

# EL VALOR DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: EL PROGRAMA PROMENTOR

*The Value of Educational Inclusion of Young People with Intellectual Disabilities in Higher Education: the Promentor Program*

**DOLORES IZUZQUIZA GASSET**  
*Universidad Autónoma de Madrid*

---

La atención a estudiantes con discapacidad es un estándar de calidad en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, en su protocolo de evaluación para la verificación de títulos oficiales, ha incluido diversos aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades de estudiantes con discapacidad (ANECA, 2008). Sin embargo, las universidades no ofrecen las mismas oportunidades a todas las discapacidades, la Universidad Autónoma de Madrid es la única universidad española que ofrece a los estudiantes con discapacidad intelectual un Título Propio, de dos años de duración, que les capacita para su inclusión en el mundo laboral. Para la Autónoma, la atención a los estudiantes con discapacidad intelectual ha supuesto un estándar de calidad y un valor de excelencia. El presente artículo tiene como objetivo difundir el programa Promentor, pionero en las universidades españolas, como referente de buenas prácticas en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. El artículo comienza con una revisión de los programas de formación que existen para personas con discapacidad intelectual en las instituciones de educación superior, tanto en ámbitos nacionales como internacionales. A continuación se presenta la evaluación de los resultados e impactos alcanzados en el programa Promentor a partir de seis investigaciones realizadas entre 2005 y 2010 en el marco de la Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS. El estudio aplica la metodología sistémica de investigación del mérito con el fin de servir de guía para la toma de decisiones de mejora y ayudar a su desarrollo y expansión. Concluye con un apartado de discusión y conclusiones en las que se valoran los resultados obtenidos con el apoyo de diferentes marcos teóricos referenciales.

**Palabras clave:** *Inclusión sociolaboral, Discapacidad intelectual, Empleo con apoyo, Evaluación de programas.*

---

## Introducción

En la última década, las universidades han ido aumentando progresivamente las líneas de actuación para facilitar que los estudiantes con discapacidad pudieran estudiar en sus facultades (Palazón 2011). Sin embargo, la dificultad que entraña la inclusión de personas con discapacidad intelectual en un entorno universitario, ha contribuido a que hasta el momento no se hubiesen atendido las necesidades de este colectivo (Izuzquiza, 2010). La búsqueda documental realizada no ha permitido encontrar la descripción de ningún programa específico, lo que puede considerarse un indicio de su inexistencia si se exceptúa la experiencia del programa Promotor desarrollado en la UAM.

La característica común es que el 99 por ciento de las universidades españolas de ámbito público tienen un servicio de atención al estudiante con discapacidad, pero existen diferencias significativas entre unas y otras universidades, tanto en los apoyos que ofrecen a los alumnos con discapacidad como en los programas que imparten.

La Universidad Autónoma de Madrid es la única que ofrece un Título Propio de formación continua para personas con discapacidad intelectual. Ya se han graduado cinco promociones y el 95 por ciento de los egresados se encuentra trabajando en diferentes empresas, tanto de ámbito público como privado, de la Comunidad de Madrid.

Los resultados obtenidos en la revisión de las experiencias realizadas en el ámbito internacional muestran que son los países anglosajones los que están desarrollando un mayor número de programas de formación para personas con discapacidad intelectual en el ámbito universitario (Egido, 2010).

En Australia, como consecuencia de una normativa denominada «Una oportunidad

justa para todos» (Department of Education and Training 1990), las universidades implantan oficinas de atención a los estudiantes con discapacidad y desarrollan planes de acción destinados a promover la participación de los mismos en los estudios superiores. Sin embargo, los datos indican que los estudiantes con discapacidad intelectual continúan estando excluidos de la enseñanza superior, con la excepción de un programa de carácter experimental, como «*Up the Hill*» desarrollado en la Universidad Flinders de Adelaida en el estado de Australia Meridional.

Por otro lado, uno de los países pioneros en la implantación de programas de inclusión universitaria para personas con discapacidad intelectual es Canadá, la denominada Educación Post-Secundaria Inclusiva (*Inclusive Post-Secondary Education*, IPSE) está relativamente generalizada y apoyada por la Sociedad para la Educación Inclusiva (STEPS).

En 1987 se inició el programa «*On campus*» en Edmonton (Alberta) por la Oficina Regional de Edmonton, que es uno de los más conocidos y documentados en la literatura sobre discapacidad (Salovita, 2000; Uditsky, Frank, Hart, & Jeffery, 1988). Está asociado a la Facultad de Educación de la Universidad. Se dirige a estudiantes con discapacidad intelectual y permite que cursen estudios adaptados a sus capacidades durante cuatro años. La evaluación de este programa muestra un importante número de repercusiones positivas tras su realización (McDonald *et al.*, 1997; Bowman y Skinner, 1994). El programa ha servido de estímulo para el inicio de experiencias similares tanto dentro como fuera del país como en Australia y Finlandia (Salovita, 2000).

Asimismo, en Estados Unidos, existe la iniciativa *Think College* en el Instituto para la Inclusión en la Comunidad (Institute for

Community Inclusion, ICI) en la universidad de Boston, financiada con fondos aportados por el gobierno federal (<http://www.thinkcollege.net/searchadd-programs>).

En el marco de la iniciativa *Think College*, se ha creado también el Consorcio para la Educación Postsecundaria de Personas con Discapacidad Intelectual (*Consortium for Postsecondary Education for Individuals with Developmental Disabilities*) que agrupa a los Centros Universitarios para la Excelencia en la Educación, la Investigación y los Servicios a Personas con Discapacidad que existen en el país (University Centers for Excellence in Developmental Disabilities Education, Research, and Service, UCEDDs) con el fin de coordinar las acciones desarrolladas en ellos y diseminar las buenas prácticas en esta materia. En la actualidad funcionan 67 UCEDDs, al menos uno en cada uno de los estados del país, todos ellos localizados en entornos universitarios (<http://www.aucd.org>).

Por último, en Irlanda, la única experiencia de inclusión de estudiantes con discapacidad intelectual dentro de la universidad que existe es la que se lleva a cabo en el Trinity College de la Universidad de Dublín (<http://www.tcd.ie/niid/lifelong/>). Se trata de un programa de dos años de duración que otorga una titulación denominada «Certificado en Vida Contemporánea», reconocido por ASDAN (Award Scheme Development and Accreditation Network), asociación encargada del reconocimiento de programas de formación destinados a personas con discapacidad y la Open University.

La finalidad general de este programa es promover la inclusión de las personas con discapacidad intelectual y facilitarles el aprendizaje permanente, proporcionándoles las habilidades estratégicas necesarias para que se conviertan en adultos independientes que

puedan contribuir plenamente a la sociedad (Weinkauff, 2002).

En todos los casos estudiados se trata de experiencias cuidadosamente planificadas y evaluadas, generalmente fruto de aplicaciones piloto previas.

## **Marco teórico referencial del Programa Promotor**

Para comprender el marco en el que se han desarrollado los diferentes estudios, se presentan a continuación los marcos de referencia en los que se sustenta el Programa Promotor.

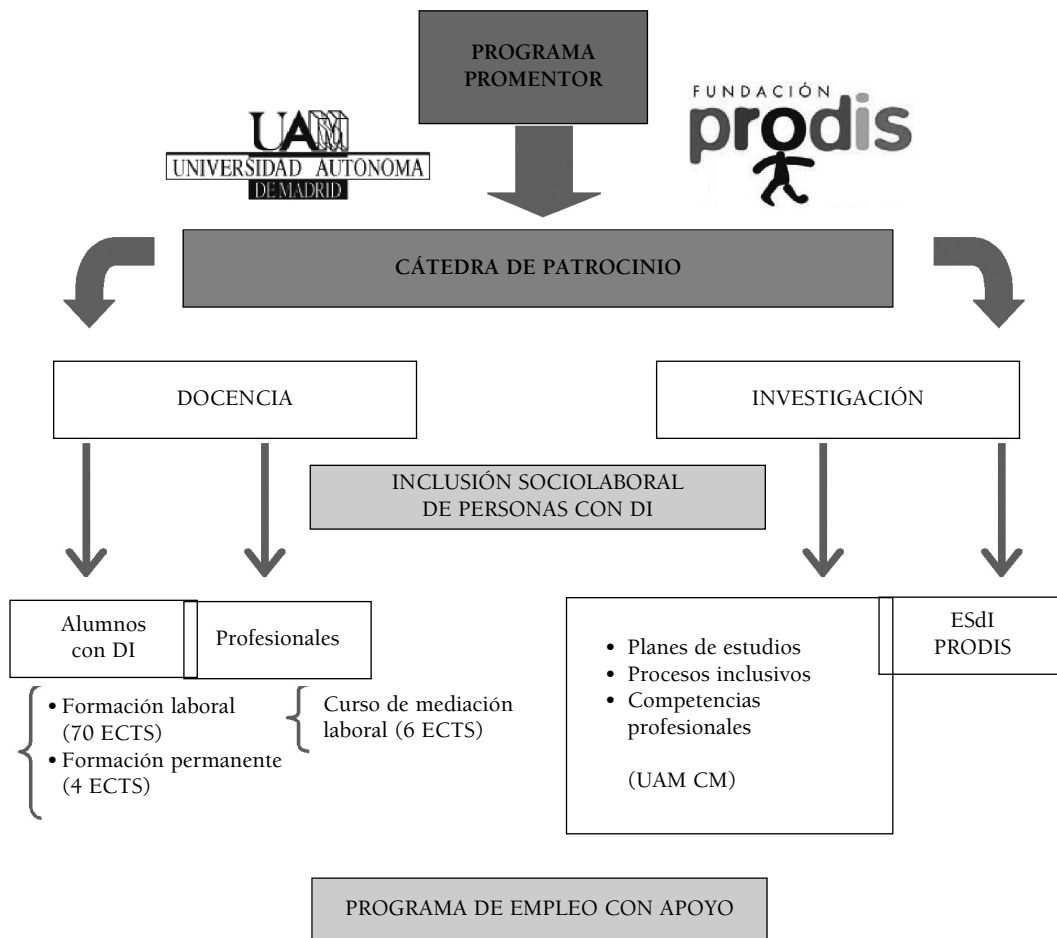
### **La Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS para discapacidad intelectual**

La Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS para discapacidad intelectual tiene dos pilares fundamentales: docencia e investigación. En cuanto a la docencia, dicha cátedra es la única de ámbito europeo que asume como fin prioritario la formación de los jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito universitario y el fomento del empleo con apoyo en los entornos laborales ordinarios.

La cátedra imparte docencia a jóvenes con discapacidad intelectual a través del Título Propio «Formación para la Inclusión laboral» (70 ECTS), el cual se describirá posteriormente y del curso de formación continua «Actualización y mejora en competencias sociolaborales», dirigido a los egresados que se encuentran trabajando en diversas empresas en el servicio de «Empleo con Apoyo».

Respecto a la actividad investigadora de la cátedra se pueden identificar varias líneas con el fin último de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual:

CUADRO 1. Representación gráfica de la Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS



- Investigación evaluativa de programas de formación laboral para personas con discapacidad intelectual.
- Investigación sobre inclusión sociolaboral.
- Investigación sobre competencias profesionales.
- Investigación sobre los espacios sociales de innovación (ESdIS).

Mención especial requiere el ESdI de la Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS, que se ha constituido en el marco del Proyecto Singular y Estratégico CISVI (Comunidades de Investigación para la Salud y la Vida Independiente) en el año 2008 y fue reconocido oficialmente en la II Conferencia de Espacios Sociales de Innovación en Málaga en Octubre del 2009.

**CUADRO 2. Esquema general del ESdI de la Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS**

ESdI	
CÁTEDRA DE PATROCINIO UAM-PRODIS	
ESCENARIOS DE INNOVACIÓN →	INTEGRACIÓN LABORAL
	FORMACIÓN
ACTIVIDADES DE INNOVACIÓN	
1. Sistema de vídeo-llamada trabajador-mediadora laboral (CISVI)	1. Recursos didácticos sobre una plataforma de <i>e-learning</i> (AMI4INCLUSION).
2. Generación de unidades didácticas de refuerzo digitales (CISVI).	2. RFID para la validación de ejercicios de ordenación (AMI4INCLUSION).
3. Herramientas de generación de unidades de refuerzo (CISVI).	3. Plataforma accesible para la formación de personas con discapacidad (eduWAI).
4. Sistema de posicionamiento indoor para ayuda al reparto de correo (CISVI).	

### Título Propio de la UAM: 'Certificado de formación para la inclusión laboral'

El plan de estudios está estructurado en dos cursos académicos (70 ECTS) y se lleva a cabo en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación. Tiene como fin proporcionar las competencias necesarias a los jóvenes con discapacidad intelectual para incorporarse al mercado laboral. La característica más relevante es su carácter humanista, ya que pretende formar hombres y mujeres responsables, que luchen por realizar un trabajo bien hecho, que se acepten a sí mismos, que se relacionen de forma satisfactoria con los demás, que sepan trabajar en equipo y que manifiesten, estén donde estén, el valor de la solidaridad.

Las competencias transversales que el curso pretende desarrollar en sus alumnos son las siguientes:

1. Aplicar los conceptos, teorías y principios adquiridos en la resolución de problemas y tomar decisiones en entornos laborales.
2. Adquirir compromisos sociolaborales que les hagan crecer como ciudadanos de pleno derecho.

3. Adquirir y manifestar habilidades sociales y emocionales necesarias para relacionarse con éxito en los diferentes entornos en los que se desenvuelvan y para trabajar satisfactoriamente en equipo.
4. Adquirir habilidades de manejo de tecnologías de información y comunicación que les permitan resolver con eficacia tareas relacionadas con el tema.
5. Adquirir flexibilidad, como capacidad de adaptación al cambio, y como antesala de capacidad crítica para analizar el propio trabajo.
6. Mantener la ilusión por la formación permanente a lo largo de la vida.

Las asignaturas son impartidas por profesores del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación y por profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la discapacidad intelectual de la fundación Prodis.

El curso dura dos años académicos. El primer curso de carácter general prioriza la enseñanza de tipo más presencial pero con la funcionalidad necesaria para aplicar los conocimientos a los diferentes entornos de la vida diaria. Es en

CUADRO 3. Plan de estudios del 'Curso de Formación para la Inclusión Laboral'

1º Curso	Créditos ECTS	2º Curso	Créditos ECTS
Relaciones Interpersonales en la empresa	4	Archivo y organización	5
Desarrollo de habilidades emocionales I	3	Banca y documentación	2
Competencias laborales específicas	4	Relaciones laborales	3
Utilización de los servicios de la comunidad	3	Desarrollo de habilidades emocionales II	2
Estrategias de pensamiento	3	Cultura y sociedad	2
Lógica y contabilidad	4	Inglés II	3
Desarrollo de valores	3	Tecnología de la empresa II	2
Tecnología de la empresa I	2	Bases para el Aprendizaje II	2
Inglés básico I	2	Prácticum	14
Bases para el aprendizaje I	3	<b>Total</b>	<b>35</b>
Organización y planificación	2		
Calidad de vida	2		
<b>Total</b>	<b>35</b>		

el segundo curso, donde los alumnos reciben una formación más específica para el trabajo y, por ello, además de las asignaturas que comprende el plan de estudios, los estudiantes realizan su Practicum, en diferentes servicios de la universidad.

El marco teórico referencial del Practicum se basa en la «Metodología del Empleo con Apoyo» (ECA) que se considera una de las estrategias más eficaces en los últimos años para la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario. Sus índices de éxitos son muy elevados y se está generalizando en la mayoría de las empresas.

Por ello, el Practicum ha optado por utilizar dicha metodología en la que participan de forma voluntaria los estudiantes de Magisterio. Tiene como objetivo el apoyo individualizado a través de una serie de estrategias que hacen que el estudiante con discapacidad pueda desarrollar satisfactoriamente y de forma autónoma una actividad laboral (Salvador, 2011).

#### El programa de 'Empleo con Apoyo' para los egresados del curso de Formación Laboral

El programa de «Empleo con Apoyo» oferta un conjunto de servicios y acciones que tienen como objetivo favorecer el acceso, mantenimiento y la promoción de los graduados en el curso de «Formación para la Inclusión Laboral» en una empresa ordinaria. Para ello se utiliza la metodología del Empleo con Apoyo (ECA), poco conocida en las empresas pero con unos índices de eficacia muy elevados. ECA, se ha convertido junto con la accesibilidad universal y las medidas de discriminación positiva, en una de las principales estrategias dirigidas hacia los objetivos de vida independiente, normalización e integración comunitaria. En todas aquellas empresas en las que ha sido implantada ha obtenido unos índices de satisfacción muy elevados sin renunciar a los objetivos de calidad y eficacia.

## **La investigación evaluativa del Programa Promentor**

### **Aspectos preliminares de la investigación**

El diseño y aplicación del programa impulsó la creación de un Grupo de Investigación reconocido por la Universidad Autónoma de Madrid denominado PR-005 «Inclusión social y laboral de jóvenes con discapacidad intelectual».

Los proyectos de investigación de carácter competitivo que han permitido realizar el estudio del Programa Promentor han sido seis. Para consultar los datos de las dos primeras investigaciones solicitar informe a la Fundación Prodis y para las cuatro investigaciones siguientes, consultar el repositorio institucional «Biblos –e Archivo» (<http://digitool-uam.greendata.es>) de la Universidad Autónoma de Madrid.

### **Objetivos de la investigación evaluativa en el Programa Promentor**

Mostrar el grado de satisfacción de los usuarios del curso de «Formación para la Inclusión laboral para Jóvenes con discapacidad intelectual (DI)», a través de los resultados obtenidos en las evaluaciones de los planes de estudio.

Mostrar los efectos y los impactos que ha producido la inclusión de los jóvenes con DI en el entorno universitario y manifestar el cambio de actitudes que la inclusión ha generado en la comunidad universitaria.

Dar a conocer los resultados obtenidos en el estudio sobre la calidad de la inclusión laboral una vez finalizada su formación en la Universidad Autónoma de Madrid a través de:

- La evaluación de las competencias instrumentales y sistémicas de los trabajadores con DI en los puestos de trabajo.
- El grado de satisfacción de los empleadores con los trabajadores.

- El grado de satisfacción de los empresarios con el programa de «Empleo con Apoyo».

### **Método**

El presente artículo se encuentra orientado a la obtención y difusión de conocimiento aplicado acerca del Programa Promentor como herramienta estratégica en la toma de decisiones y en el análisis del cambio. Por ello, la obtención de datos que provienen de una revisión exhaustiva de las seis investigaciones realizadas y tiene como objeto potenciar la constitución de una guía para la acción, con el fin de mejorar la calidad de los procesos formativos y lograr una integración laboral de calidad. Asimismo, el análisis elaborado ha pretendido fomentar la reflexión conjunta de todos los profesionales implicados en el Programa Promentor en la línea de mejorar su calidad.

### *Participantes*

Noventa jóvenes con DI superior al 33 por ciento, con edades comprendidas entre los 20 y los 30 años de edad, residentes en la Comunidad de Madrid. La mayoría proceden de institutos de Secundaria y de centros de Educación Especial, con un nivel socioeconómico medio y medio bajo. Treinta se encuentran cursando sus estudios en el curso «Formación para la Inclusión Laboral», impartido en la universidad y 60 forman parte del programa de «Empleo con Apoyo» de la Fundación Prodis.

El método de muestreo ha sido intencional o deliberado, no probabilístico, donde los investigadores han seleccionado de forma directa a los sujetos de la investigación. Asimismo, también han participado en la investigación otros 268 agentes del entorno universitario:

- 10 profesores (7 profesores del Dpto. de Didáctica y Teoría de la Educación de la UAM y 3 profesionales de reconocido prestigio de la Fundación Prodis).
- 6 Mediadores Laborales del programa de «Empleo con Apoyo» de la Fundación Prodis.

- 25 estudiantes de Magisterio participantes en los grupos de aprendizaje cooperativo del curso de «Formación para la Inclusión Laboral de Jóvenes con DI».
- 117 estudiantes sin relación directa con el curso.
- 30 padres de los alumnos del curso de «Formación para la Inclusión Laboral».
- 25 profesionales de administración y servicios de la UAM.
- 16 directivos de empresas y organismos públicos y privados de la Comunidad de Madrid y 18 compañeros de trabajo en empresas y organismos públicos y privados de la Comunidad de Madrid.

Respecto a la dimensión ética del estudio se ha tenido en cuenta el documento sobre los «Aspectos éticos de la intervención de estudiantes de la UAM como sujetos de investigación» del 24 de enero de 2008 y la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

#### *Técnicas de recogida de la información: instrumentos*

Fundamentalmente, se han utilizado estudios mediante encuesta, aplicación de cuestionarios y entrevistas que han permitido describir la realidad del Programa Promotor. Asimismo, se han utilizado diarios de «experiencias de vida» de los estudiantes con discapacidad. Estos instrumentos han permitido conocer las percepciones y opiniones de los participantes en el Programa Promotor y de los distintos grupos que tienen relación con el mismo.

Entrevista telefónica asistida por ordenador (sistema CATI-Belview) con cuestionario estructurado y cerrado, entrevistas en profundidad o *In-Depth Interview*, diarios de experiencias, escalas de actitudes, cuestionarios de competencias, cuestionarios de satisfacción, análisis de contenido: vivencias de los trabajadores, experiencias de los directivos de recursos humanos, y experiencias de los apoyos naturales.

#### *Procedimiento*

La recogida de datos se ha llevado a cabo durante el periodo comprendido entre el 2005 y el 2010. La aplicación de los instrumentos de medida ha sido realizada por estudiantes del último curso de Psicopedagogía y del Máster de Calidad y Mejora de la Educación de la UAM, previamente formados por el equipo investigador y con conocimientos sobre el Programa Promotor.

En una primera etapa se recogió la información relativa a la presencia de personas con DI en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid junto con las aptitudes de los empleadores ante su integración laboral y la información relativa a las competencias laborales de los trabajadores con DI en dicha comunidad. La segunda etapa se prolongó durante dos años y se recogió la información relativa al programa de «Formación para la inclusión laboral de jóvenes con DI». Posteriormente, se evaluaron las competencias y los procesos de calidad en la inserción laboral de los jóvenes egresados del Programa Promotor y por último se estudiaron los estándares de calidad para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el entorno universitario.

Todos los participantes, con y sin DI, fueron informados sobre su participación en el estudio y se les pidió su consentimiento por escrito para participar en las investigaciones. En el proceso de consentimiento informado, que debe ser diferenciado de la mera autorización, los participantes recibieron una explicación comprensible de los objetivos de los diferentes estudios, de los procedimientos que se utilizaron, de los riesgos y beneficios de tales procedimientos, así como información sobre el carácter voluntario de la participación en el estudio, las formas alternativas de colaboración en el mismo y de las posibilidades de interrumpir la colaboración. Asimismo, fueron informados sobre los procedimientos previstos para proteger la información y datos obtenidos de un modo que garantizaran la confidencialidad.



### *Análisis de datos*

El análisis de carácter cuantitativo se ha llevado a cabo a partir del uso de técnicas estadísticas estándar:

- Se ha realizado el análisis descriptivo de las variables objeto de estudio (indicadores objetivos) y de las características sociodemográficas de la muestra: gráficos, tablas y esquemas resumen necesarios para detallar y aclarar la información obtenida; listado de categorías para preguntas abiertas; descripción de las tendencias y de la dispersión encontrada en los datos a nivel agregado y a nivel desagregado; estadísticos de tendencia central (media y mediana), dispersión (desviación típica), porcentajes, etc.
- De manera complementaria, se han realizado análisis exploratorio de la distribución de las variables estudiadas en función de las características de la muestra analizada: elaboración de las medidas de similaridad o semejanza entre las distintas variables, estudio del grado de relación entre variables (diferencias de medias, análisis de varianza, correlación de Pearson y procedimiento de tablas de contingencia), diferencias de medias, etc.

El análisis cualitativo de los datos ofreció la oportunidad «dar voz» a los usuarios directos del Programa Promentor y, para ello, se utilizaron los programas ATLAS-TI y Nudist que permitieron el tratamiento de los datos obtenidos a través de: entrevistas en profundidad, diarios de campo, diarios de experiencias y grupos de discusión.

### **Resultados**

#### *Estudio previo al diseño del Programa Promentor.*

La presencia de personas con DI en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid.

1. Un 9% de las empresas privadas y los organismos públicos encuestados en la

CAM tenían o habían tenido recientemente empleada a una persona con DI; ahora bien, este porcentaje quedaba muy lejos del 58,2% que habían empleado a personas con discapacidad motora o el 21,1% que habían empleado a personas sordas.

2. Respecto al grado de satisfacción de los empleadores con los trabajadores con DI, el diagnóstico demostró una elevadísima consideración de la actividad de estos trabajadores. La medición se realizó sobre once factores (responsabilidad, rendimiento, capacidad de integración en equipo, adaptación a la vida social de la empresa, adaptabilidad a las nuevas tareas, aceptación de críticas, capacidad de iniciativa, puntualidad y entusiasmo en el trabajo) y solo en uno obtuvieron una puntuación inferior al valor medio de la escala, un 4,9 en su capacidad de iniciativa. Sin embargo, las mejores puntuaciones las obtuvieron responsabilidad y entusiasmo.
3. Respecto a la actitud de los empleadores para contratar a este tipo de trabajadores, un 61% de los encuestados declararon que sí lo harían para algún tipo de discapacidad; en contraste, un 27,6% que no y, finalmente, un 11,4% no sabían. Del 61% de los que estaban abiertos a generar puestos, un 12% declararon que podrían ser para personas con DI.

Entre el 50% y el 83% de las empresas y organismos públicos consultados tenían más de una actividad que podría ser cubierta por un trabajador con DI.

Las competencias laborales de los trabajadores con DI en la Comunidad de Madrid

Las principales líneas de fuerza encontradas en el estudio permitieron contrastar que existían numerosas ocupaciones profesionales susceptibles de cubrirse con trabajadores con DI.

Se identificó un alto grado de satisfacción entre los compañeros de trabajo, jefes y supervisores. Las relaciones sociales en el trabajo, si bien podrían ampliarse a otros ámbitos, eran gratificantes y no resultaban problemáticas para el contexto laboral.

El entorno familiar de las personas con DI se mostró claramente a favor de su integración laboral y ello motivó una satisfacción recíproca. El desempeño de una ocupación laboral generaba en las personas con discapacidad un sentimiento de normalización claramente positivo. En función de los resultados obtenidos se propusieron unas recomendaciones de actuación

asociadas a la mejora de las experiencias laborales en las que se amplió el espectro de perfiles laborales, se propusieron orientaciones para diseñar los puestos de trabajo y se propuso una programación eficaz de los tiempos.

*Evaluación del curso de 'Formación para la inclusión laboral para jóvenes con DI'*

**CUADRO 4. Matriz DAFO: Análisis de fortalezas y debilidades**

**MATRIZ DAFO**

	FACTORES DE ÉXITO FORTALEZAS	FACTORES DE RIESGO DEBILIDADES
ORGANIZACIÓN INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El equipo humano y profesional.</li> <li>• El nivel de satisfacción de los usuarios y sus familias.</li> <li>• El nivel de satisfacción de los profesionales.</li> <li>• El nivel de satisfacción de la universidad.</li> <li>• El plan de estudios diseñado a través de la identificación de necesidades.</li> <li>• El esfuerzo y la superación de los estudiantes con discapacidad.</li> <li>• Las intervenciones educativas de carácter individualizado.</li> <li>• La investigación y difusión de resultados.</li> <li>• El reconocimiento del curso como un título de la Universidad Autónoma.</li> <li>• La Cátedra de Patrocinio UAM-Prodis.</li> <li>• La adaptación continua de las materias a las necesidades de los alumnos y a la demanda del mercado laboral.</li> <li>• Alta cualificación de los profesores que desarrollan el plan de estudios.</li> <li>• Carácter humanista del curso.</li> <li>• La formación a los alumnos de Magisterio.</li> <li>• La implicación de los estudiantes de Magisterio en las actividades de ocio y tiempo libre.</li> <li>• El valor de la inclusión como motor de la actividad docente.</li> <li>• Ubicación del aula en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación.</li> <li>• Financiación por parte de una fundación.</li> <li>• Recursos personales, formales y materiales.</li> <li>• La participación en las actividades de la universidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de espera.</li> <li>• La carencia de espacios para aumentar el número de alumnos por curso.</li> </ul>
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ENTORNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de un colectivo en riesgo de exclusión social.</li> <li>• Acceso al trabajo.</li> <li>• Inclusión en el ámbito universitario.</li> <li>• Inclusión laboral.</li> <li>• Aumento del nivel de satisfacción de los alumnos y sus familias.</li> <li>• Aumento del nivel de satisfacción de los profesionales.</li> <li>• Desarrollo de los valores inclusivos.</li> <li>• La excelencia de la Universidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de ofertas de empleo.</li> <li>• Dificultades de promoción en los puestos de trabajo.</li> </ul>

*Impacto que ha producido la inclusión de los jóvenes con DI en el entorno universitario y actitudes generadas en la comunidad universitaria*

En cuanto a los resultados de tipo cuantitativo, no se encontraron diferencias significativas en las cuestiones que valoraban aspectos relacionados con la integración de los estudiantes con discapacidad en el entorno universitario existiendo una homogeneidad de opinión entre todos los grupos analizados. Los estudiantes con discapacidad son altamente valorados por todos los colectivos estudiados que afirman que «la presencia de personas con discapacidad enriquece a la comunidad universitaria» y «las universidades deberían implicarse más activamente en ofertar programas de formación a este colectivo».

El estudio cualitativo corrobora los datos obtenidos en el estudio cuantitativo, ya que todos los colectivos que participaron consideran que la presencia de las personas con DI en la universidad

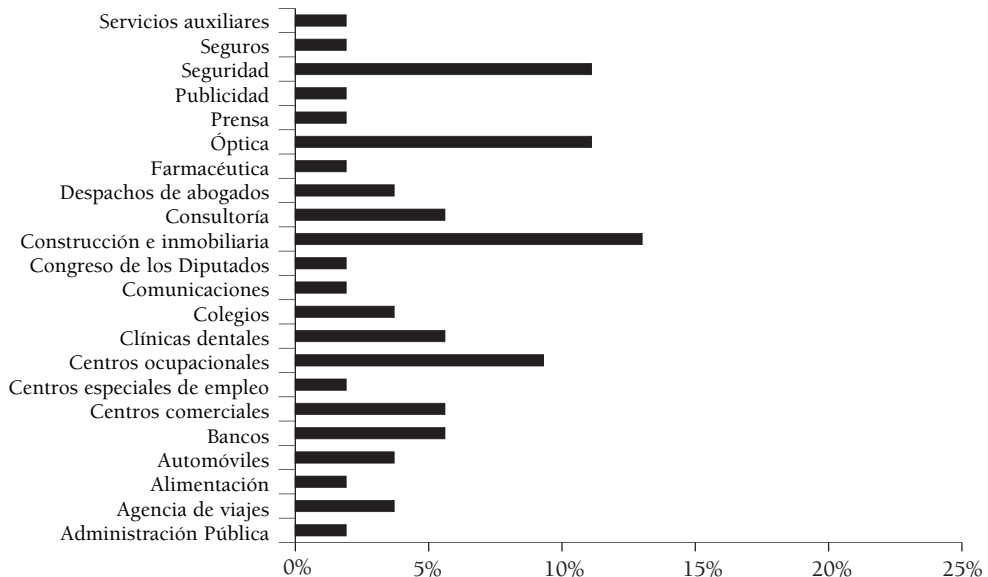
fomenta el valor de la inclusión. Asimismo, consideran que su aceptación en la universidad convierte a esta en un referente de responsabilidad social.

*Análisis de la inserción laboral de los egresados*

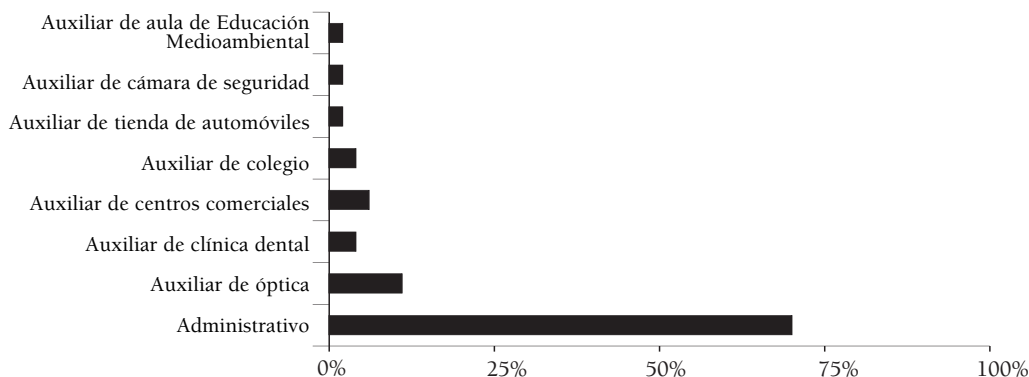
La tasa de graduados de las cuatro primeras promociones (n = 60) ha sido del 100%. El 43% son hombres y el 57% mujeres. El 69% tiene menos de 25 años y el 31% más de 25, actualmente el 92% de los egresados están trabajando. El tipo de contrato es indefinido para el 74% de la población y temporal para el 25%. La antigüedad en el puesto transcurre desde menos de un año (39%), más de un año (24%), más de dos años (28%) y más de tres (19%). La jornada laboral se distribuye entre media jornada (94%) y jornada completa (6%) en la población estudiada.

Los sectores empresariales son muy variados tal y como se puede comprobar en la siguiente gráfica:

**CUADRO 5. Gráfica de los sectores empresariales en los que trabajan**



**CUADRO 6. Gráfica de los perfiles laborales**



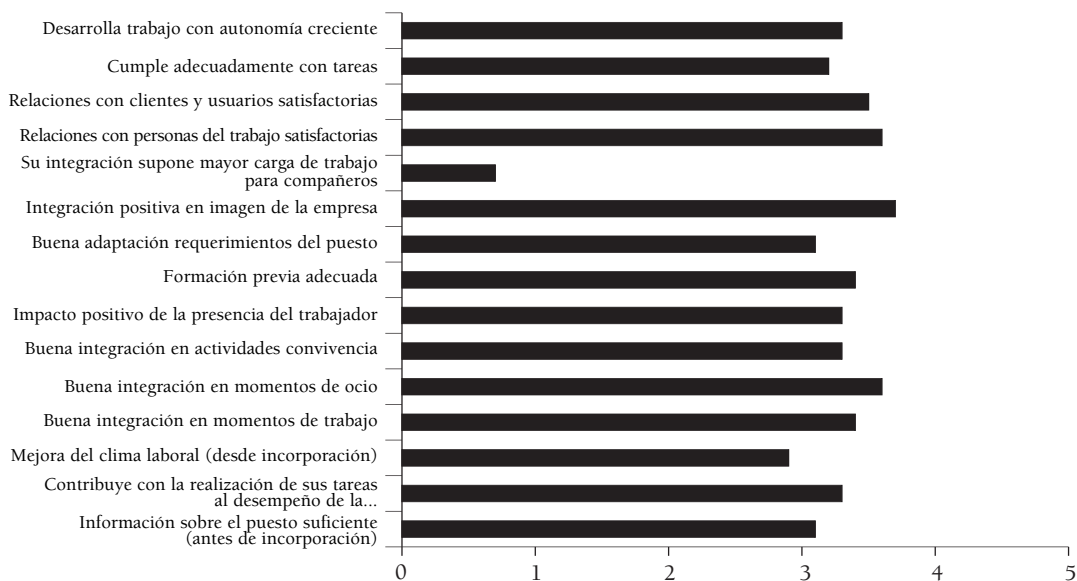
Respecto a los niveles salariales, teniendo en cuenta que el 94% tienen media jornada, el 21% cobra 8.000 € al año, entre 8.000 y 10.000 € el 45%, entre 10.000 y 12.000 € el 24 % y más de 12.000 € al año el 10%.

Los perfiles laborales en los que trabajan también son muy diversos, ya que la formación que

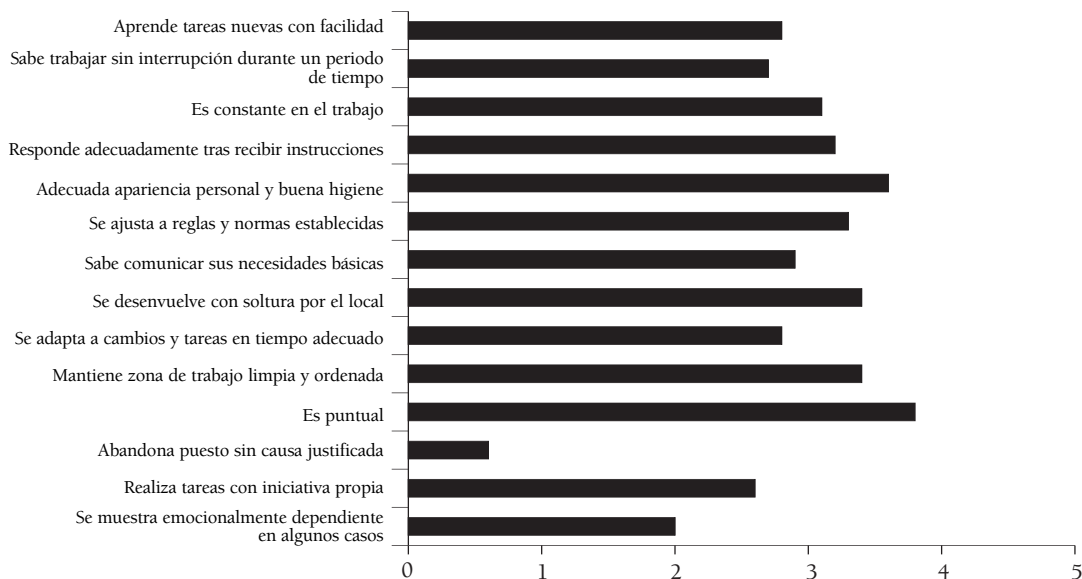
reciben es generalista y cuando comienzan el trabajo, la metodología del empleo con apoyo les posibilita aprender la realización adecuada de las tareas.

*Estudio sobre la calidad de la inclusión laboral de los jóvenes con DI una vez finalizada su formación en la Universidad Autónoma de Madrid*

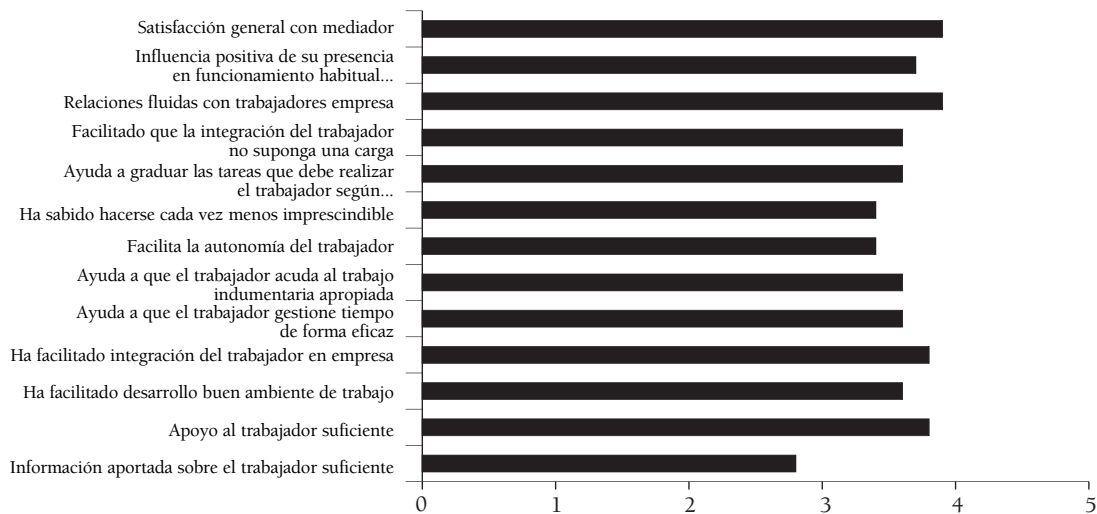
**CUADROS 7 y 8. Nivel de satisfacción de los empresarios con los trabajadores con discapacidad**

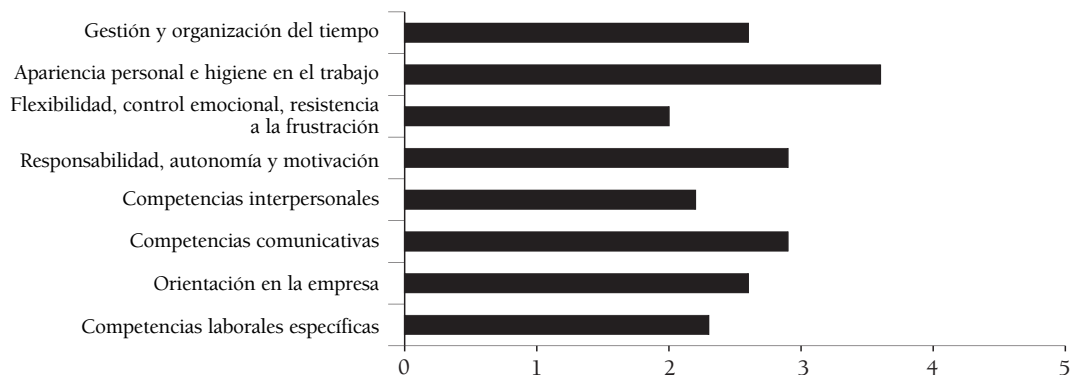


**CUADROS 7 y 8. Nivel de satisfacción de los empresarios con los trabajadores con discapacidad (cont.)**



**CUADRO 9. Valoración de los empresarios sobre el 'mediador laboral'**



**CUADRO 10. Valoración de los empresarios sobre el 'mediador laboral'.**

## Conclusiones

1. El Programa Promentor ha desarrollado en los últimos cinco años un crecimiento constante en usuarios, programas y en investigación. Las iniciativas han ido aumentando progresivamente en función de las demandas de las personas que lo integran y de las fuentes de financiación, que aunque existen, no se han estabilizado.
  2. El Programa Promentor dispone de estructuras de apoyo continuadas, que afrontan las necesidades de apoyo de las personas a medio y largo plazo.
  3. En función de la cultura de la calidad, el Programa Promentor, desde su creación, ha sido sometido a diferentes prácticas evaluadoras.
  4. La investigación aplicada es considerada en el Programa Promentor una pieza clave para obtener indicadores de cambio y toma de decisiones que redunden en la mejora continua de sus subprogramas y servicios:
    - El diseño inicial del programa requirió dos investigaciones llevadas a cabo en la Comunidad de Madrid con el fin de conocer las demandas del mercado laboral y las competencias específicas de las personas con discapacidad que estaban trabajando en ese momento.
- En función de los datos obtenidos se diseñó el plan de estudios del curso de «Formación Laboral» que se inició con un programa piloto de seis meses.
- Cuatro investigaciones de carácter competitivo han potenciado la evaluación del nivel de satisfacción de los jóvenes que cursan sus estudios en la UAM, su inclusión en la comunidad universitaria y sus competencias laborales.
5. El Programa Promentor mejora la calidad de vida de los jóvenes con DI a través de:
    - La formación que el Programa Promentor imparte en el marco de la Cátedra de Patrocinio UAM-Prodis con su curso de «Formación para la Inclusión Laboral de Jóvenes con DI».
    - Las posibilidades de empleo que ofrece y de su apoyo a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.
    - La formación continua a lo largo de la vida de los trabajadores.
  6. El curso de «Formación para la Inclusión Laboral de jóvenes con DI», Título Propio de la UAM, es un referente de excelencia para el resto de la universidades por su labor inclusiva. Por ello, se detecta la necesidad

- de diseñar un plan de difusión que motive al sector universitario a implantar programas similares en sus universidades.
7. Los resultados de la evaluación del curso «Formación para la Inclusión Laboral» permiten afirmar que existen muchos más factores de éxito que de riesgo y por tanto las fortalezas se sitúan por encima de las debilidades, por ello el nivel de oportunidades es mucho mayor que el nivel de posibles amenazas.
  8. La formación generalista de carácter humanista contribuye a participar en un amplio abanico de sectores empresariales.
  9. Los estudiantes del curso de «Formación para la Inclusión Laboral» y los egresados consideran que son personas con derechos y obligaciones y que pueden integrarse plenamente en el entorno universitario.
  10. Todos los miembros de la comunidad universitaria estudiados consideran que el curso de «Formación Laboral» es una experiencia pionera que fomenta el valor de la inclusión en el entorno universitario y puede contribuir modificar creencias excluyentes y a potenciar las capacidades de los jóvenes con discapacidad para lograr una inclusión sociolaboral cada vez más efectiva. Asimismo, destruye estereotipos y potencia valores como la solidaridad, la apertura y la flexibilidad.
  11. Los estudiantes y egresados con discapacidad manifiestan un profundo agradecimiento ante la aceptación de la comunidad universitaria, se sienten unos privilegiados y expresan que la universidad les ha brindado la oportunidad de aumentar su autonomía y seguridad en sí mismos valorándose mucho más como personas.
  12. El programa de «Empleo con Apoyo»:
    - Ha conseguido unas cotas de empleabilidad del 92%.
  - Ofrece una garantía de calidad a las empresas que contratan a personas con DI por la profesionalidad de sus Mediadores Laborales formados en la UAM.
  - Lucha por la permanencia y promoción en los trabajos con un 74% de los contratos indefinidos y con unos salarios iguales a los de los trabajadores sin discapacidad.
  13. Los trabajadores formados en el curso de «Formación para la Inclusión Laboral de Jóvenes con DI» impartido en la UAM son altamente valorados por sus jefes directos y por los directivos de cada una de las empresas en las que están trabajando.
  14. Los empresarios de la muestra estudiada están altamente satisfechos con el programa de «Empleo con Apoyo» que ofrece el Programa Promentor y en concreto valoran con la máxima puntuación el trabajo realizado por los mediadores laborales.
  15. Las competencias de los trabajadores en función de sus características personales son también altamente valoradas.
  16. El programa de formación continua a lo largo de la vida, «Actualización y mejora de competencias socio-laborales», que se ofrece a los trabajadores es un referente de calidad por:
    - Ser impartido en la UAM.
    - Por tener en cuenta las necesidades individuales de cada trabajador.
    - Fomentar la cultura del esfuerzo.
  17. Por todo lo anteriormente expuesto, el Programa Promentor ha sido considerado «Buena Práctica Europea» en el marco de estándares de calidad del empleo con apoyo y de los principios éticos consensuados en el Comité Ejecutivo de la European Union of Supported Employment.

## Referencias bibliográficas

---

- ANECA (2008). *Protocolo de evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales (Grado y Master)*. Madrid: ANECA
- BISQUERRA, R. (2005). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Muralla.
- BOWMAN, P. Y SKINNER, L. (1994). Inclusive Education: Seven Years of Practice. (versión electrónica) *Developmental Disabilities Bulletin*, 22, 22-42
- DEPARTMENT OF EDUCATION AND TRAINING OF AUSTRALIA. (1990). *A Fair Chance for All*. Canberra: National and Institutional Planning for Equity in Higher Education.
- DE MIGUEL, S. y CERRILLO, R. (2010). *Formación para la inclusión laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual*. Madrid: Pirámide.
- EGIDO, I. (2010). La trayectoria de los organismos Internacionales para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. En S. Miguel y R. Cerrillo (ed): *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide.
- G. LEÓN, O. y MONTERO, I. (2010). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- GRANTLEY, J. (2000). *Towards inclusion in university of people with intellectual disabilities*. International Special Education Congress. Artículo extraído el 7 de enero de 2010, de [http://www.isec2000.org.uk/abstracts/papers\\_g/grantley\\_1.htm](http://www.isec2000.org.uk/abstracts/papers_g/grantley_1.htm)
- HART, D.; GRIGAL, M.; SAX, C.; MARTÍNEZ, D. y WILL, M. (2006). Postsecondary Education Options for Students with Intellectual Disabilities (versión electrónica). *Research to Practice*, 45 (3) 56-87.
- HERNANDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, L. (2010). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- IUZQUIZA, D. y DE LA HERRÁN, A. (2010). *Discapacidad intelectual en la empresa*. Madrid: Pirámide.
- IUZQUIZA, D. (2010). Formación para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Programa Promotor. En S. Miguel y R. Cerrillo (ed): *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide.
- JORDÁN DE URRIES, B. y VERDUGO, M. A. (2010). Análisis del ajuste de los programas a estándares de la Unión Europea de Empleo con Apoyo. En INICO (eds.): *Impacto del Programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo* (pp. 225-252). Madrid: Obra Social Caja Madrid.
- LOBBAN, M. (2002). *Up the Hill Project*. Pathways 6 Conference 2002. Taking their place: People with Intellectual Disability at University. Artículo extraído el 15 de enero de 2010, de <http://www.adcet.edu.au/StoredFile.aspx?id=966&fn=Malcolm%20Lobban.pdf>
- MCDONALD, L.; MACPHERSON-COURT, L.; FRANKS, S.; UDITSKY, B. y SYMONS, F. (1997). An inclusive university program for students with moderate to severe developmental disabilities: Student, parent and faculty perspectives. *Developmental Disabilities Bulletin*, vol. 25 (1), 43-67.
- PALAZÓN, A.; GÓMEZ GALLEGO, M.; GÓMEZ-GALLEGO, C. (2011). Relación entre la aplicación de metodologías docentes activas y el aprendizaje del estudiante universitario. *Bordón* 63, nº 2, 27-41.
- SALOVIIITA, T. (2000). An inclusive adult education program for students with mild to severe developmental disabilities: experiences from a pilot project in Finland. *Developmental Disabilities Bulletin*, 28, 27-39.
- SALVADOR, L.; ARGOS, J.; EZQUERRA, M<sup>a</sup>. P. (2011). *Perfiles y estilos de aprendizaje de los estudiantes universitarios y metodologías docentes*.
- THE NATIONAL COLLABORATIVE ON WORKFORCE & DISABILITY FOR YOUTH AND THE WORKFORCE STRATEGY CENTER (2009). *Career-Focused Services for Students with Disabilities at Community Colleges*. Washington: Institute for Educational Leadership. Extraído el 15 de enero de 2010, de <http://www.ncwd-youth.info/assets/background/disabilities-and-community-colleges.pdf>
- VERDUGO, M. A.; SANTAMARÍA, M.; ORGAZ, B. y MARTÍN, R. (2010). Diagnóstico de los niveles de calidad de vida de los trabajadores en proceso de inclusión social. En INICO: *Impacto del Programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo* (pp.121-159). Madrid: Obra Social Caja Madrid.
- UDITSKY, B.; FRANK, S.; HART, L. y JEFFERY, S. (1988). «On Campus: integrating the university environment». En D. Baine, D. Sobsey, L. Wilgosh, y G. M. Kysela, (eds.): *Alternative futures for the education of students with severe disabilities* (pp. 96-103). Edmonton: University of Alberta.



- UDITSKY, B. y HUGHSON A. E. (2006). *Inclusive post-secondary education for students with significant developmental disabilities: challenging legal, moral and pragmatic assumptions*. Extraído el 15 de enero de 2011, de <http://www.nl.edu/dse/docs/Uditsky%20and%20Hughson.Inclusive%20post-secondary%20education.pdf>
- WEINKAUF, T. (2002). College and University? You've got to be kidding: Inclusive post-secondary education for adults with intellectual disabilities (versión electrónica). *Crossing Boundaries an interdisciplinary journal*, 1, (2), 65-86.

## **Abstract**

---

### *The Value of Educational Inclusion of Young People with Intellectual Disabilities in Higher Education: the Promentor Program*

The attention to students with disabilities is a quality standard in the framework of the European Higher Education Area. The National Agency for quality Assessment and Accreditation, in its evaluation protocol for the verification of official degrees, has included different aspects related to equal opportunities of students with disabilities (ANECA, 2008). However, universities do not offer equal opportunities to all disabilities; the Autonomous University of Madrid is the only Spanish university which provides students with intellectual disabilities a Custom Title, which qualifies them for inclusion in the workplace. For Autonomous of Madrid, attention to students with intellectual disabilities has been a standard of quality and a value of excellence. This article aims to disseminate the PROMENTOR program, successful model used at Spanish Universities, within the European Higher Education convention framework, which addresses the inclusion and the occupational training of young people with intellectual disabilities in order to help them to get a common job. The article begins with a review of training programs that exist for people with intellectual disability in institutions of higher education, both nationally and internationally. Now it is shown the evaluation of the results of this syllabus based on six research projects carried out between 2005 and 2010 in the framework of the UAM-PRODIS Patronage Chair. These projects utilise a holistic research approach to facilitate decisions regarding areas for improvement and to help develop and propagate the Promentor syllabus. It concludes with a discussion and conclusions section where it's evaluated the results obtained with the support of different theoretical frameworks of reference.

**Key words:** *Integration into common jobs, Intellectual disability, Supported employment, Syllabus evaluation.*

## **Résumé**

---

### *Le programme Promentor: l'évaluation des résultats et l'impact sur des jeunes ayant une déficience intellectuelle*

L'attention aux étudiants en situation de handicap est un standard de qualité dans le cadre de l'Espace Européen d'Enseignement Supérieur. L'Agence Nationale d'Évaluation de Qualité et d'Accréditation, dans son protocole d'évaluation pour la vérification des diplômes officiels, a inclus les divers aspects relatifs à l'égalité de chances des étudiants en situation de handicap (ANECA, 2008). Néanmoins, les universités n'offrent pas les mêmes chances à tous les handicaps. L'Université Autonome de Madrid est la seule université espagnole qui offre aux étudiants ayant un handicap intellectuel un Diplôme universitaire, d'une durée de deux ans, pour son inclusion dans le monde du

travail. À l'Université Autonome de Madrid, cette attention aux étudiants ayant un handicap intellectuel a représenté un standard de qualité et une valeur d'excellence.

Cet article vise à diffuser le programme Promentor, un pionnier dans les universités espagnoles, comme une référence de bonne pratique dans le cadre de l'Espace Européen d'Enseignement Supérieur. L'article commence avec une révision des programmes de formation qui existent pour les personnes ayant un handicap intellectuel dans les établissements d'enseignement supérieur, aux niveaux nationales et internationales. Ensuite, il se présente l'évaluation des résultats et l'impact obtenus dans le programme Promentor, en considérant six différentes recherches menées entre les années 2005 et 2010 sous la Chaire de Parrainage UAM-PRODIS. L'étude applique la méthodologie de recherche systémique de mérite afin d'aider aux processus de décisions pour son amélioration, son développement et son expansion. L'article termine avec une section de discussion et conclusions où les résultats obtenus sont évalués avec l'appui de différents cadres théoriques référentiels.

**Mots clés:** *Emploi et inclusion social, Handicap intellectuel, Emploi avec appui, Évaluation de programmes.*

## **Perfil profesional de la autora**

---

Dolores Izuzquiza Gasset

Licenciada en Pedagogía, doctora en Ciencias de la Educación, profesora del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, directora de la Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS para discapacidad intelectual, y directora del curso «Formación para la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual» (Programa Promentor), título propio de la citada Universidad.

Correo electrónico de contacto: [lola.izuzquiza@uam.es](mailto:lola.izuzquiza@uam.es)