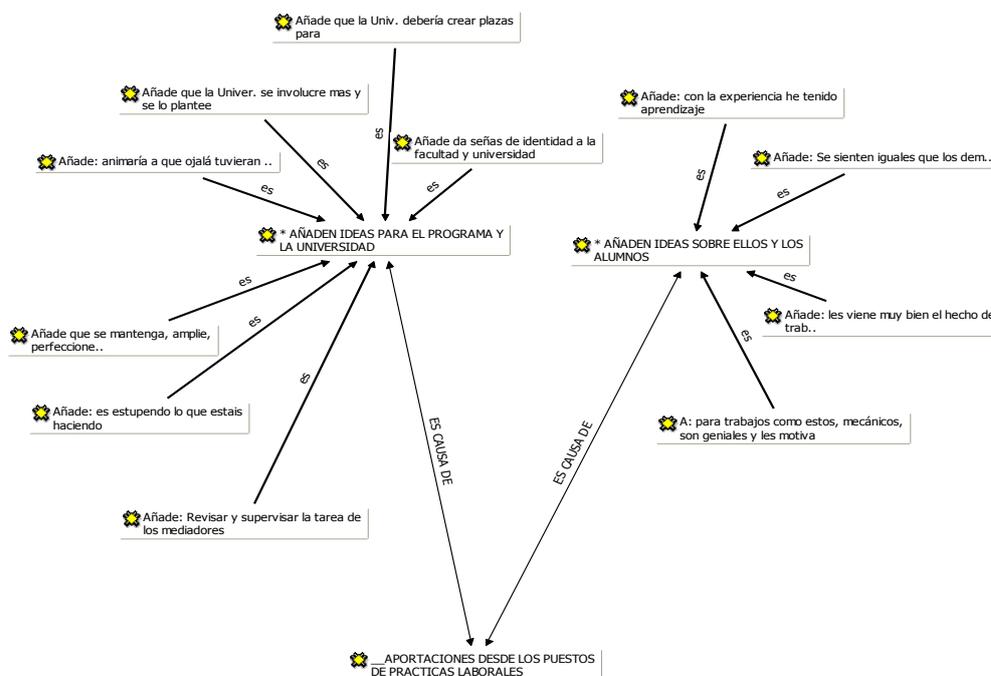
Como aspectos negativos ponen de relieve:

1. Las escasas oportunidades laborales y sociales con las que cuentan estos sujetos.
2. La lentitud en el aprendizaje de las tareas básicas para el desenvolverse en el medio cotidiano, tales como: la ordenación,

clasificación, seriación, operaciones numéricas, cuestiones básicas de relación social o, lo inconstantes en la tarea.

### 3. El rendimiento desigual en el desempeño de las tareas debido a las diferencias y características singulares que presentan.

Los colaboradores han sugerido propuestas de mejora del programa y han señalado algunos aspectos que convendría modificar. La imagen de red muestra las aportaciones que seguidamente comentamos.



#### Red: Aportaciones desde los puestos de prácticas laborales

En la red se reflejan las distintas aportaciones que los colaboradores consideran que debe tener en cuenta el programa para ganar en calidad, imagen y prestigio.

Consideran que la experiencia de cooperar en la formación les ha merecido la pena y proponen hacerla extensiva a toda la universidad.

De ahí que sean ellos mismos los que animan a los responsables del Programa a seguir con la experiencia a pesar de las luces y sombras existentes. Su deseo, su anhelo y sugerencia es que se mantenga, amplíe y perfeccione. Para ellos, la experiencia ha resultado tan gratificante que, están dispuestos a continuar colaborando en años sucesivos. Valoran la filosofía del Programa considerándola muy positiva, resaltan su carácter humanista y de promoción social y laboral de los sujetos con discapacidad. La puesta en práctica del programa es valiosa porque contribuye a dignificar a la persona, le hace sentirse útil y presta un servicio de singular interés a la sociedad. Se insertan seguidamente citas textuales que viene a corroborar las ideas expuestas: *“me parece estupendo lo que estáis haciendo”*. *“Debéis estar muy orgullosos de esta iniciativa, es bueno que se mantenga por su humanismo y*

*por los ideales que persigue. Mi deseo es que se pueda ir ampliando, mejorando y perfeccionando en todos los sentidos”.*

Los colaboradores se muestran dispuestos a seguir participando con la experiencia al indicar: *“ya sabéis, el próximo año, voy a seguir por aquí, si necesitáis cualquier cosa, me llamáis...”, quiero que “sigáis mandando a los alumnos a realizar el periodo de prácticas laborales. No os canséis debéis seguir con ello, vuestra idea a mí me encanta, me cautiva”.*

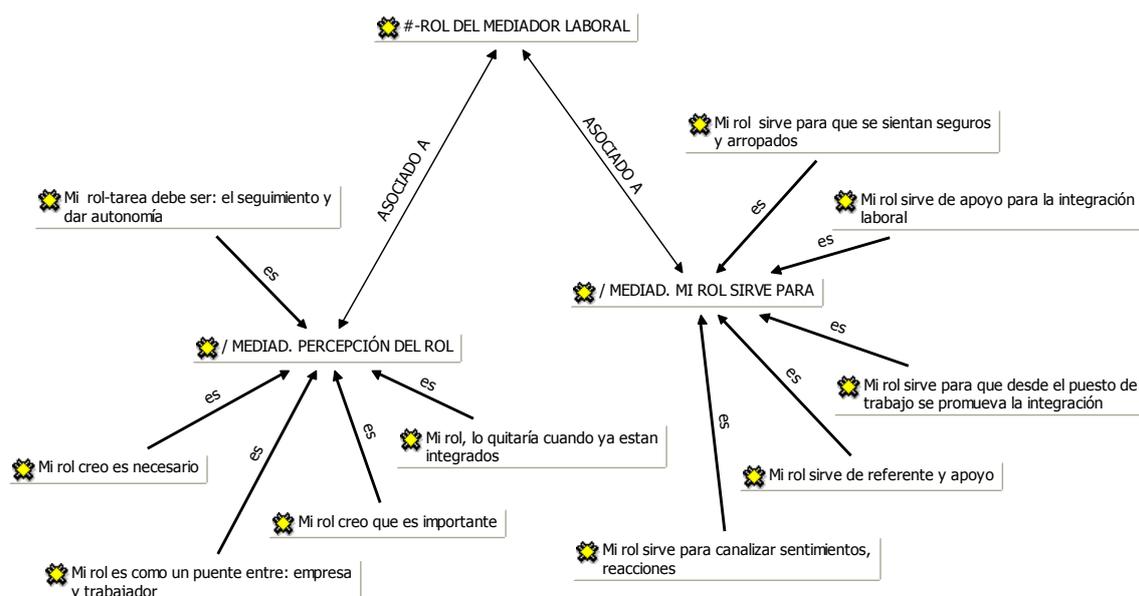
En resumen los colaboradores sugieren algunas consideraciones de interés sobre diferentes elementos vinculados al Programa, tales como:

- ◆ Prestar más atención a la selección de los mediadores laborales.
- ◆ Tener en cuenta sus características personales y profesionales
- ◆ Proporcionar una formación mas adecuada al mediador
- ◆ Piensan que el Programa merece la pena y animan a sus responsables a seguir impulsándolo. Ellos, están dispuestos a seguir colaborando.
- ◆ Consideran que este Programa aporta un plus de carácter social a la universidad en general y a la facultad en particular, al promover la inclusión social y laboral de jóvenes con discapacidad.
- ◆ Solicitan que la universidad se involucre más en el proyecto e incluso cree puestos laborales para que los sujetos con discapacidad puedan desempeñarlos. Existen nichos laborales, entre los que se pueden mencionar: correos, bibliotecas, reprografía,..., adecuados a sus características y diferencias individuales. En estos campos los sujetos con discapacidad han demostrado durante el periodo de prácticas su competencia, cualificación y valía profesional.

#### *4.2.- Opinión de los mediadores*

A continuación se presenta la información de los mediadores recogida en cuatro apartados: a) rol del mediador; b) aprendizajes adquiridos en el desempeño de su función; c) vivencias y experiencias; d) propuestas de mejora.

Iniciamos el comentario con la red denominada “rol del mediador laboral” que aglutina dos códigos genéricos enlazados por la relación de asociación. Estos códigos son: “mi rol sirve para” y “percepción del rol”.



### Red: Rol del mediador laboral

Los mediadores conciben su misión como la de servir de introductor de los jóvenes con discapacidad en los lugares de prácticas laborales con el fin de facilitar su incorporación al puesto de trabajo y de orientarles a nivel personal y relacional tanto con los jefes como con los compañeros de trabajo. El mediador desempeña la función de facilitar al sujeto con discapacidad el conocimiento de la tarea a realizar para que ellos puedan desarrollarla de forma autónoma. Por lo general, los sujetos con discapacidad precisan de una persona que les guíe, les estimule, oriente y anime.

El mediador considera su papel necesario e incluso imprescindible al inicio del periodo de prácticas laborales. Entre sus funciones señalan la de servir de nexo entre el alumno con discapacidad y el puesto de trabajo, entre la dimensión académica y la práctica laboral. Los mediadores corroboran su rol con expresiones tales como:

*“En mi caso, el alumno trabajaba bien, pero así y todo necesitaba de una persona que estuviese detrás constantemente, porque si no, no hacía nada”. “En todo momento sabes que eres (indirectamente) su medio de contacto e interacción con todo lo que rodea en el puesto de prácticas, es ahí donde creo que el papel de los mediadores es indispensable”. “Creo que mi rol juega un papel importante, sobre todo los primeros días, especialmente en el caso de los chicos tímidos y con poca confianza en sí mismo.”*

A medida que avanza el periodo de prácticas los alumnos se van familiarizando con el puesto de trabajo logrando progresos significativos de modo que mi papel de mediador lo concibo de esta manera: *“trato de hacer que cada vez me necesiten menos e incluso que lleguen a prescindir de mí, eso sería el mejor logro a alcanzar”*. La siguiente cita es significativa al respecto:

*“a medida que el tiempo pasa, ellos se hacen al sitio, conocen a la gente, realizan la tarea con normalidad, y yo fui notando progresivamente por mí misma que ya se desenvolvían bien dentro del entorno, y me necesitaban menos. Por lo tanto, pienso que al principio sí que es fundamental, pero luego, no era tan necesaria.”*

Los sujetos con discapacidad, dependiendo del grado, suelen sentir miedo, agobio y temor cuando inician una nueva tarea; de ahí la necesidad de proporcionarles seguridad e infundirles un sentimiento de confianza para que afronten la tarea con ilusión, sin miedo y con perseverancia. Saben, que si descubren la secuencia de como se ejecuta la tarea se motivan de tal modo que dedican tiempo a perfeccionar sus habilidades y destrezas manipulativas acabando por entusiasmarse con ella.

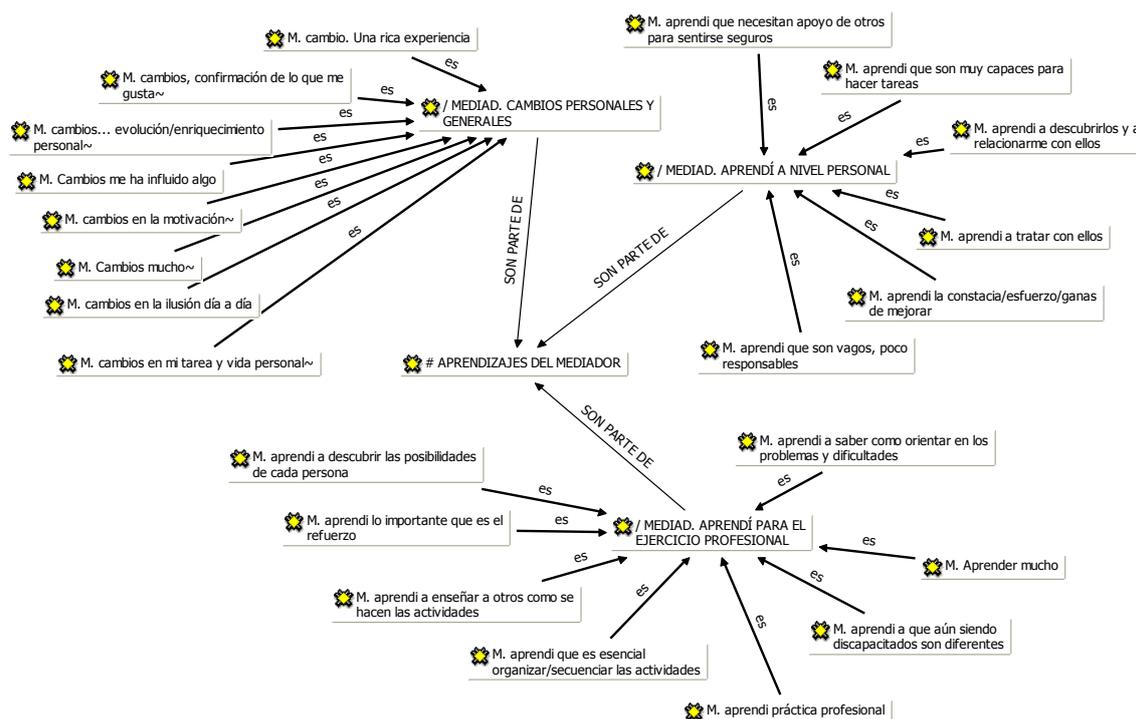
Subrayan la importancia de adaptarse a las diferencias individuales de cada sujeto, detectando sus puntos fuertes y débiles con el fin de propiciar que cada uno desarrolle al máximo sus potencialidades. La siguiente cita ilustra esta idea: *“al estar con él de forma continua, te permite conocer sus facultades, lo que se le da mejor y en lo que tiene dificultades y, teniendo en cuenta estos rasgos, puedo adaptar el proceso de ejecución de tareas, a sus características individuales, a sus actitudes, emociones y todo ello, para motivarle.”*

Una función importante del mediador consiste en que los alumnos se sientan seguros y arropados al contar con una persona de referencia a la que pueden acudir en cualquier momento. El papel del mediador sirve entonces para canalizar los sentimientos y emociones. Sirve de ayuda para ubicarse en el espacio físico del puesto de trabajo, para familiarizarse con el personal de la empresa. Es frecuente que al comienzo se sientan nerviosos y precisen de apoyo para ir rompiendo el hielo con sus jefes y compañeros. Pues estos, en ocasiones no saben de que hablar, como tratarles y tienden a sobreprotegerles, lo que no facilita su inclusión en el ámbito laboral. Los mediadores opinan que ellos *“facilitan la tarea a ambas partes: tanto a los alumnos como a la empresa dotando a las prácticas de un ambiente normalizador” “somos el enlace entre la universidad y la empresa... pues los trabajadores y responsables no suelen conocer las características singulares de estos sujetos y nuestra labor consiste en ser puente entre las dos orillas.”* Otro mediador indica que: *“muchas veces las personas que comparten trabajo con nuestros chicos no saben muy bien como explicarles las tareas, como proceder para enseñarles los pasos de la tarea a realizar, y nuestro trabajo, se centra entonces en intervenir y mediar entre ambas partes para el logro exitoso del trabajo”.*

La función del mediador, en suma, consiste en facilitar la integración e inclusión social de los alumnos con discapacidad en los diferentes sectores laborales. Esto, se produce realmente, cuando el alumno se inserta en su puesto de trabajo y logra realizar las tareas que éste requiere en igualdad de condiciones con otros trabajadores. Esta utopía puede, en ocasiones, convertirse en realidad procurando un proceso de inserción laboral más lento y adaptado al ritmo personal y a las peculiaridades de cada sujeto. La inclusión

se hace posible cuando una empresa está dispuesta a recibir un trabajador con cierto grado de discapacidad y poner los medios para tal logro. Si esta situación e inclusión se llevase a cabo existiría un alto grado de satisfacción por ambas partes. Aunque si bien, es preciso subrayar, que la verdadera inclusión sólo se alcanza cuando se insertan plenamente en el mundo laboral.

A los mediadores se les formularon preguntas para constatar lo que habían aprendido en el desempeño de su rol. Sus respuestas han sido muchas y variadas. Estas se presentan en una red integradora de todos los códigos: primarios, genéricos y su interrelación.



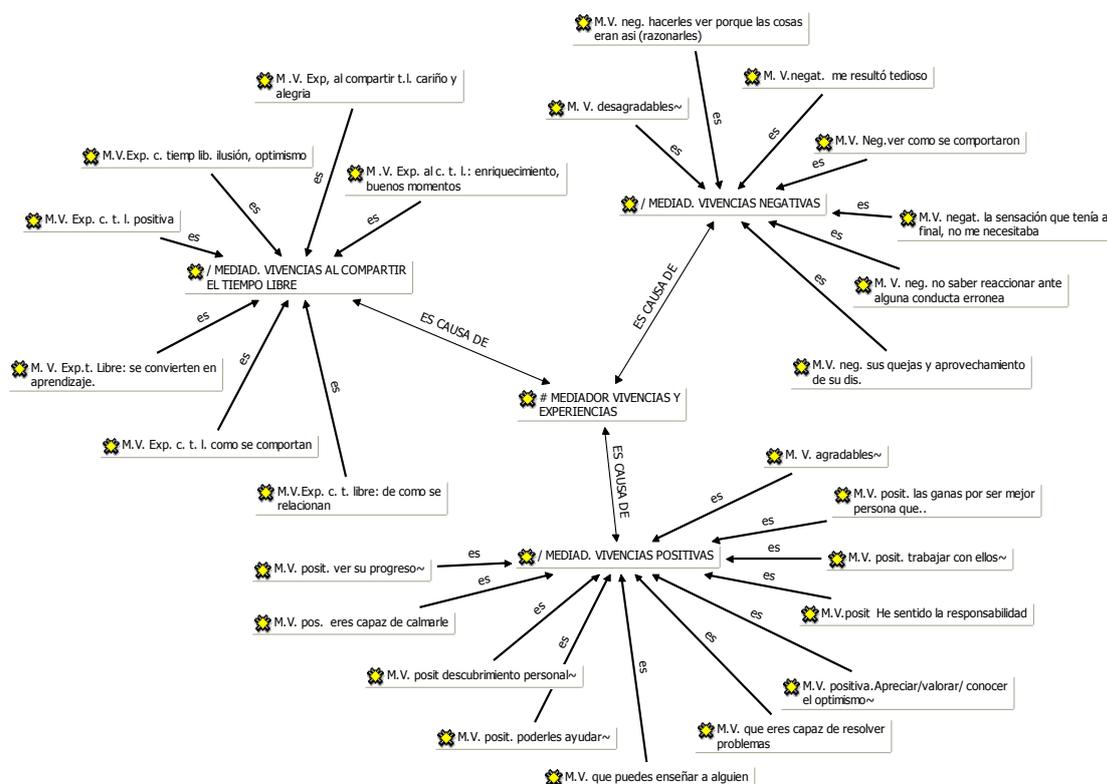
### Red: Aprendizajes del mediador

Los mediadores manifiestan que el contacto directo con los alumnos les ha generado un aprendizaje mutuo, continuo e interactivo. Indican que han aprendido sobre todo mucha humanidad. Han descubierto también, nuevos valores de carácter personal y social. Citas reveladoras de este proceso mutuo de aprendizaje podrían ser: *“me he dado cuenta y he visto cómo es, la vida de una persona con discapacidad psíquica, ello, me ha llevado a reflexionar sobre los muchos prejuicios que yo tenía”, “aprendes de ellos y con ellos, sobre todo mucha humanidad, muchos valores, aprendes a ver que son felices a pesar de su discapacidad y la problemática que lleva consigo y eso, te hace pensar”*. He descubierto que los discapacitados son capaces de realizar un trabajo con calidad y son responsables en su desempeño, si bien, a un ritmo diferente. En este sentido afirma: *“me ha llamado la atención la responsabilidad que ellos ejercen en su puesto de trabajo y la alegría con la que lo desempeñan a pesar de que éstos puedan ser monótonos.”*

Me he dado cuenta de lo fundamental que es planificar y secuenciar todos los pasos de cada una de las actividades según sus características diferenciales para hacérselas más asequibles y fáciles de comprender. Nuestra misión debe consistir en analizar cada tarea y tomar conciencia del proceso que requiere para, posteriormente, enseñarla de forma adaptada y adecuada: *“me di cuenta de que es conveniente que el mediador domine con seguridad la tarea antes, para en caso de necesidad, poder guiar y orientar en el proceso de su acción”*. Otra cita abunda en la misma idea: *“me di cuenta de lo importante que era no dudar y estar seguro de lo que hay que hacer”*.

Los mediadores manifiestan que durante la puesta en practica de sus funciones han aprendido a descubrir cuales son los problemas de los sujetos con discapacidad. Estas citas lo confirman: *“Aprendí a descubrir cuáles son sus problemas, cuales son sus dificultades y cuál era la mejor forma de proceder para explicar con claridad su resolución”*, *“en realidad, aprendí a seleccionar el mejor momento para corregirles, cual es el modo de acción más adecuado y pertinente para hacerles ver dónde está el error y la confusión, para aprovecharlo y tratar de explicarles el modo correcto”*.

Un bloque importante de preguntas en la entrevista se orientaba a captar tanto las *vivencias positivas como las negativas* que han experimentado al realizar la labor de mediación. En la red se recoge la información global de sus vivencias y experiencias como mediador.



Red: Mediador, vivencias y experiencias

Los mediadores indican como experiencias negativas la inseguridad e incluso el tedio, pues en ocasiones no sabían cómo reaccionar y donde buscar la solución más adecuada a una situación problemática. A veces, me sentía desesperado al encontrarme con problemas que no sabía cómo solucionar. *“Tenía dudas e inquietudes sobre como ejercer mi función, no sabía como se les debe corregir y descubrí lo complicado que era hacerles ver, por qué las tareas se tienen que realizar de esta manera”.*

En general resaltan especialmente el alto grado de satisfacción generado por el conocimiento adquirido al tener la oportunidad de trabajar con personas de características tan singulares.

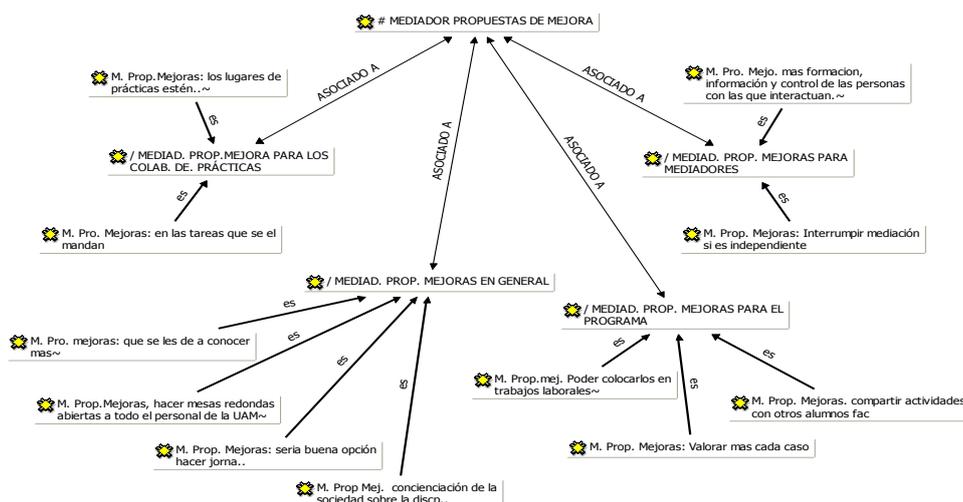
El contacto con ellos ha proporcionado a los mediadores posibilidades para el descubrimiento personal de determinados valores que antes desconocían de si mismos: la gratitud, el compromiso, el sentido de la responsabilidad, a la vez que han constatado lo mucho que les queda por aprender y el camino por recorrer.

Se sienten satisfechos al percibir los progresos que los alumnos han logrado durante el periodo de prácticas laborales y el esfuerzo que realizan por mejorar día a día. Expresa un mediador: *“lo más positivo ha sido ver cómo han ido progresando. Constatar sus avances y captar como, poco a poco, se van haciendo un hueco entre sus compañeros de trabajo”.*

El compartir determinadas actividades de ocio y tiempo libre en escenarios y contextos diferentes al del trabajo, en ambientes informales, relajados y lúdicos les ha permitido conversar y abordar temas de interés, de enriquecimiento mutuo y aprendizajes personales que te hacen crecer como persona. Manifiestan que durante esos tiempos han compartido sentimientos, vivencias, experiencias y preocupaciones que han podido salir a la luz en una situación relacional más informal. En esta línea los mediadores indican: *“las vivencias compartidas durante el tiempo libre no solo te ayudan a conocerlos más y mejor, si no que, se han convertido en aprendizajes personales, que te hacen crecer como ser humano”.*

Los mediadores consideran que es difícil establecer y mantener relaciones de amistad. En ocasiones pueda que surja la amistad pero con matices. Pues el mediador debe desempeñar un rol de carácter profesional y los alumnos deben aprender el suyo. Expresa un mediador: *“hay que saber diferenciar... no podía tratarles como a un amigo en la clase, eso se lo dejaba claro porque a veces cogían demasiada confianza y no sabían diferenciar ni distinguir”.*

En la siguiente red se presentan los cuatro códigos genéricos en los que se han organizado *las propuestas de mejora*, de carácter general; para los mediadores; para colaboradores y para el programa formativo.



### Red: Propuestas de mejora que realizan los mediadores

Entre las propuestas de mejora de carácter general destacan especialmente la necesidad de la difusión y publicidad del programa entre el resto de facultades de la UAM. Se podría llevar a cabo a través de jornadas de sensibilización o jornadas de puertas abiertas: *“habría que informar mejor a todas las facultades y dar a conocer el Programa Formativo, porque o bien eres de la carrera específica o no sabes de su existencia”*

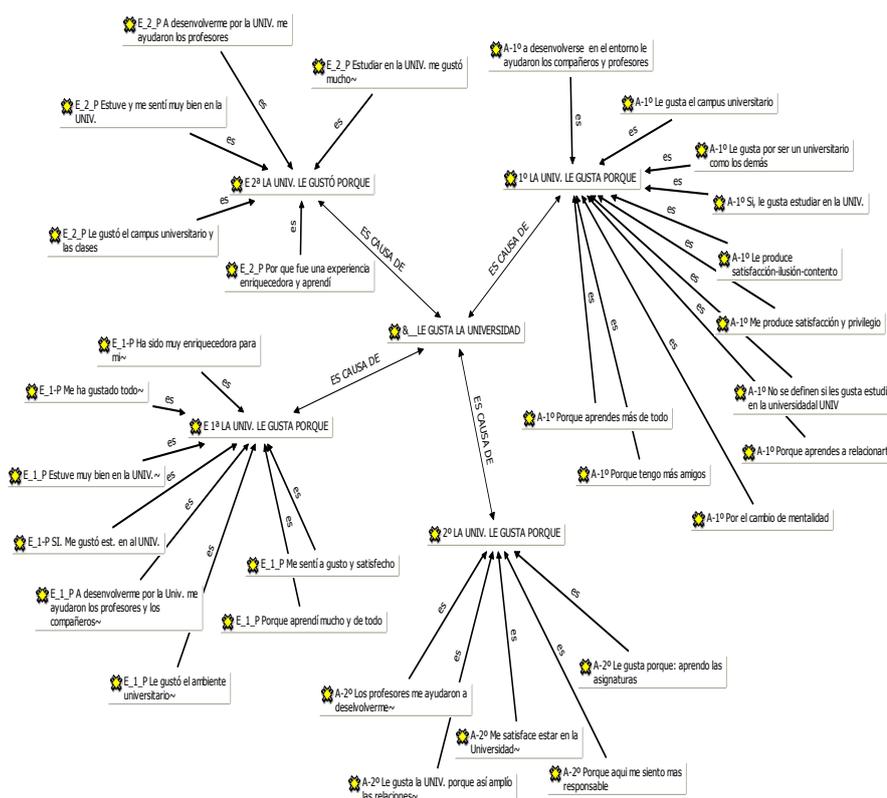
Sugieren en relación con las prácticas que se seleccionen los escenarios a la vez que se perfeccione y estructure mejor el plan de acción. Consideran que *“a veces falla la planificación de las tareas a realizar por los alumnos y como consecuencias los alumnos aprenden muy poco. Pienso que están ahí para practicar y aprender las tareas que van a realizar en una futura empresa y constato que algo falla”*. Otra línea de ideas, se encamina hacia la necesidad de revisar ciertos lugares y espacios donde realizan las prácticas. Pues en este sentido es frecuente encontrar la opinión de que *“existen lugares de prácticas donde aprenden muy poco o casi nada, pierden el tiempo y es pertinente revisarlos”*.

Otra de las demandas de mejora la centran en que se debe proporcionar más información sobre la discapacidad a aquellas personas responsables de los puestos de prácticas, a cerca de como relacionarse con estos alumnos, como se les debe tratar, enseñar, corregir y exigir. Solicitan charlas sobre temas generales de planificación, organización, funcionamiento y charlas específicas sobre habilidades sociales, relacionales y actitudinales.

Las propuestas de mejora hacia el Programa formativo se orientan en la línea de ampliar y mejorar la formación de los mediadores. Capacitarles para el desempeño de sus tareas y funciones además de proporcionarles la información necesaria sobre los puestos de prácticas laborales y las características singulares de cada sujeto.

#### 4.3.- Opinión de los alumnos

Todos los alumnos, sin excepción, manifiestan que les gusta estudiar en la universidad, se sienten incluso privilegiados por haber tenido acceso a ella. Para confirmarlo recogemos algunas de sus razones, vinculadas unas al ámbito de relaciones sociales y otras, a las vivencias académicas. Los alumnos reconocen que la universidad es una buena plataforma de aprendizaje y, además, le sirve para relacionarse con otros compañeros, a tener amigos y a sentirnos universitarios. Afirman que se sienten privilegiados por asistir a la universidad. En este sentido indican: *“estar en la universidad es lo mejor que me ha podido suceder”*, otro incluso, llega mas allá al mencionar que *“es todo un honor poder estar en la universidad”*.



### Red: &\_\_Le gusta la universidad

Otra línea de argumentos gira en torno a las posibilidades de aprendizaje tanto personal como profesional que les ofrece la universidad. Consideran que la oportunidad que les brinda la vida universitaria les ayuda a cambiar la mentalidad, a enriquecer sus conocimientos y a ampliar los horizontes de mirada. Esta cita lo corrobora:

*“me ayudó a ser más maduro, más autónomo, a controlar mis emociones, a entender conocimientos de la vida y saber tratar a mis compañeros en las cosas personales... en realidad he hecho dos cosas: he estudiado y he ayudado a los demás”.*

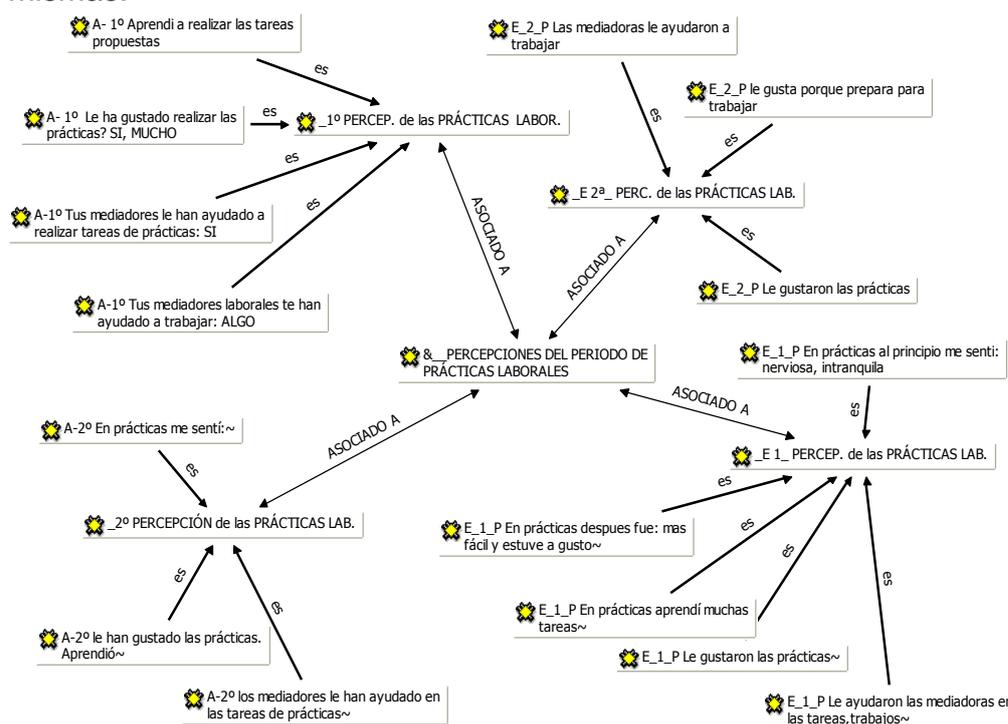
Mi ilusión es *“poder conseguir un puesto de trabajo. Si sucede, todos mis sueños se van a hacer realidad”... de esta forma, si obtengo un puesto de trabajo no dependo de la familia”.*

En general, afirman que el hecho de estar en la universidad les está favoreciendo en gran manera, les abren su mente hacia otros campos del saber, les provoca cambios de mentalidad, le enriquece su mundo, le ayuda a mejorar su autonomía, a controlar sus emociones, a ampliar las relaciones e incluso a ayudar a los demás.

Las materias que más les atraen son las que abordan temas asociados a las relaciones interpersonales. Les gustan materias que abordan contenidos relacionados con los valores, el desarrollo del pensamiento, las habilidades emocionales, las competencias laborales y las prácticas. Les gustan menos, las materias de informática, contabilidad, idioma, tener que realizar exámenes... En lo que se refiere a cuestiones de relación y convivencia mencionan que no les gusta que existan conflictos ni discusiones.

Valoran de forma positiva la ayuda proporcionada por los profesores para vencer los miedos y la inseguridad para desenvolverse. Suelen participar en las actividades culturales, deportivas y recreativas que les ofrece el entorno universitario.

A continuación se presenta una red que recoge la información relativa al periodo de *prácticas laborales* y refleja la percepción de los alumnos sobre las mismas.



Red: &\_Percepciones del periodo de prácticas laborales

En general, los alumnos se sienten satisfechos con la realización del periodo de prácticas en la universidad. Han aprendido a desempeñar tareas nuevas, a reforzar los conocimientos, a adquirir mayor seguridad y experiencia, a fortalecer los hábitos y las normas a tener en cuenta en el puesto de trabajo. Perciben este periodo como una puerta abierta al mundo laboral.

En este sentido expresan que el periodo de prácticas les ha ayudado en la conquista de la autonomía personal por lo que se sienten más independientes. Generan más confianza y seguridad en sí mismos. Aprenden a convivir con los compañeros en los puestos de trabajo, a mantener un ritmo en las tareas, y en general a ser cada vez más expertos. Esta cita textual refleja con claridad la situación experimentada por los sujetos: *“Si, he logrado ser más independiente, a saber trabajar solo, a tener confianza y seguridad en mi mismo”*.

Se les preguntó a los alumnos sobre los aspectos que el Programa debería mejorar. A continuación resumimos algunas de sus sugerencias. Los alumnos desean que para sentirse mejor en la universidad, los profesores deberían explicarles más despacio y adaptarse a su ritmo de su aprendizaje. Requieren de ellos, más paciencia y escucha. Necesitan contar con más actividades para afianzar sus aprendizajes. Les gustaría, además, disponer de más tiempo de descanso y recreo y también reclaman tiempo para ejecutar actividades de ocio. Generalmente demandan más información sobre el mundo laboral y la empresa, dado que sueñan con lograr algún día un puesto de trabajo. En opinión de los alumnos el programa debería seguir desarrollándose en la universidad.

En general su estancia en la universidad le ha llevado a vivir y experimentar muchos sentimientos y vivencias que les han dejado huellas significativas en su vida. Sienten que han crecido en independencia, autoestima y autonomía personal. Valoran especialmente los avances logrados en conocimientos, en formación, en reconocimiento y prestigio social. Las citas que se insertan a continuación vienen a abundar en este sentido:

*“estar en la universidad es lo mejor que me ha sucedido, lo mejor que he vivido”*. *“Me sentí muy a gusto en las clases, con los profesores y con los compañeros,..., desde que entré en la universidad ha cambiado mi actitud y mi comportamiento. Ahora me relaciono mas con los compañeros”*.

*“me siento muy orgulloso de mí mismo por lograr este reto, soy un privilegiado, me parece que estoy soñando, pues diría que, no me lo creo, no tengo palabras para contar lo que llevo dentro de mi corazón, pues ¡me ha ayudado tanto a superarme!...”*.

#### *4.4.- Opinión de los estudiantes de Psicopedagogía y Máster*

Los estudiantes de psicopedagogía y máster han colaborado con el programa durante un tiempo lo que les ha servido para establecer contacto con los alumnos con discapacidad intelectual a la vez que realizaban su periodo de prácticas. Las funciones que han desempeñado en su contacto con los alumnos discapacitados están relacionadas con el ámbito docente. Entre otras han realizado las siguientes: impartir talleres, colaborar en clases de apoyo, realizar tareas variadas, participar en proyectos, y todo lo que contribuya a la

formación y facilite la inclusión. Durante este contacto, afirman que han adquirido mayor comprensión, flexibilidad, paciencia y madurez profesional. En realidad todos estos aspectos les han ayudado a entender y a valorar más a estas personas con discapacidad intelectual.

A los estudiantes de Psicopedagogía y master se les pregunto, también, en que medida su relación con los alumnos con discapacidad intelectual les había incidido en el cambio de actitudes. Por lo general, reconocen que han experimentado cambios en actitudes hacia la discapacidad. Esta cita viene a ilustrarlo: *“si he cambiado, pues me he dado cuenta de que en la universidad no solo se estudia, sino que también se convive con los demás, se les respeta y se crean lazos de amistad”*.

Los estudiantes de Psicopedagogía y master manifiestan que mediante el contacto directo con éstos alumnos les ha generado muchas reflexiones personales. Es frecuente encontrar expresiones tales como: *“se me han roto los esquemas y estereotipos que tenía hacia la discapacidad”, “he cambiado, a raíz de contactar con este tipo de sujetos, ahora he experimentado que la universidad es un espacio donde tiene cabida todo el mundo”*. Por lo general, destacan el carácter positivo, satisfactorio y gratificante que les ha producido el hecho de compartir vivencias y experiencias durante este curso.

Estos estudiantes sugieren varios aspectos que se podrían cambiar y mejorar para favorecer la inclusión y proponen entre otros los siguientes: *destacan lo conveniente que sería realizar más actividades conjuntas entre alumnos de las diversas titulaciones y los alumnos del Programa, pues, de esta forma, se lograría “un mayor conocimiento de los sujetos discapacitados”*. Otra actividad, *podría ser, que se planifiquen actos en los cuales ellos sean los protagonistas, invitando al resto de los estudiantes”*. De este modo, se lograría que los alumnos con discapacidad intelectual fueran más visibles en el entorno universitario.

#### 4.5.- Opinión de los profesores del Programa.

Este sector lo constituyen los profesores que imparten clase al grupo de alumnos del Programa de Formación Laboral en la UAM. Sus aportaciones resultan de gran valor para el Programa en su conjunto. Estos profesores son los que día a día están en contacto directo con estos sujetos, intentado que cada uno se desarrolle según sus posibilidades y potencialidades.

Coinciden en que la universidad se ha enriquecido con el programa puesto que mediante la implementación del mismo se logran fines de carácter humanista, social y profesional. Uno de los profesores lo expresa del siguiente modo: *“la inclusión en el entorno universitario es una de las principales señas de identidad del programa”*. Desde ahora la universidad es un espacio para todos y también para las personas con discapacidad intelectual. La universidad al desarrollar este Programa de inclusión social está recibiendo beneficios colaterales de gran alcance. Entre ellos, se pueden mencionar: una mayor

apertura a la sociedad, se hace más solidaria y pone en práctica el principio de la diversidad promoviendo la inclusión social. En este sentido un profesor expresa: *“la universidad se ha convertido en un espacio, de carácter más social e integrador donde conviven y estudian personas con diversidad de características. Y todos tienen cabida en ella”*.

A los profesores se les pregunto sobre como percibían a los jóvenes con discapacidad y si consideraban que estos sujetos estaban integrados en la universidad.

En general, las respuestas son afirmativas y piensan que se hallan integrados por varias razones. Entre ellas mencionan las siguientes: a) estos sujetos tienen la oportunidad de recibir una formación universitaria adaptada a sus necesidades e intereses; b) el programa se imparte en el espacio universitario gracias a la implicación de profesores y colaboradores; c) tienen acceso a casi todos los servicios que presta la universidad. Sin embargo, reconocen que todavía falta camino por recorrer, aunque se han dado ciertos avances.

También, se ha preguntado a los profesores si habían modificado sus ideas previas sobre la discapacidad desde que han entrado en contacto con este tipo de sujetos. Las respuestas han sido bastante coincidentes. Aportan que han cambiado y centran este cambio en que ahora, los consideran más competentes de lo que creían. Además, este hecho, les ha llevado a modificar tanto la metodología didáctica como su grado de exigencia. La realidad les ha puesto de relieve, asimismo, que no conviene actuar de forma paternalista, puesto que entorpece su desarrollo personal y social. Sin embargo, piensan que es imprescindible animarles a realizar esfuerzos para finalizar las tareas. Son conscientes de que conviene establecer ayudas planificadas según las necesidades de cada sujeto en orden a fomentar su rendimiento y autoestima. Los profesores consideran que mediante la ejecución de actividades estructuradas secuencialmente, los alumnos consolidan los conocimientos y refuerzan los hábitos y normas de trabajo.

En esta línea otro profesor indica que el cambio fundamental en concebir la discapacidad lo centro en las siguientes evidencias: *“es tal su afán de superación, su capacidad de lucha, sus enormes ganas de aprender, de trabajar y de seguir luchando y de hacer las mismas cosas que hacen otros jóvenes de su edad que me han hecho cambiar mi idea sobre discapacidad. Ahora veo que pueden, que son más capaces de lo que en principio pensaba que no lo eran. Me demuestran que con tesón lo consiguen”*. Abundando en esta idea otros profesores muestran como les asombran y, en ocasiones les sorprenden. Así lo revela la siguiente cita: *“son geniales, cada día me sorprenden un poco más y creo que con estimulación y ayuda pueden llegar a hacer cosas que, inicialmente, consideraba imposibles para ellos”*. Así lo están demostrando en los lugares de prácticas.

A los profesores se les formuló una pregunta sobre lo que pensó cuando le propusieron trabajar en el Programa con los alumnos con discapacidad intelectual. Las repuestas fueron muy variadas aunque la gran mayoría

coinciden en afirmar que fue todo un honor para ellos; les ha gustado la idea aunque les ha supuesto más dedicación y esfuerzo. Sin embargo, la mayoría lo conciben como una oportunidad para conocer un colectivo de alumnos diferente.

A pesar de lo indicado anteriormente algunos profesores experimentaron ciertas inquietudes e incluso dudas, temores e incertidumbres, pues el reto, en parte, les asusta. Algunas citas nos lo corroboran:

*“inicialmente tuve dudas, temor, lo pensaba y meditaba...pero la predisposición hacía esta tarea era buena y con mucha ilusión”, “la verdad, que un poco de miedo e incertidumbre sí, pues todo era nuevo, diferente”,*

*“me encontraba un tanto insegura y sigo sintiendo esa inseguridad, porque nunca sé cómo y por dónde va a salir la clase”.*

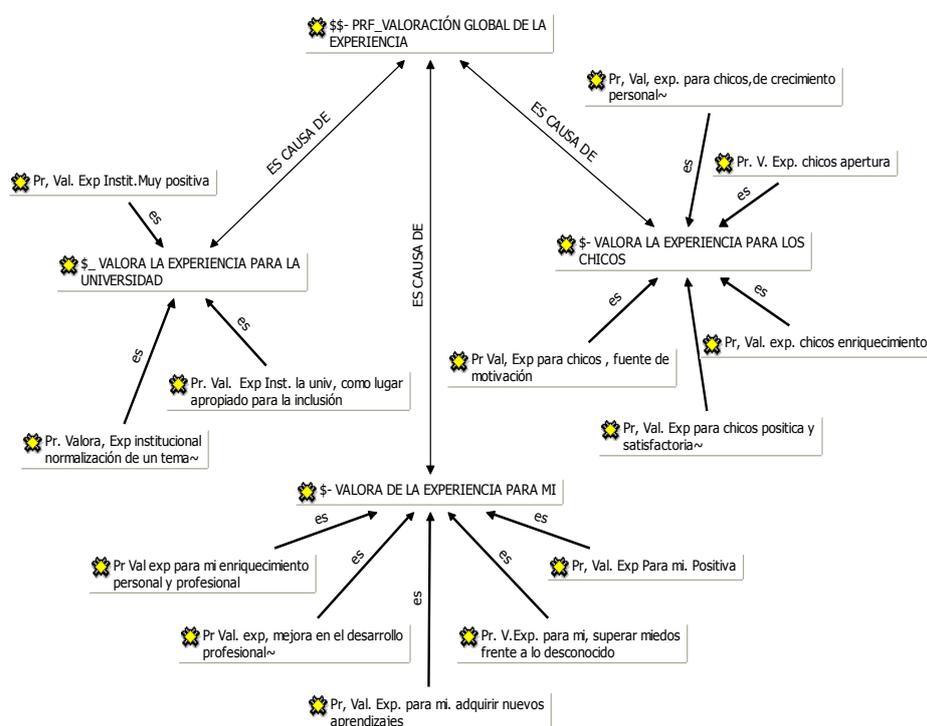
A los profesores también se les pidió que valoraran la experiencia teniendo en cuenta tres niveles: en relación con los jóvenes discapacitados; como profesor y repercusión de la experiencia para la institución.

Los profesores valoran esta experiencia como muy positiva y satisfactoria para los estudiantes. Consideran que para ellos, ha sido y es una fuente de motivación, de autoestima, de apertura, de crecimiento y de enriquecimiento personal. Piensan que de esta manera: “ganan en autonomía, en confianza en sí mismos, se hacen mucho más adultos y más dueños de su propia vida. Desarrollan relaciones de amistad y se plantean un proyecto de futuro.

Los profesores valoran la experiencia como gratificante y muy positiva. Subrayan que el programa está prestando un gran servicio a la sociedad y, sobre todo a los alumnos que participan en el mismo. Afirman que su implicación en el programa les ha contribuido a un gran enriquecimiento personal y desarrollo profesional. La cita textual de este profesor viene a ilustrar lo indicado anteriormente: *“la experiencia me ha llevado a saber afrontar y superar miedos ante un campo de trabajo hasta ahora desconocido”,* o bien esta otra cita: *“afronto el reto profesional con la ilusión de poder aportar un grano de arena con tal de que estos jóvenes mejoren su calidad de vida”*

Consideran que la experiencia es muy positiva para la misma institución. Pues creen que toda la comunidad universitaria se ha enriquecido y ha aprendido de esta experiencia a través del contacto con sujetos de estas características. Aprecian que se está logrando una cierta normalización en el conocimiento y tratamiento de la discapacidad dentro del contexto universitario. Este espacio universitario, el contexto y el clima configuran un ambiente adecuado que favorece la inclusión social y laboral de los sujetos con discapacidad intelectual. En concreto la universidad debe propiciar y dar cabida a propuestas y acciones socioculturales que contribuyan a la promoción personal, social y laboral de jóvenes con discapacidad. La institución universitaria debería estar orgullosa de haber implementado este tipo de programa que se ha desarrollado durante varios años y aun sigue vigente. Su

finalidad es muy loable dado que persigue el desarrollo humano así como la inserción social y laboral de sujetos con rasgos singulares. En la red se visualizan de forma resumida las opiniones de los profesores.



Red: Profesores \_ valoración global de la experiencia

## 5.- Conclusión

Este programa de inserción laboral de alumnos con discapacidad intelectual en la universidad abre nuevos horizontes a todos los implicados en el mismo a la vez que genera nuevas expectativas. Los alumnos sueñan con desempeñar algún día un puesto de trabajo e insertarse plenamente en la sociedad y consideran que su formación en el ámbito universitario les puede hacer más cercano este sueño.

Los implicados en el programa, directivos, profesores y personal colaborador subrayan que es muy importante creer en las potencialidades de las personas con discapacidad intelectual, esto posibilitaría que lograsen mas autonomía y confianza en si mismos, dado que muchas veces se minusvaloran sus posibilidades.

La universidad ha tomado conciencia de la importancia que tiene preparar a este tipo de sujetos y capacitarles para que puedan desempeñar un puesto de trabajo en la sociedad. Pues, cada día somos más conscientes de que la verdadera inserción solo se logrará, si se les brinda la oportunidad de desempeñar un puesto de trabajo adaptado a sus capacidades. Como hemos indicado en publicaciones anteriores (Pérez Serrano, 2008, 109) “no se puede

hablar de igualdad de oportunidades si no somos capaces de insertar a estos sujetos en el mercado de trabajo”. La verdadera inserción social es de carácter sociolaboral.

La investigación llevada a cabo para valorar el programa ha puesto de relieve sus luces y sombras. Todos los implicados valoran la filosofía del mismo si bien son conscientes de que es preciso reajustarlo según las necesidades de cada grupo de estudiantes. Es imprescindible tomar conciencia de la singularidad de cada sujeto a la vez que lograr su desarrollo integral y su plena inclusión social.

## 6.- Bibliografía

- CHARMAZ, K. (2006). *Constructing Grounded Theory. Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London. Sage Publications
- COLAS, P. (1998). “El análisis cualitativo de datos”, en BUENDÍA, L. y otros. *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid, Mc Grau-Hill
- GLASER, B. G. Y STRAUSS, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies of qualitative research*. Chicago. Aldine
- GONZÁLEZ, F (2007). “Metodología cualitativa y formación intercultural en entornos virtuales” *Rev. Electrónica. Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. Pág. 106-133, [www.usal.es/teoriaeducacion](http://www.usal.es/teoriaeducacion)
- MIGUEL DE, S Y CERRILLO, R. (COORD) (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid. Pirámide
- MILES, M.B. Y HUBERMAN, A. M (1994). *Qualitative data analysis*. Newbury Park, CA. Sage
- MUHR, T. (1997). *Atlas.ti- Visual Qualitative data analysis-management-Model Building-Release 4.1*. Berlín, short User’s Manual
- PÉREZ, G y PÉREZ, M. (2010). “Investigación cualitativa” en Miguel de, S y Cerrillo, M<sup>a</sup> R. (coord). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid. Pirámide
- PEREZ, M. (2008). “Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales” en *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 3<sup>a</sup> época, nº 15, pp 99-110
- PÉREZ, G. (2011) 5<sup>a</sup> ed. *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid. La Muralla.
- REVUELTA, F. C. y SANCHEZ, M<sup>a</sup> C. (2004). “Programas de análisis cualitativo para la investigación en espacios virtuales de formación” en

([http://www.usal.es/~teoriaeducacion/rev.../n\\_8\\_01\\_gonzalez\\_alonso.pdf](http://www.usal.es/~teoriaeducacion/rev.../n_8_01_gonzalez_alonso.pdf))  
(cons.30-09-09)

- STRAUSS, A. Y CORBIN, J (1998). Grounded theory methodology: an overview. En Denzin, N, K. e Lincoln, Y, S. (Eds). Strategies of qualitative inquiry. Thousands Oaks, Sage, p.158-183
- TAYLOR, S.J. Y R. BOGDAN. (1986-2004.: Introducción a los métodos cualitativos de investigación, Barcelona. Paidós. España

\*\*\*\*\*