

# UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



UNIVERSIDAD  
**COMPLUTENSE**  
MADRID

## OBSERVATORIO DEL ESTUDIANTE

Proyectos POE-UCM 2021

Informe final



### **Formación universitaria e inclusión sociolaboral de los titulados y las tituladas que tienen alguna diversidad funcional o intelectual de la Universidad Complutense de Madrid. FUIInS**

**Autores/as:** Carmen Miguel Vicente / Luis-Lucio Lobato Rincón

**Nº de proyecto:** POE 2021-40

**Centro gestor:** Facultad de Trabajo Social. Universidad Complutense de Madrid

## **RESUMEN**

Es clave que las universidades amplíen su política social y educativa, en el informe sobre la implantación del proceso de Bolonia del Espacio Europeo de Educación Superior de la Comisión Europea del 2015, se indica que es mucho menor el seguimiento que se realiza al estudiantado con diversidad funcional/ discapacidad. La finalidad de este estudio exploratorio ha tenido como objetivos analizar el proceso formativo y la trayectoria sociolaboral, de los/as titulados/as con diversidad funcional o intelectual que han obtenido su titulación universitaria en la Universidad Complutense de Madrid, y si las políticas y programas con las que cuenta, tanto la UCM como las distintas instituciones, entidades y asociaciones, benefician o han beneficiado a estas personas en su inclusión sociolaboral. En función a estos objetivos, la metodología utilizada ha sido mixta con encuesta, entrevistas, y análisis de documentación. Entre los resultados, se ha podido comprobar una cierta mejoría de las condiciones de empleo en este colectivo, así como se destacan los servicios y títulos que se ofrecen desde la Universidad Complutense de Madrid y otras entidades. Por último, se destacan algunas indicaciones para poder implantar en el futuro al contexto universitario.

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. DISEÑO METODOLÓGICO.....	4
2.1. Muestra.....	4
2.2. Instrumento.....	4
2.3. Procedimiento.....	5
2. RESULTADOS.....	6
3.1. Analizar procesos formativos y trayectoria sociolaboral.....	6
3.2. Formación para las personas con diversidad intelectual.....	7
3.3. Colaboraciones con entidades y centro especial de empleo.....	9
3.4. Formación en gestión de la diversidad en entornos laborales.....	10
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	11
5. PROPUESTA DE POLÍTICAS DERIVADAS DEL PROYECTO.....	14
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	16

*Tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos  
a la participación y de invertir fondos  
y conocimientos suficientes  
para liberar el inmenso potencial  
de las personas con discapacidad.*

Stephe W. Hawking  
Organización Mundial de la Salud, 2011

## **1. INTRODUCCIÓN**

Cuando se estudia la empleabilidad de personas con diversidad funcional/discapacidad e intelectual es común entender que se debe promover, facilitar y permitir la accesibilidad y la inclusión de este sector de la población en el mundo laboral. Uno de los factores que pueden mejorar esta empleabilidad es aspirar a la mayor cobertura de estudios posible. Esto implica que la universidad es vía muy importante para acceder al mercado laboral para este colectivo. De hecho, se ha comprobado que entre la población de estudiantes con discapacidad un mayor nivel de estudios implica una menor tasa de desempleo. Asimismo, tener una formación universitaria incrementa la posibilidad de hallar empleo cualificado en el mercado laboral, lo que supone para este perfil de estudiantes independencia económica, desarrollo personal, mayor participación en la sociedad e inclusión en el ejercicio de sus derechos (Anco et al., 2015; Dalmau et al., 2010; Díaz, 2019; Díaz y Cáceres, 2020; ODISET, 2021; UNED, 2015).

Aun así, siguen quedando incógnitas y barreras en este contexto. Por ejemplo, el número de personas con diversidad funcional sigue siendo reducido en ámbitos universitarios, y las infraestructuras específicas en materia de empleo y prácticas para la atención de este colectivo siguen siendo escasas o no hay una coordinación entre servicios propios de la universidad y/o las organizaciones. Además, si nos atenemos al género, se siguen reproduciendo las mismas diferencias entre hombres y mujeres que se dan en el mercado laboral global, con el añadido de que las mujeres con diversidad se incorporan más tarde a este mercado y tienen trayectorias con menor tasa de actividad, y mayor temporalidad y parcialidad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y CNIIE, 2015).

Por todo esto, el estudio se ha enfocado en analizar la trayectoria sociolaboral de titulados y tituladas con discapacidad/diversidad funcional o intelectual en la Universidad Complutense de Madrid (en adelante UCM), así como a analizar programas, propuestas y experiencias hacia este colectivo desde la interacción del contexto académico y laboral.

Nuestro proyecto de investigación se adecúa a varios de los ODS propuestos por la Organización de las Naciones Unidas en 2015, para la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. En concreto, en el ODS 4 (Educación de calidad), para comprobar si ese acceso educativo igualitario se está produciendo en la UCM para, de esta forma, poder mejorar la situación si es necesario. También, se asocia al ODS 5 (referente a la Igualdad de género) y por ello se abordan los datos relativos a las mujeres tanto por el hecho de tener una diversidad funcional, como por el hecho de ser mujeres, se trabajó desde el modelo de la interseccionalidad y de las capacidades. En cuanto a la asociación ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), entendemos que el análisis del estudio de la situación de las personas que tienen alguna diversidad funcional cuando terminan sus estudios, nos puede dar la clave para optimizar en la inclusión sociolaboral de esta población, favoreciendo la toma de medidas y políticas que mejoren esta inclusión. El ODS 10 (Reducción de desigualdades) se asocia en nuestro caso, ya que el conocimiento de la situación de las personas que tienen alguna diversidad funcional o intelectual favorece la toma de medidas que eviten cualquier situación de desigualdad, y fomenta la inclusión. Por último, las alianzas entre entidades públicas, y entre estas y entidades privadas, favorece las sinergias, la resolución de posibles dificultades y la mejora de la situación del estudiantado infrarrepresentado, algo muy en la línea del ODS 17 (Alianzas para lograr objetivos).

En concreto, los objetivos de nuestra investigación han sido cuatro:

- Analizar los procesos formativos y trayectoria sociolaboral de los/as titulados/as que tienen alguna diversidad funcional de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), contemplando acceso a estudios reglados y formación de títulos propios y proyectos de formación realizado en facultades y centros adscritos de la UCM. Igualmente, cómo se ha producido el proceso de inserción al mundo laboral y la utilidad de los estudios finalizados para esa inserción al empleo.
- Examinar el beneficio de los programas y proyectos formativos dirigidos a personas que tienen alguna diversidad intelectual con los que cuenta la UCM, para comprobar su eficacia en la consecución de un empleo y, por tanto, en su inclusión sociolaboral, de las personas que se inscriben en estos programas.
- Considerar mediante el análisis pertinente, la importancia de las colaboraciones con entidades cercanas a la UCM para la inclusión en el ámbito universitario, del sector público y privado de este perfil de estudiantado con especiales dificultades de inserción, así mismo analizar la contratación mediante el centro especial de empleo de AFADIS-UCM favoreciendo la responsabilidad social universitaria.
- Explorar las distintas titulaciones existentes en la UCM, tanto oficiales como propias, que van dirigidas a formar profesionales dedicados a la inclusión sociolaboral de

personas que tienen alguna diversidad funcional. Igualmente, la formación en empleo y emprendimiento que se oferta al estudiantado Complutense.

## 2. DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación tiene un carácter exploratorio y descriptivo. El diseño metodológico fue uno de tipo mixto. Por una parte, se contó con una parte cuantitativa que asumió básicamente el análisis de las competencias y formación sociolaboral de egresados con diversidad funcional de la UCM y el de personas con diversidad intelectual. Por otra parte, se diseñó un estudio cualitativo que abordó el análisis de las fortalezas y debilidades de la inclusión laboral desde el punto de vista de profesionales. Así como el análisis de la formación en esta temática en la UCM.

### 1.1. Muestra

Para el estudio cuantitativo, la muestra estaba compuesta por 59 personas con Diversidad Funcional. Un 67,9% (38) de las personas fueron mujeres y uno de los participantes se registró como No binario. La mayor parte de los participantes fueron españoles, conformando un 78% (47). Por otro lado, se recogieron los datos de titulados de Perú (2), Venezuela (2), Italia (1), Ecuador (1), San Salvador (1), Guinea Ecuatorial (1), México (1) y Panamá (1). La residencia de los participantes era mayoritariamente urbana y española salvo tres casos (Panamá, Francia y Bélgica).

Por otro lado, para el estudio cualitativo se ha realizado entrevistas a profesionales de servicios de apoyo al estudiantado con diversidad funcional o intelectual de la UCM y representantes de entidades colaboradoras con la Universidad. De los participantes nos interesaba el discurso y la experiencia profesional en relación con la temática de esta investigación. La voluntariedad y el interés por participar ha sido un criterio imprescindible para garantizar la efectiva realización de esta.

Otra de las técnicas utilizada ha sido el análisis documental, hemos explorado y analizado la oferta formativa para profesionales y estudiantado en la UCM respecto a temática relacionada con la inserción sociolaboral del perfil objeto de estudio de esta investigación.

### 2.2 Instrumento

Para el estudio cuantitativo, se utilizó el formato de Google Forms donde se volcó el cuestionario inicialmente utilizado para valorar la inclusión laboral de estudiantes en 2016, y presentado en (Miguel Vicente et al., 2021), tomando también como referencia el estudio de la UNED (2015), incorporando nuevos ítems específicos para egresados y egresadas, y que se focalizasen en aspectos de la actualidad (*p.ej.*, acerca de la pandemia COVID-19).

En el estudio cualitativo el instrumento utilizado ha sido un guion elaborado específicamente para esta investigación, con preguntas cerradas y abiertas. El propósito ha sido asegurarse de que los temas clave fuesen explorados, en cada una de las entrevistas. Asimismo, no se consideró un guion cerrado, y el orden de las preguntas no se empleó de manera estricta en todos los casos.

Para el análisis documental hemos consultado la información de oferta formativa en temas de empleo de máster propios, diplomas de especialización y experto. Así como, títulos que no exigen titulación universitaria previo, diploma y certificado de formación permanentes. También, las guías docentes de las asignaturas de las titulaciones que se imparten en grado y máster oficiales en la UCM. Por último, la oferta formativa de la Oficina de Prácticas y Empleo (en adelante OPE) y Compluemprende.

### 2.3 Procedimiento

La muestra del estudio cuantitativo se extrajo de la base de datos de los antiguos contactos de la Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad (OIPD) de la Universidad Complutense de Madrid (UCM). También se contó con la colaboración del Programa Alumni UCM y del Vicerrectorado de Estudiantes de la UCM. El cuestionario se mantuvo activo desde el 1 de marzo de 2022 hasta el 15 mayo de 2022. Dicho cuestionario puede consultarse a través del siguiente enlace<sup>1</sup>

Con respecto al estudio cualitativo, el procedimiento para la selección de las y los profesionales se desarrolló mediante una búsqueda de informantes claves. Se ha utilizado el procedimiento de conveniencia e intencionalidad, en base a los criterios: profesionales de entidades colaboradoras públicas o privadas, que tuviesen relación directa con la universidad, en relación con el objeto de estudio. También, representantes institucionales y coordinadores de servicios de la universidad que trabajen las políticas sociolaborales de las personas que tienen una diversidad funcional o intelectual. Se realizaron las entrevistas en diferentes formatos: presencial, videoconferencias y telefónica.

En lo referente al análisis documental, el procedimiento ha sido leer y analizar la información de la oferta formativa y de las asignaturas que se imparten en la UCM, para identificar si alguna está relacionada con el objeto de estudio de esta investigación. Posteriormente, en el avance de la búsqueda decidimos realizar el mismo procedimiento en la formación que se imparte en la OPE y en Compluemprende.

---

<sup>1</sup> Enlace al cuestionario: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeA3aK\\_R6s4L2jhB6oVM3hWleKxfD-KoGQdfha6CWO\\_8KP0Ig/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeA3aK_R6s4L2jhB6oVM3hWleKxfD-KoGQdfha6CWO_8KP0Ig/viewform)

## 2. RESULTADOS

Presentamos a continuación los resultados iniciales de la investigación de carácter exploratorio para el informe del Observatorio del Estudiante de la UCM.

### 3.1 Analizar procesos formativos y trayectoria sociolaboral

En primer lugar, en cuanto a los datos sobre la muestra estudiada, el porcentaje de mujeres participantes es de 66,7% y el rango de edad de los encuestados iba de 21 a 59 años.

En referencia al tipo de discapacidad más prevalente, es la discapacidad física la que más predomina, aunque los distintos tipos de discapacidad sensorial sumados alcanzaban los porcentajes de la primera. La mayoría poseía entre un 33 y un 64% de discapacidad (52,5%).

Por otro lado, en lo que respecta a modalidad de formación, estos fueron primordialmente de máster oficial (41,7%). Cuando refieren los motivos por los que eligieron sus estudios, sobre todo destacan la ampliación de sus conocimientos y las perspectivas de trabajo o salidas laborales. Esto se ha representado como nube de palabras (véase figura 1). La media de tiempo declarada de obtención del título fue 6,09 años.

**Figura 1**

*Nube de palabras de motivos de elección de estudios.*



En lo que respecta a la asistencia y uso de los distintos servicios y unidades de la Universidad Complutense de Madrid, la visita a la Oficina para la Inclusión de Personas

con Diversidad es muy elevado (91,8% de la muestra). Sin embargo, la mitad de los encuestados no acudió al servicio de orientación de su Facultad ni a la OPE. Un porcentaje aún mayor no conoce Compluemprende o el Centro Especial de Empleo AFADIS-UCM.

Respecto a las competencias obtenidas tras las prácticas extracurriculares y empleo actual, éstas fueron la resolución de problemas, gestión de información, trabajo en equipo y aprendizaje autónomo, en línea con anteriores estudios. Administración pública y empresa privada fueron las opciones laborales preferidas, aunque había un porcentaje relevante de personas que no sabían todavía cuál era.

Un 52,6% de los egresados y egresadas con diversidad funcional declaran haber recibido la mentoría en un primer período de su empleo en algunas ocasiones, lo que supone la mitad de la muestra, mientras que solo un 13,2% la recibió siempre. Por otro lado, las nuevas preguntas referidas a la pandemia hacen notar que la mitad de la muestra declara haber tenido una situación buena / excelente durante el trabajo en remoto en la pandemia COVID-19, y bastante más de la mitad observan su futuro laboral de forma optimista o, al menos, con esperanza (77%).

En cuanto a los obstáculos y los factores favorecedores para la inserción laboral, los titulados que tienen una diversidad funcional/discapacidad reconocen que, respectivamente, éstas son la falta de información como los prejuicios de jefes y trabajadores, por un lado, como la legislación al respecto, ventajas fiscales y rentabilidad económica se sitúan en cabeza, por otro.

Por último, en sintonía con los tiempos tecnológicos en los que nos encontramos inmersos, además de las vías tradicionales de empleo, toman protagonismo como mecanismo de búsqueda de empleo las redes sociales.

### 3.2 Formación para las personas con diversidad intelectual

Mostramos una primera aproximación de los resultados de la entrevista realizada a las y los profesionales del contexto universitario y de las entidades colaboradoras en la inserción sociolaboral de las personas que se inscriben en estos programas.

Los testimonios de las y los entrevistados visibilizan las posibilidades de los programas formativos y proyectos implementados en la UCM en el que participan personas con diversidad intelectual, ya que favorecen la apertura hacia a la normalización en el contexto universitario. Esta experiencia supone para la educación superior un reto y al mismo tiempo brinda oportunidad a la cultura de la diversidad en este contexto. Dicha experiencia se está dando en las facultades de Ciencias Químicas, Educación, Medicina

Trabajo Social, o el programa que se desarrolla en la Facultad de Estudios Estadísticos, entre otros. En este sentido, se argumenta que la universidad es clave en la inclusión social, al ser un contexto en el que se comparte formación en aula, espacios de interacción y el respeto a la diversidad. En este marco, las oportunidades son mayores frente a las barreras que se presentan.

Entre las entidades colaboradoras cabe citar: la Fundación ONCE, APASCOVI y CAL PAU, asociación APAMA, Achalay y Afanias, centro ocupacional Avantos o la compañía la Tramoya. En estos proyectos, se trabajan diferentes líneas formativas: imagen y sonido, cuidados de animales, salud y autonomía personal, evaluación de entornos inclusivos, formación comunitaria para personas con diversidad intelectual, habilidades sociales y laborales, el IKIGAI, los objetivos del desarrollo sostenible a través del teatro o la utilización de las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo.

Otro de los objetivos planteados en los programas y proyectos formativos son las prácticas en empresas y las oportunidades laborales en el mercado ordinario o protegido. Estas iniciativas en su mayoría son de corto recorrido en la UCM y la inmersión laboral es incipiente. La contratación principalmente se realiza a través del centro especial de empleo de AFADIS-UCM. Cabe citar como experiencia significativa la contratación laboral de estudiantado del programa ACCEDE, Liceo y de la Compañía la Tramoya en el programa de auxiliares de eventos de esta asociación, en los Cursos de Verano de San Lorenzo de El Escorial de la Fundación General Complutense. También en el programa cultural de estos cursos se ha contratado la representación de la obra de teatro Quijote Cabalga con los ODS del ApS Voluntariado Social Sostenible e Inclusivo, que ha realizado un tour por diferentes ciudades de España e incluso en el extranjero.

Igualmente, se ha puesto de manifiesto como un avance significativo hacia el empleo ordinario, la convocatoria de proceso selectivo para la provisión de plazas de personal laboral fijo de administración y servicios, para las personas que acrediten diversidad/discapacidad intelectual que oferta la Universidad Complutense. Sin embargo, la titulación exigida para esta convocatoria limita el acceso del estudiantado que participa en los programas que hemos indicado, ya que no tienen el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de grado medio o equivalentes. Además, no cuentan con experiencia laboral en el puesto, tal como el que se solicita en esta convocatoria.

### 3.3 Colaboraciones con entidades y centro especial de empleo

Las entidades valoran positivamente la colaboración con los diferentes servicios de la UCM para la contratación de titulados y tituladas de estudiantado con diversidad funcional. Se han conseguido avances significativos, pero hay que seguir trabajando de forma colaborativa: es un trabajo de todos y todas.

Se pone de manifiesto, en las entrevistas realizadas, la transición de la educación universitaria al empleo. Se deben realizar ajustes entre la formación adquirida en la etapa universitaria y la demanda del mercado laboral. El binomio universidad-sector laboral se hace necesario, también la dimensión investigadora. La universidad debe visibilizar la responsabilidad social, así como su compromiso con la sociedad. Otro de los temas tratados ha sido que, cualquier titulado/a universitaria debe llevar incorporado en su formación la cultura de la gestión de la diversidad.

Acerca de los servicios de la UCM se desvela que, se trabaja de forma coordinada para la mejora de calidad de la inclusión sociolaboral del perfil objetivo de estudio de esta investigación. En este sentido, se está trabajando en colaboraciones y firmas de convenios para la realización de prácticas con empresas socialmente responsable con la diversidad.

En lo referente al centro especial de empleo de AFADIS-UCM, desde su creación, se ha venido realizados contratos laborales a estudiantado Complutense sin diversidad, con diversidad funcional o intelectual. El trabajo se desempeña en facultades y servicios de la UCM: Facultad de Educación, Comercio y Turismo, Trabajo Social, la Universidad de Mayores, Museo ArteC, o Fundación General Complutense. Igualmente, en la propia sede de la asociación, y próximamente en un programa del servicio de Acción Social. También, se promueve la intermediación laboral en el empleo ordinario. Normalmente, el tipo de contrato es por proyectos en su mayoría, aunque se realizan contratos de larga duración, por tanto, prevalecen los temporales sobre los indefinidos.

Otras de las colaboraciones de esta asociación con la UCM son las prácticas curriculares y extracurriculares de estudiantado de diferentes disciplinas, con las Becas Fundación ONCE- CRUE y entidades colaboradoras. Por último, la participación en el Foro Empleo UCM, investigaciones, jornadas o intervención en asignaturas que traten la materia del empleo o temas afines a la diversidad funcional o intelectual. Sirva de ejemplo la colaboración en la organización del Curso de Verano Complutense de San Lorenzo del Escorial "Gestión de la diversidad en entornos laborales, compromiso con la agenda 2030", que se celebrará próximamente.

### 3.4 Formación en gestión de la diversidad en entornos laborales

La Universidad Complutense cuenta con una formación dirigida a formar profesionales dedicados a la inclusión sociolaboral de personas que tienen alguna diversidad funcional/ discapacidad. El “Especialista en Diseño de itinerarios para la inserción sociolaboral de personas con necesidades de apoyo”, un título propio de formación permanente en formato online, cuyo objetivo es formar y capacitar a profesionales cualificados y competentes para trabajar en el sector de la atención a las personas con necesidades de apoyo, para adquirir competencias en el desarrollo de su actividad profesional en el contexto de la inclusión sociolaboral

En la formación de grado, cabe citar que la titulación de Terapia Ocupacional cuenta con una asignatura obligatoria dedicada a la “Orientación, promoción e integración laboral de las personas con discapacidad”. En la asignatura optativa de “Dependencia: envejecimiento y discapacidad” de la disciplina de Trabajo Social se trata el tema de la inserción laboral y empleo con apoyo.

También, en el máster universitario en Salud, Integración y Discapacidad la asignatura de carácter obligatorio “Integración laboral de personas con discapacidad”. De esta manera, en el máster universitario de Estudios de Género, en la especialidad de Salud y Diversidad se imparte la asignatura de “Gestión de la diversidad en el ámbito laboral y educativo”. Igualmente, se ofertó un diploma “Gestión estratégica de diversidad e inclusión en empresas y organizaciones”.

En lo referente a la OPE y Compluemprende, no hay una oferta formativa para el estudiantado en gestión de competencia de la diversidad en entornos laborales o formación afines a la materia.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Como conclusiones iniciales del estudio exploratorio, podemos destacar las siguientes:

– Con respecto al Objetivo 1

En primer lugar, en lo que respecta a los datos sobre la muestra estudiada, y con respecto a estudios anteriores realizados en la Universidad Complutense de Madrid con una muestra similar (Miguel Vicente, 2021), se ha comprobado que la formación de máster oficial crecen ampliamente, lo cual es un aspecto muy relevante de cara a la inclusión laboral futura de estas personas.

En lo que se refiere al empleo y prácticas, crece con respecto a estudios pasados el porcentaje de personas que reconocen que sus conocimientos teóricos y prácticos han resultado valiosos para su actual empleo, suponiendo un 71,8% de la muestra. De esta manera, las competencias obtenidas tras las prácticas extracurriculares y empleo actual son la resolución de problemas, gestión de información, trabajo en equipo y aprendizaje autónomo, en línea con anteriores estudios.

Las conclusiones más esperanzadoras, vienen en relación con el empleo propiamente dicho. Aunque el porcentaje de empleados no parece variar comparado con datos obtenidos en 2016, el número de personas que consideran que su empleo tiene relación con lo estudiado sube 22 puntos con respecto a éste. Asimismo, el porcentaje de titulados y tituladas que declara que su trabajo no tiene nada que ver con lo que estudió, baja de 43,2% a 23,1%, suponiendo una bajada de más de 20 puntos.

Por otro lado, un 52,6% de los egresados y egresadas con diversidad funcional declaran haber recibido la mentoría en un primer período de su empleo en algunas ocasiones, lo que supone la mitad de la muestra, mientras que solo un 13,2% la recibió siempre. Hay que recordar que esto es un apoyo importante que favorece la inclusión laboral.

Por último, la mitad de la muestra declara haber tenido una situación buena / excelente durante el trabajo en remoto en la pandemia COVID-19, y mucho más de la mitad observan su futuro laboral de forma optimista o, al menos, con esperanza (77%).

– Con respecto al Objetivo 2

En referencia a otro de los objetivos planteados en esta investigación, de examinar el beneficio que los programas formativos y proyectos implantados en la UCM dirigidos a personas que tienen alguna diversidad intelectual, producen en la inclusión sociolaboral de este sector de la población, así como el enriquecimiento que origina su presencia como estudiantado en el ámbito universitario, se constata que la Universidad Complutense de

Madrid cuenta con dos programas de formación continuada. Uno de ellos es el programa LICEO, que cuenta entre sus objetivos apoyar y orientar al estudiantado, y a su familia, en la planificación académico-laboral y desarrollo de la vocación. Otro de los programas es ACCEDE, que entre sus objetivos se halla el de favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en puestos de trabajo específicos relacionados con la evaluación de entornos accesibles e inclusivos.

Además, se cuenta con colaboraciones con entidades de programas, proyectos o actividades para personas que tienen diversidad intelectual en las Facultades de Estudios Estadísticos, Ciencias Geológicas, Ciencias Químicas, Medicina o Trabajo Social.

Se concluye que los programas y proyectos formativos dirigidos a personas que tienen alguna diversidad intelectual ponen de relieve como este modelo está transformando la universidad en espacios más inclusivos e interacción con la comunidad universitaria, iniciativas que están traspasando las fronteras de las ciencias sociales a otras áreas de conocimientos que no tienen una vinculación con esta formación. Sin embargo, se tiene que trabajar en políticas de inserción sociolaboral en el empleo ordinario o a través de centro especial de empleo en contratación a medio y largo plazo.

– Con respecto al Objetivo 3

El contexto y el mercado de trabajo ha cambiado y la universidad tiene que aceptar y trabajar desde la innovación y la sostenibilidad social e inclusiva para alcanzar nuevos retos en el tránsito de la formación a la inmersión laboral.

Se destaca casi al unísono una necesidad de colaboración no sólo a través de diferentes entidades y organismos (universidad, administración, empresas, fundación o asociaciones), sino también mantener la coordinación entre los diversos servicios dentro de la universidad.

– Con respecto al Objetivo 4

Se llega a la conclusión que la Universidad Complutense cuenta con una formación en algunos grados y másteres oficiales con una formación en asignaturas, de carácter obligatorio y optativas, dirigida a formar profesionales dedicado a la inclusión sociolaboral de personas que tienen alguna diversidad funcional/ discapacidad. Con lo que respecta a titulaciones propias, la UCM oferta una online para cubrir la demanda existente en esta área profesional.

En lo que respecta a la OPE y Compluemprende se concluye que sería necesario incorporar en el plan de formación o de forma transversal, materias relacionadas con competencias de gestión de la diversidad en entornos laborales.

Por último, pensamos que investigar y estudiar la formación universitaria e inclusión sociolaboral de los titulados y las tituladas que tienen alguna diversidad funcional o intelectual de la Universidad Complutense de Madrid, no consiste en buscar los elementos de desigualdades con respecto a otros estudiantes, es simplemente ejercer el derecho a poner de manifiesto, a visibilizar, y por tanto, a reconocer las posibilidades formativas y laborales de un estudiantado que plantea nuevas demandas.

En este sentido, consideramos que esta investigación de carácter exploratorio es una primera aproximación que puede tomarse como referente para avanzar en formación e inserción sociolaboral. Por tanto, creemos necesario seguir investigando para profundizar en el análisis de la trayectoria sociolaboral del estudiantado objeto de estudio que ha finalizado sus estudios universitarios.

La universidad se encuentra ante el desafío de buscar mejores condiciones, para que el estudiantado objeto de estudio pueda alcanzar el éxito académico y su inmersión en el mercado laboral. Entre los sectores que sufren una situación de exclusión social se encuentran los que pertenecen a determinados grupos, como es el caso de las personas con diversidad funcional o intelectual. Se hace necesario seguir trabajando la transición de la formación universitaria a la laboral del estudiante titulado con diversidad funcional o intelectual, en entornos laborales ordinarios o protegidos acorde al nivel de estudios cursado. Tal y como se ha señalado, una formación de educación superior incrementa las posibilidades de la inclusión laboral en este perfil de estudiantado.

## 5. PROPUESTA DE POLÍTICAS DERIVADAS DEL PROYECTO

La educación superior en España, y en particular en la Universidad Complutense de Madrid, refleja la realidad de la sociedad en la que está inmersa, una sociedad diversa y plural, que se ha hecho más visible como consecuencia de la complejidad de esta realidad. Esto supone un reto en la búsqueda de prácticas renovadas en la igualdad de oportunidades desde el respeto a la diversidad en este contexto.

Esta investigación exploratoria se percibe como un avance en las políticas de inserción sociolaboral, siendo conscientes de que se tiene que seguir trabajando por una inclusión laboral real, desarrollando políticas dirigidas a promover el derecho al trabajo de este perfil de estudiantes universitarios.

- Consideramos que desde los servicios pertinentes se realicen políticas de sensibilización con el fin de hacer visible las capacidades de las tituladas y los titulados que tienen una diversidad funcional o intelectual, que desarrollan su trabajo en los entornos laborales ordinarios o a través de los centros especiales de empleo.
- Visibilizar el compromiso social de la UCM a través de experiencias significativas, tal es el caso de la formación de diploma de formación permanente de la Universidad Complutense de Madrid para personas que tienen alguna diversidad intelectual, así como los programas formativos de Aprendizaje Servicio y de colaboración con entidades que implementen talleres o formación en las aulas de facultades de la UCM. Se debe trabajar las políticas de inserción sociolaboral de este colectivo, ya que la inserción se está realizando de forma puntual y contratación esporádica.
- Seguir en la línea de trabajo en establecer colaboraciones con organizaciones que tengas como compromiso de trabajo los principios fundamentales de diversidad, inclusión e igualdad.
- En el curriculum formativo en competencia del estudiantado Complutense debería contemplarse la gestión de la diversidad en entornos laborales. Debemos ser conscientes del valor de trabajar en equipos diversos. Aporta beneficios económicos y sociales si se realiza una buena gestión.
- Sería recomendable incorporar en el Plan UCM de Formación para el Empleo presencial y online una formación en competencia de gestión de la diversidad en entornos laborales. De igual forma, hacerlo también en la guía docente de las asignaturas de las diferentes áreas de conocimientos.
- Se sugiere que la Oficina de Práctica y Empleo y Compluemprende sean servicios más visibles para que pueda ser utilizados por el estudiantado en general y en particular por el perfil objeto de estudio. Igualmente, que se diseñen propuestas, estrategias y

recursos que ayuden a fomentar el empleo y la inclusión sociolaboral del estudiantado y titulado universitario con diversidad funcional.

- Generar sinergias de colaboración con otras investigaciones que realicen estudios en otras universidades en el contexto nacional e internacional, con la finalidad de comparar y comprobar si se dan o no relaciones entre las variables estudiadas.
- Se aprecia la necesidad de entender la responsabilidad social universitaria como elemento de compromiso con los criterios de justicia social. Se propone efectuar un plan de difusión para darla a conocer a la comunidad universitaria.
- Promover políticas de acción positivas en las becas básicas y especializadas en servicios o en grupos de investigación<sup>2</sup>.
- La última propuesta va encaminada a que se planteen líneas de investigación de diversidad e inclusión en la formación e inclusión sociolaboral en los Trabajos Fin de Grado, Trabajo Fin de Máster y Doctorado en las diferentes áreas de conocimientos.

---

<sup>2</sup> Para esta investigación se convocó dos becas de formación práctica, una de ellas como medida de acción positiva.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anco Franco, H., Ramiro, J. C., Pontones, A y Rodríguez, J. M. (2015). *Promoviendo la inclusión universitaria y la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad*. (Informe técnico). ICEI.
- Dalmau Montalá, M., Llinares Fité M., Sala Bars, I. y GinéGiné C. (2010). *Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad. Detección de las fortalezas y debilidades en el momento del acceso al mercado laboral español. Percepción de los universitarios y percepción de las empresas*. Fundación Universia.
- Díaz Bolaños, C.D. y Cáceres Rodríguez, C. (2020). Inserción laboral del alumnado con discapacidad en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). *Atlántida*, 11, 113-142. <https://doi.org/10.25145/j.atlantid.20.11.06>
- Díaz Jiménez, R. M. (Dir.) *Universidad Inclusiva. Experiencias con personas con diversidad funcional cognitiva*. Pirámides.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y CNIIE. (2015). *Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudio*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Miguel Vicente C., Méndez Luque M.D., Lobato Rincón L.L. y Durán Pilo A. (2021). *Análisis de empleabilidad de titulados y tituladas con diversidad funcional en la Universidad Complutense de Madrid*. (Comunicación). 21.t International Conference on Diversity in Organizations, Communities & Nations. Willemstad, Curazao.
- Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España de Fundación ONCE [ODISMET]. (2021). *Informe 6 de la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. ODISMET.
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (2015). *Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad*. Fundación ONCE.