

Orientación laboral para estudiantes con discapacidad intelectual de la Universidad de Murcia

Occupational orientation for students with intellectual disabilities at the University of Murcia

Irene Moreno ¹
María Luisa Belmonte ²

Resumen: *Las personas con discapacidad intelectual se encuentran a diario con dificultades para realizar una inserción en el mercado laboral de forma autónoma y sus habilidades para la búsqueda de empleo son, a menudo, escasas. La presente intervención de inserción sociolaboral tiene como propósito preparar de forma individualizada y personalizada a un grupo de estudiantes con discapacidad intelectual de la Universidad de Murcia que participan en el título de estudios propios Todos Somos Campus sobre formación para el empleo. Así, se presentan diferentes estrategias para la mejora de la empleabilidad, tales como el refuerzo del autoconocimiento, del perfil profesional, de las cualidades más demandadas y de las habilidades en una entrevista, la confección del currículum y orientaciones sobre dónde buscar ofertas de empleo.*

Palabras clave: *incapacidad, proyecto, empleo, orientación*

¹ Máster Interuniversitario en Orientación e Intermediación Laboral. Orientadora sociolaboral en YMCA, Madrid, España. Correo electrónico: irenemoreno2@um.es.

² Doctora en Investigación e Innovación en Educación Infantil y Educación Primaria. Docente en la Universidad de Murcia, España. Correo electrónico: marialuisa.belmonte@um.es.

Diálogos Pedagógicos. ISSN en línea: 2524-9274.

Año XX, Nº 39, abril-septiembre 2022. Pág. 51-70.

DOI: [http://dx.doi.org/10.22529/dp.2022.20\(39\)04](http://dx.doi.org/10.22529/dp.2022.20(39)04) / Recibido: 6-11-2020 / Aprobado: 10-09-2021.



Artículo publicado bajo Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar.
© Universidad Católica de Córdoba.

Abstract: *People with intellectual disabilities find it difficult to enter the labor market independently on a daily basis, and their job search skills are often poor. The purpose of this intervention of socio-labor insertion is to prepare in an individualized and personalized way a group of students with intellectual disabilities from the University of Murcia, who participate in the degree of own studies We Are Campus, on training for employment, such as the reinforcement of self-knowledge, the professional profile, the qualities and the skills most demanded in an interview, the preparation of the CV, and guidance on where to look for job offers.*

Keywords: *disability, project, employment, guidance*

Introducción

Vivimos en una sociedad en continuo cambio y desarrollo, que afecta a todos los sectores y ámbitos de nuestra vida, especialmente el empleo, que es uno de los factores que más ha evolucionado, así como el valor personal que le otorgamos, la relevancia que tiene en la actualidad y su efecto en la inclusión en la propia sociedad (Blancas y Jurado, 2011). La entrada al mercado laboral es esencial para la independencia económica y la autonomía de las personas. En la mayoría de las ocasiones, en personas con dificultades especiales y, concretamente, en el caso de las personas vulnerables o en riesgo de exclusión, la inserción laboral es una vía que contribuye a su integración en la sociedad. De este modo, favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo facilita una sociedad igualitaria y una mayor calidad de vida para todos.

La discapacidad intelectual es definida como una limitación del funcionamiento intelectual y del comportamiento adaptativo, expresada en las habilidades conceptuales, sociales y prácticas que se exteriorizan antes de los 18 años (Schalock et al., 2002). Según Crisol (2019), la inclusión educativa responde a la garantía del derecho a una educación de calidad. Persiguiendo maximizar la presencia, participación y éxito académico de todos (Ainscow, 2016; Booth y Ainscow, 2015). Ante esta realidad, se presenta la necesidad de movilizar planes de empleo que incluyan la inserción sociolaboral para colectivos vulnerables y motivar el acceso de estos colectivos a un empleo ordinario como medio para la integración social.

Así pues, en esta actual sociedad globalizada, donde la incertidumbre y la transformación son un hecho indiscutible de la realidad cotidiana, es imperativo el acceso a un puesto de trabajo (Blancas y Jurado, 2011). La labor primordial, por tanto, es el acompañamiento y la motivación de los jóvenes en la construcción de su itinerario sociolaboral, para poder lograr recursos y estrategias que garanticen una incorporación social plena. La orientación y la inserción laboral constituyen la herramienta clave, junto con la formación, en el desarrollo personal. Por ello, la inclusión ha tomado partido como palabra común en diferentes ámbitos del desarrollo de la humanidad (Plancarte, 2017), pero incluir se vuelve una compleja tarea

de llevar a cabo que supone un gran reto (Crisol, 2019). La orientación, como sistema de mediación entre el contexto de la persona y el mundo laboral, trata de trazar posibilidades de intervención en base al análisis inicial llevado a cabo desde una planificación coherente que establezca líneas de actuación afines a los objetivos concretados al comienzo del itinerario sociolaboral (Blancas y Jurado, 2011). Una posible definición de la orientación alude a la dotación a las personas de las competencias para identificar, elegir o reconducir alternativas formativas y laborales, acordes con su proyecto vital y capacidades (Sarasola, 1996; Echeverría, 1997).

Por otra parte, el propósito orientativo debe tener como premisa el desarrollo de competencias laborales y capacidades que permitan dar una respuesta efectiva a las necesidades laborales surgidas en los distintos momentos de la trayectoria laboral y que permita afrontar, con garantías de éxito, el paso hacia el mundo del trabajo. Estas competencias laborales, también denominadas factores de empleabilidad, van a identificar y a definir la base del planteamiento de modelos e instrumentos de orientación para la inserción sociolaboral (Martínez-Rodríguez, 2009). La empleabilidad y adaptabilidad, entendidas como flexibilidad en la intervención, se consolidan como los ejes de actuación para la detección y análisis de necesidades que van a definir las líneas de intervención de nuestro programa en el campo de la orientación para la inserción sociolaboral (Blancas y Jurado, 2011).

Actualmente, en el campo de la educación inclusiva, son numerosas las ambigüedades y tensiones que surgen de asumir una serie de valores como principios de la práctica pedagógica, tales como la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la justicia social (Norwich, 2014). Se está haciendo un gran esfuerzo desde la Unión Europea para superar la crisis y crear una economía más competitiva que genere un incremento en el empleo. A través de la Estrategia Europa 2020, se pretende crear condiciones propicias para fomentar esa competitividad y fomento del empleo, que generen un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo (Barroso, 2013). Por ello, es imperativo contar con programas afines que fortalezcan esta estrategia trazando actuaciones enfocadas al empleo de los sectores de población más desfavorecidos y dañados por la crisis (Belmonte et al., 2020).

Hace una década, se inició una caída en el empleo que provocó altas tasas de desempleo, especialmente en el sector juvenil, y una de las propuestas de la Unión Europea y sus Estados miembros fue poner en marcha, en 2010, una estrategia de crecimiento sostenible para toda la década: la Estrategia Europa 2020.

En España, el desempleo supone una problemática estructural que implica a la situación de los más jóvenes y al crecimiento de la economía española a largo plazo. Por ello, la disminución del desempleo juvenil es uno de los retos más significativos para el período de programación 2014-2020. El Plan Nacional de Garantía Juvenil junto con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven desarrollada en los organismos intermedios del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) tiene como fin la reducción del desempleo juvenil. El POEJ tiene como objetivo mejorar las cualificaciones, fomentar la contratación e incentivar el autoempleo. Estas actuaciones están dirigidas a la población joven, mayor de 16 y menor de 30 años, desempleada y que no participe en actividades de educación ni formación, independientemente de su nivel de formación.

El POEJ cuenta con el compromiso y la aceptación de la Fundación por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) como organismo intermediario para la adecuada ejecución de estas actuaciones. Es una entidad sin ánimo de lucro que, por motivos de solidaridad social con las personas con discapacidad, tiene como propósito la inclusión social de las personas con discapacidad a través de acciones que fomenten la formación y el empleo. Por tanto, abarca unos fines semejantes a los propuestos por la Comisión Europea.

A pesar de tener en cuenta la inclusión como proceso de transformación que tiene por objetivo reducir o acabar con las barreras que obstaculizan la presencia, el aprendizaje y la participación de los estudiantes en los centros de enseñanza (Blanco, 2006), esta no está exenta de contradicciones, aprietos y paradojas (Muñoz et al., 2015). Al estudiar la naturaleza de la inclusión, se ha detallado la diferencia como el proceso de toma de decisiones alusivo a la atención educativa en circunstancias de equidad a grupos de estudiantes con diversas diferencias, en las que se debe optar por alternativas que son simultáneamente favorables y desfavorables (Dyson, 2001; López et al., 2010).

Concretamente, los jóvenes con discapacidad intelectual representan un conjunto con dificultades de inserción laboral significativas, dentro de este colectivo, debido a su bajo nivel formativo, por lo que se consideran más que necesarias acciones concretas para transformar esta realidad y mejorar la empleabilidad de estos jóvenes. Las dificultades que encuentran las personas con discapacidad a la hora de incorporarse al mercado laboral no deben ser únicamente atribuibles a sus propias limitaciones. Las variables influyentes en este proceso pueden ser, además, el contexto del medio laboral, los mitos preconcebidos sobre sus capacidades laborales, una poca adecuada formación, además de los diferentes obstáculos con los que se pueden encontrar para llevar a cabo su trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual hallan dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo normalizado y que les prevenga, así, de la exclusión sociolaboral. Por ello, es esencial que las personas con discapacidad intelectual adquieran habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para enfrentarse al mercado laboral. Para desempeñar un trabajo, se necesita una preparación y formación adecuada y por esta razón surge la necesidad de planificar acciones formativas y adaptadas para este colectivo, ya que, por ejemplo, hay resultados que demuestran cómo docentes de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) se muestran insatisfechos con la formación inicial recibida sobre educación inclusiva (Pegalajar y Colmenero, 2017).

En este mundo tan versátil como competitivo, la formación ha alcanzado un papel crucial para facilitar el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo. Los programas de formación son la alternativa más conveniente para que las personas con alguna necesidad educativa refuercen destrezas y habilidades que les permitan ser más competitivos ante el mundo del trabajo. Es cierto que un elevado número de personas con discapacidad intelectual y con capacidad para trabajar se encuentran desempleados, como se verá más adelante. Los motivos no son únicamente las dificultades para encontrar trabajo y la exclusión, sino -además- la falta de preparación profesional adecuada.

La formación en competencias y habilidades prelaborales antes de la inserción laboral se debe integrar en la formación ocupacional específica, ya que unas de las principales dificultades para el mantenimiento del puesto de trabajo no siempre derivan de la mala ejecución de las funciones y tareas asignadas, sino -también- de las dificultades para tener un comportamiento acorde a las exigencias del entorno laboral. Algunas de las situaciones que pueden llevar a la pérdida del puesto de trabajo pueden ser: problemas para solicitar ayuda, interactuar con los compañeros de trabajo, trabajar en equipo, recibir órdenes, etc. Las personas con discapacidad intelectual tienen gravemente limitado su repertorio de habilidades sociales, principalmente las requeridas en entornos que no son habituales para ellos, como puede ser el contexto laboral. Estas limitaciones se deben, básicamente, a que se han sentido apartadas en el ámbito laboral y no han tenido la necesidad ni la exigencia de realizar dichos aprendizajes.

Parte de estas complicaciones surgen, en ocasiones, por la ausencia de una orientación laboral de calidad que les ayude a conocer su vocación adaptada a sus aspiraciones. En estos casos, suelen aparecer actitudes de infravaloración personal y concepciones poco realistas. Para superar este obstáculo, es imprescindible que la persona aclare sus expectativas de futuro y logre un mayor grado de autonomía y responsabilidad que repercuta directamente en una correcta toma de decisiones en entornos laborales. Se demanda, para ello, incentivar una formación que apueste por el conocimiento y la mejora de las capacidades de la persona a través de sistemas metodológicos y didácticos que optimicen su perfil de empleabilidad. Este colectivo con discapacidad intelectual necesita ser partícipe de un proceso formativo sistemático e integral que le ayude a conocer y a asumir su futuro rol de trabajador.

La integración y la atención a la discapacidad han evolucionado y han consolidado la necesidad de apoyar a las personas con discapacidad en las universidades. Según Madariaga et al. (2013, p. 306), "la atención a la diversidad se está convirtiendo en uno de los mayores retos. Los ciudadanos tienen que gestionarla en las diferentes facetas de su vida cotidiana y el sistema educativo está obligado a prepararles para ello". La inclusión es un enfoque que reconoce positivamente la diversidad y las diferencias individuales porque comprende que no es un problema sino una oportunidad para el enriquecimiento social a través de la activa implicación en la vida familiar, educación, trabajo y, en general, en todos los procesos sociales, culturales y comunitarios (UNESCO, 2005).

Parrilla (2002) y Giné (2009) engloban que:

- La inclusión, también llamada integración en épocas anteriores, siempre ha existido, lo que se pretende es dar un cambio.
- La inclusión no solo es propia del ámbito de la educación, es un concepto transversal presente en diferentes ámbitos de la vida.
- El punto clave de la inclusión es la igualdad de oportunidades en relación a los derechos humanos. Por lo tanto, la inclusión es una nueva ética y unos nuevos valores en diferentes ámbitos.

- La inclusión supone un beneficio cultural y educativo, ya que fomenta en las personas alcanzar una mejora de sus prácticas aprovechando sus fortalezas y oportunidades.

Se puede hablar de inclusión en diferentes ámbitos -social, laboral, educativo-, es por ello que Ainscow y Miles (2009) proponen las siguientes ideas para ayudarnos a entender este término:

- La inclusión intenta buscar respuestas a la diversidad.
- La inclusión se interesa por la identificación y eliminación de barreras, es la base para llegar a concebir la diversidad.
- La inclusión busca la presencia, la participación y el éxito de todas las personas. Es decir, con "presencia" se hace referencia al lugar donde se ubica, con "participación" se refiere a la calidad de las experiencias y con "éxito" a los resultados del aprendizaje, a ese avance y progreso.
- La inclusión se preocupa por los grupos en riesgo de marginación, exclusión o bajo rendimiento, exige supervisión continua y acción inclusiva dirigida hacia ellos.

La sociedad actual ha ido dando más importancia a las personas con discapacidad, ha aportado importantes consecuencias y ha dado mayor visibilidad, ya que cuenta con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

La Universidad de Murcia plantea, desde el curso 2017/18, la realización de un proyecto formativo para el empleo para que jóvenes con discapacidad intelectual puedan participar como miembros de pleno derecho en la comunidad, para favorecer sus potencialidades y oportunidades laborales. Así, la universidad actualmente lleva a cabo el proyecto Todos Somos Campus (TSC).

La Fundación ONCE, junto al POEJ, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, propone una convocatoria para el desarrollo de programas universitarios de formación para el empleo dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil. En la primera edición de esta iniciativa han participado un total de quince universidades españolas, acogiendo a un total de 225 jóvenes con discapacidad intelectual.

La Universidad de Murcia, una de las quince seleccionadas, apuesta por esta propuesta y se suma al esfuerzo social para favorecer la incorporación del colectivo de jóvenes con discapacidad intelectual al mercado laboral. Para ello, propone un proyecto formativo para el empleo capaz de dar respuesta a las necesidades individuales de los participantes con la construcción de itinerarios formativos integrales y personalizados para que los jóvenes con discapacidad intelectual puedan participar.

Los objetivos planteados en este proyecto son los siguientes:

- Proporcionar formación encaminada a la mejora de la autonomía y la preparación laboral.

- Aumentar la inclusión laboral y social del colectivo.
- Aplicar una formación integral, humanista y laboral polivalente para maximizar sus posibilidades de acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo.
- Establecer un sistema de formación inclusivo y de normalización en el marco de la comunidad universitaria.
- Desarrollar interés y motivación por el aprendizaje.

Con el presente proyecto (Belmonte et al., 2020), se pretende realizar una orientación y formación sociolaboral al colectivo de jóvenes con discapacidad intelectual que sean estudiantes en la Universidad de Murcia, que les permita mejorar su empleabilidad y, por ende, tener más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo que respete y dé cobertura a las necesidades de la persona con discapacidad en un entorno accesible. Para ello, entendemos que el empleo es uno de los medios más sólidos y estables para obtener la integración social de este colectivo en nuestra sociedad al promover su implicación y participación activa en el ámbito laboral.

Esta iniciativa pretende mejorar las habilidades de este colectivo para la vida diaria e iniciarlo en el mercado laboral.

Método

Propósito

El objetivo de este estudio es el diseño de un proyecto de intervención para mejorar la empleabilidad de estudiantes con discapacidad intelectual del título de estudios propios TSC de la Universidad de Murcia, para orientarlos laboralmente y mejorar, así, su capacidad de inserción laboral y fomentar su autonomía e iniciativa para que sean capaces de buscar oportunidades laborales.

Participantes

Las personas destinatarias del proyecto son los diecisiete jóvenes participantes que están cursando el segundo curso TSC para el empleo y la inclusión universitaria de jóvenes con discapacidad intelectual en la Universidad de Murcia. De estos estudiantes, diez son mujeres y siete, hombres. Las edades están comprendidas entre 19 y 29 años. En la Tabla 1, se puede ver su clasificación según nivel de estudios alcanzado.

Estos participantes están inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil y presentan discapacidad intelectual igual o superior al 33% reconocida oficialmente por el Instituto Murciano de Acción Social.

Esta edición cuenta con dos cursos académicos impartidos a lo largo del curso 2018/19-2019/20. A diferencia de cursos anteriores, se realiza una fase de formación teórico-práctica impartida por docentes de la Universidad de Murcia de lunes a jueves de 9 a 13 h. Los viernes quedan libres para realizar, con la técnica de

apoyo en el aula, evaluaciones semanales, repaso de temario o actividades inclusivas.

Cuenta, además, con un periodo de prácticas de 180 horas. El primer curso las realiza dentro de los diferentes servicios y departamentos de la Universidad de Murcia y el segundo, en diferentes empresas de la Región de Murcia.

Procedimiento

Teniendo en consideración el colectivo a tratar, creemos trascendental adaptar cada una de las actividades a sus necesidades y conocimientos y llevar a cabo un modo de trabajo flexible y abierto que favorezca el aprendizaje significativo.

Evaluación de los resultados

La evaluación del programa, teniendo en cuenta el ciclo de intervención socioeducativa, se lleva a cabo en tres instantes diferentes. En un primer momento, la evaluación inicial, donde, en la sesión grupal de presentación del programa, se evaluará a las personas destinatarias para valorar su conocimiento en materia de formación para el empleo con el objetivo de averiguar las posibles carencias y cambiar o adaptar todo aquello de la intervención que sea conveniente. A continuación, la evaluación continua, la cual se llevará a cabo con el fin de recoger toda la información posible en lo que se extiende la intervención con el objetivo de cambiar y dar otro enfoque a la actuación si esto fuera necesario. Por último, en la evaluación final, se tendrá en cuenta si el programa asegura la cumplimentación de los objetivos, es decir, si es efectivo. También, con esta evaluación, conoceremos aquello que debemos modificar en futuras intervenciones.

Tabla 1. Distribución muestral en función de género y nivel de estudios

<i>Curso</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Total</i>
<i>2º ESO</i>	-	2	2
<i>3º ESO</i>	2	-	2
<i>4º ESO / FPB / PCPI</i>	7	4	11
<i>1º Bachiller</i>	1	-	1
<i>Grado superior</i>	-	1	1
<i>Total</i>	10	7	17

Actividades

Las principales actividades y tareas están encaminadas a la realización de una orientación laboral. Por lo tanto, a continuación, se va a ir explicando cada una de las actividades que engloban y contemplan estos talleres.

Sesión 1: Itinerarios personalizados

La finalidad de la sesión es construir, a través de itinerarios personalizados, mecanismos mediante los cuales las personas con discapacidad intelectual potencien y desarrollen competencias personales, sociales, formativas y laborales que les permitan condiciones de posibilidad en el acceso y mantenimiento de un empleo. Esta sesión pretende proporcionar a las personas con discapacidad intelectual una serie de herramientas personales y sociales que favorezcan una efectiva búsqueda e incorporación en el mercado laboral. Es un proceso de acogida, acompañamiento, adaptación y búsqueda de empleo.

Objetivos:

- Favorecer la adquisición de competencias que fomenten la participación de las personas con discapacidad intelectual.
- Asesorar y facilitar información sobre nuevos enfoques y perspectivas sobre el mercado laboral y el acceso al empleo.
- Acompañar a las personas con discapacidad intelectual en su propio proceso de inserción sociolaboral.
- Facilitar mecanismos con mayor accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad intelectual.

Desarrollo:

En primer lugar, se explicará qué es un itinerario personalizado y, seguidamente, se irá desarrollando cada una de sus fases. Las que desarrollaremos en esta sesión son la fase de acogida, la fase de diagnóstico y la fase de participación en itinerario.

1. En la fase de acogida, intercambio de información entre la orientadora laboral y la persona beneficiaria, se recopilan datos respecto a la trayectoria social, laboral y formativa, así como otras cuestiones personales relevantes.
2. En la fase de diagnóstico, se pretende obtener información, así como proporcionar un *feedback* a la persona para que conozca en qué situación se encuentra y cuál es su posicionamiento en el mundo laboral, indicándole cuáles son sus carencias y debilidades.
3. Por último, se desarrollará la fase de participación y compromiso del itinerario. Se formalizarán por escrito aquellos aspectos conductuales, predisposición e implicación para el buen funcionamiento y desarrollo del itinerario en el acuerdo de participación. Este proceso es voluntario, por lo tanto la persona puede fir-

mar renunciando a él. Ahora, se establece un objetivo profesional para cumplir en un futuro y aspectos a desarrollar durante el proceso. Para que esto funcione, se necesita que la persona sea responsable y esté implicada en su propio proceso de inserción sociolaboral. Luego, se procederá a la autorización de protección de datos personales para finalizar esta fase.

A continuación, vendría la fase de desarrollo del itinerario, comenzando el proceso y llevando a cabo todos los pasos. Esta fase se desarrolla en una serie de actividades propuestas y que se verán más adelante.

El tiempo estimado para la sesión es de aproximadamente noventa minutos divididos en treinta minutos para la fase de acogida y cuarenta y cinco minutos para la fase de diagnóstico y, para finalizar, quince minutos para la fase de participación y compromiso.

Sesión 2: Autoconocimiento

La finalidad de la sesión es ayudar a identificar qué trabajos pueden desempeñar y conocer los gustos profesionales y competencias que se deben trabajar, mejorar el conocimiento de uno mismo para planificar la Búsqueda Activa de Empleo (BAE) y comprobar si sus características coinciden con las que demanda el mercado laboral.

Objetivos:

- Conseguir que las personas con discapacidad intelectual ejecuten un puesto de empleo ligado a sus características y perfil profesional.
- Conocer los intereses personales, aptitudes, habilidades y competencias.
- Tener en cuenta el aprendizaje en actividades fuera del trabajo o los estudios.

Desarrollo:

En primer lugar, se hará un repaso de los contenidos dados en clase sobre el autoconocimiento y se valorará lo adquirido hasta el momento para realizar una sesión personalizada y adaptada a sus necesidades.

1. Conocimientos y habilidades, poner en práctica estos conceptos, preguntar al alumno, para reforzar el contenido se deben escribir las respuestas en papel o documento Word:
 - ¿Qué has realizado en el pasado?
 - ¿Qué era lo que más te gustaba hacer?
 - ¿Qué se te daba mejor?
2. Valores y competencias profesionales son aquellos aspectos de un trabajo significativos para uno mismo. Los valores profesionales evolucionan constantemente, contribuyen al bienestar personal y son muy subjetivos.

- Presentación de un listado de competencias que le ayuden a identificar cuáles son los suyos.
3. Intereses son todo aquello que le gusta hacer, independientemente de que se trate de una actividad física, intelectual, creativa o de otra naturaleza. Los intereses determinan las elecciones profesionales.
- Crear una lista con los intereses actuales del alumno.
4. Características personales, se facilitará un documento para que describa algunas características y le pueda servir de ejemplo.
- ¿Cómo soy? Elaborar un listado con sus características personales.

El tiempo estimado por alumno es de dos horas, dividido en dos sesiones de una hora cada una.

Sesión 3: Perfil profesional

La finalidad de esta sesión es que los estudiantes con discapacidad intelectual definan su objetivo profesional para conocer los puestos de trabajo y qué pueden ofrecer como posibles candidatos. Esto facilita la comprensión del futuro profesional y personal que quieren conseguir los estudiantes con discapacidad intelectual.

Objetivos:

- Planificación estratégica que ayude en la consecución de objetivos profesionales.
- Favorecer el entendimiento de una meta profesional propia que fomente la participación de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

Desarrollo:

1. Realizar un cuadro con el análisis de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) personal/profesional. El objetivo del análisis DAFO es conocer cuál es la situación actual de la persona con discapacidad intelectual y determinar cuál es la posición que pretende alcanzar en el futuro. De esta forma, se analizan diferentes variables y se establecen las maneras en la que se pretende evolucionar hasta conseguir los objetivos. Se analizan cuatro variables, dos internas y dos externas.

Variables internas, que se centran en el análisis de uno mismo:

- Fortalezas: ¿En qué destacan? ¿Cuáles son sus puntos fuertes? ¿Qué hacen mejor que los demás? ¿Qué actividades les resultan más gratificantes? ¿En qué tipo de ambiente rinden mejor?
- Debilidades: ¿En qué fallan más que los demás? ¿Qué actitudes o comportamientos les impiden alcanzar sus objetivos?

VARIABLES EXTERNAS, centradas en el análisis de las amenazas y oportunidades del entorno:

- Amenazas: ¿Hay alguna variable externa que les dificulte llegar a sus objetivos? ¿Qué competencia existe dentro de la empresa? ¿Qué riesgos existen para ellos dado su desempeño actual?
 - Oportunidades: ¿Qué puertas se les pueden abrir dadas sus fortalezas? ¿Con qué medios cuentan para alcanzar sus objetivos? ¿Qué pueden aportar en un determinado ámbito o sector?
2. Redactar el perfil y objetivo profesional; para ello, el alumno debe completar y escribir, con ayuda de la orientadora, las siguientes cuestiones:
- Tipo de empresa: pública, privada, mixta, familiar.
 - Sector: educación, sanidad, hostelería, etc.
 - Desarrollo de trabajo: funciones a desarrollar.
 - Nivel: auxiliar, técnico, gerente, director, etc.
 - Sueldo anual bruto.
 - Horario: mañana, tarde, noche.
 - Jornada: total, parcial, turnos, etc.
 - Ámbito geográfico: nacional, internacional, etc.

Al finalizar, tienen que hacer un resumen y escribir en un folio el objetivo profesional al que quieren llegar y los pasos para conseguirlo.

El tiempo estimado es de 110 minutos aproximadamente.

Sesión 4: Qué buscan en una empresa

La finalidad de esta sesión es conocer las cualidades que suelen buscar las empresas en un candidato que se presenta a una oferta de empleo para ocupar un puesto de trabajo, además de enseñar las competencias clave que todo profesional debe tener para poder desempeñar con éxito un trabajo.

Objetivos:

- Informar a los participantes de las cualidades que piden las empresas.
- Fomentar su pensamiento crítico.

Desarrollo:

Explicar y poner ejemplos de las siguientes cualidades:

1. Actitud positiva: Mostrar la cara positiva ante la vida genera un buen ambiente laboral y ayuda a incrementar la productividad.
2. Buena comunicación: Es saber expresar las cosas a los compañeros, jefes, proveedores o clientes. La comunicación mejora el trabajo en equipo.

3. Autoconfianza: Es una de las mayores virtudes para hacer buenos contactos y negocios.
 4. Buenas relaciones: No es más que tener una buena convivencia, así habrá un ambiente más cálido y con menos estrés para el trabajo.
 5. Trabajo en equipo: Cuando hay un buen trabajo en equipo no hay conflictos internos y favorece el trabajo de todos, lo que aumenta la productividad.
 6. Autoaprendizaje: El constante aprendizaje hace que el cerebro esté siempre activo y ayuda a tener la mente despierta.
 7. Capacidad de análisis: Es importante analizar los problemas y ser generador de soluciones.
 8. Liderazgo: Dirigirse a sí mismo refleja disciplina, organización y la capacidad de asumir tareas importantes y de guiar a otros.
 9. Adaptabilidad: Todo cambia y esto ayuda a oxigenar y a mejorar los cargos a quienes los desempeñan, nos exige crecer como personas.
 10. Creatividad: Es la capacidad de crear, generar nuevos proyectos y observar la realidad desde otra perspectiva y así poder ser más propositivo.
- El tiempo estimado es de 110 minutos aproximadamente.

Sesión 5: Puesto de trabajo

La finalidad de la sesión es encontrar los puestos de trabajo que más le atraen y se adapten a sus características, además de conocer el mercado de trabajo.

Objetivos:

- Centrar el objetivo profesional.
- Poner en conocimiento los requisitos que piden en las empresas y puestos de trabajo.

Desarrollo:

Apoyar la búsqueda de portales especializados de empleo en los que puede encontrar la descripción de profesiones.

1. Buscar información sobre tareas y funciones requeridas en puestos de trabajos que quieran ejercer:
 - Para ello, hay que hacer una adaptación y resumir con vocabulario sencillo el contenido.
 - Comprobar si le gustan las tareas que realizaría en esos puestos de trabajo o buscar un nuevo perfil profesional.
2. Una vez elegido el perfil profesional y el puesto de trabajo, analizar si se cumplen los requisitos o averiguar cuales hace falta mejorar.
3. Salidas profesionales: Cuántas vacantes de este puesto hay en el mercado

laboral y qué nivel de competencia cabe esperar (es decir, cuántos candidatos hay para un mismo puesto de trabajo).

4. Qué ofrece: condiciones laborales generales, nivel salarial, oportunidades de desarrollo profesional, formación continua, etc.

El tiempo estimado de la sesión es de, aproximadamente, 110 minutos.

Sesión 6: Técnicas y habilidades de trabajo

La finalidad es dotar de herramientas a los jóvenes con discapacidad intelectual en procesos y procedimientos de trabajo y, a su vez, empoderarlos en habilidades o técnicas para la mejora continua en la búsqueda de empleo. Esta sesión pretende informar a la persona con discapacidad intelectual sobre procesos o técnicas a la hora de realizar una autocandidatura, además de fomentar habilidades sociales que le permitan obtener una serie de herramientas para la búsqueda de un empleo.

Desarrollo de la sesión:

1. Sesión informativa sobre la autocandidatura, ya que es una búsqueda de empleo activa y personal que le permitirá encontrar múltiples oportunidades de empleo y adelantarse a las ofertas de ocultas y que todavía no están comunicadas y, en consecuencia, eliminar la competencia de otros candidatos. También, se proporcionará información sobre la elaboración de un currículum. Se darán consejos tales como sintetizar y clarificar los textos, adaptar a lectura fácil con lenguaje sencillo y frases cortas, destacar lo relevante según la oferta, aportar carta de presentación estructurada en varias categorías, elegir una fotografía apropiada, especificar datos biográficos y de contacto junto con información académica e información laboral, añadir información complementaria, ordenar según importancia o cronológicamente y complementar con datos personales.
2. Por último, se le proporcionará información sobre la realización de una carta de presentación, ya que, cuando se haga una autocandidatura, el currículum tiene que ir acompañado siempre de ella, por ello se le proporcionará información, por ejemplo:
 - El primer párrafo sirve para introducir el objeto de la carta. Desde la primera frase tienes que captar el interés del lector, para lo que deberás utilizar un estilo agradable, directo y dinámico, mencionando datos concretos.
 - En el segundo párrafo, cabe explicar las razones por las cuales has escogido esta empresa o sector de actividad y destacar la adecuación existente entre capacidades, preparación y experiencia requeridas por la empresa en cuestión. Inicia en este momento una argumentación explicando los motivos que justifican una entrevista. Haz referencia a tu CV sin copiarlo.
 - En el tercer párrafo, insistirás en tu interés por trabajar en esta empresa y lo importante que es para ti obtener una entrevista, asegurándote la futura comunicación con la empresa.

Finalmente, se pondrán en práctica todos los aspectos vistos anteriormente. Cada persona, con ayuda de la orientadora, deberá elaborar su propio *curriculum vitae* y carta de presentación con el apoyo de unas plantillas en el ordenador.

El tiempo estimado por alumno es de 180 minutos, dividido en dos sesiones de una hora y media cada una.

Sesión 7: Entrevista de trabajo

La finalidad de la sesión es determinar los recursos que debe tener un candidato en una entrevista de selección para una vacante específica dentro de una empresa determinada, para lograr estar preparados y poder realizar una entrevista de trabajo de manera autónoma.

Objetivos:

- Saber mostrar el perfil profesional y personal que se adecua al del puesto ofertado.
- Demostrar las competencias laborales para el puesto y el interés en este.
- Conocer pautas de interacción con el entrevistador.

Desarrollo:

1. Explicar en qué consiste una entrevista de trabajo, ya que constituye la principal prueba de cualquier proceso de selección de personal. Es el momento de conocerte, de saber si eres la persona adecuada que buscan los empleadores. Tú debes tener la habilidad de comunicárselo de forma eficaz al entrevistador.

Fases de la entrevista:

- a. Fase inicial: el saludo y la presentación. Se explican los motivos y objetivos de la entrevista. Generalmente, se utilizan preguntas abiertas y poco trascendentes a fin de crear un clima de confianza y comunicación. A veces, el entrevistador hace una descripción del puesto al que opta.
 - b. Cuerpo central de la entrevista: se explorará el área educacional, historial profesional, competencias, motivaciones y lo que el entrevistador crea necesario para un profundo conocimiento del candidato.
 - c. Fase de cierre: el entrevistado debe hacer alguna pregunta al entrevistador que denote interés por el trabajo y la empresa, motivación, iniciativa y seguridad. El entrevistado puede hacer una descripción más detallada de las condiciones ofrecidas.
2. Dar consejos para afrontar una entrevista, como por ejemplo:
Antes de la entrevista:
 - Cuida la apariencia no usando una indumentaria de colores vivos y estridentes. Acude formalmente vestido y adaptado al puesto de trabajo.
 - Lleva el pelo bien arreglado. Usa maquillajes poco llamativos. Evita colonias fuertes.

- Controla la ansiedad practicando técnicas de relajación.
- Obtén la máxima información sobre la empresa, el puesto, el sector a que se dedica.
- Prepara tu currículum y también el análisis del puesto de trabajo.

Durante la entrevista:

- Llega puntual y no más de diez o quince minutos antes del comienzo de la entrevista y pide permiso para entrar.
- Deja que el entrevistador lleve la iniciativa y sea él quien te dé la mano en primer lugar, porque él es quien lleva el control de la entrevista.
- Da la mano de manera enérgica, pero que el apretón no sea excesivo. No tutees a tu interlocutor.
- No te sientes hasta que te lo indiquen.
- La postura debe ser natural, bien acomodada, con la cabeza y la espalda recta. No apoyes los codos en la mesa, puede parecer una conducta avasalladora.
- Debes mirar al interlocutor la mayor parte del tiempo.

3. Preguntas más frecuentes: Se les reparte un documento con las preguntas más frecuentes que suelen realizar los entrevistadores.

4. Role playing, simulación de una entrevista: Se pide voluntarios entre las personas participantes para realizar una situación de entrevista de trabajo. La orientadora hará el papel de entrevistador y los voluntarios serán entrevistados para el perfil del puesto laboral que hayan trabajado en las sesiones anteriores.

5. Por último, se realizará un cierre del programa, se deja un espacio para dudas y preguntas y se hace un resumen de lo que se ha realizado en todas las sesiones.

6. Impartición del cuestionario de evaluación final.

7. Reparto de diplomas de participación.

El tiempo estimado es de cuatro horas, una hora dedicada a la entrevista, fases, consejos, tipos de entrevista; una hora y media para preguntas frecuentes y role playing, treinta minutos para el cierre del programa y una hora para la evaluación final.

Conclusiones

La educación es un pilar fundamental para lograr una cultura democrática, la paz, la convivencia y el desenvolvimiento personal (Cabero, 2016), pero conseguir una sociedad inclusiva, donde todos posean posibilidades de participar y contribuir a su desarrollo, supone -en ocasiones- un esfuerzo titánico (Belmonte y García-Sanz, 2013). En la educación ha sido argumento que ha conllevado innumerables

debates, controversias y un largo proceso, cuyo objetivo primordial fue, y aún continúa siendo, luchar contra los altos índices de exclusión, discriminación y desigualdades educativas presentes en la mayoría de los sistemas educativos del mundo (Crisol, 2019).

La inclusión educativa es un vocablo polisémico sobre el que recaen distintas visiones, encuadrado, como señalan Ainscow y Miles (2009), en diferentes perspectivas: a) la inclusión alusiva a la discapacidad y a las necesidades educativas especiales; b) la inclusión entendida como respuesta a las exclusiones disciplina-rias; c) la inclusión orientada a todos los grupos vulnerables a la exclusión; d) la inclusión como promoción de una escuela para todos y e) la inclusión como educa-ción para todos. Así, la inclusión educativa está conectada con el acceso, la parti-cipación y los logros de todo el estudiantado, en especial, aquel que está en ries-go de exclusión o marginación (Crisol, 2019). Por ello, es indispensable atender la inminente necesidad de transformar cultura, políticas y prácticas educativas para atender la diversidad de necesidades de aprendizaje de todos (Ainscow, 2001; Arnaiz, 2003; Blanco, 2006; Echeita, 2006), si queremos hablar de educación inclusiva.

A través del proyecto de orientación laboral integrado en el curso TSC, las personas participantes pueden tomar conciencia de la necesidad de su inserción profesional y estar más preparadas para enfrentarse al mundo laboral. Este pro-yecto sociolaboral ofrece una respuesta eficaz a las necesidades detectadas en el colectivo de personas con discapacidad intelectual (Belmonte y Bernárdez-Gómez, 2020; Belmonte et al., 2021), ya que brinda atención personalizada y adaptada a sus necesidades para ayudarles a mejorar su empleabilidad. Es por ello que la inclusión es una experiencia enriquecedora, no solo porque las personas con discapacidad intelectual pueden alcanzar el mismo desempeño que cualquier otra persona, sino porque aportan, además, valores humanos y mayor diversidad en el mundo laboral.

Aunque es incuestionable la dificultad que conlleva hablar de los futuros da-tos que se obtendrán, el desarrollo del curso TSC junto al proyecto de orientación sociolaboral que se propone en este documento puede ser un buen cauce para propiciar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual y, por consiguiente, mejorar su calidad de vida. Si bien es cierto que el diseño de esta intervención viene dado en un marco contextual concreto (estudiantes de la Uni-versidad de Murcia) y tiene sus propias características, con las modificaciones per-tinentes, puede ser aplicada en otros contextos. Experiencias anteriores, como la vivida en el título de estudios propios de formación para la inclusión laboral de la Universidad Autónoma de Madrid, evidencian una mejora en las expectativas per-sonales y profesionales de los estudiantes con discapacidad intelectual, así como de su propio autoconcepto, lo que favorece no solo a su integración laboral, sino también a su inclusión social en un sentido más amplio (Izuzquiza et al., 2014; De Miguel y Cerrillo, 2010). Nunca hay que perder de vista a las personas con las cuales se trabaja, debiendo, por tanto, adaptar las actividades y la metodología a las necesidades y a las características de las personas usuarias sin olvidar los contenidos que se pretenden lograr, pero adecuándolos al colectivo. La formación

hacia la igualdad de la diferencia es el camino ideal, para tratar de ir consolidando un conocimiento real sobre la discapacidad alejado de prejuicios y falsas creencias (Mirete et al., 2020). Por ello, es conveniente ir adaptando las actividades de las personas con discapacidad intelectual e ir desarrollado hacia el trabajo en otras iniciativas encaminadas al logro de la accesibilidad universal, puesto que esta estrategia, el empleo con apoyo y las medidas de discriminación positiva conforman un campo de acción básico para conseguir el objetivo global de vida independiente, normalización e integración comunitaria de las personas con discapacidad, ya que "todas las piezas de la estructura comunitaria, formando parte de un mismo tejido social, deben resistir unidas, apoyándose en las iniciativas educativas de valor, ya que esta colectividad se cohesionan cuando ese entramado se ve fortalecido" (Belmonte y Bernárdez-Gómez, 2020, p. 45).

Referencias bibliográficas

Ainscow, M. (2001). *Desarrollo de escuelas inclusivas: ideas, propuestas y experiencias para mejorar las instituciones escolares*. Narcea.

Ainscow, M. (2016). *Struggles for Equity in Education*. Routledge.

Ainscow, M. y Miles, S. (2009). Desarrollando sistemas de educación inclusiva: ¿Cómo podemos hacer progresar las políticas de educación? En C. Giné, *La educación inclusiva: De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado* (pp. 161-170). Horsori Editorial.

Arnaiz, P. (2003). *Educación inclusiva: una escuela para todos*. Aljibe.

Barroso, J. M. (2013). *Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento*. Comisión Europea. http://europa.eu/pol/index_es.htm

Belmonte, M. L. y Bernárdez-Gómez, A. (2020). Respuesta social al estado de aislamiento por Coronavirus, percepciones sobre educación. *Revista Conhecimento Online*, (3), 30-49. <https://doi.org/10.25112/rco.v3i0.2326>

Belmonte, M. L., Mirete, L. y Galián, B. (2020). Evaluación de la pertinencia del título universitario "Todos Somos Campus" dirigido a personas con discapacidad intelectual. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado: RIFOP*, 34, 263-79.

Belmonte, M. L. y Bernárdez-Gómez, A. (2021). Evaluation of Self-Concept in the Project for People with Intellectual Disabilities: "We Are All Campus". *Journal of Intelligence*, 9, 50. <https://doi.org/10.3390/jintelligence9040050>

Belmonte, M. L., Bernárdez-Gómez, A. y Mirete, A. B. (2021). La voz del silencio: evaluación cualitativa de prácticas de bullying en personas con discapacidad inte-

lectual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 27, 215-230. <https://doi.org/10.1590/1980-54702021v27e0027>

Belmonte, M. L. y García-Sanz, M. P. (2013). La escuela de vida, otra mirada a la discapacidad intelectual. *Revista Fuentes*, (14), 147-170. <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2357>

Blancas, R. y Jurado, G. B. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (50), 280-293.

Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: Uno de los desafíos de la educación y la escuela de hoy. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(3), 1-15.

Booth, T. y Ainscow, M. (2015). *Guía para la Educación Inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. OEI/FUHEM.

Cabero, J. (2016). La educación a distancia como estrategia de inclusión social y educativa. *Revista mexicana de bachillerato a distancia*, 8(15), 1-6.

Crisol, E. (2019). Hacia una educación inclusiva para todos. Nuevas contribuciones. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 23(1), 1-9.

De Miguel, S. y Cerrillo, R. (Coords). (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Pirámide.

Dyson, A. (2001). Dilemas, contradicciones y variedades de la inclusión. En M. Verdugo y F. Jordán de Urrés (Eds.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 145-160). Amarú.

Echeita, G. (2006). *Educación para la inclusión o educación sin exclusiones*. Narcea.

Echeverría, B. (1997). Inserción sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), 85-115.

Giné, C. (2009). Aportaciones al concepto de inclusión: la posición de los organismos internacionales. En C. Giné (Coord.), *La educación inclusiva: De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado* (pp. 13-24). Horsori Editorial.

Izuzquiza, D., Egido, I. y Cerrillo, R. (2014). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balance y perspectivas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63, 127-138. <https://core.ac.uk/download/pdf/148625901.pdf>

López, M., Echeita, G. y Martín, E. (2010). Dilemas en los procesos de inclusión: explorando instrumentos para una comprensión de las concepciones educativas del profesorado. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 4(2), 155-176.

Madariaga, J. M., Huguet, A. y Lapresta, C. (2013). Actitud, presión social y educación inclusiva en aulas con diversidad lingüística y cultural. *Educación XXI*, 16(1), 305-328.

Martínez-Rodríguez, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral: implicaciones

educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471.

Mirete, A. B., Belmonte, M. L. y Maquilón, J. J. (2020). Diseño, aplicación y validación de un instrumento para Valorar las Actitudes hacia la Diversidad del Alumnado (VADA). *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(2), 185-207. <https://doi.org/10.6018/reifop.413851>

Muñoz, M. L., López Cruz, M. y Assaél, J. (2015). Concepciones docentes para responder a la diversidad: ¿Barreras o recursos para la inclusión educativa? *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 14(3), 68-79. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL14-ISSUE3-FULLTEXT-646>

Norwich, B. (2014). Recognising value tensions that underlie problems in inclusive education. *Cambridge Journal of Education*, 44(4), 495-510. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2014.963027>

Parrilla, A. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación*, (327), 11-29.

Pegalajar, M. C. y Colmenero, M. J. (2017). Actitudes y formación docente hacia la inclusión en Educación Secundaria Obligatoria. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(1), 84-97. <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/765>

Plancarte, P. A. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*, 10(2), 213-226.

Sarasola, L. (1996). *Cualificación y formación profesional*. UPV.

Schalock, R. L., Brown, R. y Brown, I. (2002). La conceptualización, medida y aplicación de calidad de vida en personas con discapacidades intelectuales: informe de un panel internacional de expertos. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 33(203), 5-14.

UNESCO. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: informe mundial de la Unesco*. Ediciones Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141908>