

Miray Kekik Kekik

**EFICACIA DEL EMPLEO CON APOYO Y LA MENTORÍA EN LA  
INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL  
EMPLEO ORDINARIO**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Dr. ÁNGEL GABRIEL BELZUNEGUI ERASO

DOBLE GRADO DE DERECHO Y RELACIONES LABORALES Y OCUPACIÓN



**UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**

TARRAGONA

2020-2021

**ESTE TFG se ha Desarrollado en la modalidad de (marcar la opción que corresponda y completar)**

**Trabajo de Investigación**

La investigación se presenta siguiendo las normas para autores SOLICITUD en la Revista Estudios penales y criminológicos

<http://www.usc.es/revistas/index.php/epc/information/authors>

**Simulación de Juicio**

**Dictamen / Informe**

**APS**

La entidad a la que se ha prestado Servicio es **Cátedra de Inclusión Social. INSERLAB.**

**TFG vinculado a Prácticas**

El lugar donde HAN Desarrollado los Prácticas es .....

## RESUMEN

Este estudio presenta los beneficios de recibir apoyos para promover la probabilidad de ser incluido en un empleo ordinario. Esta investigación tiene como objetivo dos objetivos: por un lado, se analiza la situación actual de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral, así como la evolución de la legislación. Por otro lado, se da visibilidad a los beneficios de los apoyos como herramienta útil para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Por otro lado, este trabajo crea conciencia sobre cómo la prestación de apoyos puede incrementar la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual en entornos laborales normalizados. Esta investigación se ha desarrollado mediante una metodología cualitativa a través de grupos focales a jóvenes con discapacidad intelectual que tuvieron apoyos a través de la tutoría social y la metodología de empleo con apoyo. Los resultados muestran que cuando las personas con discapacidad reciben apoyos, se sienten más seguras de sus habilidades y aumentan sus interacciones en redes sociales. En conclusión, recibir apoyos puede mejorar la probabilidad de que las personas con discapacidad intelectual se incluyan en trabajos ordinarios.

**PALABRAS CLAVE:** Discapacidad intelectual, mentoría, empleo con apoyo, inserción laboral, mercado de trabajo.

## ABSTRACT

This study presents the benefits of receiving supports to promote the likelihood to be included in an ordinary employment. This research has as a aim two objectives: on the one hand, the current situation of people with intellectual disabilities in the labor market is analyzed, as well as the evolution of legislation. On the other hand, this work is raising awareness about how providing supports can increase the labor market participation for people with intellectual disabilities in normalized work environments. This research has developed a qualitative methodology trough focus groups to youngsters with intellectual disabilities that were provided with supports through social mentoring and supported employment methodology. The results show that when people with disabilities are provided with supports, they feel more confident about their skills and they increase their social networks. In conclusion, receiving

supports can improve the likelihood of people with intellectual disabilities to be included in ordinary jobs.

**KEYWORDS:** Intellectual diversity, mentoring, supported employment, employment, labour market, job placement, occupational insertion.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Justificación.....	2
3. Objetivos.....	4
4. Metodología.....	5
5. Marco teórico-normativo.....	10
5.1 Personas con discapacidad y su regulación en el mercado laboral. ....	10
5.2 La situación laboral de las personas con discapacidad en España.....	18
5.3 Empleo con Apoyo .....	21
5.4 La mentoría .....	24
5.4.1 Origen y evolución histórica .....	24
5.4.2 Concepto .....	26
5.4.3 E-mentoring.....	29
5.4.5 La mentoría en Cataluña. ....	31
6. Resultados del estudio de caso INSERLAB. ....	34
6.1 Eficacia del empleo con apoyo para la inclusión laboral.....	34
6.2 Eficacia de la mentoría en la inclusión social .....	35
7. Discusión.....	40
8. Conclusiones .....	42

## **ABREVIATURAS**

- Centros Especiales de Empleo (CEE)
- Empleo con Apoyo (EcA)
- Constitución española (CE)
- Estatuto de trabajadores (ET)
- Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)
- Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Seguridad Social (SS)
- Comunidades Autónomas (CCAA)
- Centre de Recursos per a l'Aprenentatge i la Investigació (CRAI)

## **1. Introducción**

La crisis económica actual ha dejado un gran número de desocupados e inactivos en nuestra sociedad. No obstante, las personas con discapacidad son el grupo colectivo con menos presencia en el mercado laboral.

Dejando de lado la inactividad y la tasa de desempleo en el territorio español, las personas con discapacidad a parte de las barreras físicas que pueden encontrarse, también encuentran otras muchas más barreras para su inserción en el ámbito laboral.

En primer lugar, se dará visibilidad a este colectivo mediante a la evolución el estudio de las normas reguladoras en el ámbito de trabajo, juntamente con los avances normativos y sus modificaciones en materia de avance en estos últimos años.

No obstante, el objetivo principal de este trabajo es dar visibilidad a estrategias de fomento a la inserción laboral para personas con discapacidad en las empresas ordinarias, a través de la metodología de Empleo con Apoyo (EcA en adelante) y los procesos de mentoría social con la finalidad de demostrar la efectividad de estas estrategias de acompañamiento en términos de inserción laboral.

La metodología principal utilizada es la revisión sistemática de estudios sobre el Empleo con Apoyo y la mentoría social, además de la regulación de las personas con discapacidad. A parte, también se ha utilizado la metodología cualitativa mediante un grupo focal a los alumnos y ex alumnos del Proyecto INSERLAB para dar voz a las personas con discapacidad y como les ha beneficiado el proceso de mentoría que han recibido a lo largo del curso 2020-2021.

También se da visibilidad a la impartición de una nueva metodología de acompañamiento que ha sido de utilidad en la pandemia, como es el caso de vía telemática de la mentoría, el E-Mentoring, en el que se hace énfasis en los beneficios y desventajas que presenta esta.

Por lo que a final del presente trabajo se observa como las estrategias de acompañamiento como la mentoría y el EcA pueden ser beneficiosas para fomentar las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad.

## **2. Justificación**

Existen determinadas condiciones, circunstancias sociales y culturales que son susceptibles de actuar como factores de riesgo de vulnerabilidad social, pudiendo derivar en situaciones de exclusión social (Cortés Moreno, Javier, Sotomayor-Morales y Eva María, 2016) como sucede en el caso analizado de las personas con discapacidad intelectual.

La situación de desventaja social de las personas con discapacidad en relación con el empleo es un factor polémico y relevante hoy en nuestra sociedad. Es cierto, y así los datos lo sostienen, que la contratación laboral de este colectivo ha incrementado estos últimos años, no obstante, la mayoría trabaja en condiciones muy diferentes en relación con el resto de las personas ocupadas. Según el informe de la Unión General de Trabajadores de Catalunya (UGT), en España sólo el 23,4% de las personas con discapacidad tiene trabajo, frente al 60,9% de la población general y dos de cada tres personas con discapacidad en edad activa se encuentran laboralmente inactivas.<sup>2</sup>

En la actualidad encontramos significativos avances en materia de empleo para personas con discapacidad, juntamente con las políticas de igualdad fomentadas por el Estado, pero los resultados siguen mostrando una realidad con grandes dificultades para la inserción laboral de personas con discapacidad y, sobre todo, en empresas ordinarias. Este hecho persiste en el tiempo de manera más o menos intensa acompañado del impacto cíclico de las crisis económicas, pero se convierte en un hecho de carácter estructural debido a muchas otras barreras existentes en el mercado de trabajo. Según el Informe de la Fundación Randstad y Fundación Atresmedia (2015), se observa un

---

<sup>2</sup> <http://diarideladiscapacitat.cat/nomes-23-persones-discapacitat-feina-enfront-61-poblacio-general/>

porcentaje muy bajo de jóvenes con discapacidad insertados en el mercado laboral y, si nos referimos a las mujeres con discapacidad, éstas tienen todavía menos presencia en el ámbito laboral.<sup>3</sup> Estas últimas además de las múltiples barreras que se encuentran las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral, tienen además que luchar cada día contra los prejuicios sociales sobre la discapacidad.

Las barreras a la inclusión laboral de personas con discapacidad según Anand y Sevak (2017) pueden estar relacionadas con circunstancias personales, como la discapacidad misma o la falta de habilidades o captación; las barreras relacionadas con el empleo, como la inaccesibilidad a ciertos puestos de trabajo, falta de formación, la inhabilidad de encontrar un puesto de trabajo o simplemente las experiencias negativas en la búsqueda activa de empleo, y para acabar las barreras sociales, como las ideas erróneas, es decir, los prejuicios y los estereotipos de los empresarios en materia de contratación y competencias para el desarrollo del empleo de las personas con discapacidad.

Por lo que, la justificación principal de este trabajo es la importancia de dar visibilidad a esta problemática y de presentar nuevas medidas de acompañamiento y fomento de la inserción laboral, como, por ejemplo, la mentoría o el empleo con apoyo. En esta línea, Jones y Goble (2012) un apoyo beneficioso para mejorar las experiencias educativas y sociales para las personas con discapacidad son las tutoría o mentorías. No obstante, aún quedan huecos de conocimiento por analizar en este campo al ser medidas poco desarrolladas y evaluadas .

---

<sup>3</sup> Informe Jóvenes, Discapacidad y Empleo, *Randstad Fundación*, pp 28-30 [https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27253/informe\\_jovenes\\_discapacidad\\_empleo.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27253/informe_jovenes_discapacidad_empleo.pdf)

### 3. Objetivos

El objetivo principal de este trabajo es mostrar como diferentes estrategias fundamentadas en los apoyos pueden ayudar a las personas con discapacidad intelectual en su integración e inclusión laboral en el mercado laboral ordinario, es decir, acceder a puestos de trabajo más competitivos (normalizados,) a través de la metodología de empleo con apoyo y los procesos de mentoría social.

Hasta ahora, en nuestro país, la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual se ha centrado en las medidas de fomento en aspectos estructurales, como por ejemplo las bonificaciones a la contratación o las ayudas para la adecuación de los puestos de trabajo; no obstante, se observa cómo la mentoría o el empleo con apoyo se están convirtiendo en una vía metodológica en el desarrollo de programas y planes laborales específicos para las personas con discapacidad debido a que cada individuo es único y por lo tanto, los apoyos que requieren también deben serlo. Esta metodología está siendo desarrollada en nuestro país con buenos resultados, sin embargo, todavía no es una práctica común que se lleve a cabo en el ámbito de la empresa privada.

Este Trabajo de Fin de Grado valora los beneficios del Empleo con Apoyo (EcA en adelante) y de los procesos de mentoría como metodologías de acompañamiento beneficiosas para fomentar la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual.

Como objetivos específicos, este estudio pretende dar respuesta a:

- Analizar la normativa legal que regula la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en España. Aquí se identificará la legislación tanto laboral como social que afecta a este colectivo en nuestro ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta su origen y su evolución.
- Plasmar la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral, con especial atención a las tasas de actividad, empleo y desempleo.
- Dar visibilidad a la situación del empleo con apoyo y prácticas de éxito implementadas en el contexto catalán.

#### 4. Metodología

Para el análisis documental se han utilizado diferentes fuentes, en un proceso de revisión sistemática de estudios sobre mentoría social. Se ha llevado a cabo una selección de aquellas investigaciones y proyectos más representativos sobre los efectos de la mentoría en la inserción laboral de las personas con discapacidad. La metodología principal utilizada es la revisión documental de artículos e informes referentes en esta materia. Se trata de realizar una investigación y enfoque evaluativo de las investigaciones sobre el ámbito.

La selección de estudios y de la legislación se centra en estos últimos treinta años. También se han utilizado estudios comparativos basados en el análisis de datos en diferentes periodos para poder establecer relaciones entre ellos y mostrar las diferencias entre este colectivo y las personas que no presentan limitaciones para el empleo. Los artículos revisados se han obtenido de bases de datos internacionales como: el *National Mentoring Resource Center Population Review* y revistas del *SAGE Journals* con la finalidad demostrar no solo, la eficacia de la figura de la mentoría en la inserción a parte de social, sino también los beneficios que puede aportar para la inserción laboral.

En segundo lugar, y también desde una perspectiva cualitativa se analizó el caso específico de los jóvenes del programa INSERLAB incluyendo un grupo focal (Anexo) a jóvenes con discapacidad intelectual que han formado parte de procesos de mentoría y de empleo con apoyo con la finalidad de descubrir los beneficios de estas estrategias para fomentar la inclusión sociolaboral.

Los participantes del grupo focal son alumnos o exalumnos del Curso de Orientación Profesional para la Inserción Sociolaboral (INSERLAB, en adelante) de la Universidad Rovira y Virgili (URV) de Tarragona. Este proyecto está dirigido a jóvenes de entre 18 y 30 años que tienen un certificado de discapacidad intelectual. El curso está cofinanciado por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo y, ofrece un programa formativo de 380 h. en competencias transversales para el empleo. El programa cuenta con grandes profesores i profesionales especialistas en inclusión sociolaboral. Este curso se centra en las metodologías de atención centrada en la persona ofreciendo sesiones de

orientación profesional individualizadas proporcionadas por orientadores/preparadores laborales y en metodologías de empleo con apoyo para realizar el módulo formativo de prácticas curriculares.

Además, el curso cuenta con un programa de mentoría en el que participan: alumnos/as del curso, exalumnos de años anteriores quienes participan como mentores/as y estudiantes de grado o máster de la URV. Debido a la situación de pandemia actual las sesiones de mentoría se han realizado en formato virtual a través de pequeños grupos. Los grupos se han reunido una vez por semana durante una hora desde el inicio del curso en enero hasta finales de junio.

### Participantes de estudio y variables de análisis

Participantes	Sexo	Edad	Experiencia formativa y/o laboral previa	Mentoría	Empleo con apoyo
Participante 1	Mujer	24 años	Prácticas: La Muntanyeta  SERVEISPORT: Curso auxiliar administrativo	Sí INSERLAB	No
Participante 2	Hombre	22 años	Itinerario Formativo Específico (IFE): ciclo formativo de grado medio en 4 años.  Prácticas: Leroy Merlin	Si INSERLAB	No
Participante 3	Hombre	32 años	Prácticas SERVEISPORT: Curso auxiliar administrativo	Si INSERLAB	Si Trabajo:Hotel Entitats:

			Prácticas en el OMAC: auxiliar Casa De la Festa: Conserje prácticas.		Empleo con Apoyo Conserje del Grupo de Entidades.
Participante 4	Hombre	32 años	Voluntariado Hospital de Reus  Trabaja en CO (Centro Ocupacional)	Si INSERLAB	Si Trabajo: CRAI Universidad Rovira y Virgili. Empleo con Apoyo.
Participante 5	Hombre	26 años	Curso auxiliar administrativo: SERVEISPORT: Voluntariado Hospital de Reus Prácticas en Abacus	Si INSERLAB	No
Participante 6	Mujer	31 años	Voluntariado Hospital de Reus.	Si INSERLAB	Si Trabajo: CRAI Universidad Rovira y Virgili. Empleo con Apoyo.

Cada uno de los participantes ha recibido o está recibiendo en la actualidad formación académica en competencias transversales para el empleo en INSERLAB, en la Universidad Rovira y Virgili (URV en adelante). El curso INSERLAB, a parte de la realización del curso académico, cuenta con sesiones de mentoría cada jueves desde el

inicio del proyecto. Las mentorías están formadas por pequeños grupos que cuentan con alumnos de INSERLAB, ex alumnos de INSERLAB y estudiantes URV que hacen la función de mentores/as, por lo que los participantes del estudio han sido seleccionados por su vinculación a este curso.

A continuación, se exponen algunas de las dimensiones incluidas en el guion con las preguntas realizadas en el grupo focal. Las preguntas que se incluyen en el guion están adaptadas a la experiencia previa (receptores de mentoría/ ser mentores o haber recibidos apoyos a través de la metodología de empleo con apoyo) y enfocadas a sacar conclusiones acerca del impacto que el trabajo con apoyo ha tenido en su inclusión laboral.

El guion para el grupo focal incluyó las siguientes dimensiones/preguntas:

- En primer lugar, se preguntó por la situación académica y trayectoria laboral de cada participante y si habían estado trabajando si lo hicieron a través de la metodología de Empleo con Apoyo (EcA).
- Si habían trabajado, si habían mejorado su situación o posición laboral.
- Si el Empleo con Apoyo les ha permitido tener un trabajo en el mercado ordinario.
- Los aspectos laborales en los que les han beneficiado los mentores/as y el espacio de interacción social de la mentoría.
- Si han tenido por parte de los mentores orientación en su vocación profesional. Se les preguntó también si creían que los mentores debían de realizar esta tarea.
- Las aportaciones de los mentores en sus grupos de mentoría.
- Los futuros beneficios que creían que alcanzarían a lo largo del curso de mentoría en sus futuros trabajos.
- Las cualidades personales (mejoras en sus niveles de confianza, estado de ánimo, actitud, mejora de sus habilidades comunicativas, fomento de sus interacciones sociales, etc.) y laborales que les ha aportado el empleo con apoyo/la mentoría.

- Punto de vista sobre el *E-Mentoring*: beneficios e inconvenientes de esta nueva modalidad de mentoría de obligada aplicabilidad a causa de la crisis de la COVID-19.

La técnica que ha sido seleccionada para dar respuesta a las siguientes cuestiones ha sido realizar un grupo focal en formato virtual. Se ha seleccionado esta técnica debido a que permite obtener información cualitativa, es decir, dar voz a los jóvenes con discapacidad intelectual alrededor de su experiencia personal y saber de primera mano su experiencia en los procesos de mentoría y empleo con apoyo. Además, delante de la situación de pandemia, la realización de un grupo focal virtual permite cumplir con las restricciones sanitarias.

## 5. Marco teórico-normativo

### 5.1 Personas con discapacidad y su regulación en el mercado laboral.

En la actualidad podemos encontrar diferentes formas de definir la discapacidad. No obstante, se debe tener en cuenta el avance terminológico empleado en nuestra sociedad. A lo largo de la historia, se han ido utilizando diferentes terminologías para definir la discapacidad. Los cambios sociales han dado paso a la evolución del uso del lenguaje y a la aceptación de la diferencia, hecho que ha motivado la evolución de las personas con discapacidad intelectual hacia una mayor inclusión social (Verdugo, Schalock y Robert, 2010).

Dar una definición exacta de discapacidad es complejo, pero con la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social se produjo un avance tanto legislativo como terminológico, ya que refundió el antiguo texto *Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos* (en adelante LISMI).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) modificó los términos y conceptos entre sus clasificaciones internacionales de discapacidad: la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de 1980, y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de 2001.

No obstante, este enfoque interactivo de la discapacidad es relativamente reciente y fruto de una modificación legislativa lenta y progresiva a lo largo de los años y de los diferentes contextos históricos, a través de los cuales se han ido adoptando diversos modelos explicativos que han influido directamente en la forma de conceptualizar la discapacidad, y que han impulsado el desarrollo de políticas sociales y metodologías de intervención.

Concretamente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como *“un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”*. (OMS, 2000)

Por otro lado, según la Convención Sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en su artículo 1 define que: *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”* (Resolución 61/ 106).

En otros textos encontramos definiciones muy similares como en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social en el que se define la discapacidad como una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Art. 2 RDL 1/2013, de 29 de noviembre). En este aspecto, la ley define los titulares de los derechos establecidos a:

*“Aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.* (Art. 4 RDL 1/2013, de 29 de noviembre).

En los últimos 28 años, desde 1982, se han dictado más de 200 leyes y Reales Decretos relacionados a la protección de Derechos de las personas con discapacidad<sup>8</sup>. Unas veces en la normativa específica, y otras dentro de las leyes generales transversalmente. A ello hay que incluir la legislación propia desarrollada por las comunidades autónomas. No obstante, esta investigación se centrará exclusivamente en los aspectos normativos más relevantes.

---

<sup>8</sup> Fundación Hay Derecho. <https://hayderecho.expansion.com/2011/06/28/la-evolucion-conceptual-del-derecho-de-la-discapacidad/>

En primer lugar, en materia de derechos de las personas con discapacidad en España encontramos en nuestro Ordenamiento Jurídico la norma suprema. En la Constitución Española del 1978 (CE), en su artículo 49 fue el punto de partida del reconocimiento de los derechos para las personas con discapacidad. Concretamente, el artículo 49 de la CE expone que:

*“Los poderes públicos realizarán las políticas necesarias para garantizar la plena autonomía personal e inclusión social de las personas con discapacidad. Estas políticas respetarán su libertad de elección y preferencias, y serán adoptadas con la participación de las organizaciones representativas de personas con discapacidad en los términos que establezcan las leyes. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad” (Art 49.2 CE).*

Por lo tanto, podemos observar que los poderes públicos tienen la responsabilidad de impulsar políticas integradoras para estos ciudadanos, reconociendo el disfrute de los derechos fundamentales establecidos en el Título I de nuestra CE (de los derechos y deberes fundamentales). En este aspecto cabe mencionar los artículos 35.1 y 40 en el que se reconoce el derecho al trabajo y el fomento de las políticas equitativas orientadas al pleno empleo. Además, los artículos 1.1, 9.2 y 14 de la CE amparan los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades de forma real y efectiva.

Los primeros pasos en la garantía de derechos se observan desde la aprobación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, 13/1982, de 7 de abril (en adelante LISMI). Esta fue un punto de inflexión que supuso una transformación en materia de integración laboral ya que hasta entonces fue un colectivo totalmente excluido e invisibilizado en el sector laboral. (Sanchez y Nuñez-González, 2000).

A la hora de estudiar la situación laboral en nuestro país, se debe tener en cuenta el avance de conocimientos en materia de discapacidad comparado con el que existía hace tan solo veinte años. Desde principios de la década de los 90 y en especial en su segunda mitad, se han ido multiplicando las investigaciones, informes y artículos sobre las

personas con discapacidad en el ámbito laboral con una visión más integradora y, además se han ido realizando varias reformas y planes de acción nuevos que han incrementado la participación en el empleo de personas con discapacidad.

En la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI en adelante), en el artículo 3 se reconoce el derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad en concordancia con el artículo 37 del mismo texto legal, en el que se fijó como objetivo principal la elaboración de políticas de empleo para trabajadores y trabajadoras con discapacidad facilitando así su integración en el sistema ordinario de trabajo, o mediante su inserción laboral en la forma especial de trabajo protegido. En este sentido, se establecieron mecanismos de fomento al empleo como: las cuotas de reserva al empleo para personas con discapacidad del 2% para las empresas con plantillas superiores a cincuenta trabajadores, o la existencia de centros especiales de empleo (CEE) donde se emplea a personas discapacitadas ante la imposibilidad de contratarlas en puestos ordinarios de trabajo.

Pocos años después, los Centros Especiales de Empleo se regularizaron en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprobó el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982.

Los centros especiales de empleo se regulan en el RD 2273/1985 en su artículo 1 y también, en el artículo 42 de la LISMI, en el que se define como una alternativa al cumplimiento de la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad (empleo protegido), así pues, con el objetivo de destinar una parte de la producción de las empresas a un centro especial de trabajo como alternativa. La ley los define como:

*“(...) aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”. (Art 42. LISMI)*

Esto quiere decir que la totalidad de la plantilla de estos centros especiales estarán constituidos por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en la plantilla del personal para la ayuda al desarrollo a su actividad. Estos podrán ser creados, tanto por Administraciones Públicas, como por personas privadas físicas y/o jurídicas.

La creación de estos centros está enfocada a aquellas personas con discapacidad que no podrían incorporarse de forma ordinaria al mercado de trabajo ordinario y, así poder tener un trabajo productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de la persona, favoreciendo su adaptación personal y social y así, con posterioridad, poder facilitarles su integración laboral en el mercado ordinario con una evolución periódica por parte de los equipos multiprofesionales. La finalidad principal de los centros especiales de empleo es impulsar la transición de las personas con discapacidad hacia el empleo ordinario.

En el año 2000, se aprobó una nueva modificación relacionada con la LISMI y que tiene efectos sobre el incumplimiento de la cuota de reserva parte de las empresas. Así, se generó el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, en el que se establecieron una serie de medidas alternativas con carácter excepcional con el fin de que algunas empresas pudieran justificar la imposibilidad de contratación a las personas con discapacidad, así mejorando el cumplimiento y la eficacia de dicha normativa.

Con la finalidad de ajustar la normativa española para personas con discapacidad a la Convención para los Derechos de Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD) en materia de derechos humanos, se aprobó la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (en adelante LIONDAU), la cual fue modificada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Entre otras modificaciones, hay un cambio de terminología para denominar a personas que padecen una discapacidad, se transita de “disminuidas físicas, psíquicas y sensoriales” a “personas con discapacidad.

Otra medida de fomento de empleo que se prevé son los llamados enclaves laborales, regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, en el que se definen como una fórmula de subcontratación entre los Centros Especiales de Empleo (CEE) y las empresas ordinarias. Estos establecen una relación laboral entre una empresa del mercado

ordinario de trabajo (empresa colaboradora), y un CEE, en el que el trabajador deberá desplazarse al centro de trabajo de entidad colaboradora (artículo 1.2) permitiendo que la empresa ordinaria cumpla con la cuota de reserva por parte de la empresa colaborada, al mismo tiempo el CEE incrementará sus cifras de contratación, ofreciendo así una garantía de continuidad y/o estabilidad del empleo para personas con discapacidad.

Con la finalidad de evitar el incumplimiento o vulneración de los derechos establecidos hasta el momento como, por ejemplo cuando se vulneran cuestiones de accesibilidad y/o se producen discriminaciones directas o indirectas etc., en la Ley 49/2007 de 26 de diciembre se regula el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regulan los contenidos comunes del programa de Empleo con Apoyo (EcA en adelante) como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, y que posteriormente, desarrollarán las distintas Comunidades Autónomas en base a sus competencias en la materia. A pesar del avance legislativo, los programas de EcA han supuesto un gran avance para la integración laboral de personas con discapacidad, ya que se les proporcionan apoyos según sus necesidades y se les acompaña en el proceso de búsqueda y mantenimiento de un empleo en un entorno laboral ordinario.

También, la Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral que convalida el Real Decreto de febrero, pasó a prever un “nuevo marco legal” de medidas estatales de políticas activas de empleo, así pues, confirmó el apoyo legal al mantenimiento y fomento del empleo de las personas con discapacidad , ya que se aprobó el compromiso de una nueva ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, y se favoreció la movilidad geográfica de este colectivo cuando acreditaran la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad funcional.

A pesar de las varias modificaciones y regulaciones establecidas sobre el tema, la LISMI, se mantuvo hasta casi el año 2014, con el fin de unificar las variantes normativas, que dio como resultado con actual Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (en adelante LGDPD). Esta ley refunde, aclara y armoniza en un único texto, las principales leyes en materia de discapacidad: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI), la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta tarea de refundición ha tenido como referente principal la mencionada CDPD (2006). La norma recoge una serie de definiciones, incluidas las de discriminación directa, indirecta, por asociación y acoso, y refuerza la consideración especial de discriminación múltiple. Además, se rige por los principios de respeto a la dignidad, a la vida independiente, igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal, diseño para todas las personas, diálogo civil y transversalidad de las políticas. Se reconoce expresamente que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realiza de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones, y se protege de manera singular a niñas, niños y mujeres con algún tipo de discapacidad por ser consideradas de especial vulnerabilidad.

### **Medidas que incentivan la participación en el mercado laboral ordinario**

Las medidas de apoyo a la integración laboral y las políticas fomentadas para promover la actividad laboral de las personas con discapacidad en España pueden agruparse en diferentes categorías. En primer lugar, las medidas destinadas a fomentar la integración en el sistema ordinario de trabajo, como la cuota de reserva, en las que las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores fijos están obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 %. También, los poderes públicos ponen a disposición de las empresas subvenciones a la contratación de personas con discapacidad y establecen una serie de bonificaciones y reducciones en los

sistemas de Seguridad Social (cuotas de cotización), que tienen como principal objetivo principal apoyar a que las empresas cumplan con sus obligaciones de contratación de personas con discapacidad.

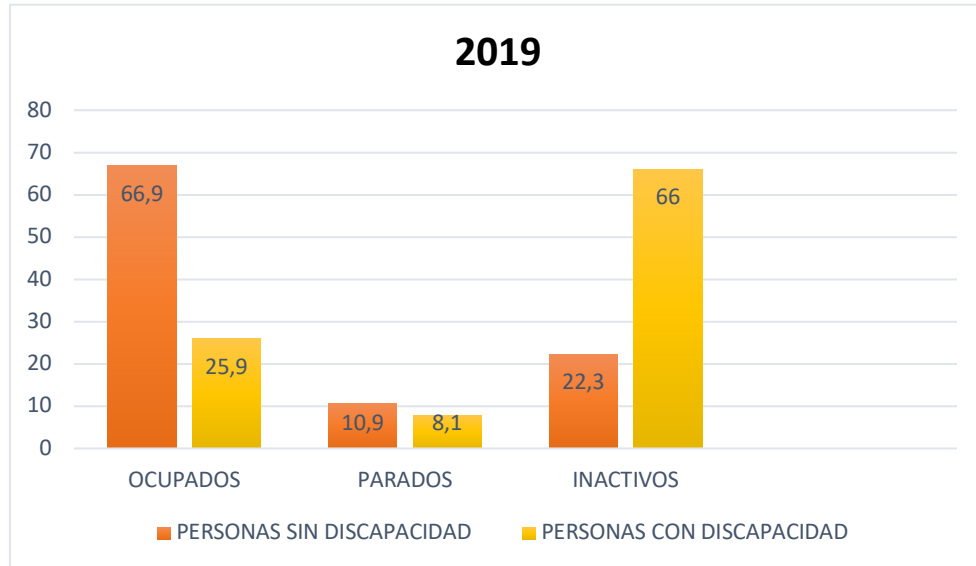
También, se contempla en esta categoría una serie de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen como objetivo facilitar la adaptación laboral y social de aquellas personas con discapacidad, con especiales dificultades de inserción laboral, denominando estas como Empleo con Apoyo.

Existen, además medidas destinadas a mejorar la *integración en el sistema protegido de trabajo*, a través de los denominados Centros Especiales de Empleo (CEE), empresas promovidas principalmente por asociaciones y entidades sociales para personas con discapacidad.

Por último, las medidas para favorecer el tránsito desde el empleo protegido al ordinario, a través de los Enclaves Laborales. Estos suponen un contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo -empresa colaboradora- y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de la empresa. Implica el desplazamiento de un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE de forma temporal al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Considerado como un instrumento para la creación de empleo para el colectivo y su posible inserción en el mercado ordinario y en línea con medidas anteriores, supone ayudas en forma de subvenciones y bonificaciones de cuotas a la seguridad social para la empresa colaboradora.

## 5.2 La situación laboral de las personas con discapacidad en España.

### Situación de Actividad/Inactividad. Personas con y sin discapacidad



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019).**

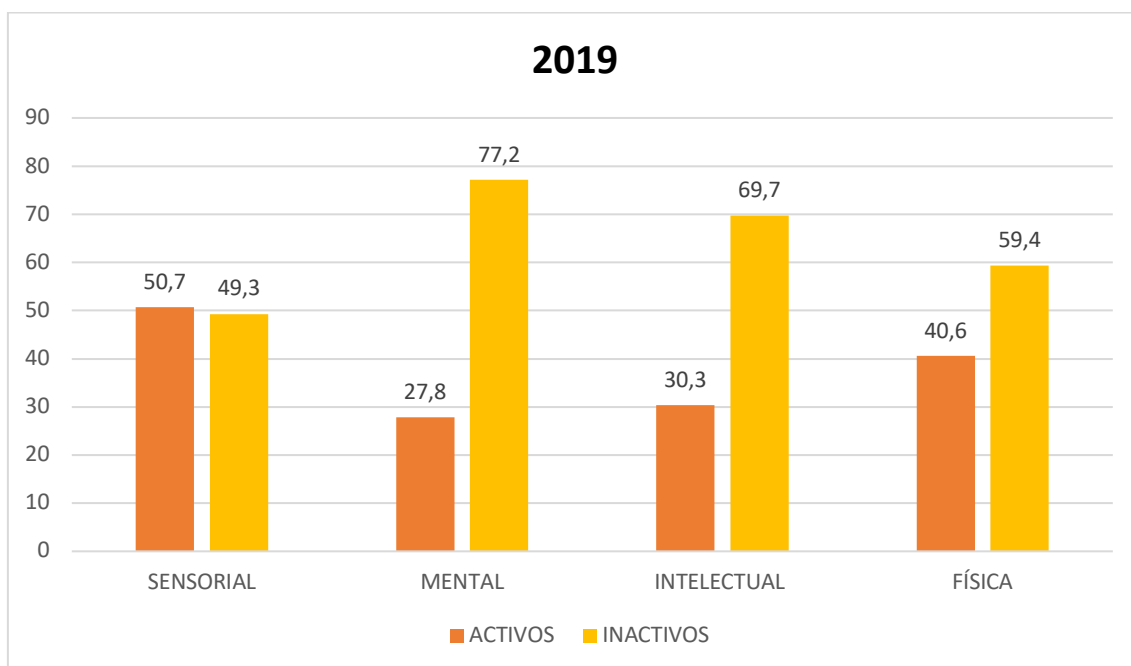
Según el último informe del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de ocupación de personas sin discapacidad fue de un 66,9%, mientras que para las personas con discapacidad se redujo en un 25,9% en 2019.

La tasa de desempleo para las personas sin discapacidad se situaba en un 10,9%, mientras que las personas con discapacidad a un 8,1%.

Para acabar, las personas en situación de inactividad, en el caso de las personas sin discapacidad era de un 22,3%, mientras que las personas con discapacidad eran el 66%.

Según Alcover, Carlos-María y Pérez (2011) para el avance de la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad y evitar que queden anclados en la inactividad, es esencial que se disponga de un acervo de experiencias y oportunidades de inserción en el mundo laboral, ya que las prácticas laborales suponen un medio excelente para identificar las necesidades de apoyo de la persona con discapacidad y para darle la oportunidad de experimentar un empleo real.

## Relación con la Actividad y Tipo de Discapacidad

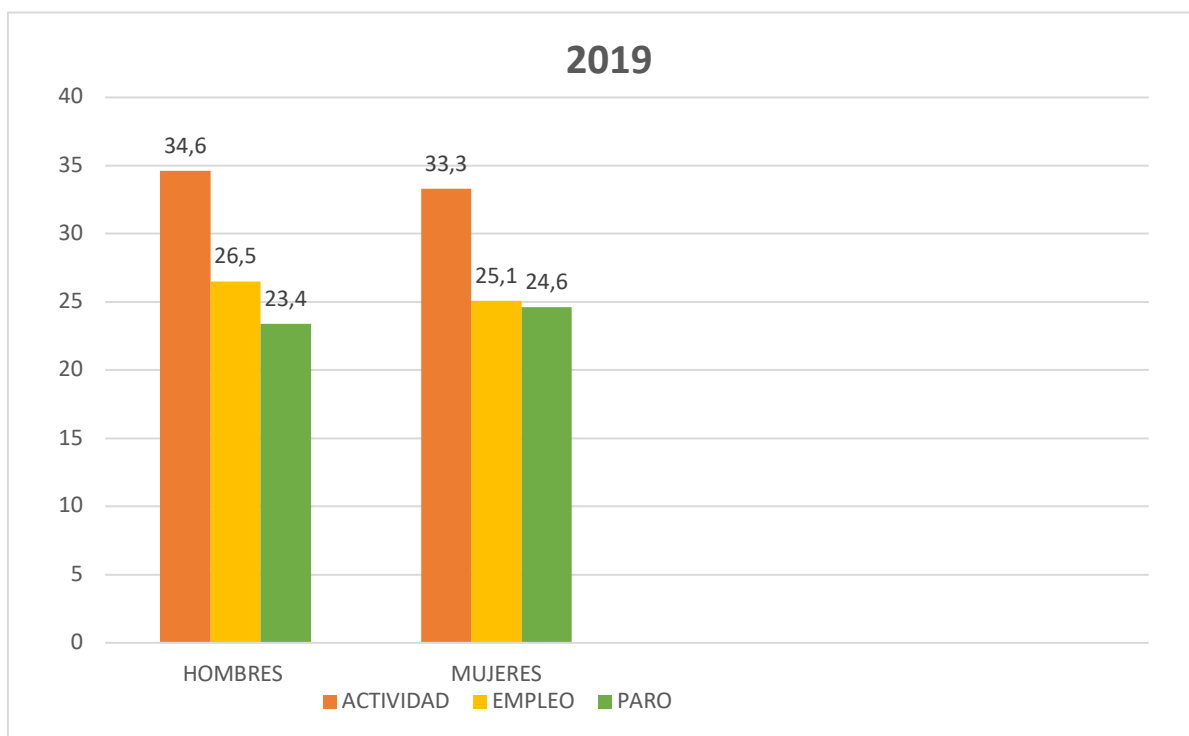


**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019).**

En relación con la actividad laboral según el tipo de discapacidad, las personas con discapacidad sensorial se encontraban activas en un 50,7% mientras que los inactivos se situaban en un 49,3%. Las personas con deficiencias mentales, el 72,2% fueron inactivos, mientras que el 27,8% se clasificaban como activos. Las personas con discapacidad intelectual el 69,7% eran inactivos frente al 30,3%. Para terminar, las personas con deficiencias físicas muestran un 59,4% de inactividad y un 40,6% de activos.

El tipo de discapacidad es un factor determinante para la inserción sociolaboral de estas personas, ya que en muchas ocasiones estas no pueden desarrollar con las mismas condiciones de trabajo como otros colectivos. No obstante, el trabajador debería ser adaptado al puesto de trabajo según sus necesidades, apoyando así la inserción laboral de estas personas dejando de lado los estigmas sociales (Arribas, 2006).

## Discapacidad y brecha salarial



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019).**

Según el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2019 nos encontramos con una tasa de actividad total de hombres con un 34,6%, una tasa de empleo del 26,5% y una tasa de paro del 23,4%. Mientras la tasa de actividad de las mujeres fue de un 33,3%, con una tasa de empleo del 25,1% y una tasa de paro del 24,6%, ligeramente superior a la de los hombres. Las mujeres con discapacidad se sitúan con menor concurrencia dentro del mercado laboral, no obstante, con una tasa de actividad análoga a la masculina. Las mujeres con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente. Esta desigualdad no es muy diferente a la desigualdad también constatada en la población general. No obstante, en el caso de la discapacidad, la mujer recibe una doble discriminación. Según el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, las mujeres en general viven situaciones de desigualdad en muchos ámbitos de su vida, incluyendo el laboral, en el que existe una brecha salarial entre los hombres y mujeres, por lo que una mujer con discapacidad se enfrenta a una situación de discriminación por género y también por su discapacidad. Por lo que no debe ser un

colectivo olvidado ni invisibilizado, así pues, se deberían fomentar las acciones positivas y medidas para favorecer el empleo y así intentar incrementar el porcentaje de mujeres con discapacidad en el mercado laboral. (Fundación CERMI, 2011).

### **5.3 Empleo con Apoyo**

El Empleo con Apoyo (EcA en adelante) es una de las medidas necesarias de cara a fomentar el desarrollo personal, así como la integración sociolaboral de personas con discapacidad. Este colectivo, de hecho, es un grupo sensible a la exclusión social, derivado entre otras razones, por la falta de lugares de trabajo adecuados a sus capacidades y por la dificultad de participar en igualdad de condiciones, oportunidades y no-discriminación en el empleo ordinario.

En este sentido, el EcA consiste en ofrecer apoyo continuado y flexible a las necesidades de cada persona con discapacidad. A diferencia de los Centros especiales de Empleo y otras modalidades de empleo protegido, el empleo con apoyo permite obtener los mismos beneficios que el empleo ordinario. En esta modalidad laboral, el trabajador desempeña su actividad laboral en una empresa normalizada y recibe apoyos por parte de técnicos especializados proporcionados por fundaciones y asociaciones, el apoyo que reciben es proporcional a sus necesidades y también, cuentan con un apoyo natural en la misma empresa que comúnmente es un compañero de trabajo o un supervisor.

La metodología EcA surge en la década de los 80 en los Estados Unidos y en Canadá. Los impulsores de este modelo de apoyo fueron varios, entre ellos Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986) y David Mank (1986) quienes demostraron que las personas con discapacidad cognitiva o del desarrollo podrían trabajar si se les daba un apoyo adecuado.

En sus inicios el EcA estuvo ligado a experiencias de rehabilitación ocupacional que tenían en común la formación previa y específica en tareas laborales antes de su inserción en el puesto de trabajo. Se trataba de un modelo de formación y emplazamiento, *Train and place*, entrenar y luego colocar (Trochim, Cook y Setze, 1994).

De forma progresiva, se introdujo la figura de un monitor ocupacional que ofrecía apoyos estructurales a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el

puesto de trabajo según sus necesidades. Este modelo evolucionó hacia una estrategia de “Emplazamiento - Formación - Mantenimiento” para conseguir una estabilidad en el puesto de trabajo, y es entonces cuando el preparador laboral se retira y solamente se mantienen los apoyos naturales (compañeros de trabajo y/o supervisores). **Parson et al.** (2001) demostró que la combinación de acciones de formación y apoyo dentro y fuera del puesto de trabajo, “Off-Site/On-Site”, ofrecía resultados más exitosos que otras acciones. El objetivo principal de estos apoyos es que los sujetos lleguen a ser más independientes con sus responsabilidades laborales de una forma gradual, desapareciendo al final del proceso de acompañamiento.

Cierto es que, en el caso de las personas con discapacidad, la adquisición previa de destrezas para realizar por sí mismas un trabajo no es suficiente para conseguir y mantener un empleo en el mercado laboral y para compensar estas carencias se introduce de forma progresiva el apoyo de un monitor ocupacional. La función principal de esta figura era el apoyo en el ámbito laboral, sobre todo en la formación y acompañamiento de las tareas a desarrollar (OCDE, 1987).

Verdugo, Benito, Orgaz y Ingelmo (2012) investigaron cuál de las características del EcA incrementaba la calidad de vida y si esta calidad de vida era mayor en trabajadores de EcA o en los que asistían a los Centros de Empleo protegidos en España. Los estudios revelaron que no existían grandes diferencias, no obstante, los resultados indicaban que, en el EcA, los efectos estaban asociados con una calidad de vida superior y el tratamiento de ciertas características de apoyo y el trabajo, como las horas de apoyo directo externo, estaban relacionadas con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Además, Jahoda, Kemp y Banks (2008) destacaron resultados del empleo con apoyo en el bienestar socioemocional de las personas con discapacidad intelectual. Aunque los resultados relacionados con la calidad de vida, el bienestar y la autonomía fueron muy positivos, se percibió una insuficiente aceptación social de las personas con discapacidad intelectual en el entorno de trabajo, y una excesiva dependencia de las personas con discapacidad respecto de los preparadores laborales. Además, se constató también que los procesos de formación diferenciados del resto de los trabajadores interferían de

forma negativa en el rendimiento, participación e integración de personas con discapacidad dentro de la empresa ordinaria. Una excesiva dependencia de los preparadores laborales y unos procesos de formación diferenciados del resto de trabajadores interfieren negativamente en el rendimiento, participación e integración de la persona con discapacidad en la empresa (O' Brien, 1990).

En la literatura se pueden encontrar diversas investigaciones que muestran los efectos positivos del empleo con apoyo respecto a la calidad de vida de las personas con discapacidad. No obstante, todavía queda campo para investigar los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, uno de los motivos por el que se trata de una línea de investigación aún poco extendida a nivel español.

Así pues, es complicado delimitar estrategias exactas para ganar en eficacia para utilizar en un puesto de trabajo en particular. Mank, Oorthuys, Rhodes, Sandow y Weyer (1992) concluyeron que un método eficaz para enseñar a los compañeros de trabajo que presentan discapacidad tiene las siguientes características:

- Que se les proporcione el tipo y la cantidad de asistencia correcta.
- Que se mida el grado de aprendizaje, y se refuerce lo que se ha aprendido.

Otros autores como Hagner, Butterworth y Keith (1995) aplicaron una entrevista semiestructurada en 16 servicios de empleo y en 17 escuelas para medir el nivel de eficacia de estos apoyos en diversos ámbitos del día a día. Los resultados obtenidos arrojaron una serie importante de sugerencias relativas a la adecuada implicación en el desarrollo profesional de las personas necesitadas de estos apoyos, de la familia y los amigos, así como al modo de facilitar la interacción social con los compañeros tanto dentro del trabajo como fuera de él.

Otro de los aspectos importantes a considerar para la eficacia de esta metodología, según Chen (2007), fue la evaluación de los criterios de realización de las tareas laborales, antes, durante y al final del programa de apoyo. En ello se concluyen indicios muy positivos de la progresiva y exitosa adaptación de los dos trabajadores con discapacidad a las demandas del puesto de trabajo. Los sujetos mostraron mejoras en las diversas habilidades cognitivas implicadas en dichas demandas. Este resultado es

especialmente relevante, si tenemos en cuenta que precisamente las habilidades de atención, memoria, orientación espacio-temporal, codificación de símbolos y la capacidad de comprensión verbal han mostrado ser, en estudios anteriores, buenos predictores del éxito en el empleo de personas con discapacidad intelectual. Además, se puso de manifiesto una mejora sustancial en las habilidades de planificación, ejecución y autosupervisión de dichas tareas, así como en las competencias laborales que requieren comportamientos estratégicos, no simplemente rutinarios, y un elevado grado de autorregulación.

Por otro lado, Rhodes, Sandow, Mank, Buckley y Albin (1991) demostraron que las instrucciones precisas, la supervisión, el análisis del trabajo y las estrategias de autogestión se pueden enseñar a los supervisores y compañeros de trabajo, en lugar de ser usadas únicamente por los preparadores laborales para apoyar a las personas con discapacidad.

En este campo, como en otros muchos, las acciones y los programas deben ser eficaces y la eficacia en empleo con apoyo queda bien definida en el modelo de la European Union of Supported Employment (EUSE en adelante). La EUSE entiende que los resultados en empleo con apoyo deben garantizar un empleo que se ajuste a las necesidades del individuo, así como a sus aptitudes y capacidades, en unas condiciones laborales que sean tanto igualitarias como seguras. Es preciso que el individuo perciba el trabajo como algo importante y con sentido para él, como algo que merece la pena hacer y que le reporta una satisfacción. Asimismo, el trabajo debería servir como medio para propiciar la inclusión social sin que esta suponga una dificultad para ellos. (Evans et al., 2005)

## **5.4 La mentoría**

### **5.4.1 Origen y evolución histórica**

Aunque es difícil concretar el origen de la mentoría, podemos decir que surgió con los antiguos filósofos griegos en la Antigua Grecia. Por ejemplo, Sócrates utilizaba con sus pupilos un método que promovía el empleo del diálogo, haciéndoles preguntas para hacerles pensar, reflexionar y, al final, sacar a relucir los conocimientos que tenían

dentro. Autores como Sipe (2002) afirma que, en la época de la Antigua Grecia, era costumbre que los jóvenes se emparejaran con personas adultas donde el mentor era considerado como un padre adoptivo responsable del desarrollo físico, social, intelectual y espiritual del joven. Pero si nos fijamos en fechas mucho más recientes, concretamente en la sociedad norteamericana esta figura era más común. El mentor casi siempre se ha relacionado con una situación de aprendizaje entre artistas, pintores, bailarines, actores, carpinteros, herreros y otros artesanos. En Europa y América del Norte se volvieron muy populares las escuelas basadas en el aprendizaje transmitido a través de mentores (Carr, 1999).

A mediados de los años 70 del Siglo XX, en California, apareció Timothy Gallwey, coach deportivo, quién se dio cuenta que el peor enemigo de un deportista era su propia mente y desarrollo así una serie de procedimientos para ayudarles a superar los bloqueos y obtener el máximo rendimiento.

Para dar respuesta a distintas necesidades están surgiendo cada vez más, en diferentes contextos, programas de mentoría promovidos por organizaciones cívicas (mentoría formal) que tienen el objetivo de promover el desarrollo positivo de los jóvenes en riesgo de exclusión social. Este es el caso de Europa, por ejemplo, dónde el número de programas de mentoría social ha crecido notablemente durante la última década de los años 2007-2017 coincidiendo con las restricciones presupuestarias que la mayoría de los gobiernos europeos han promovido para gestionar la crisis económica.

A nivel internacional existen varios proyectos de referencia. En EEUU se encuentra el *Big Brothers and Big Sisters of America* (en adelante BBBSA), que se inició en 1908 en Nueva York y es el proyecto de mentoría con niños y jóvenes de origen vulnerable con más experiencia y más extenso del mundo. Por otra parte, encontramos el proyecto *Perach* en Israel creado por el Instituto Científico Weizmann en el año 1972 y, actualmente, es un programa integrado en el sistema universitario del país. Se trata de un programa nacional en el que estudiantes universitarios trabajan juntamente con escolares con necesidades académicas, sociales y/o culturales. El objetivo general es reducir las desigualdades sociales y culturales, y ampliar la visión y la comprensión sobre las

condiciones de vida de otras personas. La diferencia entre estos dos proyectos radica en que mientras en el BBBSA los mentores son personas de la comunidad, en el proyecto Perach los mentores son jóvenes que cursan estudios universitarios.

#### **5.4.2 Concepto**

Carr (1999), en cuanto a la aproximación al significado de mentoría, afirma que:

*“Bastaría con retomar por unos instantes nuestro pasado recordando quienes fueron los que nos ayudaron a aprender algo, nos guiaron, nos apoyaron, nos escucharon [...], en definitiva, nos enseñaron algo especial para nuestra vida o desarrollo”* (hay que citar la página)p.

Partiendo de esta idea, el autor presenta una primera clasificación básica de mentoría diferenciando entre la mentoría natural, como es el tipo de mentoría se da de forma espontánea o informal a lo largo de nuestra vida, y en la que vamos adquiriendo como referentes a personas de nuestro entorno, mientras que la mentoría intencional se lleva a cabo de forma programada o formal y con un objetivo claro dentro de un proyecto o actividad. Se da cuando una tercera persona (aquella que coordina un proyecto o actividad) recluta, selecciona y capacita a una persona para hacer de mentor y le asigna un asociado o mentorado.

A su vez Carr (1999) afirma que, aunque tradicionalmente la mentoría hace referencia a una relación en la que la persona experimentada es mayor que la menos experimentada, hoy en día puede darse en relaciones entre iguales, en grupo o a distancia. E incluso hay casos, donde la figura del mentor es llevada a cabo por una persona más joven, como puede ser en el entorno laboral donde empleados más jóvenes ayudan a otros de mayor antigüedad a reciclarse o actualizarse.

No obstante, podemos encontrar varias definiciones por diferentes autores sobre el concepto o definición de la mentoría. Según Faure (1999) se puede definir la mentoría como una relación a largo plazo que cubre las necesidades de desarrollo, ayuda a conseguir el máximo potencial y beneficia a todas las partes, como ya puede ser el mentor, el mentorado y/o la organización. Otros, consideran la mentoría como: "*Es una*

*relación de uno a uno, que proporciona guía y apoyo a un tutelado al que le facilita una época de transición en su vida. No es sinónimo de clonar, porque significa desarrollar virtudes individuales para maximizar su potencial personal y profesional"* (Valverde, García y Romero 2003-04: 90).

Aunque se pueden encontrar diversas definiciones de varios autores, se observa que hay un común acuerdo a la hora de considerar que se habla de una relación de mentoría cuando hay una relación establecida por las partes que se fundamenta en un proceso de ayuda y guía de aprendizaje, desarrollo y adquisición de conocimientos, habilidades o competencias para un mejor encaje de la persona mentorada. Generalmente se habla de desarrollo en general (personal, social, formativo...), aunque también se hace hincapié en el ámbito profesional (Rodríguez, 2006). Se trata por lo tanto de un proceso constructivo cuyo objetivo es la optimización del máximo desarrollo del potencial humano. La mentoría puede ir destinada a una persona pudiéndose aplicar también a grupos u organizaciones, sacando un provecho máximo entre mentor y mentorado. No obstante, hay que tener en cuenta la exigencia de compromiso y confianza, aunque es más que una simple "amistad". Esta siempre será de forma voluntaria y no obligada, en un proceso a medio-largo plazo, basada en modelos o puntos de referencia, pero nunca supone hacer una clonación (Macías, Ruiz, García y Rodríguez, 2004).

Según Hamilton, Darling, Madsuda y Toyokawa (2002) la idea de la mentoría está firmemente arraigada en la creencia de sentido común de que es bueno para una persona joven para tener una relación cercana con una persona mayor que se preocupe, que no sea un padre, que pueda enseñar y aconsejar y simplemente ser un referente.

Los grupos de mentorías para la inclusión social de las personas con discapacidad dan la oportunidad a los participantes a establecer contactos y a aprender no solo del mentor, sino también de sus compañeros. Además, las mentorías son una estrategia clave para ayudar a desarrollar relaciones saludables y enriquecedoras, ya que la falta de deseo de sociabilización no se ve inhibida por la falta de deseo de relaciones sociales, sino que más bien por la necesidad de apoyo adicional para desarrollarla (Baumiger y Shulman 2003).

Rhodes, DuBois, Portillo, Silverthorn y Valentine (2002) reportaron que los programas más exitosos son aquellos que tienen los soportes adecuados en su lugar (selección, capacitación, supervisión continua, etc.), que permiten a los mentores y aprendices formar relaciones respetuosas y de alta calidad y que llevan a los aprendices a obtener beneficios positivos.

Los resultados típicos de las mentorías incluyen mejoras en la asistencia y rendimiento académico, mejora de la autoestima y la autodeterminación, y acceso a una relación cercana y/o un modelo adulto (Rhodes et al., 2002).

También informaron el desarrollo de mejoras significativas en habilidades académicas, habilidades sociales, niveles de preparación para la universidad y el empleo, niveles de conocimiento de las opciones profesionales y características personales como perseverancia y autoestima. En una de las encuestas realizadas se observó el interés de los participantes en la Universidad, conciencia de opciones de carrera; autoestima; y habilidades de autodefensa, sociales, académicas y de carrera/empleo (Burgstahler, 2002).

Según Lee, Storey, Anderson, Goetz y Zivolich (1997) una de las formas de hacer que la mentoría sea más productiva para todos sus componentes es animar a participar a los mentorados en eventos comunitarios, actividades como visitas a los campus, a ferias de trabajo, etc. De esta forma se anima a los mentores a asistir e interactuar. Estas actividades pueden proporcionar valiosas oportunidades para relacionarse y participar, para aprender sobre recursos y oportunidades y para experimentar el éxito. Mientras por otra parte se ofrecen videoconferencias para superar la distancia y dificultades de transporte. Otros programas ofrecen múltiples oportunidades para la construcción de relaciones entre pares a través de boletines, redes sociales en línea, conferencias de investigación de pregrado y participación en grupos de estudiantes en seminarios y cursos comunes. Son experiencias que incorporan flexibilidad e innovación a medida que se desarrollan.

Los mentores proporcionan apoyo informativo, que incluye el conocimiento de recursos para problemas relacionados con el empleo, ofrecer consejos e investigar un tema específico, dar respuesta a preguntas e inquietudes sobre todo relacionadas con el trabajo de los jóvenes. También apoyo emocional juntamente con apoyo tangible, que incluye ofrecer soluciones y apoyo adicional.

Para acabar, según Lindsay y Mundson, (2018) en su informe "Mentoring for youth with disabilities" de octubre del 2018 estableció como mejoras de las mentorías en las personas con diversidad intelectual:

- Salud psicosocial, calidad de vida y factores protectores.
- Apoyo social y emocional.
- Autogestión, autoestima, autoconfianza, y sentido de comunidad.
- Transición y habilidades para la vida. Se destaca que la mentoría produce mejoras en las habilidades relacionadas con la transición a la edad adulta y habilidades para la vida.
- Gestión de opciones y mejora en la resolución de problemas.
- Autorregulación y asertividad.

#### **5.4.3 E-mentoring**

El *e-Mentoring* o la mentoría electrónica/virtual es un elemento muy común hoy en día en nuestra sociedad. Con el avance tecnológico, la nueva era de los medios digitales y el impacto del Covid-19 los encuentros presenciales se han reducido notablemente.

Por este motivo, el *e-mentoring* es una alternativa para la relación de mentoría por medio de reuniones a través de videoconferencia. Todo el proceso de mentoría es el mismo ya sea a nivel presencial o telemática, cambiando solamente la forma de reunirse. Se da en casos de lejanía de ubicación del mentor y el mentorado, y es una opción eficaz en situaciones que hace poco práctico el desplazamiento o por seguridad.

Este encuentro se puede dar de varias formas, en primer lugar, con cierta demora entre el intercambio de mensajes entre el mentor y el mentorado, como por correo

electrónico, tablero de mensajes, chat o mensajes de texto. Actualmente nos encontramos programas que nos ofrecen interacción a tiempo real conectando así ambas partes por video o interacción sincrónica en momentos específicos.

No obstante, cabe decir que existe cierto debate sobre la efectividad de la tutoría sobre la relación que se pueda crear entre mentor y mentorado, ya que la interacción personal siempre efectúa relaciones de confianza con más rapidez.

En el año 2018 se publicó una investigación por parte del Centro Nacional de Recursos de Mentoría de EE. UU. relacionada con el *e-mentoring* realizado por Sally Lindsay, Universidad de Toronto y Michelle R. Munson, de la Universidad de Nueva York. Esta investigación tenía como objetivo demostrar la efectividad de las tutorías realizadas y observar los resultados de los jóvenes. No obstante, se destaca que hay una muy pequeña cantidad de estudios empíricos que aborden estas cuestiones, sin embargo, la investigación reveló varios datos. Por una parte, se observó que la evidencia de la efectividad de la mentoría electrónica era mixta: algunos efectos eran muy buenos ya que mejoraban las habilidades con las TIC, y por otra parte, factores como el sexo, el nivel educativo y la calidad de la comunicación interpersonal fueron importantes mediadores de los resultados de estas mejoras. (Sally y Munson, 2018)

A medida que ha surgido la tecnología necesaria para hacer que estos programas funcionen, los investigadores se han interesado tanto, si no más, en evaluar el potencial de estos tipos de programas para funcionar simplemente en lugar de su capacidad para mejorar los resultados de los jóvenes. La tecnología puede ser una barrera para que las relaciones virtuales funcionen. Todavía existen considerables brechas digitales en Estados Unidos y no todos los niños tendrán acceso al hardware, software y conectividad a Internet necesarios para que estas relaciones funcionen bien. Aunque las escuelas y otras instituciones pueden aumentar ese acceso, esas opciones presentan tiempos y circunstancias limitadas para acceder a la ayuda de un mentor. Es posible que las formas de comunicación más móviles no ofrezcan las funciones de gestión de riesgos y seguridad que los profesionales desearían al ofrecer tutorías de forma virtual.

Se necesita más investigación sobre la efectividad potencial de los programas que utilizan la tutoría electrónica, así como las características de los participantes que pueden moderar los beneficios y detalles de la prestación del servicio o las interacciones en línea que pueden mediar los resultados de los jóvenes (Benjamin y Lindsay, 2015)

#### **5.4.5 La mentoría en Cataluña.**

Como se ha comentado con anterioridad, la figura de la mentoría es una figura relativamente nueva en nuestra sociedad. No obstante, se pueden observar varios programas de mentoría realizados en nuestro territorio con unos resultados satisfactorios.

En Cataluña se puede encontrar una diversidad de clases de mentorías, ya que hay muchos proyectos puestos en marcha en distintos ámbitos, como la mentoría con niños en exclusión social, por ejemplo el Proyecto Rossinyol. Este encuentra sus raíces en Israel, donde a mediados de los años setenta se establece un programa nacional de tutoría/mentoría para las escuelas en situaciones desfavorecidas llamadas *Perach Project*. El Proyecto Rossinyol cuenta con una diversidad de proyectos de mentoría, tanto en el ámbito de niños en riesgo de exclusión social como con personas mayores en situación de necesidad, y está presente en diversas CCAA de España.

A parte, encontramos otras modalidades de mentoría interesantes. En la actualidad, se está observando que muchos centros educativos están optando por la figura de la mentoría en la entrada de sus nuevos alumnos en los centros de educación y/o en las Universidades Públicas. Muchos de estos organismos públicos están apostando por la figura de mentor-mentorado. Como se ha comentado con anterioridad, esto se debe a los estudios de otros países realizados que demuestran su eficacia y la mejora de la figura del mentor hacia la vida social directa o indirecta de la persona mentorada.

No obstante, cuando se habla de la palabra mentoría en Cataluña, no se puede dejar de comentar la existencia de la Fundación Aura en Cataluña. Este es uno de los proyectos

más llamativos en el territorio catalán. Esta Fundación se creó en octubre del 1989. Es una entidad sin ánimo de lucro, que se puso en marcha primero como asociación y años más adelante como fundación. La Fundación Aura tiene tanta importancia porque fue el primer programa de EcA en el territorio español, que fue pionero en la implantación y desarrollo de esta metodología. El objetivo principal de la fundación es la inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, sin que estas se vean en desigualdad de posición y tengan las mismas oportunidades. Además, este programa ha sido reconocido dentro y fuera del país como un referente y modelo de buena práctica, impulsora y orientadora de numerosos programas del país, europeos y especialmente en muchos países de Latinoamérica.

En 1991 Aura recibía el reconocimiento del profesor Paul Wehman de la *Virginia Commonwealth University*, creador de la Metodología *Supported Employment*, considerando Aura como buena práctica en el *Journal of Vocational rehabilitation* de la Universidad de Virginia.

Aunque exactamente no esté legislada la mentoría como una herramienta para dar apoyo en el empleo, se puede llegar a clasificar como un método de apoyo, ya que en realidad la función y la dirección de sus acciones van encaminados al mismo destino, a la evolución del mentorado.

A nivel territorial existen otras modalidades de mentoría, como el Programa Catalán de Refugio, que son programas de mentoría acompañando a los refugiados llegados a nuestro país. También, el Departamento de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya ha puesto en marcha mentorías con adolescentes y jóvenes inmigrantes solos.

Otro proyecto que destacar en Cataluña es el Proyecto Coach, cuyo objetivo principal es ofrecer un primer contacto con el mundo laboral a los jóvenes que se encuentran desamparados o en riesgo de exclusión social. La Fundación *Èxit* comenzó el programa en 2008 en Barcelona y desde entonces 1.602 jóvenes, acompañados por 1.808 voluntarios corporativos de 95 entidades sociales y educativas, así como 87 empresas han participado en el programa, este además se ha extendido a otras ciudades españolas

en el que mediante el coaching y la mentoría se pretende mejorar la empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social.

En el año 2016, la evaluación llevada a cabo por Feu et al. (2016) de este programa de mentoría constató, en primer lugar, un incremento del capital social de los mentorados a través de las redes que los mentores proporcionan y, sobre todo, la promoción del desarrollo emocional de los jóvenes, a través del aumento de la autoconfianza y la autoestima. También se recogieron resultados en la mejora de las aspiraciones educativas: un 88% comentaban sus intenciones de seguir estudiando, también mejorando así sus expectativas ocupacionales; otro de los efectos fue que los sujetos comenzaron a establecer objetivos más concretos. Para acabar, muchos jóvenes destacaban además que el proceso de mentoría había supuesto un cambio en sus vidas. No obstante, en el ámbito de la discapacidad no se encuentran apenas proyectos de mentoría.

En lo que refiere la formación y el acompañamiento en la inserción laboral a jóvenes con discapacidad intelectual debemos destacar o mencionar el proyecto INSERLAB. Este es un Curso de Orientación Profesional para la Inserción Socio laboral que se desarrolla como título propio en la Universidad Rovira i Virgili. Este programa está dirigido a jóvenes (de entre 18 y 30 años) con diversidad cognitiva en el que se les proporciona un curso en el que se enfocan en las habilidades socioemocionales, habilidades sociolaborales, talleres de orientación vocacional y competencias digitales. El objetivo principal es poder transmitir a estos alumnos técnicas o mecanismos que más adelante faciliten su integración en el mundo laboral. Un buen ejemplo, a nivel laboral, es la evolución que hacen estos alumnos a la hora de adquirir capacidades sociolaborales, como por ejemplo aprender a realizar un Curriculum Vitae, aprender a navegar por las diversas aplicaciones tecnológicas tanto sociales como laborales, el trabajo en entornos de empresa simulada, etc. Este proyecto está dirigido por profesores de la Universidad Rovira y Virgili, vinculado a la Cátedra de Inclusión Social de dicha Universidad y es financiado, en convocatoria competitiva, por la Fundación Once y el Fondo Social Europeo.

El punto más interesante de este proyecto relacionado con nuestro trabajo es que además de ser un programa de apoyo a la inserción sociolaboral, también tiene una parte en la que se efectúan mentorías y estas personas con diversidad cognitiva disponen de un mentor que los acompaña hasta el fin del proyecto. De esta forma, se observa un modelo mixto en el que se realiza una inclusión universitaria de estos estudiantes en la comunidad y a nivel laboral.

## **6.Resultados del estudio de caso INSERLAB.**

Este apartado se ha realizado a lo largo de la investigación mediante la entrevista realizada al grupo focal de los participantes del Proyecto INSERLAB, con el fin de dar visibilidad a las políticas de fomento en la inserción laboral como es el Empleo con Apoyo y la mentoría.

### **6.1 Eficacia del empleo con apoyo para la inclusión laboral**

#### ***Resultado 1: Autonomía, autoconfianza y seguridad.***

Un primer resultado que podemos observar de la eficacia del Empleo con Apoyo (EcA en adelante) es que aumenta la autonomía y la seguridad de los jóvenes:

*“P1: Los primeros días tenía una compañera, que fue la bomba tenerla a mi lado y me enseñó un montón ya que ella sabía que yo tenía dificultades en las manos, porque yo tengo un problema en los huesos y a veces por coordinación se me caen las cosas o a veces lo hago mal sin querer. Entonces ella me enseñó y aprendí muy rápido y todos se quedaron contentos. ”.*

Otros como P6 comenta *“ Ser más independiente”.*

Se puede observar que un buen acompañamiento en el proceso de la inserción laboral y sobre todo al principio pueden dar resultados eficaces y rápidos. En este caso P1 comentaba las dificultades que tenía en sus manos a la hora de la realización de su trabajo. No obstante, el refuerzo y el acompañamiento del apoyo en su puesto de trabajo hizo agilizar el proceso de aprendizaje y adaptación en el ámbito del trabajo, provocando así al trabajador una autonomía y confianza en el que al principio no disponía.

### **Resultado 2: Orden y Seguimiento**

En muchos casos se observa la importancia de un buen seguimiento por parte de la persona que proporciona el apoyo, ofrece resultados positivos, como forma de organización, orden y seguimiento. Algunos participantes comentaron:

*P4: "Yo cuando he estado en el CRAI me ha ayudado en ser más ordenado y estricto conmigo mismo", "Yo había una cosa en el CRAI que no sabía hacer, y yo se lo dije a mi soporte a ver si me podía ayudar y lo hizo. Al cabo de tres o cuatro días ya lo podía hacer sin pedirle ayuda. Y también, cuando llegaba al CRAI, los días por la mañana te decían lo que tenías que hacer, pero pasando los días ya sabía qué hacer sin que me ayudaran."*

Por lo que otro de los resultados notorios es como un buen acompañamiento y seguimiento puede dar situación a un aprendizaje más autónomo y a establecer un orden/estructura al trabajador en cuanto a sus tareas, ya que muchas veces al principio se puede llegar a sentir perdido.

## **6.2 Eficacia de la mentoría en la inclusión social**

**Resultado 1: Crecimiento personal, mejora de la autoestima, autoconfianza y seguridad.**

Un claro resultado en la eficacia de la mentoría es la mejora de la autoestima, la confianza y la seguridad en uno mismo. En este aspecto muchos participantes comentaron como:

*P5: " ... crecer de forma personal y tener más conocimientos en muchos aspectos, otra forma de ver la vida."*

*P3: "Me aportan en mi vida, de autoconocerme a mí mismo"*

*P4: " Los mentores aportan soporte y confianza."*

*P1: " Desde que acabé INSERLAB me ayudó en aceptarme a mí misma, ya que yo no me aceptaba y hasta los 24 no podía salir de este problema y desde entonces cambié totalmente. (...). Estoy muy contenta porque ha habido cambios y resultados que me favorecen a mí. Soy más valiente y tengo más carácter que antes, ya que antes era más inocente y permitía ciertas cosas que ya no. Tenía miedo a enfrentarme a las personas, ahora soy más fuerte y con más seguridad."*

*P3: "Como se ha dicho, el tema de los miedos, (...) También las mentorías a nivel personal me han aportado más seguridad y confianza y ser más valiente con los retos."*

*P1: "También me han aconsejado muy bien y me han ayudado en el camino de la vida, igual que con las dudas y las inseguridades (...)"*

En este sentido, la mayoría de los participantes estaban de acuerdo en una mejora de autoconfianza, seguridad, autoconocimiento y seguridad. Por lo que son características fundamentales para la mejora y evolución de los participantes.

### **Resultado 2: Independencia y autonomía.**

Otro de los resultados es el aumento de la independencia y de la autonomía de los participantes que llegaban a notar a lo largo de las mentorías. Varios de ellos comentaron que:

P5: *“Es un apoyo, un soporte y hace que tu puedas valerte un poco más por ti solo”.*

P2: *“Hacen que seamos más autónomos e independientes”.*

P4: *“Nosotros cuando fuimos mentorados todo lo que aprendimos ahora lo estamos aplicando, siendo mentores. Más autoconfianza e independencia.*

P6: *“(…) Además, nos ha dado mucha autoestima y ser más autónomos para ir solos. Conocer más gente, más contactos etc. ”.*

### **Resultado 3: Mejora de las habilidades comunicativas**

Uno de los puntos a destacar es la mejora sustancial de las habilidades de comunicación. Por una parte, alguno comentó que habían dejado de ser tan vergonzosos:

P5: *“A mí me ha ayudado en el habla. Antes me costaba más hablar en público y ahora ya no.”*

P1: *“Y nos han ofrecido ir a hacer “charlas” a sitios. Esto es un apoyo ya que nosotros tenemos deficiencias a la hora de hablar en público y es un favor para nosotros”*

P4: *“Yo antes de empezar INSERLAB, (...) casi que no me atrevía ni a hablar, (...) Pero a medidas que íbamos haciendo el curso, yo lo iba controlando más y ahora ya no me cuesta. ”*

P6: *“Yo me he abierto a hablar más en público”*

P5: *“Yo de por si soy una persona muy negativa, ahora soy menos tímido. ”*

### **Resultado 4: Ampliación red de contactos.**

En este sentido, muchos de los participantes mencionaron un incremento de sus redes sociales o también conocido como *networking* con la finalidad de establecer contactos que les pueden resultar de utilidad para la búsqueda de empleo.

Así pues, P1 comentaba:

*P1: "...que llamé a La Vanguardia y ahí conocí a mucha gente. Entonces cuando me dieron la plaza en INSERLAB pues mucha gente me lo agradeció y me vinieron a darme las gracias. De esta forma conocí a más gente y se me abrieron muchas puertas", "... Yo tengo ganas de trabajar y he conseguido conocer a gente, hacer contactos ..."*

*P6: "La mentoría nos ha beneficiado mucho, a nivel laboral hemos socializado más, hemos conocido a más gente y hemos hecho muchas cosas que no habíamos hecho antes. "*

*P1: "Nos hemos acercado a gente conocida, es decir por ejemplo a la rectora, y contactos que nunca te esperas."*

#### **Resultado 5: Fomentación puntos fuertes. Orientación profesional**

Otro de los resultados observados es la potenciación de los puntos fuertes tanto a nivel personal como laboral. Además, se observa que el papel que juegan los mentores en la orientación profesional es fundamental y de gran ayuda, así pues, alguno como decía:

*P4 "(...) yo he estado en varios grupos de mentoría y cada grupo que he estado todos me han dicho lo que les gustaría hacer, lo que les motiva y lo que no, y de ahí les íbamos ayudando y aconsejando."*

Otros, compararon su experiencia como mentora y mentorada en otros años y añadían:

*P1: "Yo en mi grupo (...) me han dicho lo que les gusta, lo que no, me han enseñado cosas diferentes y les he podido ayudar a potenciar. También en su momento cuando fui alumna me ayudaron bastante y los profesores que hacíamos una vez a la semana reunión también me han ayudado, ya que eran tipo mentorías, pero individuales."*

Otros han visto más fortalecidos sus propuestas y objetivos, como comentaba P6:

P6: *“Los mentores me ayudaron mucho, sobre todo a conseguir las cosas que me proponían. Las cosas que se podían conseguir se hicieron y los que no pues no. También descubrimos cuáles eran nuestros puntos fuertes y nos ayudaron bastante.”*

### **Resultado 6: Fomento de las habilidades TIC y ofimática**

Para acabar, las nuevas tecnologías están muy presentes en nuestro día a día y se ha visto una integración tanto social como en el manejo de técnicas en el mundo tecnológico. Esto es de especial relevancia si se tiene en cuenta la brecha digital existente en las personas con discapacidad y que a su vez puede suponer una importante barrera a la inserción sociolaboral.

P6: *“A nivel de redes he crecido mucho. He visto ampliado mis contactos en Instagram y utilizo sobre todo Twitter.” ‘También se hizo una plataforma de un juego y no sabía como era y ahora ya sabemos utilizarlo.’*

P4: *“Yo cuando estuve participando en INSERLAB no sabía utilizar muchas plataformas y ahora se utilizarlas.”*

Para acabar, se puede resumir que la mentoría fomenta y consigue las interacciones sociales de este colectivo tanto con personas del mismo baremo de edad, como del ámbito Universitario (profesores, equipos técnicos, trabajadores), como con personas con cargos políticos (rectora), etc. Además, se han llegado a dar a conocer más mediante las redes sociales y de esta forma han visto ampliado sus redes de contacto y tener más amistades y sobretodo, han roto estereotipos y han mostrado que son capaces, un ejemplo de ello se refleja en el documental que se puede visibilizar en Youtube que se titula *“Camins d’Inclusió Social”* dirigido y producido por Nani Blasco. Con todo esto se puede afirmar que las mentorías ayudan a ampliar la red de contactos personales y profesionales, así como fortalecer las relaciones sociales. De esta forma esto puede tener un impacto a nivel laboral en varios aspectos; en primer lugar, facilitar las

relaciones en el ámbito de trabajo, a parte, también establecer más contactos laborales y así poder más oportunidades de acceso al mercado laboral.

En cuanto a los beneficios personales se puede destacar que los procesos de mentoría pueden incrementar la calidad de vida de los mentorados, ya que aporta beneficios a nivel de autoconocimiento, autoestima, autoconfianza en las capacidades de uno mismo, empoderamiento, aumento de las interacciones sociales y la disminución de las inseguridades. La potencialización de las habilidades sociales es un punto para destacar ya que tanto a nivel personal, como social y laboral son aspectos que facilitan la integración; hablar en público, relacionarse con gente desconocida, la mejora de la habilidad comunicativa etc. son otros puntos por destacar.

## **7. Discusión**

A lo largo del trabajo se han ido comentando diversas metodologías de inclusión social de las personas con discapacidad, en concreto en el ámbito laboral.

Mediante los estudios previos realizados por diversos autores y el proyecto INSERLAB, podemos llegar a analizar diversas cuestiones:

En primer lugar, autores como Parson et al. (2001) se mantuvieron a favor de la combinación de acciones dentro/fuera de los puestos de trabajo mediante políticas de formación, con el objetivo de que los trabajadores lleguen a ser más independientes a lo largo de sus tareas. En este aspecto se hace referencia a la importancia de organizar las tareas asignadas a los trabajadores, su claridad, rutinas y calendarios. Además de si dichas tareas se ajustan a los intereses y habilidades de los sujetos.

Los participantes en la entrevista semiestructurada, y en concreto aquellos que habían recibido EcA manifestaron que uno de los principales factores que facilitó el éxito de la inserción laboral en el puesto de trabajo era que recibían acompañamiento por parte de un preparador laboral y que las tareas que debían realizar estaban debidamente identificadas y programadas para que tuvieran una idea clara y estructurada de las funciones que debían hacer y cuando. Así, por ejemplo, el participante P4 comentaba

que le dieron una lista de tareas pendientes con el horario que debía hacer. De esta forma, cuando él llegaba a su lugar de trabajo sabía qué actividades realizar. Esto es un resultado no debería ir aquí.

De aquí se deriva que una buena planificación y programación de los apoyos y las tareas pueden evitar la falta de organización en la asignación de tareas generando menos dificultades.

Por otra parte, autores como Jahoda et al. (2008) destacan la mejora socioemocional de los trabajadores, provocándoles así un mayor bienestar y mayor autonomía. En nuestros resultados observamos la mejora de la autoconfianza, seguridad y autoconocimiento que daban lugar a resultados más autónomos e independientes. Además, mucho de los participantes se centraron en la mejora de su calidad de vida, su bienestar, mejoras de la autoestima y la autodeterminación. Por lo que, tal y como decían los autores Rhodes et al. (2002), el apoyo seguido de los grupos de mentoría y su interacción continua provoca una mejora o un aumento de calidad de vida de los mentorados.

Por otro lado, autores como Chen (2007), observaron en sus resultados mejoras en las habilidades cognitivas. En este caso en el grupo focal realizado muchos de ellos comentaron la mejora de sus habilidades de comunicación, mejora en la escritura, organización y organización en el ámbito laboral.

Otro punto para destacar es que muchos de los participantes comentaban el nivel de mejora de aprendizaje y el aprender no solo del mentor, sino también de sus compañeros, por lo que las mentorías, de acuerdo con Baumiger (2003) son relaciones saludables y enriquecedoras desarrolladas mediante el apoyo adicional además de la importancia de las metodologías de acompañamiento a nivel sociolaboral en la integración de las personas con discapacidad.

Otra parte que destacar de nuestros resultados son las mejores significativas a nivel de habilidades académicas, vocación profesional y voluntad de integración laboral de los participantes. En este aspecto, Burgstahler (2002) demostró en sus estudios la mejora en niveles de conocimiento de las opciones profesionales y características personales como la perseverancia.

Para acabar, otro de los puntos es la potencialización de los puntos fuertes de los participantes. En nuestro grupo estudiado, algunos de ellos comentaron la importancia de ir a realizar charlas. En este sentido los autores Lee et al. (1997) destaca que una de las formas para hacer más productivas las mentorías era fomentando la participación de los mentorados en eventos comunitarios, actividades en los campus, ir a ferias de trabajo, y de esta forma animar a los mentorados a asistir e interactuar, así ampliando también su red de contactos.

Por lo que, en conclusión, tal y como sostiene autores como Lindsay y Mundson, (2018) en su informe "Mentoring for youth with disabilities" muestran en la línea de nuestros resultados, ya que se puede observar una mejora en la salud psicosocial y en la calidad de vida de los participantes mediante el apoyo social y emocional, dando lugar así a una mejora de la autoestima, autoconfianza, transición y habilidades para la vida. Por otra parte, la integración social y la mejora de la resolución de problemas es otro punto a favor de estos programas de inserción laboral.

## **8. Conclusiones**

En la actualidad uno de los mayores logros personales es poder acceder al mercado laboral y de forma estable, con lo que conlleva una fuente de satisfacción personal y la independencia económica que garantiza una mayor autonomía de la persona.

En este trabajo se ha puesto de relieve la situación de desventaja de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Actualmente, debido a los avances legislativos se observan pequeñas mejoras, pero insuficientes. No obstante, la falta de conocimiento sobre las capacidades de las personas con discapacidad, sus competencias profesionales, los prejuicios y estereotipos sociales se muestran como barreras importantes para su contratación. Sin embargo, los estudios en el ámbito de la inserción laboral de personas con discapacidad permiten romper cada vez más con estas barreras ya que demuestran que con los apoyos necesarios, las personas con discapacidad intelectual pueden participar del empleo y obtener sus beneficios como cualquier otro ciudadano.

Para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el empleo es imprescindible estudiar cómo mejorar los recursos y estrategias del apoyo que estos colectivos necesitan para participar en el ámbito laboral, en la línea de los principios de normalización y autodeterminación. El objetivo principal tanto del empleo con apoyo como de las mentorías es ofrecer un apoyo individualizado, centrado en reforzar las áreas dónde la persona con discapacidad intelectual muestra dificultades con la finalidad de que puedan participar en todas las esferas de la sociedad, incluido el empleo.

A lo largo de este trabajo se ha constatado la existencia de factores clave que facilitan el acceso y/o el mantenimiento de un trabajo competitivo en empresas ordinarias. Dar voz a los trabajadores con discapacidad, valorar sus experiencias ante sus obligaciones laborales y las relaciones que se establecen entre los compañeros de trabajo, son factores claves para la satisfacción y el éxito en la integración de dichos sujetos en la inclusión sociolaboral.

Las diversas metodologías sobre programas e intervenciones para personas con discapacidad comentadas a lo largo del estudio, demuestra que existen beneficios potenciales de los Empleos con Apoyo como de las mentorías, y estos se producen en diversos ámbitos: académico, empleo, salud psicosocial, calidad de vida y relaciones sociales y la integración de forma más general.

Por lo que, la importancia de los apoyos tanto en el mundo laboral como social verifican cómo los avances legislativos son en sí mismos insuficientes si no se dotan de mecanismos prácticos de acompañamiento de las personas con discapacidad.

También las empresas o proyectos que fomentan esta clase de apoyo a las personas con discapacidad a la inclusión al mercado ordinario, deberían contar con el financiamiento necesario para poder cumplir sus objetivos y necesidades, promoviendo así un soporte de calidad.

Para acabar, aunque es complicado sacar conclusiones sobre qué formatos funcionan mejor en relación con la inclusión social de las personas con discapacidad, se puede

afirmar que estas metodologías, en especial las mentorías, son una herramienta realmente eficaz para la integración social y laboral.

Por último, advertir que queda un largo camino a recorrer para que el Empleo con Apoyo sea una opción mayoritaria para los trabajadores con discapacidad en nuestro país, ya que todavía están mayoritariamente orientados hacia el empleo protegido, y no hay financiación suficiente para poner en marcha un programa a gran escala que permita hacer factible la incorporación al mercado laboral del talento de las personas con discapacidad, así como tampoco existe en la actualidad una necesaria colaboración entre el sistema educativo y el mercado de trabajo que garantice la transición de estas personas desde uno hacia el otro.

## Bibliografía y Webgrafía

FULLANA, J.; PALLISERA, M. y VILÀ, M. (2003). "La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo." *Revista de Investigación Educativa*, (21).

PALLISERA, M. y VILÀ, M. (2001). "Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona." *Suports. Revista catalana d'educació especial i atenció a la diversitat*, 5 (1), 55-67.

VERDUGO, A., MIGUEL, A., y SCHALOCK, L. (2010). "Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual." *Siglo Cero*, (4), 7-21.

PALLISERA, M., VALLS, M. y VILÀ, M. (2002). "La integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual límit anomenats borderlines a les administracions públiques de Catalunya." *Associació Catalana Nabiu*. Diputació de Lleida.

PALLISERA, M., VILÀ, M. y VALLS, M. J. (2003). "The Current Situation of Supported Employment in Spain: analysis and perspectives based on the perception of professionals." *En Disability & Society*, 18 (6), 797-810.

VALLS, M. J.; VILÀ, M. y PALLISERA, M. (2004). "La inserción laboral de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia." *Revista de Educación*. MEC.

CARR, R. (1999). "Alcanzando el futuro: El papel de la mentoría en el nuevo milenio." *Peers Resources*. Recuperado de <http://www.mentors.ca/spanish1.pdf>

VALLS, M., J VERDUGO, M. A. y JORDÁN, B. (2002). "Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidades; aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Catalunya." *Hacia la integración plena mediante el empleo*. INICO-Universidad de Salamanca, 201-215.

ROSELL, I y BELZUNEGUI, A. (2020). "Polítiques d'inserció sociolaboral." *Publicacions URV. Quaderns per a la Inclusió Social*, 7, (1).

VALVERDE MACÍAS, A., RUIZ DE MIGUEL, C., GARCÍA JIMÉNEZ, E., y ROMERO RODRÍGUEZ, S. (2013). "Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta." *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (6), 87-112.

DARLING, N., HAMILTON, S., TOYOKAWA, T. y MATSUDA, S. (2002). "Naturally occurring mentoring in Japan and the United States: Roles and correlates." *American Journal of Community Psychology*, no30, 245-270.

BURGSTHALER, S. (2002). "Universal Design of distance Learning." *Information Technology and Disabilities Journal*, 13(1). Recuperado de <http://easi.cc/itd/volume8/number1/burgstah.html>.

BENJAMIN, L. y LINDSAY, C. (2017). "Working Paper: Summer Nudging: Can Personalized Text Messages and Peer Mentor Outreach Increase College Going Among Low-Income High School Graduates?." *EdPolicyWorks Working Paper Series* No. 9

JORDAN, F y VERDUGO, M. (2001). "El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada; *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida.*" *Amarú Ediciones*, 521-536, Salamanca.

ALCOVER, C. y PÉREZ, V. (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional." *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 206-223.

SALLY, L. y MUNSON R. (2018). "Mentoring for youth with disabilities". *National Mentoring Resource Center Population Review*. [www.nationalmentoringresourcecenter.org](http://www.nationalmentoringresourcecenter.org)

MACÍAS, A., DE MIGUEL, C., JIMÉNEZ, E. y RODRÍGUEZ, S. (2004). "Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta." *Contextos Educativos*, (6-7), 87-112.

BECERRA, M., MONTANERO, M. y LUCERO, M. (2012). "Empleo normalizado con apoyo, Observatorio estatal de discapacidad." *FUTUEX, Badajoz*.

ARRIBAS R. y JAVIER F. (2006). "La Exclusión Sociolaboral De Colectivos Con Dificultades En Su Acceso Al Mercado Laboral. Nómadas." *Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, (14) Roma, Italia.

JAHODA, A., KEMP, J., RIDDELL, S. y BANKS, P. "Feelings about Work: A Review of the Socio-Emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 2008, no 21(1), 1-18.

SIPE, C. (2002). "Mentoring programs for adolescents: A research summary." *Journal of Adolescent Health*. (31), 251-260.

CARDENAL, M. y HIERRO, F.J., (2009) "Nuevos caminos hacia la integración sociolaboral y la igualdad y no discriminación en el empleo de personas con discapacidad: estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012", *Aranzadi Social*, no 17, 11-35.

- FAURE, S. (1999). "Coaching and Mentoring: What every executive wants to know." Canadá: Meriden.
- BAUMINGER N, SHULMAN C, AGAM G. (2003)." Peer interaction and loneliness in high-functioning children with autism." *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33(5):489–507.
- FEU, J., y et al. (2016). "Resultats de l'estudi d'avaluació de l'impacte dels programes de mentoria social". Girona: Universitat de Girona.
- GARRIDO PEREZ, E.(2005) "Los enclaves laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?." *Iuslabor* (3).
- JORDÁN, F.B. (2000). "El profesional de los servicios de integración laboral como gestor de recursos en la comunidad." *Quinesia*, 29, 79–98.
- CORTÉS, J. y SOTOMAYOR M. (2016). "La Exclusión Social De Las Personas Con Discapacidad En Situaciones De Pobreza: el caso de los campamentos saharauis de Argelia." *Índex de Enfermeria*, (25), 180-184.
- VERDUGO, M. A., BENITO, M., ORGAZ, B., INGELMO, R., MARTÍN, R. Y SANTAMARÍA, M. (2012). "Influencia de un programa de Empleo con Apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios." *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, (43), 69-83.
- NUÑEZ, C. (2000). "La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico", *Escuela Libre, Madrid*, (1).
- PEREDA, C., DE PRADA, M.A. y ACTIS, W.(2003). "La inserción laboral de las personas con discapacidad." *Fundación La Caixa, Barcelona*.
- REMEDIOS, C.(2012)." La integración laboral de las personas con discapacidad." *Modelo Legal Tras La Reforma De 2012*. (1) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Alcalá.
- CHEN, J. M. (2007). "Same grades, cross classes of a peer mentoring program for the efficiency of children's social learning and the achievements of language and mathematics (II)." *National Science Council, Taipei*.
- VERDUGO, M. A., y JORDÁN, F. B. (2001). "Panorámica del Empleo con Apoyo en España." *Real Patronato sobre Discapacidad*. Madrid.

Observatorio Estatal de la Discapacidad.(2020) “Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020”. [https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/10/Informe\\_OED\\_ECA.pdf](https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/10/Informe_OED_ECA.pdf)

CORTÉS, J. y SOTOMAYOR E.M. (2016). “La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza: el caso de los campamentos saharauis de Argelia”. *Índex de Enfermeria*, (25), 180-184.

ANAND, P., SEVAK, P. (2017). “The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities”. *IZA J Labor Policy* 6, (12) <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0090-4>

NUÑEZ, C.(2000).“La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico”, *Escuela Libre*, Madrid.

VALVERDE, A., GARCÍA, E., ROMERO, S. (2003-04). “Innovación en la orientación universitaria: La mentoría como respuesta.” *Contextos educativos*, 6-7, 82- 112. Universidad de Sevilla.

LEE, M., STOREY, K., ANDERSON, JL, GOETZ, L. y ZIVOLICH, S. (1997). “El efecto de la tutoría frente a la instrucción de un asesor laboral sobre la integración en entornos de empleo con apoyo.” *Revista de la Asociación para personas con discapacidades graves*, 22 (3), 151-158.

KARCHER, M.J., NAKKULA, M.J. y HARRIS, J. (2005). “Developmental mentoring match characteristics: Correspondence between mentors’ and mentee’s assessments of relationship quality”. *The Journal of Primary Prevention*, 26(2), 93-110.

DUBOIS, D. L., PORTILLO, N., RHODES, J. E., SILVERTHORN, N., y VALENTINE, J. C. (2011). “How Effective Are Mentoring Programs for Youth? A Systematic Assessment of the Evidence.” *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), 57–91.

## **Webgrafía**

Informe General 5. Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Fundación la Once [https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205\\_Odismet\\_2020.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205_Odismet_2020.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (2008): Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008 (EDAD 2008). (en línea) <<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p418&file=inebase>>, acceso marzo de 2020.

Instituto Nacional de la Estadística <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=29880&L=0>

<https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Mentoring For Youth With Disabilities

[http://nationalmentoringresourcecenter.org/images/PDF/Mentoring\\_for\\_Youth\\_with\\_Disabilities\\_Population\\_Review.pdf](http://nationalmentoringresourcecenter.org/images/PDF/Mentoring_for_Youth_with_Disabilities_Population_Review.pdf)

A Web-Based Intervention for Youth With Physical Disabilities: Comparing the Role of

Mentors in 12- and 4-Week Formats

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6996779/>

<http://www.gtolibremx.mx/carrusel/que-es-el-programa-e-mentoring-referente-a-nivel-nacional/>

<https://humanresources.ku.edu/2021-mentoring-circles-disability-inclusion-program>

<https://www.benderconsult.com/our%20services/disability-recruitment-and-workplace-mentoring-services>

<https://www.evidencebasedmentoring.org/practice-corner-inclusive-programs-improve-quality-for-all-youth/>

[http://nationalmentoringresourcecenter.org/images/PDF/Mentoring\\_for\\_Youth\\_with\\_Disabilities\\_Population\\_Review.pdf](http://nationalmentoringresourcecenter.org/images/PDF/Mentoring_for_Youth_with_Disabilities_Population_Review.pdf)

[https://www.researchgate.net/profile/Ellen-](https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Fabian/publication/255595485_Linking_Workers_with_Severe_Disabilities_to_Social_Supports_in_the_Workplace_Strategies_for_Addressing_Barriers/links/56ae21da08ae28588c61ad46/Linking-Workers-with-Severe-Disabilities-to-Social-Supports-in-the-Workplace-Strategies-for-Addressing-Barriers.pdf)

[Fabian/publication/255595485\\_Linking\\_Workers\\_with\\_Severe\\_Disabilities\\_to\\_Social\\_Supports\\_in\\_the\\_Workplace\\_Strategies\\_for\\_Addressing\\_Barriers/links/56ae21da08ae28588c61ad46/Linking-Workers-with-Severe-Disabilities-to-Social-Supports-in-the-Workplace-Strategies-for-Addressing-Barriers.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Fabian/publication/255595485_Linking_Workers_with_Severe_Disabilities_to_Social_Supports_in_the_Workplace_Strategies_for_Addressing_Barriers/links/56ae21da08ae28588c61ad46/Linking-Workers-with-Severe-Disabilities-to-Social-Supports-in-the-Workplace-Strategies-for-Addressing-Barriers.pdf)

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AMHID-11-2019-0036/full/html>

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3945/1/TFG%20López%20Gumbao%20Sara.pdf>

<https://www.corresponsables.com/actualidad/comunicacion-responsable/realidad-personas-discapacidad-espana>

[https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27253/informe\\_jovenes\\_discapacidad\\_empleo.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27253/informe_jovenes_discapacidad_empleo.pdf)

[https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9298/EUSE\\_Spanish.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9298/EUSE_Spanish.pdf)

## **Anexos**

Los datos de las entrevistas con los mentores se grabaron en audio, se transcribieron literalmente, se anonimizaron y se verificó su precisión.

E: Para empezar, me gustaría que cada uno de vosotros hicierais una breve presentación y me contaréis un poco vuestra experiencia profesional, formación académica y si habéis estado trabajando alguna vez (con o sin empleo de apoyo, prácticas etc)

P1: Me llamo A1, tengo 24 años y estoy en el grupo de INSERLAB y actualmente estoy haciendo de mentora. He hecho prácticas en la Montañeta.

Ahí me dijeron que no me encariñará, y me puse de reto que yo no quería unas prácticas “normales”, sino que preferiría una Asociación. La profesora se quedó sorprendida porque era un reto no encariñarse para mi. Fue imposible no encariñarse ya que desde el principio fuimos una familia.

Actualmente estoy en nuevos proyectos y ideas que tengo planeado para encaminar mi futuro.

E: ¿Y la asociación en la que participaste, en que consistía?

P1: Era un grupo de personas con parálisis cerebral. Ahí se hacían talleres, había escuela, residencia y cocina. Yo estaba en el taller y en la escuela y como sabían que yo congeniaría con los niños y las niñas me pusieron ahí. A veces también visitaba la cocina, por si necesitaban algo. Era muy “guai” y me lo pasé muy bien.

E: ¿Y cuales eran tus funciones?

P1: Era muy bonito porque me enseñaron a bailar con silla de ruedas, hacer manualidades, actividades sensoriales, talleres, masajes, un montón de cosas.

E: ¿Y tuviste algún apoyo durante estas prácticas o alguna figura de ayuda?

P1: Los primeros días tenía una compañera, que fue la bomba tenerla a mi lado y me enseñó un montón ya que ella sabía que yo tenía dificultades en las manos, porque yo tengo un problema en los huesos y a veces por coordinación se me caen las cosas o a veces lo hago mal sin querer. Entonces ella me enseñó y aprendí muy rápido y todos se quedaron contentos.

E: Muchas gracias A1. ¿Y cuantos años tienes?

A1: 24 años

M: De acuerdo, entonces pasamos al siguiente participante.

P2: Soy A2, tengo 23 años y actualmente estoy cursando el proyecto INSERLAB como alumno. El año pasado estuve en IFE de Reus y estuve haciendo prácticas en el Leroy Merlin de Tarragona.

E: ¿Y tuviste alguna clase de apoyo cuando realizaste las prácticas?

P2; Tenía un tutor en la empresa y si alguno lo necesitaba nos ayudaba.

E: ¿Cuales eran tus tareas?

P2: Estaba en la sección de devoluciones, haciendo devoluciones. También rotábamos, estuve en la caja también.

E: Muchas gracias

P3: Soy A3 y tengo 32 años y estoy haciendo actualmente el curso en INSERLAB y de momento todo va bien y vamos bien

E: ¿Hiciste algunas otras prácticas?

P3; Si, estuve en una empresa de conserje que se llama SERVEISPORT.

E: ¿Ahí había alguien que te ayudara o algún tutor que te ayudara a realizar el trabajo?

P3; No

E: ¿De acuerdo, entonces tú llegaste ahí y te enseñaron y luego realizabas las tareas solo?

P3: Si

E: Gracias A3

P4: Yo me llamo A4 y tengo 32 años. Ahora estoy haciendo mentoría también y hace dos años hice el curso de INSERLAB como alumno. Antes de INSERLAB realicé cursos de formación de Informática y idiomas. También hice de voluntario al hospital de Reus, como voluntario. Hice de payaso con los niños y fue un acto muy bonito.

El año pasado también estuve en el CRAI de la Universidad trabajando y con contrato y cuando hubo todo lo del COVID se paralizó. Ahora nos toca recuperar lo “perdido” por el tema de la pandemia, ya que solo pudimos trabajar dos semanas y aún nos queda bastante para recuperar

E: ¿En CRAI tuviste empleo con apoyo?

P4: Si, teníamos la jefa que nos lo explicaba lo que teníamos que hacer

E: Era tipo una tutora/ soporte?

P4: si, bueno, una semana antes nos hicieron un curso de formación para saber que teníamos que hacer.

I: ¿A4, tenías también una entidad no? ¿Que os daban un soporte? ¿En tu casa TALLERS BAIX CAMP, que venía tu monitora de vez en cuando?

P4: Si

P5: Me llamo A5, tengo 26 años, e hice INSERLAB hace dos años. Actualmente estoy haciendo mentorías como segundo año consecutivo.

E: ¿Y has trabajado alguna vez?

P5: No, pero he estado haciendo prácticas a varios sitios, en el que tengo anécdotas de Amposta, que ya lo comentaremos más adelante.

E: ¿Y cuales eran tus funciones en las prácticas?

P5: Yo realicé el grado medio de Administrativo, estuve también al Abacus de Tarragona y hice etiquetajes de libros y relacionado sobre ello.

E: ¿Tuviste algún soporte?

P5: Al principio si que tuve una ayuda.

E: muchas gracias

P6: Buenas tardes, soy A6 y tengo 31 años. Actualmente estoy trabajando y el 2018 y 2019 estuve haciendo prácticas al CRAI a la Universidad Rovira y Virgili. Aún ahora no las he acabado. También hice de voluntaria en el Hospital de Reus, juntamente con mis compañeros, de payaso. Fue una experiencia nueva.

Actualmente estoy trabajando en una fabrica en Selva de Camp.

E: ¿Yen tu puesto actual, tienes alguna clase de apoyo en el trabajo?

P6: Si. además, estoy estudiando y soy monitora en un aeropuerto.

E: ¿Actualmente que estas estudiando?

P6: Unas oposiciones de la Generalitat

E: Muchas gracias

P5: Yo también fui voluntario de payaso al Hospital de Reus. Ese día coincidimos A6 y yo.

E: ¿Y este voluntariado fue una propuesta de la Universidad o lo hicisteis por vuestra cuenta?

P5: Si

P6: La Universidad preguntó si queríamos ir algún día y fuimos como voluntarios

E: Es una propuesta muy interesante. Muchas gracias.

P6; Fue una experiencia nueva

E: Entonces ahora si queréis vamos a pasar a las preguntas y me vais contestando uno por uno

E: Actualmente, tanto las mentorías como los mentores, ¿en que aspectos laborales os están beneficiando? ¿Y sociales? Con esta pregunta me refiero si tenéis más contactos en las redes sociales, si conocéis más oportunidades de trabajo, nuevas plataformas para la búsqueda etc.

P1: Yo en el curso de INSERLAB hice una movida que sabe T e I, que llamé a La Vanguardia y ahí conocí a mucha gente. Entonces cuando me dieron la plaza en INSERLAB pues mucha gente me lo agradeció y me vinieron a darme las gracias. De esta forma conocí a más gente y se me abrieron muchas puertas. Si que en el aspecto del trabajo me es más difícil por las etiquetas y los prejuicios. Ahora estoy en ello, pero con la situación actual y la sociedad es muy difícil. Pero asumo lo que hay, aunque tanto mi familia como yo estamos desesperados para encontrar trabajo, la vida me lo pone muy difícil. Si que es verdad que hago cosas y proyectos que están muy bien pero no es lo mismo. Yo tengo ganas de trabajar y he conseguido conocer a gente, hacer contactos y utilizar las redes sociales y si que he visto una mejora. Pero me gustaría evolucionarlo más.

E: Muchas gracias

P6: A nivel de redes he crecido mucho. He visto ampliado mis contactos en Instagram y utilizo sobretodo Twitter. Antes tenia muy pocos seguidores y ahora más. INSERLAB me proporcionó el crecimiento en las redes sociales y me ha hecho ser mas activista y me ha ayudado a mi mismo, a escribir, no hacer tantas faltas de ortografía, a ser mas auto exigente conmigo mismo.

P1: Si, es un diccionario

P6: Soy un poco maniático

P1: ¿Puedo comentar una cosa?

E: Si claro

P1: Me siento muy afortunada de formar parte de INSERLAB y por el apoyo.

E: Por lo que entiendo que os ha ayudado mucho en el aspecto de la integración.

P6: Si

E: ¿Y os ha beneficiado las mentorías a nivel laboral y social?

P6: A nivel laboral no, ya que cogieron antes a un chico que llegó media hora tarde a la entrevista que los otros.

P1: Bueno, pero hay que tener en cuenta que nosotros tenemos un equipazo formado con grandes profesionales como es la I y la T. Y nos han ofrecido ir a hacer "charlas" a sitios. Esto es un apoyo ya que nosotros tenemos deficiencias a la hora de hablar en público y es un favor para nosotros.

P2: Puedo explicar mis inquietudes a la hora de las clases en las mentorías. Además, si necesitamos ayuda podemos pedirla a los mentores.

E: ¿Y a nivel laboral? ¿Aunque puede ser que esta pregunta la podríais comentar mejor cuando empecéis a realizar las prácticas, pero creéis que os aporta algún beneficio?

P2: Yo creo que si, ya que en las prácticas es importante conocer y hablar de diferentes cosas del trabajo, comentar inquietudes etc.

P5: A mi la mentoría me han ido muy bien, me han hecho pensar.

E; ¿Con que te han hecho pensar?

P5: Sobre los miedos y las inquietudes.

E: Gerard y Alba, vosotros que habéis estado trabajando y también siendo mentorados, ¿que podéis decir?

P6: La mentoría nos ha beneficiado mucho, a nivel laboral hemos socializado más, hemos conocido a más gente y hemos hecho muchas cosas que no habíamos hecho antes.

E: ¿Y en el aspecto laboral, habéis conocido por ejemplo más plataformas como LinkedIn etc.?

P6: Si

P5: En una asignatura de TIC enseñan a utilizarlo

P4: Yo cuando estuve haciendo INSERLAB no sabía utilizar muchas plataformas y ahora se utilizarlos.

P6: También se hizo una plataforma de un juego y no sabía como era y ahora ya sabemos utilizarlo. Además, nos ha dado mucha autoestima y ser más autónomos para ir solos. Conocer más gente, más contactos etc.

P4: A mi la mentoría me ha hecho ser mejor persona, tanto en aspectos del trabajo como un poco de todo, de lo personal y del trabajo.

P5: Yo quería añadir que es una gran ayuda y que coincidimos todos en que nos ha hecho crecer de forma personal y tener más conocimientos en muchos aspectos, otra forma de ver la vida.

P1: Nos hemos acercado a gente conocida, es decir por ejemplo a la rectora, y contactos que nunca te esperas. Tengo mucha suerte de haber conocido a gente gracias también a INSERLAB y el apoyo del Ayuntamiento de Tarragona. También hemos conocido al Shakir que es un gran conseller de Tarragona y ayuda a las familias y a la gente en temas diversos. Yo por ejemplo hablé con el de mi canal para dar a conocer el Síndrome de Williams y es muy buen hombre. Se dedica a hacer justicia con las familias y muchos otros temas sociales muy importantes

P6: También cuando fuimos al CRAI siempre han sido muy agradables, nos guardaban mesas y nos trataban muy bien.

E: ¿Los mentores os han orientado en vuestra vocación profesional? Lo que os gusta a nivel laboral, vuestras aficiones enfocadas en un futuro

P4: Si, yo he estado en varios grupos de mentoría y cada grupo que he estado todos me han dicho lo que les gustaría hacer, lo que les motiva y lo que no, y de ahí les íbamos ayudando y aconsejando

P1: Yo en mi grupo desde el primer momento que sabia quien eran los que ayudaría si que me han dicho lo que les gusta, lo que no, me han enseñado cosas diferentes y les he podido ayudar a potenciar. También en su momento cuando fui alumna también me han ayudado bastante y los profesores que hacíamos una vez a la semana reunión también me ha ayudado, ya que eran tipo mentorías, pero individuales. Tuve un mentor que se llamaba Jordi y conseguí que hiciera una estada que es como dar a conocer mi enfermedad, etc.

Las mentorías me han ayudado a enseñar y aprender todos esos conocimientos que yo no tenia. He aprendido de las mentorías y ellos de mi. También me han aconsejado muy bien y me han ayudado en el camino de la vida, igual que con las dudas y las inseguridades y estoy muy orgullosa de haber hecho mentoría durante dos años.

P2: Yo creo que las mentorías te ayudan a encontrar trabajo. Como el año pasado no pude hacer las prácticas siempre he comentado que me gustaría hacer las prácticas al Leroy Merlin.

E: ¿Y te han ayudado las mentorías a tenerlo más claro?

P2: Si bastante

E: Gracias

P3: Las mentorías me han ayudado muchísimo.

E: Tu siempre dices que te gustaría trabajar al puerto, ¿como lo ves?

P3: Bueno, eso no se sabe nunca.

P6: Los mentores me ayudaron mucho, sobretodo a conseguir las cosas que me proponían. Las cosas que se podían conseguir se hicieron y los que no pues no. También descubrimos cuáles eran nuestros puntos fuertes y nos ayudaron bastante.

P5: Esto es el DAFO, las virtudes y los defectos, las fortalezas etc. Si que se han comentado, pero podríamos profundizarlo más.

E: ¿Creéis que es importante que los mentores hagan esta función?

Todos: Sí

P1: Es necesario porque igual los alumnos así estarían perdidos o más inseguros o inquietos a la hora de dar pasos o de decidir que hacer.

P5: Evidentemente es importante, en los trabajos debería haber mentores porque siempre un buen soporte a los inicios iría bien.

P1: Las personas con dificultades, igual que las personas mayores necesitan un apoyo, igual que al día día, eso es también mentoría.

E: ¿Creéis que es una figura un poco camuflada?

P5: Es un apoyo, un soporte y hace que tu puedas valerte un poco más por ti solo.

E: ¿Que os están aportando actualmente los mentores de vuestro grupo?

P6: Bastantes cosas la verdad

P1: Hacíamos juegos y nos divertíamos. Íbamos al bar siempre con gente.

P4: Los mentores aportan soporte y confianza

P3: Me aportan en mi vida, de auto conocerme a mi mismo

P2: Hacen que seamos más autónomos y independientes

E: ¿Actualmente todos o cuasi todos formáis parte de las mentorías, como creéis que después de estos meses os habrá beneficiado en un futuro trabajo?

P4: Nosotros cuando fuimos mentorados todo lo que aprendimos ahora lo estamos aplicando, siendo mentores. Más autoconfianza y independencia

P5: A mi me ha ayudado en el habla. Antes me costaba más hablar en público y ahora ya no. Desde que empecé como alumno en INSERLAB. Ahora me cuesta relativamente. Me han ayudado a desarrollarme en mi habla vocacional

E: Tanto a nivel personal como laboral

P1: Desde que acabe INSERLAB me ayudó en aceptarme a mi misma, ya que yo no me aceptaba y hasta los 24 no podía salir de este problema y desde entonces cambié totalmente. Ahora estoy en proceso y tratando mis problemas con un especialista y por lo tanto estoy continuando la batalla. Estoy muy contenta porque ha habido cambios y resultados que me favorecen a mi. Soy más valiente y tengo más carácter que antes, ya que antes era más inocente y permitía ciertas cosas que ya no. Tenia miedo a enfrentarme a las personas, ahora soy más fuerte y con más seguridad.

P2: Me ha ayudado a estar más tranquilo cuando estoy en clase cuando estoy nervioso  
Albert: como se ha dicho, el tema de los miedos, aunque yo aún tengo miedo de Coronavirus, pero bueno, ahora ya llega el final del túnel. También las mentorías a nivel personal me han aportado más seguridad y confianza y ser más valiente con los retos.

P4: Yo antes de empezar INSERLAB, aquí donde me ves, era muy muy tímido, cuasi que no me atrevía ni a hablar, pero ni con chicos ni con chicas. Pero a medidas que íbamos haciendo el curso, yo lo iba controlando más y ahora ya no me cuesta.

P6: yo me abierto a hablar más en público

M: ¿Sobretudo os ha ayudado en hablar más con terceras personas no?

P6: Si, en público

P5: Yo de por mi soy una persona muy negativa, ahora soy menos tímido.

P4: Nosotros cuando empezamos el curso en septiembre al cabo de dos meses ya hicimos piña. Siempre había alguien que la liaba.

E: Ahora las mentorías se realizan de forma virtual, ¿que opináis de esta nueva forma?

P6: Por una parte, después de la pandemia la gente querrá trabajar desde casa, la parte negativa es no relacionarte con la gente, no hablas, siempre vas con pijama no te arreglas. Siempre estas sentado. Una vida más sedentaria.

P5: Yo pienso cosas a favor y cosas en contra. A favor es que el teletrabajo a venido para quedarse y de esta forma nos acostumbramos. Puntos en contra es que no nos podemos ver cara cara, no podemos vernos con los alumnos ni los profesores. La gracia de hacer mentorías también es ver a la gente, los alumnos

P3: Para mi esto es una cosa nueva

P1: En contra podría decir que ha sido un cambio brusco y no poder tener contacto con la gente es complicado. Yo soy una persona muy social y para mi ha sido difícil ya que el contacto físico es muy importante. Para mi ha sido una prohibición, una nueva norma y ha sido una pesadilla. Por otra parte, no hay tantas peleas o discusiones de trabajo porque todo es virtual. También es una innovación y te abre más opciones para el futuro. La gente tiene que estar más creativa e invasora que antes. Antes estábamos más pendientes de otras cosas y ahora más cara el futuro. Antes todo era fiesta, que si yo hago esto y ahora nos damos cuenta de lo que antes era una tontería y pensábamos que era tan importante. Yo creo que cuando acabe todo será una fiesta mágica.

P4: Hasta que no nos podamos ver esta es la única manera. Bueno, yo eso de hacer una videoconferencia era una cosa que nunca había hecho y ha sido una cosa novedosa.

E: ¿Como creéis que se podrían mejorar las mentorías?

P4: Con mi grupo cuando era Carnaval, con el grupo de mentoría nos disfrazamos por videoconferencia. También con otro grupo hicimos un "cajut", que es una aplicación que haces unas preguntas.

P1: Cuando el lunes se puedan hacer reuniones presenciales, yo creo que los grupos deberían hacer cosas más prósperas, respetando las distancias, sin ningún problema. Hacer cosas al aire libre

E: ¿El empleo con apoyo como os ha beneficiado?

P4: Yo cuando he estado en el CRAI me ha ayudado en ser más ordenado y estricto conmigo mismo

P6: Ser más independiente

P4: Yo había una cosa en el CRAI que no sabía hacer, y yo se lo dije a mi soporte a ver si me podía ayudar y lo hizo. Al cabo de tres o cuatro días ya lo podía hacer sin pedirle ayuda

Y también cuando llegaba al CRAI, los días por la mañana te decían lo que tenías que hacer, pero pasando los días ya sabía que hacer sin que me ayudaran.

P6: Si no sabías hacer algo pedías ayuda y te ayudaban

E: ¿Y tener un empleo con apoyo os ha ayudado a mantenerlo?

P6: Si y a ser más maduros

P4: Si

E: ¿Para acabar, queréis añadir algo?

P5: Si, que todos los que hemos estado tanto en las mentorías o que hemos sido alumnos de INSERLAB creo que, no se si de ha dicho antes, pero es la conclusión que podemos llegar todos que nos ha hecho ser mejores personas, mejor de lo que éramos tanto personalmente, que somos mejores y ahora estamos ayudando a nuestros mentorados enseñando todo lo que hemos aprendido.

P3: yo quiero aportar de hacer cosas más diferentes en las mentorías como habéis dicho anteriormente.

P1: Yo quiero decir que no he trabajado al CRAI pero que hay un equipo increíble detrás de INSERLAB y que siempre estamos comunicados para ayudarnos.

I: ¿Habéis estado en contacto con los mentores después del programa?

P5: Algún si

P1: Algún si

I: ¿Creéis que el hecho de haber estado motivados por los mentores os ha ayudado a vosotros?

P5: Si, claro que nos han motivado

P1: Si, ya que poder ayudar y que te ayuden es una cosa muy positiva