



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Educación Social

Propuesta de diseño de evaluación
del "Programa UVaDiversidad"

La evaluación desde la Educación Social

Presentado por:

Rocío Redrado Velázquez

Tutelado por:

Vicente Matía Portilla

Valladolid, 22 de junio de 2023

RESUMEN

Las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a diversas barreras en su día a día, entre las que se encuentran las dificultades en el acceso a la educación, y, sobre todo, al empleo ordinario. Y, a pesar de los avances legislativos y del desarrollo de programas destinados a la inclusión sociolaboral, todavía existen muchos desafíos y cuestiones de vulnerabilidad pendientes. Por ello, con la intención de abordar estas limitaciones y promover la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual, surge el denominado y aquí estudiado “Programa UVaDiversidad”, una iniciativa socioeducativa que apuesta por la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones universitarias a través de la formación y posteriormente en el ámbito laboral ordinario. De tal manera que, el presente Trabajo de Fin de Grado se elabora con el propósito de formular un diseño de evaluación que analice exhaustivamente su repercusión e impacto social, tanto en los jóvenes destinatarios, como en la comunidad universitaria en su conjunto. Una función de la Educación Social que contribuye directamente a la valoración de acciones socioeducativas que aspiran a garantizar la plena participación de personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVE: Evaluación, intervención socioeducativa, discapacidad intelectual, inserción sociolaboral y “Programa UVaDiversidad”.

ABSTRACT

Individuals with intellectual disabilities face various barriers in their daily lives, including difficulties in accessing education and, above all, regular employment. Despite legislative advances and the development of programs aimed at social and labor inclusion, there are still many challenges and unresolved issues of vulnerability. In order to address these limitations and promote the socio-labor inclusion of individuals with intellectual disabilities, the "UVaDiversity Program" emerges as a socio-educational initiative that advocates for the inclusion of young people with intellectual disabilities in university institutions through training and subsequent integration into regular employment. Therefore, this Bachelor's Thesis is developed with the purpose of formulating an evaluation design that thoroughly analyzes its social impact, both on the young recipients and the university community as a whole. This falls within the scope of Social Education, which directly contributes to the assessment of socio-educational actions aimed at ensuring the full participation of individuals with disabilities.

KEYWORDS: Evaluation, socio-educational intervention, intellectual disabilities, socio-labor integration, “UVaDiversity Program”.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	JUSTIFICACIÓN	5
3.	OBJETIVOS.....	9
4.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
4.1	APROXIMACIÓN TEÓRICA Y SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD	9
4.1.1	Conceptualización de la evaluación	9
4.1.2	Panorámica de la discapacidad en España	12
4.2	MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO	15
4.3	LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	17
4.4	LA EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA	20
4.4.1	Conceptualización de la evaluación	20
4.4.2	El proceso de evaluación, funciones y tipología	22
4.4.3	Enfoque metodológico de evaluación	26
4.4.4	Las técnicas e instrumentos de evaluación.....	28
5.	DISEÑO DE EVALUACIÓN	31
5.1	INTRODUCCIÓN	31
5.2	CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN	32
5.3	OBJETIVOS	35
5.4	ELECCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE EVALUACIÓN.....	36
5.5	ENFOQUE Y METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN.....	39
5.5.1	Planteamiento metodológico de evaluación	39
5.5.2	Técnicas e instrumentos de evaluación	40
5.6	ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	42
5.7	TEMPORALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	43
5.8	ESTABLECIMIENTO DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
5.9	CUADRO RESUMEN DE EVALUACIÓN	46
6.	CONCLUSIONES	50
7.	REFERENCIAS.....	52
7.1	BIBLIOGRAFÍA	52
7.2	WEBGRAFÍA	56
8.	ANEXOS.....	57
8.1	CUESTIONARIOS.....	57
8.1.1	Cuestionario dirigido al profesorado del “Programa UVaDiversidad”	57
8.1.2	Cuestionario dirigido a los familiares del alumnado del “Programa UVaDiversidad” ...	57
8.1.3	Cuestionario dirigido al alumnado del “Programa UVaDiversidad”	57
8.1.4	Cuestionario dirigido a los estudiantes de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid	57
8.2	ENTREVISTAS	57
8.2.1	Entrevista a estudiantes universitarios implicados en el “Programa UVaDiversidad” ...	57
8.2.2	Entrevista al personal de servicios de la Facultad de Educación y Trabajo Social.....	58
8.3	ANÁLISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO	59

1. INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una realidad social que forma parte del ser humano, se calcula que en España 4,4 millones de personas tiene discapacidad, lo que se traduce en un 9,5% de la población total. Las personas que conforman el gran grupo de personas con discapacidad constituyen un colectivo diverso con múltiples experiencias vitales y necesidades entre las que se encuentran las socioeducativas y las laborales. Concretamente, en cuanto a la educación, el 26% tiene estudios primarios incompletos y sólo el 10,6% tiene estudios superiores o universitarios, lo que se traduce en 1 de cada 10 personas con discapacidad. Acerca del ámbito laboral, sólo el 23,4% de personas con discapacidad está trabajando y un 16,9% no ha trabajado nunca (INE, 2022).

Presentándose así una gran necesidad de cambio y de inclusión sociolaboral y educativa de las personas con discapacidad. El presente programa denominado “Programa UVaDiversidad” que aquí se viene a evaluar forma parte de la VI Convocatoria de Programas universitarios de formación para el empleo dirigidos a jóvenes con discapacidad de la Fundación ONCE y del Fondo Social Europeo. Una iniciativa social que apuesta por la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual en la educación superior, la cual pretende implicar a las instituciones universitarias españolas en la inclusión social, académica y laboral de personas con discapacidad intelectual y propulsar experiencias de normalización e inclusividad dentro de la comunidad universitaria. Además de, proporcionar una formación integral para que los y las jóvenes con discapacidad intelectual mejoren su autonomía, sus habilidades laborales y su participación social.

Añadir en este instante, la motivación de la autora a la hora de llevar a cabo dicho Trabajo de Fin de Grado, una motivación derivada de diversas razones y vivencias. La expectación de la discapacidad y la inclusión del presente colectivo, seguido de la sensibilidad y respeto generado de experiencias profesionales y no laborales en el ámbito de la discapacidad, de la buena intención de destinar la oportunidad académica a la investigación socioeducativa de servicios a la discapacidad. Y, por último, y no menos importante por ser familiar directo de una persona con discapacidad intelectual,

persona que forma parte de uno de los colectivos que todavía no ha alcanzado la inclusión plena.

Por ese motivo, con el presente Trabajo de Fin de Grado se pretende diseñar una evaluación del Programa UVaDiversidad con el fin de conocer su impacto social en la Universidad de Valladolid y su utilidad/efectividad en los y las jóvenes con discapacidad intelectual. Para ello partiremos de la presentación de los objetivos, siguiendo por su respectiva justificación, marco teórico y marco legal, continuando con la descripción de la propuesta de evaluación propiamente dicha. Atendiendo en esta última a la presentación del Programa UVaDiversidad y a la finalidad y metodología de la evaluación diseñada. Finalizando con las conclusiones obtenidas tras la realización del vigente Trabajo de Fin de Grado.

2. JUSTIFICACIÓN

En general, las personas con discapacidad intelectual se enfrentan en su día a día a múltiples barreras y limitaciones para acceder de manera normalizada a la educación, al empleo... y a otros servicios esenciales. A menudo, estos se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad que les impiden participar plenamente en la sociedad. Bien es cierto, que se vienen realizando esfuerzos con el fin de mejorar la inclusión social y los derechos de las personas con discapacidad, implementando legislación, normativa y todo tipo de programas para proporcionar a éstos una participación plena y satisfactoria en la sociedad.

Pero a pesar de dichos avances, aún queda mucho recorrido para garantizar una sociedad completamente inclusiva y justa para el colectivo de personas con discapacidad, concretamente personas con discapacidad intelectual. Resultando, de esta manera sumamente importante seguir trabajando para garantizar y facilitar la igualdad en el ámbito educativo y laboral, a la vez que conocer y comprender las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad intelectual para hacer esto posible.

Inciendiendo en el ámbito laboral y en el derecho universal del acceso al empleo, pero poniendo especial énfasis en el colectivo vulnerable aquí tratado, conforma una de las mayores preocupaciones a nivel mundial ya que diversos documentos demuestran que las personas con discapacidad intelectual vivencian una mayor pobreza y peores rasgos socioeconómicos, de esta manera trasladándose dicha problemática a las políticas de empleo (M.^a Cecilia, et al., 2020). Según los datos recogidos en el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) de la Fundación ONCE, 1.929.400 personas corresponden a la población con discapacidad en edad activa, es decir, con edades entre los 16 y 64 años de edad, de estas 200.300 son personas con discapacidad intelectual. En comparación, existen 1.261.200 personas con discapacidad dentro de la población inactiva, lo que se traduce en que hay un 65,4% de personas con discapacidad en inactividad. Por último, en cuanto a los datos referidos a las tendencias del mercado de trabajo en personas con discapacidad, la tasa de empleo sólo es del 17,2% en personas con discapacidad intelectual, un porcentaje muy inferior al resto de población sin discapacidad (66,3%) (ODISMET, 2021).

Además, para ilustrar la problemática aquí citada, también resulta imprescindible atender a los datos en relación a la educación y formación profesional de las personas con discapacidad. En cuanto a la titulación superior, dicho con otras palabras, titulación universitaria o equivalente, sólo el 18,7% de personas con discapacidad tienen estudios superiores, de este porcentaje el 0,0% corresponde a personas con discapacidad intelectual. Y es que son 83.600 personas con discapacidad las que no tienen ningún tipo de formación (ODISMET, 2019).

Por último, citar la existencia de barreras y/o dificultades que se encuentran las personas con discapacidad, un total del 90,3% de personas con discapacidad afirman haber tenido algún tipo de limitación o restricción en cuanto al acceso a un empleo adecuado, entre estas barreras encontrándose con un 54,04% la falta de oportunidades y con un 32,55% la falta de cualificaciones o experiencias, lo que se relaciona íntimamente con las barreras en las actividades formativas con un 69,5%, ambos porcentajes señalando una elevada vulnerabilidad y desigualdad social (INE, 2012).

Demostrando que el factor de la discapacidad trae consigo una serie de discriminaciones en relación al acceso al empleo. Además de solicitar estos datos una revisión de la legislación y de las políticas sociales existentes con el fin de hacer frente a todas aquellas barreras educativas y formativas que impiden una adecuada y plena empleabilidad (Lobato, 2018).

Desde otra perspectiva, justificar la importancia del tema escogido para la comunidad académica, en primer lugar, es necesario exponer que la discapacidad no es una circunstancia únicamente propia de la persona que la padece, sino que es el resultado de una interacción social en la cual se pueden implantar avances que mejoren y faciliten la inclusión social. Desde la sociedad, pero específicamente por el ámbito que aquí compete, desde la comunidad académica-universitaria, se debe hacer todo lo posible para que sea uno de los entornos facilitadores y de cotidianidad para las personas con discapacidad, un espacio de oportunidades hacia la normalización. Y es que resulta fundamental un mayor compromiso que ponga fin a la exclusión social, formativa y laboral de las personas con discapacidad, reto del cual, la universidad también forma parte.

Las personas con discapacidad y en este caso, con discapacidad intelectual, experimentan condiciones de exclusión social que vienen generalmente determinadas entre otras circunstancias por la falta de inclusión educativa, produciendo así grandes efectos negativos que se extrapolan a muchas otras dimensiones como a las oportunidades laborales y con ello a los ingresos, a los derechos políticos y civiles y por último a las relaciones sociales en sí mismas (Huete García, 2012). Afirmando de esta manera que la educación es imprescindible y una de las herramientas más efectivas para poner fin a la discriminación. Llevar a cabo el diseño de evaluación del Programa UVaDiversidad, experiencia que cumple con la prioridad absoluta de hacer de la universidad un espacio de enseñanza inclusivo resulta de lo más adecuado, ya que contribuye directamente a la inclusión de dicho colectivo.

Por otra parte, en cuanto al contenido, la evaluación en intervenciones socioeducativas resulta importante para la comunidad académica debido a que ésta constituye un elemento básico e imprescindible en cualquier proceso socioeducativo. De manera más

específica, la evaluación para la Educación Social significa recabar la máxima información de los programas socioeducativos y de sus destinatarios con la intención de valorar su calidad y sus logros para posteriormente reajustarlos o mejorarlos si resulta necesario (Castillo Arredondo y Cabrerizo, 2011). Así planteándose la evaluación como un proceso inherente de cualquier acción de intervención socioeducativa.

Además de resaltar en este instante el valor de la selección de la temática, se defiende la elección en un primer momento debido a que la autora ha desarrollado su vivencia del “Prácticum II de Profundización” en el programa destinatario del diseño. Una decisión que resulta de lo más conveniente y oportuna al relacionar la experiencia profesional con el trabajo escrito donde se aplican los conocimientos adquiridos en la titulación. Para concluir justificar dicha acción a través de la disciplina de la Educación Social, tomando como referencia la Memoria Verifica del Grado de Educación Social (2008) y exponiendo a continuación, las competencias generales y específicas que guardan relación con lo que aquí se pretende desarrollar:

Como competencias generales señalar, el reconocimiento y respecto a la diversidad y multiculturalidad, el compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional y, por último, la gestión de procesos con indicadores de calidad. Y como competencias específicas:

E2. Identificar y emitir juicios razonados sobre problemas socioeducativos para mejorar la práctica profesional.

E7. Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa.

E9. Intervenir en proyectos y servicios socioeducativos y comunitarios.

E13. Diseñar e implementar procesos de evaluación de programas y estrategias de intervención socioeducativa.

E18. Elaborar e interpretar informes técnicos, de investigación y evaluación de acciones, procesos y resultados.

E26. Conocer la teoría y la metodología para la evaluación en intervención socioeducativa.

E31. Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral.

E34. Evaluar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo.

E43. Diseñar y llevar a cabo proyectos de iniciación a la investigación sobre el medio social e institucional donde se realiza la intervención socioeducativa.

3. OBJETIVOS

El objetivo general de este Trabajo Fin de Grado es diseñar la evaluación del Programa UVaDiversidad con el fin de conocer su impacto social y su utilidad/efectividad en los y las jóvenes con discapacidad intelectual insertos en él.

Y como objetivos específicos se encuentran:

- Identificar los beneficios y oportunidades que generan los servicios, programas y proyectos socioeducativos destinados a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual.
- Analizar la efectividad de las propuestas de inclusión social para generar nuevas actitudes hacia la discapacidad.
- Visibilizar la labor de la Educación Social en la evaluación de intervenciones socioeducativas.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1 APROXIMACIÓN TEÓRICA Y SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

4.1.1 Conceptualización de la evaluación

La discapacidad, desde el punto de vista etimológico, está compuesta por el prefijo dis- y el término capacidad, significando la negación o contrariedad, es decir, falta de capacidad. De acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la Discapacidad y de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el concepto de discapacidad se puede considerar como una concepción compleja que engloba limitaciones, deficiencias o restricciones en la actividad y participación. Además de estar actualmente definida como una manifestación de una correlación de factores del

individuo y factores externos que influyen directamente en la condición de salud de una persona (OMS, 2001). Aunque bien es cierto que para poder entender la actitud frente a la discapacidad y la terminología hoy en día aceptada es imprescindible citar los diferentes paradigmas y modelos que la entoran. Su conceptualización, al igual que, la realidad y situación social de las personas con discapacidad ha ido evolucionando notablemente a lo largo de la historia. Y es que las transformaciones en la concepción de discapacidad están íntimamente relacionadas con los grandes cambios y acontecimientos sociales, culturales y científicos.

Atendiendo al autor Antonio Jiménez Lara (2007) se distinguen dos paradigmas principales, el paradigma rehabilitador-médico y el paradigma de la autonomía personal, en los cuales se insertan los diferentes modelos que han analizado el fenómeno aquí estudiado, el de la discapacidad. Comenzando por el denominado modelo de prescindencia basado en principios religiosos, el cual representa a las personas con discapacidad como inútiles o improductivos para complacer las exigencias de la humanidad. También, eran consideradas como fruto y creación del diablo, como criaturas endemoniadas cuya única salvación era a través de la hoguera o la tortura (Portuondo, 2004). Sin embargo, en otras comunidades y culturas antiguas, la discapacidad era tratada de manera un poco más positiva brindando atención y cuidado.

Posteriormente, en la antigua Grecia y Roma, la discapacidad era motivo de exclusión social debido a que era representativa de la imperfección humana. Incluso era causa directa de infanticidio. Tal y como cita Andrés (2014:5) la “Ley de las Doce Tablas concedía al “páter familia” el derecho sobre la vida de sus hijos e hijas, y a los niños considerados “débiles” o “enfermos” se le arrojaba al río Tiber o se les despeñaba de la roca Tarpeia, junto a los ancianos y a las personas con discapacidad adquirida”. Por otra parte, también se daba el modelo de la marginación, que como bien su nombre indica, todas aquellas personas pobres y con discapacidad o bien eran objeto de burla o bien eran destinatarios de caridad y/o beneficencia. Ya en este modelo, la respuesta era el internamiento en instituciones asistenciales separadas del resto de la sociedad.

Acercándonos a los modelos más actuales, se encuentra el modelo médico, modelo que pone hincapié en su interpretación de la discapacidad como enfermedad o patología, buscando una solución mediante el tratamiento o la prevención. La visión de la discapacidad desde dicho modelo es individualista, es decir, se presenta como un problema individual ocasionado por una enfermedad o cualquier otra alteración que precisa de procedimiento médico (Jiménez Lara, 2007). Cuestión que fue criticada por su imposición de inferioridad y de dependencia. Con el fin de hacer frente a este último modelo, se plantea el integrador o también denominado bio-psico-social, que, a diferencia del anterior, combina el punto de vista médico, con el psicológico y el social, no adjudicando la discapacidad a lo patológico.

Para finalizar, los más modernos y de actualidad son los que se incluyen en el paradigma de autonomía personal anteriormente citado. Por un lado, el modelo social y por otro el modelo de diversidad funcional, uno antecedente de otro y con claras diferencias. Y es que el modelo de diversidad funcional tiene como principio fundamental la igualdad y la dignidad, además de basarse en la afirmación del que el derecho es la principal herramienta para hacer frente a la discriminación, así dejando de lado todos los conceptos peyorativos utilizados por modelos anteriores (Palacios y Romañach, 2006).

Llegando así, a una propuesta alineada con la conceptualización utilizada internacionalmente por la Asociación Internacional para el Estudio Científico de las Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (IASSIDD) y por la AAIDD: “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (Schalock et al, 2011:31).

También, con el propósito de plasmar una conceptualización completa del término de discapacidad, se incluye a continuación un nuevo enfoque atendiendo a cuatro puntos de vista tales como: el psicológico, el sociológico, biológico y, por último, pedagógico. Desde un enfoque más psicológico, la discapacidad es vista como una disminución de capacidades, medidas a través de diferentes test por los cuales se determina el cociente

intelectual de la persona. Por lo que una persona con discapacidad intelectual es aquella que presenta una pérdida o disminución de sus capacidades intelectuales. Siguiendo por el sociológico, la discapacidad es reflejada a través de la autonomía y adaptación de la persona, planteando que la persona con discapacidad intelectual es aquella que padece mayor dificultad a la hora de habituarse con autonomía al contexto social en el que convive. Por otro lado, desde lo biológico, se determina que el origen es devenido por circunstancia genéticas/endógenas y/o por cuestiones ambientales/exógenas que afectan de manera perjudicial al desarrollo de la persona. Y, por último, el enfoque pedagógico, cuyo criterio principal es el desarrollo del aprendizaje, así determinando la discapacidad desde las dificultades en el propio proceso natural del aprendizaje (Bautista, 2002).

Concluyendo, la discapacidad es un concepto complejo y cambiante que va a depender de la actitud que se predisponga hacia ella y del enfoque desde el que se estudie. Por ello es sumamente importante poner hincapié en las actitudes hacia la discapacidad porque la inclusión social va a depender en gran medida de la superación de las barreras actitudinales debido a que son consideradas como una de las más predominantes e influyentes a la hora de su aceptación (Downs & Williams, 1994...).

4.1.2 Panorámica de la discapacidad en España

De acuerdo a los datos extraídos en la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia de 2020 (INE, 2022) un total de 4,38 millones de personas de 6 y más años presentan algún tipo de discapacidad, un 14,0% más que en la encuesta anterior de 2008. De este total, 1,77 millones son hombres y 2,55 millones son mujeres, es decir, la tasa de discapacidad en hombres corresponde a un 81,2% y en mujeres a un 112,0%. Acerca de la tasa de incidencia de la discapacidad por grupos de edad, se observa que los hombres presentan tasas superiores hasta llegar a los 34 años que es cuando las mujeres empiezan a presentar mayor incidencia. Por último y antes de comenzar a citar las realidades sociales de la población con discapacidad, añadir los datos básicos en cuanto al tipo de discapacidad, en 2020 el tipo de discapacidad más predominante fue la referida a la movilidad con un 55,7% siguiendo de las dificultades en la vida doméstica y con el autocuidado, en general y como se viene ya citando, todos

los tipos de discapacidad se dieron más en mujeres que en hombres y un total de 2,4 millones de personas afirman tener un grado severo en algún tipo de discapacidad.

En España, el 20,5% de hogares corresponden a hogares donde vive una persona con discapacidad al menos. Específicamente en la Comunidad Autónoma de Castilla y León también el 20,2% del total de hogares existentes son hogares con personas con discapacidad, los cuales se caracterizan por poseer peores equipamientos en comparación con el resto en cuanto al acceso a internet, calefacción y aire acondicionado se refiere, acerca de los equipamientos más básicos, la situación es similar. Además de presentar estos una mayor exposición a determinados problemas como son es la delincuencia, la contaminación y el mal estado de la vivienda (humedades, goteras, poca luz natural...). Existiendo también grandes diferencias en cuanto a los ingresos, sólo en un 36,3% de hogares de personas con discapacidad los ingresos mensuales son por empleo, la fuente más regular (8 de 10 hogares) son procedentes de pensiones o prestaciones (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2022).

Así denotando en las personas con discapacidad un mayor riesgo de pobreza y de exclusión que las personas sin discapacidad. Desde la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat, en 2021, el 29,7% de la población europea con discapacidad se encontraba en situación de riesgo o exclusión social, es decir, que estaba expuesto a situaciones como en riesgo de pobreza, en hogares en desempleo o baja intensidad de empleo o en privación severa de recursos. Específicamente en España, este porcentaje asciende al 33%, tres puntos más en comparación con la media europea y ocho puntos y medio más que el porcentaje de personas sin discapacidad. Acerca de las diferencias según el sexo, se observan mayores porcentajes en mujeres, pero sobre todo en mujeres con discapacidad, representando un 30,6%. En resumen, se puede concluir en que la población con discapacidad se encuentra en una situación de gran vulnerabilidad debido a que la tasa de riesgo de exclusión social y de pobreza no varía del 29-30%, una tasa bastante elevada y perjudicial para dicho colectivo (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2023).

Continuando, exponer también la situación de las personas con discapacidad en cuanto al uso de los servicios sociales, la escolarización y educación superior y el mercado laboral. Un total de 1.137,20 miles de personas han recibido al menos un servicio social en el año 2020, lo que se traduce en nueve personas de cada diez. La mayoría recurre a servicios sociales públicos, aunque también se observa una gran proporción de servicios privados en cuanto a centros de día, centros ocupacionales y servicios de residencia se refiere. Sobre la escolarización y educación de personas con discapacidad, la mayoría se encuentran en centros ordinarios con apoyos personalizados y sólo un 19,2% están escolarizadas en centros de educación especial. Sobre su nivel de estudios alcanzados, se contempla mayor frecuencia en estudios primarios, ya sean completos o incompletos, seguido de los estudios secundarios de primera etapa. En general, los hombres con discapacidad han logrado niveles de estudios más altos que las mujeres con discapacidad con un 4,6% en enseñanzas profesionales superiores (3,4% de media) y un 7,5% en estudios universitarios o equivalentes (7% de media). Para finalizar, citar la situación laboral y el empleo en personas con discapacidad, y es que sólo el 9% de personas con discapacidad se encontraba trabajando en el momento en el que se realizó la encuesta (año 2020) y un 19,8% afirmaban no haber trabajado nunca, una participación laboral muy inferior a la población sin discapacidad (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2022). Todo ello cuestiones que están íntimamente relacionadas con los problemas de accesibilidad y discriminación, es decir, con la ausencia de inclusión social de las personas con discapacidad.

En conclusión, la panorámica de la discapacidad en España aquí redactada, refleja la necesidad de seguir trabajando para mejorar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 presenta la oportunidad para avanzar a través de objetivos/retos estratégicos basados en el pleno ejercicio de los derechos humanos, en la inclusión y participación social, en la autonomía y vida independiente, en la igualdad y en el diseño y la accesibilidad universal y con la finalidad de contribuir a garantizar el bienestar personal o la calidad de vida (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022).

4.2 MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO

Establecer aquí un marco jurídico y legislativo resulta fundamental e imprescindible por el simple hecho de que garantizar los derechos naturales y promover la igualdad de oportunidades del conjunto de la ciudadanía, incluidas las personas con discapacidad, es un objetivo primordial de toda legislación nacional e internacional. Además, el marco jurídico y legislativo que entorna a la discapacidad es determinante para comprender y asimilar cómo se garantiza y se fomenta la inclusión y participación social del colectivo de personas con discapacidad.

En primer lugar, empezar por el ámbito internacional y concretamente por la *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, un tratado internacional cuyo objetivo es favorecer, promover y proporcionar el goce y la satisfacción plena de las libertades y derechos humanos fundamentales de todas las personas con discapacidad. Incluyendo entre sus obligaciones generales el compromiso de promover y garantizar el completo ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad sin discriminación alguna a través de la legislación y los actos pertinentes por parte de los Estados firmantes (Asamblea General de Naciones Unidas, 2006).

A nivel internacional también citar la *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas* por la cual se establece una perspectiva transformadora hacia un desarrollo económico, social y ambiental. Y todo ello bajo una especial atención a la discapacidad en todos sus objetivos, metas e indicadores. Citando en especial, el ODS 4 por el cual se garantiza una educación de calidad, inclusiva y equitativa y por el cual se promueven oportunidades de aprendizaje permanente y el ODS 10 referido a la reducción de desigualdades por razón de sexo, discapacidad, raza, etnia, edad o religión.

Continuar por el marco legislativo de ámbito nacional, la *Constitución Española de 1978* y específicamente su artículo 14 en el que se plasma la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley sin discriminación alguna. Y aunque en ella no se utiliza explícitamente el concepto de discapacidad, si bien hace se hace referencia a que todas las personas son iguales ante la ley independientemente del sexo, religión, raza... o

“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por otro lado, La *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, una ley que conlleva amoldar toda la legislación en relación a la discapacidad a las instrucciones señaladas por la Convención. Así pasando de considerar a las personas con discapacidad como meros objetos a plenos sujetos de derecho.

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*, cuyo objeto principal es avalar la igualdad de trato y de oportunidades, como la práctica real de todos los derechos en igualdad de condiciones al resto de la ciudadanía, mediante el fomento de la autonomía personal y de la vida independiente, del acceso al mercado laboral y de la inclusión social. Asimismo, la presente ley determina un sistema de sanciones para garantizar el pleno y efectivo ejercicio de la igualdad de trato. Por último, señalar la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, por la que se regula la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación. Expresamente en su artículo 2 se indica que ninguna persona podrá ser discriminada por razón de discapacidad. Incluyendo otras referencias como es la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 donde se ponen en práctica todas las legislaciones anteriormente mencionadas.

Considerando por otra parte, el *Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público*. Un decreto que promueve la accesibilidad universal y la no discriminación de personas con discapacidad al acceso y uso de servicios y bienes públicos a través del establecimiento de una serie de apoyos y acciones positivas que compensan las desigualdades que padece la población con discapacidad. Así permitiendo que puedan llevar una vida en igualdad y de forma autónoma implantando la accesibilidad en todos ámbitos, derechos y esferas públicas.

Para finalizar, incidir en un marco legislativo más específico en relación a la educación universitaria y al acceso al empleo, en España se da la existencia de la *Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario* donde en su artículo 37 denominado “Equidad y no discriminación” hace referencia a la educación inclusiva y accesible, así como a la implantación de títulos propios adaptados a personas con discapacidad intelectual. En cuanto al empleo, resaltar en un primer instante el capítulo VI de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, uno de los capítulos más importantes de la presente ley puesto que versa del derecho al trabajo y de sus dos modalidades de inserción laboral. Siguiendo por el *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo*, una modalidad que apuesta por la verdadera inclusión laboral de personas con discapacidad.

En la misma línea, dándose el *Decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León* en igualdad de condiciones.

4.3 LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Hasta no hace mucho la utilización de “integración” prevalecía para referirse a la participación en la sociedad de personas con discapacidad. No obstante, a través de diversos estudios realizados por autores como Blanco (1991) y Verdugo (2004) evidenciaban la necesidad de un nuevo concepto que realmente atendiera a la participación plena, justicia y equidad de personas con discapacidad y por el cual también se reconociera la diversidad. Es por ello que nace el término de “inclusión”, adoptado por la UNESCO y otros organismos internacionales. Concretamente, la inclusión y la participación plena en la sociedad de personas con discapacidad está recogida en el Artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, cuestión que toma vigencia y sobre todo aplicación a través del reconocido movimiento asociativo de la discapacidad (Fundación ONCE et al, 2015).

De este modo, diferenciándose la integración de la inclusión, en que se pasa del pensamiento de considerar al individuo como un mero sujeto que se incorpora al contexto, a un pensamiento de atención al contexto social en su conjunto sin distinciones a la hora de responder a las necesidades de todas las personas que se encuentran en él (Díaz y Fernández, 2005). Afirmando también estos autores que la inclusión es una novedosa alternativa hacia el desarrollo y la innovación ya que desde dicha terminología se atiende a la complejidad y diversidad de la discapacidad.

Pudiendo destacar de igual forma el postulado de la Inclusión Internacional donde se expresa que la inclusión no es una acción para encajar a las personas con discapacidad en las estructuras y sistemas sociales, sino que más bien resulta ser una estrategia para hacer de estos sistemas y estructuras sociales un lugar para todos. Apoyando este postulado, la Declaración de Madrid (2002) propone acciones tales como: promover la vida independiente, apoyo familiar, el empleo como pilar clave para plena inserción social de personas con discapacidad...

Pero, por encima de las implicaciones y compromisos normativos y legales de las instituciones, se reconocen múltiples beneficios directos e indirectos tras apostar por intervenciones de inclusión de personas con discapacidad. Beneficios que repercuten a toda la sociedad en su conjunto y no solamente a los protagonistas. En la actualidad, un pilar clave para la inclusión de personas con discapacidad es el entorno laboral, un ámbito con alta prioridad debido a que todavía existen muchos obstáculos que dificultan la participación de este colectivo en los procesos económicos (Rosenqvist, 1990). Especialmente, las personas con discapacidad intelectual son las más perjudicadas debido a que requieren de mayores adaptaciones y apoyos para su desarrollo profesional (Alba y Moreno, 2004). Frente a dicha circunstancia, muchas de las experiencias destinadas a ello han sido los denominados “Centros ocupacionales” o los Centros Especiales del Empleo (CEE). Servicios que, en ocasiones, no han respondido a la verdadera inclusión y participación de las personas con discapacidad intelectual.

Aunque bien es cierto que un planteamiento ha manifestado mayor éxito, éste es el empleo con apoyo, una modalidad de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en ambientes ordinarios de trabajo. El cual puede definirse de la siguiente

manera: método de empleo de personas con discapacidad destinado a facilitar el acceso y promoción en una empresa normalizada en el mercado laboral abierto y ordinario, a través de un sistema de apoyos adecuado y personalizado (Egido et al, 2009).

Para terminar, se exponen a continuación todos los beneficios que supone esta modalidad de empleo, tanto para las personas con discapacidad, como para las empresas y la sociedad en su conjunto. Comenzando por los de la persona, anotar que el empleo y desarrollo profesional tiene un impacto positivo tanto en la economía personal como en la autodeterminación personal, adquiriendo mayor nivel de autonomía e independencia y novedosas habilidades comunicativas y de participación social (International Labour Organization, 2014). Para la empresa, incluir en su plantilla a personal con discapacidad, aporta beneficios como un mejor clima laboral y una mayor producción y motivación entre los empleados, además de, mejorar su valor y reputación. Incluyendo entre estos beneficios, los incentivos monetarios. Finalmente, la sociedad encuentra sus beneficios en la transformación del paradigma social respecto a la discapacidad y a la inclusión, en el aumento de valor acerca de la diversidad y en la mejoría de la sociedad civil destinando recursos, anteriormente designados a la discapacidad, a otras causas (Cortés y Cisterna, 2016).

En definitiva, se puede afirmar que la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad supone, en primer lugar, un claro desarrollo en la renta y economía media del colectivo de personas con discapacidad, de esta manera influyendo en la reducción de la desigualdad social. Y es que la ocupación de puestos de trabajo por parte de este colectivo provoca paralelamente un claro descenso en la tasa de riesgo de pobreza y de exclusión social del mismo. Por otra parte, el logro de la inclusión es un éxito para el conjunto de la sociedad ya que incrementa el bienestar de las personas con discapacidad y la riqueza del propio país. De nuevo manifestando que, intervenir y apostar por políticas sociales y activas de formación y sobre todo políticas que fomenten la modalidad de empleo con apoyo interviene a construir una sociedad más rentable e igualitaria (Fundación ONCE et al, 2015).

4.4 LA EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA

4.4.1 Conceptualización de la evaluación

Tal y como se observará a continuación, el término de evaluación no es homogéneo, sino más bien, se podría decir que es un conglomerado de diversos y diferentes factores que conforman un elemento común. Es por ello, que redactar aquí una única definición del concepto de evaluación resulta complejo. Sin embargo, con la intención de presentar una conceptualización de la evaluación completa, se presentan algunas de ellas atendiendo a sus múltiples connotaciones.

De modo que, acto seguido se expone un breve recorrido histórico del término de evaluación. Como en toda trayectoria histórica, también el concepto de evaluación ha experimentado una evolución. Desde sus inicios en los años 30 de la mano de Tyler y la “educación educacional”, el concepto ha ido modificándose: A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, la evaluación estaba asociada a la medida y centrada en las diferencias entre los individuos. Más tarde, en la década de los años 40, se pasó a concebir a la evaluación como un procedimiento por el cual se comprobaba el grado/nivel de adquisición de los objetivos. Es decir, consistía en la valoración de coherencia entre los objetivos y en la valoración del grado de consecución. Durante los años 60-70, la evaluación era perteneciente al ámbito educativo en su totalidad, afectando no solamente al rendimiento y éxito escolar del alumnado sino también incidiendo en todos aquellos elementos que conforman el proceso educativo; contenidos, profesorado, metodología, actividades... Además, durante este periodo, surgen dos autores. Por un lado, Scriven, el cual apostaba por una evaluación que tuviera en cuenta las actitudes de las personas destinatarias con independencia de los propósitos preestablecidos. Y Cronbach, quien hacía especial hincapié en la recopilación y uso de la información para la posterior toma de decisiones. Así surgiendo nuevos enfoques como la evaluación orientada al propio programa o método y a los sujetos participantes, y la evaluación como la valoración del cambio experimentado por el alumnado una vez efectuada la acción, entre otros. Por último, señalar en los años 70 y posteriores el nacimiento y difusión de nuevas metodologías de evaluación cuantitativa y de evaluación cualitativa (Garanto, 1989, citado por Castillo y Cabrerizo, 2011).

Más específicamente y comenzando por la evaluación educativa más propiamente dicha, según el autor Pérez Juste (1995), la evaluación corresponde a la valoración que surge a partir de la información y criterios previamente acordados, diseñados y organizados con la finalidad de favorecer la toma de decisiones hacia la mejora. Para Tyler (1950) un proceso para identificar el grado en el que los objetivos escolares eran alcanzados a través de programas didácticos de enseñanza. Y para Stufflebeam (2002) consiste en planificar y obtener información útil para tomar alternativas de mejoras. En resumidas cuentas, una evaluación aplicada a la educación que puede adoptar diferentes puntos de vista tal y como muestra el autor Forns (1980): técnico, en el sentido de que destina a comprobar la funcionalidad y operatividad del sistema educativo; ideológico y psicopedagógico al destinarse a sujetos e individuos concretos.

Por otra parte, citar la evaluación en intervención socioeducativa y en relación a la Educación Social. En dicha disciplina se define a la evaluación como “el proceso de valoración y toma de decisiones sobre el grado de consecución de los objetivos propuestos en una intervención socioeducativa. El cual debe ir precedido de un análisis y diagnóstico de la situación a evaluar y de la obtención de datos mediante las técnicas e instrumentos necesarios, incluyendo esta tanto los resultados como los procesos” (Castillo y Cabrerizo, 2011: 64). De manera más concisa, estos autores plantean que es una actividad sistemática, configurada y continuada, que se encuentra integrada en los procesos de intervención socioeducativa para ofrecer la mayor información posible a sus destinatarios, para adecuar los objetivos, para reconsiderar metodologías y recursos y para orientar y reconfigurar los procesos socioeducativos que se consideren necesarios. Finalizando, añadir en este sentido, la “evaluación de necesidades” definida por Witkin y Altschuld (1996), una evaluación en la que se entorna alrededor de las necesidades detectadas, las acciones próximas y los recursos. Por tanto, en cualquiera de las definiciones anotadas, dicha evaluación se configura como un eslabón básico y fundamental en cualquier labor socioeducativa.

Y para concluir, la evaluación que aquí más interesa, la evaluación de proyectos/programas de intervención socioeducativa. Un proceso por el cual se constatan los cambios generados a consecuencia de la implantación del proyecto de intervención socioeducativa a través del estudio comparativo entre los resultados finales

y los objetivos propuestos en su planificación. También a ésta se le puede considerar como una acción encaminada a enriquecer y mejorar la efectividad y eficiencia de una propuesta socioeducativa. Según Levin (1975), citado por Expósito (2003), la evaluación de proyectos de intervención socioeducativa es el examen y análisis de los productos, resultados y efectos de la intervención. En otras palabras, una actividad orientada a la toma de decisiones.

Lo que indica que se trata de un procedimiento en el que se recurre a técnicas e instrumentos de evaluación con el propósito de ejercer una valoración tanto del diseño y formulación del proyecto, como de su puesta en práctica y sus efectos. Si bien dicha evaluación puede llevarse a cabo con diferentes intenciones, así dando como resultado diferentes tipos de evaluación: evaluación del contexto de intervención, evaluación del diseño de la intervención, evaluación del proceso y evaluación del producto (Castillo y Cabrerizo, 2011).

4.4.2 El proceso de evaluación, funciones y tipología

El proceso evaluador como su nombre indica, coincide con un proceso continuado en el que se destacan diferentes momentos tales como; la planificación inicial de lo que se va a evaluar, cómo se va a evaluar y quién lo va a evaluar, la recogida de información, seguido del análisis y valoración de la información obtenida y, por último, la culminación de la evaluación con la toma de decisiones. Dicho con otras palabras, la evaluación se constituye en un primer instante por la recogida de información y datos a través de los adecuados instrumentos y técnicas, permitiendo así la obtención de información relevante para que el equipo evaluador responsable actúe y pueda establecer juicios evaluativos. Finalizando éste con la dictaminación de decisiones.

Asimismo, cualquier proceso de evaluación también debe tener en cuenta los condicionantes o elementos que pueden afectar a la evaluación. Resulta fundamental atender a éstos para poder llevar a cabo una evaluación efectiva y realmente operativa, que no se transforme en un simple trámite más sin importancia. Algunos de los condicionantes que pueden influir en la evaluación son: condicionantes espacio-temporales, o sea, a la evaluación se le debe dedicar el tiempo y el espacio apropiado.

Los condicionantes grupales o también denominados comunitarios, en el sentido que corresponden a elementos relacionados con los agentes evaluadores como es la colaboración, la aceptación voluntaria, análisis y valoración colectiva... Y los condicionantes procesuales ya que la propia evaluación requiere de instrumentos y técnicas de análisis participativas y dinámicas que desemboquen en la elaboración de conclusiones grupales y colaborativas (Viché, 2009).

En cuanto a las funciones de la evaluación, concretamente de la evaluación de la intervención socioeducativa, se pueden distinguir diferentes clasificaciones dependiendo del autor, de los programas socioeducativos e incluso de las propias necesidades de las personas destinatarias de éstos. Según el autor Cardona, las funciones de la evaluación son: diagnóstica, previsor, retroalimentadora y de control (Cardona, 1994, citado por Castillo y Cabrerizo, 2011). Sin embargo, aquí se atenderá a las funciones establecidas por los autores Castillo y Cabrerizo, los cuales plantean que las funciones de la evaluación en intervención socioeducativa tiene que guardar una concordancia con las acciones propias de ésta: Función diagnóstica para la detección de necesidades y características del ámbito de actuación; Función orientadora para planificar la acción; Función procesual para llevar a cabo un seguimiento del proceso; Función investigadora para indagar y examinar; Función acreditativa para certificar y dar testimonio de las acciones ejecutadas y Función referencial para dar certeza y garantía del propio proceso socioeducativo y de sus resultados (Castillo y Cabrerizo, 2011).

Y para finalizar con lo propuesto, mencionar los tipos de evaluación. Al igual que con las funciones, con la tipología también se pueden establecer múltiples y diversas clasificaciones dependiendo del criterio. La autora Casanova establece una clasificación y agrupa las diferentes tipologías bajo criterios como: la finalidad, extensión, agente evaluador, el momento de la evaluación, y el criterio o patrón (Casanova, 1992, citado por Castillo y Cabrerizo, 2011). A continuación, se detallan brevemente cada una de ellas:

Según su finalidad se encuentra la evaluación diagnóstica, la evaluación formativa y la evaluación sumativa.

- La evaluación diagnóstica, la cual permite un conocimiento exhaustivo y real de la realidad y de las características en lo relativo a las personas destinatarias y al contexto. Dicho conocimiento es fundamental ya que orienta al programa de intervención socioeducativa. Es decir, la evaluación diagnóstica permite obtener datos suficientes para ajustar los recursos y medios necesarios para que la acción socioeducativa sea exitosa.
- La evaluación formativa, un tipo de evaluación que guarda relación con el propio desarrollo de la actividad, es una evaluación que tiene como objeto mejorar o ajustar la acción socioeducativa en el transcurso de la misma.
- La evaluación sumativa, una evaluación que se implementa al final con el propósito de conocer los resultados, los logros alcanzados y la consecución de los objetivos planteados. Además, dicha evaluación, también sirve para sopesar la continuación, aceptación o rechazo del programa dependiendo del éxito de sus resultados.

Según su extensión, la evaluación puede ser global o parcial.

- La evaluación global es aquella que no se centra en un sólo componente, sino que pretende atender a todas las dimensiones de la intervención socioeducativa. Resulta ser una evaluación holística que abarca la totalidad de los componentes, de tal modo que la modificación en uno influye en el resto.
- La evaluación parcial en cambio, es aquella que se focaliza en un determinado objeto de evaluación, es decir, se centra en una dimensión o componente específico.

Según el agente evaluador, se divide en evaluación interna y evaluación externa.

- La evaluación interna es la que impulsada por los agentes responsables del diseño y ejecución de la intervención socioeducativa. A su vez, esta tipología permite diversas modalidades:

Autoevaluación, debido a que los propios evaluadores son los encargados de evaluar su propia labor. En otras palabras, los roles de evaluado y de evaluador convergen en la misma persona.

Heteroevaluación, en este caso los roles de evaluado y evaluador no corresponden a la misma persona, sino que son personas independientes a los responsables que llevan a cabo la propuesta de intervención.

Coevaluación, en esta evaluación, todos los agentes implicados en la propuesta se evalúan entre sí. Así el evaluador y evaluado van intercambiando su papel alternativamente.

- La evaluación externa, la cual es llevada a cabo por personas o agentes diferentes y ajenos a la actividad socioeducativa. De manera general se tratan de “evaluaciones de expertos”, es decir, personas con prestigio como son, por ejemplo, los investigadores.

Según el momento de aplicación de la evaluación, evaluación inicial, procesual y final.

- La evaluación inicial corresponde a aquella que se lleva a cabo al inicio de un programa y la que permite recoger información de la situación de partida además de dar a conocer al agente responsable de la intervención las características y necesidades del público destinatario, lo que orienta a plantear una alternativa u otra.
- La evaluación procesual, la cual es llevada a cabo sobre la marcha del proceso de intervención, permitiendo así conocer los avances, logros y el propio desarrollo de la actividad y proporcionando información que facilitan una posible reorientación o modificación si se considera necesario.

- La evaluación final que consiste en la recogida y posterior valoración de datos una vez finalizada la realización de la propuesta. Concretamente, trata de conocer la constatación y cumplimiento de los objetivos propuestos.
- La evaluación de impacto, la cual se centra en el análisis y estudio de los cambios y mejoras que ha provocado en consecuencia de la implantación de la intervención socioeducativa en el tiempo. Este tipo de evaluación no se lleva a cabo inmediatamente después de la finalización de la acción, sino que para ejecutarla se debe dejar pasar un tiempo determinado.

Y según el criterio o patrón, evaluación normativa o evaluación criterial.

- Evaluación normativa, se define como evaluación normativa a aquella que utiliza como criterio/patrón de evaluación a un referente externo o mejor dicho a algo normativo. En esta evaluación se contrasta las dimensiones del programa de intervención socioeducativa con un grupo o contexto normativo.
- Evaluación criterial, se dice que es criterial cuando utiliza como criterio/patrón de evaluación un referente interno, o sea, estudia el programa o propuesta socioeducativa respecto a ella misma.

4.4.3 Enfoque metodológico de evaluación

Como ya se ha manifestado a lo largo del escrito, la evaluación ha pasado por diferentes momentos históricos que han ido formulando poco a poco lo que en la actualidad conocemos como el proceso evaluador. Especialmente, la evaluación puede ser aplicada desde dos principales enfoques metodológicos: el cuantitativo y el cualitativo, pudiendo plantearse también mediante una combinación de ambos paradigmas, dando lugar al enfoque mixto. Dos métodos importantes relacionados teóricamente con el paradigma positivista y el paradigma naturalista respectivamente. A continuación, se desarrollarán por separado con el propósito de conocer sus particularidades, características y ventajas, es decir, con la finalidad de presentar una visión amplia de lo que cada uno implica.

En relación con esto, el paradigma positivista se caracteriza por lo medible y observable, cuestiones que tienen que ver directamente con los datos cuantitativos, con lo cuantificable. Y es que, a lo largo de la historia, las ciencias naturales han tenido mucho peso e influencia en la evaluación, y, por ende, en la configuración de los paradigmas, dando lugar a modelos centrados en la exactitud, en la objetividad, la neutralidad y la medida, dicho con otras palabras, ocasionando el origen de la metodología cuantitativa (Del Valle, 2013).

Un enfoque, que se centra de manera exclusiva en la cantidad de resultados obtenidos y en la medida. Trabajando a través de datos e información cuantificable y de índole estadística, lo que permite generar conclusiones de sumo rigor y credibilidad científica (Neirotti, 2007, citado por Alfaro, 2021). Continuando, en la evaluación cuantitativa, es óptimo optar por técnicas e instrumentos de evaluación que permitan valorar los logros y saber en qué grado han sido conseguidos con los objetivos establecidos (Carlino, 2007). De modo que, una de las finalidades del método cuantitativo en intervención socioeducativa es determinar la efectividad y la incidencia de las acciones socioeducativas (De Valle, 2013). Por último y para finalizar con la evaluación cuantitativa, señalar algunas de sus características más evidentes: utiliza un lenguaje numérico, hace hincapié en la medición de aspectos objetivos y observables y se diferencia por su gran precisión.

Sin embargo, en contraposición con las ciencias naturales, las ciencias sociales criticaron dicha metodología apostando por un paradigma naturalista que tuviera en cuenta los hechos, las acciones y fenómenos. Por lo que, el paradigma naturalista se basa en un enfoque cualitativo. Este enfoque, a diferencia del cuantitativo, no atiende a la objetividad, sino más bien a la subjetividad con la búsqueda de la explicación y comprensión de los valores, actitudes y comportamientos de las personas. Además, utiliza técnicas e instrumentos de recolección de datos cuya finalidad es captar categorías subjetivas y analizar discursos (Neirotti, 2007, citado por Alfaro, 2021). Acerca de sus características y ventajas, citar la riqueza y amplitud interpretativa y la profundidad en los diversos significados.

Concluyendo con el enfoque mixto, es un abordaje metodológico que combina la evaluación cuantitativa con la cualitativa, que emplea tanto técnicas como instrumentos pertenecientes a ambos enfoques. Y es que, tal y como cita el autor Gómez Serra (2002:24), la evaluación es un proceso donde se puede aplicar cualquier metodología con el fin de cumplir con los objetivos y responder a todas sus audiencias.

4.4.4 Las técnicas e instrumentos de evaluación

En términos generales es habitual utilizar el término de técnicas e instrumentos como conceptos sinónimos, sin embargo, no se habla del mismo concepto cuando nos referimos a éstos. Técnicas e instrumentos son palabras que guardan relación y por ello resulta imprescindible conocer con exactitud su función y sentido dentro del ejercicio de la evaluación de la intervención socioeducativa. Por técnica se entiende aquella habilidad y destreza por la que podemos desempeñar una intervención determinada empleando uno o múltiples instrumentos dependiendo de la situación. Y por instrumento, el recurso o, mejor dicho, la herramienta especializada que una técnica emplea para recabar información objetiva y organizada. Añadir en este sentido, que tal y como apuntan los autores Castillo y Cabrerizo (2011), la calidad y validez de los instrumentos de evaluación no dependen de ellos mismos, sino que también de la actitud y destreza del agente evaluador, de las personas implicadas, del objeto de estudio y del contexto en la que se lleve a cabo la evaluación.

Por otra parte, anotar la existencia de diversas y variadas técnicas e instrumentos de evaluación, de ahí que resulte esencial el conocimiento de éstos con el propósito de escoger el idóneo. Para ello se establecen unos criterios básicos para su selección: La variedad de instrumentos, la utilización de varias herramientas ofrece alcanzar más información de un mismo objeto de evaluación. La variedad de códigos de comunicación, ya que servirse de diferentes medios de comunicación, escrita u oral, garantiza la adecuación a las diversas aptitudes y capacidades de las personas evaluadas. Y, por último, la precisión, debido a que delimitar el objeto que queremos evaluar y hacer uso del instrumento adecuado hace que se obtengan datos e información fiable, veraz y precisa. Ahora bien, una vez mencionada dicha variedad de técnicas e instrumentos, es momento de referirse a ellos brevemente, comenzando por la observación, siguiendo por la interrogación y finalizando con otras técnicas.

La observación posibilita el registro sistemático del comportamiento espontáneo y actividades de la vida diaria de las personas, incluso de los acontecimientos y de los procesos grupales en los que se desenvuelven de manera natural. Ésta no precisa de otros soportes o instrumentos, sino que basa en la capacidad perceptiva del agente investigador y en el análisis de la realidad de los sujetos evaluados. Existen diversos procesos observacionales por los que extraer la información, especialmente, siguiendo al autor Ander Egg (1996), el cual indica que la observación es una técnica por la que se recogen datos y se obtienen realidades socioculturales de un grupo social o comunidad determinada, se puede clasificar según los siguientes criterios: el grado de sistematización, número de personas observadoras, grado de participación del observador y lugar donde se lleve a cabo.

Así dándose la observación estructurada y la no estructurada; la observación individual y la observación colectiva; la observación participante y la no participante o externa y, por último, la observación de la vida real y la observación experimental o de laboratorio, respectivamente (Ander Egg, 1996).

En la interrogación se puede encontrar la encuesta/cuestionario y la entrevista. Comenzando por la encuesta, una técnica por la cual se recoge información de manera formal y estructurada acerca de las creencias, opiniones, expectativas... del o de las personas entrevistadas. Particularmente, la encuesta cuenta con el cuestionario, un instrumento que debe cumplir con requisitos como ser una herramienta concisa y sencilla de responder. Para ello se dan diversos tipos de preguntas; cerradas o dicotómicas cuando sólo se admite dos respuestas, por ejemplo: verdadero o falso, si o no. Preguntas categóricas cuando se plantean una serie de respuestas entre las que la persona encuestada debe elegir. Y, por último, preguntas abiertas donde la contestación es completamente libre sin tener que escoger una respuesta como en las anteriores. A esta tipología de preguntas se le unen otras clasificaciones dependiendo de la función que desempeñen, entre ellas, las preguntas denominadas “de filtro” o las preguntas de consistencia y las de identificación, cada una de ellas cumpliendo con una función diferente.

Acerca de la entrevista, consta de un diálogo o conversación entre personas, es decir, entre entrevistador-entrevistado con el propósito de recabar datos e información concreta. Toda entrevista se realiza con una intención y objetivo y por ello requiere de una preparación anterior de las preguntas a formular y de los contenidos que se quieren investigar. En este dialogo, resulta imprescindible no forzar ni incomodar a la persona entrevista ya que sino no resultará un instrumento de evaluación eficaz. También, lo que más caracteriza a la entrevista es que es una comunicación bidireccional e intencionada con la finalidad de cumplir con el objetivo preestablecido y que en ésta existen diferentes roles, es decir, la persona que entrevista ejerce el control y la dirección de la entrevista hacia las finalidades de la misma. En resumen, se puede apuntar que la entrevista es: un canal de comunicación intencionada, oral y bidireccional que está guiada hacia unos objetivos fijados y conocidos tanto por la persona entrevistadora como por el entrevistado o entrevistada y que en ella existe una asignación de roles.

Al igual que en el resto de instrumentos, en la entrevista también existen diferentes tipologías dependiendo del factor. No obstante, aquí se establecerá la clasificación según el grado de estructuración: En primer lugar, entrevista estructurada en la que las preguntas están diseñadas y prefijadas esperando del sujeto entrevistado unas respuestas dirigidas. Siguiendo por la entrevista semiestructurada basada en una pauta y un guion, pero de forma menos rígida que la anterior ya que se permiten las preguntas abiertas. Y la entrevista abierta, una entrevista con un fin concreto, pero sin esquema de preguntas establecido.

Y, para terminar, otras técnicas de evaluación como son las técnicas de grupo, una técnica que favorece la activa participación de todos los individuos los cuales generarán información, por ejemplo, son los grupos de discusión o el grupo Delphi. También, las técnicas de autoinforme, basadas en la autoobservación e introspección libre. Las técnicas denominadas de ordenaciones personales en las cuales el sujeto selecciona la información relevante en relación a sus experiencias y vivencias, como son las historias de vida o los portafolios. Y, por último, la técnica del grupo de discusión, cuyo objetivo fundamental es la recogida de información sobre una temática determinada, así contando con grupos de especialistas que plantean diferentes puntos de vista y argumentos enriquecedores (Castillo y Cabrerizo, 2011).

5. DISEÑO DE EVALUACIÓN

5.1 INTRODUCCIÓN

En Educación Social, la evaluación en intervención socioeducativa, tal y como apuntan los autores Castillo y Cabrerizo (2011), es un proceso y/o actividad sistemática y configurada que forma parte de los procesos de intervención socioeducativa con la finalidad de llevar a cabo una valoración y una toma de decisiones para adecuar los objetivos, metodologías y recursos, para proporcionar una mayor información a las personas destinatarias, pero, sobre todo, para remodelar y reorientar las acciones socioeducativas que se consideren necesarias.

Por ello, a continuación, se procede a presentar la evaluación diseñada para el “Programa UVaDiversidad”, una evaluación cuya finalidad es evaluar la calidad, utilidad y eficacia del programa a través de la recogida y análisis de información relevante. Además, atendiendo a lo anteriormente expuesto en el marco teórico, esta evaluación se plantea desde un enfoque mixto, recogiendo la información a través de distintas técnicas e instrumentos de evaluación, tanto de carácter cuantitativo, como son los cuestionarios, como de carácter cualitativo, como las entrevistas y el análisis de contenido cualitativo. Además, se exponen los objetivos concretos de ésta, los aspectos de evaluación en los que se centra, su temporalización, técnicas de validación y tratamiento de datos y el establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

En resumidas cuentas, lo que a continuación se desarrolla es el diseño de un procedimiento de evaluación destinado al “Programa UVaDiversidad”, con la intención de conocer y valorar su repercusión en los jóvenes con discapacidad intelectual destinatarios y su impacto social en la institución universitaria.

5.2 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN

El presente diseño de evaluación, tal y como se viene ya mencionando a lo largo del escrito, va directamente dirigido al “Programa UVaDiversidad” con la intención de conocer los resultados provocados por el mismo, además de indagar en su calidad, efectividad y coherencia en relación con las necesidades socioeducativas que pretende paliar. Con el fin de adentrarse en la descripción y explicación del programa en cuestión, y, sobre todo, con el propósito de contextualizar la evaluación que seguidamente se desarrolla, se procede a concretar cuáles son sus principales objetivos y planteamientos. Incluso se proyectan cuestiones referidas a los aspectos metodológicos y a los medios de los que dispone.

Desde la Universidad de Valladolid, pero más concretamente desde la Facultad de Educación y Trabajo Social y desde el Centro Transdisciplinar de Investigación Educativa (CETIE), se viene desarrollando el presente programa analizado. El “Programa UvaDiversidad” el cual corresponde a la 1ª edición del “Titulo Experto Universitario en competencias sociolaborales para la inclusión laboral” efectuado desde el 17 de octubre de 2022 hasta el 30 de junio de 2023, de lunes a viernes de 10:00 a 13:00 horas. Un programa que guarda relación con la Estrategia del Fondo Social Europeo y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible nº 4 y 8 de educación inclusiva y de calidad y de trabajo pleno en condiciones de igualdad y justicia respectivamente. Y el cual surge de manera concreta gracias a la VI Convocatoria de Programas universitarios de formación para el empleo dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual subvencionado por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo.

Continuando, citar el objetivo general de éste, el Programa UvaDiversidad tiene como finalidad “proporcionar un conjunto de competencias sociolaborales claves y básicas que permitan a los jóvenes con discapacidad intelectual desarrollar habilidades, actitudes y destrezas para su inserción en el entorno laboral”. Específicamente, unas competencias basadas en los siete dominios de aprendizaje que recomienda la Comisión Especial sobre Métricas de Aprendizaje: 1. Ciencia y tecnología, 2. Conocimientos básicos de aritmética y matemática, 3. Lectura y cognición, 4. Alfabetismo y comunicación, 5. Cultura y artes, 6. Bienestar social y emocional y, por último, 7. Bienestar físico (UNESCO, 2013). También, señalar los objetivos específicos que se

pretenden conseguir con el Programa UvaDiversidad. Por un lado, los objetivos dirigidos a la comunidad universitaria (Jiménez, 2022): Desarrollar un programa de formación en la Universidad de Valladolid que favorezca la presencia e inclusión de personas con discapacidad intelectual en la comunidad universitaria y fomentar la accesibilidad universal y la diversidad dentro del ámbito universitario. Y, por otro lado, los pertenecientes y dirigidos a los estudiantes del propio programa: Promover la participación de las personas con discapacidad intelectual en diversos entornos comunitarios y proporcionar una formación completa e integral que les proporcione un óptimo desarrollo personal y profesional.

Para la consecución de los objetivos y adquisición de competencias anteriormente nombradas, el Programa UvaDiversidad plantea un Plan de Estudios (Figura 1) compuesto por cuatro módulos y con un total de 40 créditos ECTS basado en una metodología de Diseño Universal. Es decir, una metodología clara la cual pueda proporcionar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad total a la formación mediante la adaptación de la información y de los materiales didácticos. Intercalando con ésta otros recursos metodológicos que combinen la práctica, la participación y el contenido teórico como ejes fundamentales del aprendizaje.

Figura 1: Estructura general del Plan de Estudios del Programa UvaDiversidad

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN COMPETENCIAS SOCIO-LABORALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN DE ESTUDIOS						
CURSO	Obligatorio		Optativos		Prácticas Externas	Créditos totales
	Créditos	Nº Asignaturas	Créditos	Nº Asignaturas	Créditos	
1	33				7	
ECTS TOTALES	33				7	40

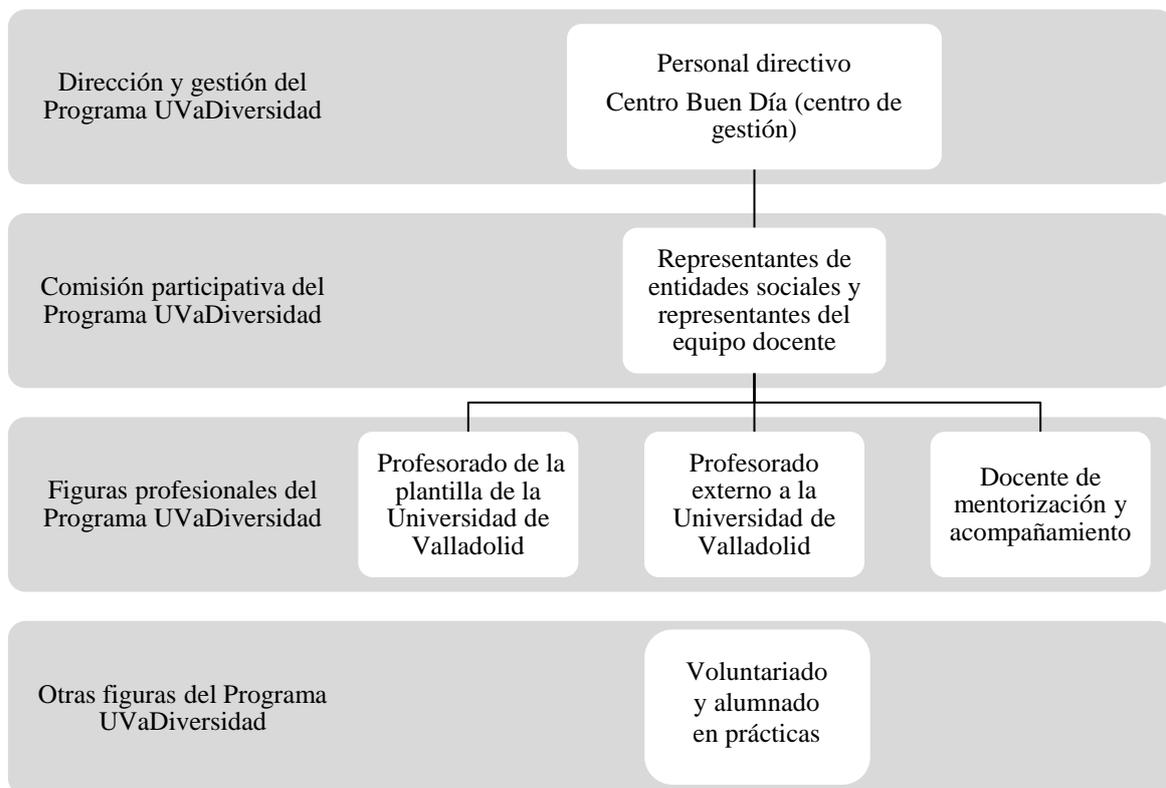
Primer curso				Total créditos ECTS:						40
Módulo o materia	Créd	Asignatura	Crd.	Carácter						Temporalización
I. ACCESIBILIDAD PARA EL DESARROLLO PERSONAL	12	Accesibilidad/ inclusión universitaria		FB	OB	OP	TF	FE	MX	PRIMER SEMESTRE
		Proyecto profesional desde un enfoque basado en derechos humanos y calidad de vida	4	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
		Música y creatividad	2	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
		Sensibilidad matemática para un desarrollo pleno personal, social y laboral	3	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
		Competencias lecto-escritoras aplicadas al ámbito personal, académico y laboral	3	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
II. ACCESIBILIDAD PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIO-LABORALES	12	Calidad de vida: bienestar físico, derechos y participación en la comunidad (arte y deporte)	6	FB	OB	OP	TF	FE	MX	SEGUNDO SEMESTRE
		Uso de las TIC en el Siglo XXI	3	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
		English for life	3	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
III. ACCESIBILIDAD AL ENTORNO LABORAL	9	Economía inclusiva. Conceptos básicos de economía	3	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
		Relaciones y prevención de riesgos laborales.	3							
		Habilidades y recursos para el entrenamiento activo en la búsqueda de oportunidades profesionales	3	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
IV. PRÁCTICAS PROFESIONALES	7	Diseño individualizado de itinerario de prácticas	1	FB	OB	OP	TF	FE	MX	
		Prácticas	6	FB	OB	OP	TF	FE	MX	

Fuente: Jiménez Ruíz, 2022

En cuanto a los recursos, el Programa UvaDiversidad, se imparte como antes ya se ha citado, en la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid situada en el Campus Miguel Delibes. Una edificación compuesta por amplios equipamientos como aulas, seminarios, laboratorios, infraestructuras de servicios.... De manera más detallada, el presente programa se lleva a cabo en la antigua conocida “sala de estudio”, un aula con ocupación suficiente para albergar a 30 personas y equipada de equipos tecnológicos y mobiliario académico. Por último, como recursos humanos, cuenta con un equipo profesional (Figura 2) compuesto por 4 eslabones fundamentalmente: Encontrándose en primer lugar, el personal directivo del Programa UvaDiversidad, el cual cumple con las funciones de diseño de la oferta formativa y coordinación. Seguida de un equipo docente formado por profesorado perteneciente a la

plantilla ordinaria de la Universidad de Valladolid y por profesorado externo perteneciente a diversas entidades sociales, todos ellos cumpliendo con funciones de docencia. Citando dentro de este el docente tutor de mentorización y acompañamiento el cual cumple con la figura de apoyo. No olvidando citar a otro tipo de figuras profesionales como el personal de gestión administrativa, el alumnado en prácticas y voluntariado compuesto por estudiantes pertenecientes a la Facultad de Educación y Trabajo Social. En resumen, un equipo profesional coordinado y organizado gracias a la comisión participativa conformada por diversos representantes, tanto del profesorado de la Universidad de Valladolid como del profesorado perteneciente a entidades sociales.

Figura 2: Organigrama del “Programa UVaDiversidad”



Fuente: Elaboración propia

5.3 OBJETIVOS

Acercar de los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente diseño, señalar que la evaluación aspira a evaluar la calidad, utilidad y eficacia del Programa UvaDiversidad. Además de presentar como objetivos específicos:

- Comprobar la coherencia entre los objetivos perseguidos y las acciones desarrolladas en el programa.
- Detectar las fortalezas y las debilidades con el fin de generar alternativas de mejora.
- Valorar el grado de satisfacción de los agentes directos e indirectos del programa.
- Comprobar la incidencia del Programa UVaDiversidad en el desarrollo personal y laboral del alumnado destinatario.
- Analizar la repercusión e impacto provocado por el programa en la comunidad universitaria.
- Identificar el grado de sensibilización y concienciación hacia las personas con discapacidad intelectual.

Unos objetivos que dan respuesta y están íntimamente relacionados con el objetivo principal de dicho Trabajo Fin de Grado: “Diseñar la evaluación del Programa UvaDiversidad con el fin de conocer su impacto social y su utilidad/efectividad en los y las jóvenes con discapacidad intelectual insertos en él”.

5.4 ELECCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE EVALUACIÓN

En el presente apartado va a tener cabida la presentación y el pleno desarrollo y definición de los elementos de evaluación escogidos en los que se va a centrar la evaluación aquí diseñada. Concretamente la evaluación y como seguidamente se expondrá consistirá en una evaluación de impacto debido a que lo que se pretende mediante ella es evaluar la calidad, utilidad y eficacia del Programa UvaDiversidad, objetivo anteriormente citado. Es por ello, que, atendiendo a éste y a los objetivos específicos, los aspectos y elementos en lo que se focalizará la evaluación son: El diseño de las acciones realizadas, el impacto social en la comunidad universitaria, la repercusión en las personas con discapacidad intelectual destinatarias y el grado de satisfacción de los agentes directos e indirectos del propio programa.

Además, teniendo en cuenta los aspectos mencionados, se exponen a continuación los correspondientes criterios e indicadores de evaluación.

Tabla 1: Elementos de evaluación

ASPECTOS A EVALUAR	CRITERIOS	INDICADORES
Diseño de las acciones establecidas	Adecuación de las actuaciones a las necesidades de las personas destinatarias	El plan de estudios se adapta a las características y necesidades de las personas destinatarias.
		La programación didáctica resulta enriquecedora y de provecho para las personas destinatarias.
		Las actividades complementarias son atractivas e interesantes para las personas destinatarias.
	Incidencia de las actuaciones en la inclusión sociolaboral de las personas destinatarias	Se producen cambios significativos en la participación social a raíz de su estancia en el programa.
		Se percibe una notable evolución en las competencias y habilidades sociolaborales.
		Aumentan las posibilidades y oportunidades de empleo entre las personas destinatarias.
	Grado de coherencia y relevancia del programa	Las acciones realizadas son coherentes con el objetivo principal del programa.
		El desarrollo de las actividades cumple con una finalidad y temporalización adecuada.
		Existen figuras profesionales cualificadas para la correcta implantación del programa.
Impacto social en la comunidad universitaria	Incidencia del programa en el cambio de actitudes hacia la discapacidad intelectual	Existe una cultura de respeto y trato igualitario hacia las personas con discapacidad intelectual.
		Hay estereotipos y prejuicios que dificultan la inclusión social de personas con discapacidad intelectual.
	Grado de participación e inclusión en la comunidad universitaria	Se generan oportunidades para su participación en las actividades académicas y extracurriculares.
		Se producen alianzas y relaciones con otros estudiantes de la comunidad universitaria.
		Se desarrollan actividades para el intercambio de conocimiento y experiencias entre estudiantes del programa y de otros grados universitarios.

ASPECTOS A EVALUAR	CRITERIOS	INDICADORES
	Incremento en el acceso a estudios universitarios de personas con discapacidad intelectual	Se han implementado estudios superiores que respalden la inclusión y apoyo a las personas con discapacidad intelectual. Recomiendan la participación en el Programa UVaDiversidad a conocidos y amigos.
Repercusión en las personas con discapacidad intelectual	Grado de cumplimiento de las expectativas de las personas destinatarias	Las personas destinatarias perciben mejoras en sus condiciones de vida.
		Las personas destinatarias valoran positivamente su participación en el programa.
	Alcance de compromiso con su crecimiento personal y laboral	Existe una actitud proactiva hacia el desarrollo personal y laboral.
		Manifiestan actitudes de autonomía y responsabilidad.
		Se da un establecimiento de metas y objetivos en cuanto al desarrollo profesional y personal.
	Incremento en el autoconcepto	Demuestran mayor confianza y seguridad en las propias habilidades y capacidades.
Existe un aumento en la autovaloración positiva.		
Satisfacción de los agentes directos e indirectos del Programa UVaDiversidad	Nivel de participación activa en el programa realizado	Se produce una asistencia regular por parte de las personas destinatarias.
		Existe una adecuada estancia y participación en la formación.
		Manifiestan interés y motivación por las actividades realizadas.
	Grado de influencia del ambiente de aprendizaje	Manifiestan sentir gratitud por ser parte de la comunidad universitaria.
		Valoran positivamente el entorno escogido para la formación.

Fuente: Elaboración propia

5.5 ENFOQUE Y METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

5.5.1 Planteamiento metodológico de evaluación

Continuando, en relación al enfoque y metodología de evaluación, citar en este instante todo lo referido al planteamiento metodológico de la presente evaluación. Es decir, la tipología y el método/enfoque de evaluación. Específicamente, la evaluación diseñada consiste en una evaluación de impacto ya que lo que se pretende es medir y valorar los resultados finales del “Programa UVaDiversidad” en relación con la cantidad y la calidad, así permitiendo la comparativa entre el grado de ejecución alcanzado y el grado de ejecución previamente deseado. Dicho con otras palabras, la evaluación de impacto que aquí se desarrolla, tiene como finalidad cotejar y enfrentar los resultados obtenidos de la implantación del proyecto de intervención socioeducativa con la planificación inicial.

Y es que este tipo de evaluación corresponde con el objetivo principal de dicha evaluación ya que permite alcanzar todos los efectos y resultados provocados desde la planificación hasta la realización y su final, ya sean directos, indirectos, positivos o negativos. Además, permite, desde un primer instante, analizar y registrar toda información relevante del propio programa, como son las experiencias del alumnado, del profesorado y hasta de otros agentes indirectos. Incluso recoge una retroalimentación objetiva y clara para la posterior toma de decisiones. Asimismo, y en relación a la evaluación de impacto, añadir que el presente diseño se va a abordar desde una metodología mixta, agregando tanto el enfoque cuantitativo como el enfoque cualitativo. Durante años, el proceso de evaluación estaba dirigido exclusivamente a “medir” y limitado a indicadores y criterios cuantitativos. Sin embargo, en nuestros días, a través de la evaluación de impacto se combinan abordajes cuantitativos y cualitativos dando como resultado un estudio mixto y un proceso de evaluación global y amplio (Abdala, 2004).

Es por ello que, atendiendo a los objetivos de evaluación, se alude a una metodología como la seleccionada, una metodología que responde a diferentes objetivos y audiencias y que combina técnicas e instrumentos de ambos enfoques. Por un lado, la perspectiva cuantitativa con la evaluación como medida, por la cual la evaluación se centrará en el

estudio de la cantidad de resultados y productos finales a través de datos medibles y cuantificables. Y por otro, la perspectiva cualitativa que, en comparación con la cuantitativa, permitirá evaluar todo lo referido a comprensión de valores, motivaciones y actitudes internas del alumnado destinatario, obteniendo así un conocimiento exhaustivo y más detallado de la repercusión del programa en éstos.

En resumen, la evaluación que aquí se plantea cumple con un planteamiento metodológico mixto que contempla características cuantitativas y cualitativas y que tiene en cuenta las ventajas de ambas metodologías, concretamente el enfoque cuantitativo, que le proporcionará la ventaja de precisión y control de los fenómenos y el enfoque cualitativo, la ventaja de profundidad, contextualización y riqueza de significados.

5.5.2 Técnicas e instrumentos de evaluación

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recogida de datos seleccionadas para la evaluación diseñada, cabe citar que se corresponderán con la metodología mixta anteriormente mencionada. En un primer lugar, citar la técnica cuantitativa de la encuesta, utilizando como instrumento de evaluación el cuestionario. Un instrumento por el cual se pretende recoger datos e información cuantitativa, ordenada y estructurada. En este caso en particular, se elaborarán cuatro cuestionarios diferentes atendiendo a las audiencias establecidas; destinatarios del “Programa UvaDiversidad”, familiares de los estudiantes del programa, profesorado y, por último, estudiantes de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid. Todo ello bajo el conocimiento de cada uno de los grupos diana, con la intención de adaptar la formulación de ítems, prestando atención al número de los mismos y al lenguaje empleado, de tal manera que todos los cuestionarios sean accesibles y recojan información de interés en relación a los criterios establecidos.

Bajo una misma estructura y atendiendo a los aspectos a evaluar, los cuestionarios se distinguen, tal y como se había ya anotado, en la formulación de preguntas y en el número, dependiendo del colectivo al que se dirigen. Sin embargo, en todos ellos se utilizará la escala *likert*, en algunos casos con cinco rangos de respuesta (Totalmente en

desacuerdo, en desacuerdo, neutro, indiferente y totalmente de acuerdo) como es el caso de los cuestionarios destinados al profesorado, a los familiares y a los estudiantes de la Facultad de Educación y Trabajo Social. Y en otros casos con tres niveles de respuesta y bajo un lenguaje basado en la técnica de “lectura fácil” (Nada de acuerdo, No lo sé, Totalmente de acuerdo) en el caso del propio alumnado del “Programa UVaDiversidad”. Incluyendo al final de todos éstos preguntas abiertas para que las diferentes audiencias dispongan de un espacio donde indicar aspectos y cuestiones tanto positivas como negativas del “Programa UVaDiversidad”, así como propuestas y recomendaciones de mejora (Ver en anexos).

Siguiendo por el enfoque cualitativo, los dos instrumentos de evaluación a utilizar en la presente evaluación son la entrevista y el análisis de contenido cualitativo. La entrevista, al igual que el análisis de contenido y la observación, es uno de los instrumentos de evaluación principales en la metodología cualitativa. Por lo tanto, en la presente evaluación se pretenden llevar a cabo dos tipos de entrevistas dirigidas a dos audiencias diferentes, por un lado, a los estudiantes de otros grados universitarios implicados en el “Programa UVaDiversidad” y por otro, al personal de servicios de la propia facultad como son los empleados de la cafetería, reprografía o conserjería. De tal manera que se estudie el impacto social provocado por el programa en la comunidad universitaria. De manera más concreta, las entrevistas se corresponderán a dos entrevistas semiestructuradas, compuestas de un conjunto de preguntas abiertas, con el propósito de recoger información relevante y de interés. Un tipo de entrevista que se caracteriza por cuestiones como que la persona entrevistadora posee un guion con las preguntas que debe contener, aunque también ésta puede incorporar nuevas interrogaciones, pedir aclaraciones o incluso pedir a la persona entrevistada que profundice algunas de sus respuestas (Lázaro, 2021).

Y para finalizar con los instrumentos de evaluación, añadir el anteriormente citado análisis de contenido, otra herramienta del enfoque cualitativo que trata de una herramienta para analizar y estudiar los diversos tipos de comunicaciones de una forma objetiva, ordenada y sistemática (Pérez, 1994). Es decir, lo que se pretende es realizar un análisis de los documentos escritos, diarios y mensajes de texto de experiencias personales de los estudiantes del programa donde se plasman vivencias, impresiones,

sentimientos e ideas durante y posterior a la estancia en el “Programa UvaDiversidad”. Además de atender a las guías didácticas y a las evaluaciones de las diferentes asignaturas del plan de estudios con la intención de conocer los resultados y la propia repercusión de la formación en las habilidades y competencias sociolaborales del alumnado.

5.6 ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El análisis y tratamiento de la información, al igual que el resto de especificaciones anteriores, constituye un proceso fundamental en la evaluación de cualquier programa o proyecto de intervención socioeducativa. Además, la validación de la información extraída por las técnicas e instrumentos de evaluación seleccionados resultará una fase imprescindible para lograr el objetivo del presente apartado, es decir, el tratamiento y análisis de datos facilitará el procedimiento de contrastar y valorar toda la información recopilada. De esta forma, llegando a determinar la validez y capacidad de transformación de lo que aquí se evalué.

A través del presente proceso de evaluación, se pretende recoger un conjunto de datos y de información considerable. Por ello, en dicha evaluación, las diversas variables, cuantitativas y cualitativas no deben tratarse como cuestiones aisladas de información antagónica, sino que deben ser comprendidas dentro de un mismo conjunto que conforma la globalidad de datos.

En este sentido, a la hora de llevar a cabo dicho análisis y tratamiento de la información, en un primer lugar se utilizará el tratamiento estadístico con la finalidad de procesar y tratar los datos cuantitativos. Además, también se recurre a una de las metodologías de investigación por excelencia en las ciencias sociales, la triangulación, técnica que ofrece obtener un mayor dominio del proceso de investigación y un mayor control en la garantía y calidad, a la vez que credibilidad y precisión en los resultados obtenidos. Por triangulación se entiende que es una técnica de combinación y aplicación de diversos métodos en la investigación de un mismo objeto de estudio (Denzin, 1990) que contribuyen a validar el estudio y a potenciar los resultados y conclusiones que derivan de él (Rodríguez et al., 2006). Existiendo así diversas tipologías de triangulación, pero

en concreto, en esta evaluación se recurre a dos posibilidades de triangulación. Por un lado, la triangulación de datos, la cual se refiere al uso de diferentes fuentes y herramientas de recolección de datos, lo que facilita comparar la información recogida. Utilizando, dentro de ésta la triangulación personal, ya que, lo que se pretende es recoger muestras de diferentes sujetos. Y, por otro lado, la triangulación metodológica, aplicando diversas metodologías de investigación, aunque más específicamente se utilizará la triangulación entre métodos, una tipología que consiste en la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas para analizar un mismo sujeto de estudio (Aguilar y Barroso, 2015). Antes de finalizar y de manera más detallada, indicar que los instrumentos o herramientas a utilizar para el tratamiento de datos cuantitativos son softwares de ofimática, como “Excel”, y para los cualitativos, el programa “Atlas.ti”.

Por último, se puede determinar que, en el presente proceso de evaluación, la validación y el tratamiento de datos se llevará a cabo a través de un método de triangulación múltiple introduciendo más de un nivel de análisis, de tal manera que el estudio de los resultados sea lo más preciso, riguroso y eficaz posible.

5.7 TEMPORALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Atendiendo a las dimensiones del proceso de evaluación, la temporalización o momento de evaluación también determina el tipo de evaluación a realizar. En este caso, la evaluación se llevará a cabo al final del proyecto, lo que no es lo mismo que inmediatamente al finalizar. Al ser una evaluación de impacto social, se pretende establecer unos meses acabada la ejecución del “Programa UvaDiversidad” con la intención de interpretar, juzgar y valorar los resultados alcanzados, el grado de satisfacción, y los efectos provocados. También, tal y como apunta el autor Morales (2001), la evaluación de impacto no determina que sea una dimensión aislada o independiente, sino que como dimensión propia de la evaluación forma parte del continuo proceso evaluativo.

Al mismo tiempo, aunque con anterioridad ya se han descrito los objetivos de la presente evaluación, resulta imprescindible aludir a la relación entre dos dimensiones de la evaluación, tales como, la finalidad y el momento evaluativo. Realizar la evaluación

de impacto determina una serie de pretensiones como la de valorar el grado de consecución de objetivos, reconocer los cambios producidos previstos o no y comprobar la valía y efectividad del programa ejecutado de cara a la satisfacción de necesidades del grupo destinatario. Finalidades que posteriormente influirán en la toma de decisiones, aceptando o rechazando el programa o reconsiderando cuestiones a mejorar (Tejada, 1997, citado por Morales, 2001).

Para finalizar, señalar la justificación en torno a la aplicación de este tipo de temporalización, y es que se determina este momento de evaluación por la necesidad de conocer y examinar los efectos, consecuencias y transformaciones significativas producto de la realización del programa. Además de, evidenciar las fortalezas y debilidades, lo que ha funcionado y no de lo programado y mejorar la calidad y efectividad de la intervención futura. En resumen, se justifica por proporcionar una comprensión global y profunda de los productos y resultados en referencia a la satisfacción de necesidades y al impacto social.

5.8 ESTABLECIMIENTO DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Posteriormente a la recogida y al tratamiento de información, es imprescindible que todos los datos recopilados se dispongan de manera clara y coherente para que pueda ser entendida y utilizada por parte de cualquier persona. Por lo que resulta necesario realizar un procedimiento riguroso y sistemático que recoja toda la información. Lo que se traduce en un establecimiento de conclusiones y recomendaciones. En un primer instante, se elaborarán las conclusiones teniendo en cuenta tanto los indicadores establecidos como la información adquirida a través de las técnicas e instrumentos de evaluación, llegando así a emitir determinadas y concretas valoraciones de los diversos criterios. En resumen, obteniendo un planteamiento del conjunto de conclusiones concisas y sólidas para la posterior redacción de recomendaciones.

Por lo tanto, una vez obtenidas las conclusiones, se procede a las recomendaciones, es decir, al planteamiento de sugerencias y propuestas de mejora hacia líneas futuras de acción en relación con la intervención socioeducativa aquí evaluada. De tal manera que

se presentarán recomendaciones acerca de posibles cambios o incluso también recomendaciones para mantener las acciones y objetivos preestablecidos en el programa, entre otras diversas cuestiones. Dichas sugerencias irán íntimamente relacionadas con las conclusiones anteriormente extraídas. Dicho con otras palabras, si las conclusiones determinan ausencia de coherencia, las recomendaciones estarán destinadas a proponer acciones de mejora para futuros planteamientos, y así con todas las conclusiones y situaciones expuestas en éstas, habiendo un número de conclusiones y recomendaciones equiparables.

Todas las conclusiones y recomendaciones deberán cuidar unas características concretas con la finalidad de ser de utilidad, algunas de estas características pueden ser: Que sean formuladas desde un lenguaje claro y comprensible, que sean específicas y que estén encaminadas a acciones concretas, que sean realistas y, sobre todo, viables y verificables.

Esto culminará en un informe final de evaluación, en el cual se expondrá el proceso de evaluación en su conjunto, redactando todos los resultados de la evaluación del “Programa UVaDiversidad”. Un informe donde se presente de forma ordenada y sistemática toda la acción evaluadora desarrollada, o lo que es lo mismo, una síntesis de lo anteriormente expuesto bajo unas condiciones que le otorguen credibilidad, fiabilidad y calidad. Para finalizar, como todo informe de evaluación, el cual aquí se pretende enunciar, también contará con los siguientes contenidos: Introducción, descripción del programa o del proyecto a evaluar, la metodología y el enfoque de evaluación, la exposición de hallazgos o resultados obtenidos, las conclusiones y recomendaciones y para finalizar, los anexos pertinentes.

5.9 CUADRO RESUMEN DE EVALUACIÓN

Tabla 2: Cuadro resumen de evaluación

ASPECTO A EVALUAR	CRITERIOS	INDICADORES	TÉCNICA O INSTRUMENTO	AUDIENCIA	MOMENTO
Diseño de las acciones establecidas	Adecuación de las actuaciones a las necesidades de las personas destinatarias	El plan de estudios se adapta a las características y necesidades de las personas destinatarias.	Cuestionario	Destinatarios Familiares Profesorado	A posteriori
		La programación didáctica resulta enriquecedora y de provecho para las personas destinatarias.	Cuestionario	Destinatarios Familiares Profesorado	A posteriori
		Las actividades complementarias son atractivas e interesantes para las personas destinatarias.	Cuestionario	Destinatarios Familiares Profesorado	A posteriori
	Incidencia de las actuaciones en la inclusión sociolaboral de las personas destinatarias	Se producen cambios significativos en la participación social a raíz de su estancia en el programa.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori
		Se percibe una notable evolución en las competencias y habilidades sociolaborales.	Cuestionario	Destinatarios Familiares Profesorado	A posteriori
		Aumentan las posibilidades y oportunidades de empleo entre las personas destinatarias.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori
	Grado de coherencia y relevancia del programa	Las acciones realizadas son coherentes con el objetivo principal del programa.	Cuestionario	Profesorado	A posteriori
		El desarrollo de las actividades cumple con una finalidad y temporalización adecuada.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori
		Existen figuras profesionales cualificadas para la correcta implantación del programa.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori

Impacto social en la comunidad universitaria	Incidencia del programa en el cambio de actitudes hacia la discapacidad intelectual	Existe una cultura de respeto y trato igualitario hacia las personas con discapacidad intelectual.	Cuestionario Entrevista	Estudiantes implicados P. de servicios Estudiantes de la Facultad	A posteriori
		Hay estereotipos y prejuicios que dificultaban la inclusión social de personas con discapacidad intelectual.	Cuestionario Entrevista	Estudiantes implicados P. de servicios Estudiantes de la Facultad	A posteriori
	Grado de participación e inclusión en la comunidad universitaria	Se generan oportunidades para su participación en las actividades académicas y extracurriculares.	Cuestionario Entrevista	Profesorado Estudiantes implicados	A posteriori
		Se producen alianzas y relaciones con otros estudiantes de la comunidad universitaria.	Cuestionario Entrevista	Profesorado Estudiantes implicados Estudiantes de la Facultad	A posteriori
		Se desarrollan actividades para el intercambio de conocimiento y experiencias entre estudiantes del programa y de otros grados universitarios.	Cuestionario Entrevista	Profesorado Estudiantes implicados	A posteriori
	Incremento en el acceso a estudios universitarios de personas con discapacidad intelectual	Se han implementado estudios superiores que respalden la inclusión y apoyo a las personas con discapacidad intelectual.	Cuestionario	Profesorado Destinatarios Estudiantes de la Facultad	A posteriori
		Recomiendan la participación en el Programa UVaDiversidad a conocidos y amigos.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori

Repercusión en las personas con discapacidad intelectual	Grado de cumplimiento de las expectativas de las personas destinatarias	Las personas destinatarias perciben mejoras en sus condiciones de vida.	Cuestionario Análisis de contenido cualitativo	Destinatarios Familiares	A posteriori
		Las personas destinatarias valoran positivamente su participación en el programa.	Cuestionario Análisis de contenido cualitativo	Destinatarios Familiares	A posteriori
	Alcance de compromiso con su crecimiento personal y laboral	Existe una actitud proactiva hacia el desarrollo personal y laboral.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori
		Manifiestan actitudes de autonomía y responsabilidad.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori
		Se da un establecimiento de metas y objetivos en cuanto al desarrollo profesional y personal.	Cuestionario	Destinatarios Familiares	A posteriori
	Incremento en el autoconcepto	Demuestran mayor confianza y seguridad en las propias habilidades y capacidades.	Cuestionario Análisis de contenido cualitativo	Destinatarios Familiares	A posteriori
		Existe un aumento en la autovaloración positiva.	Cuestionario Análisis de contenido cualitativo	Destinatarios Familiares	A posteriori
	Satisfacción de los agentes directos e indirectos del Programa UvaDiversidad	Nivel de participación activa en el programa realizado	Se produce una asistencia regular por parte de las personas destinatarias.	Cuestionario	Profesorado
Existe una adecuada estancia y participación en la formación.			Cuestionario	Profesorado	A posteriori
Manifiestan interés y motivación por las actividades realizadas.			Cuestionario	Profesorado	A posteriori

	Grado de influencia del ambiente de aprendizaje	Manifiestan sentir gratitud por ser parte de la comunidad universitaria.	Cuestionario Análisis de contenido cualitativo	Destinatarios Familiares	A posteriori
		Valoran positivamente el entorno escogido para la formación.	Cuestionario Análisis de contenido cualitativo	Destinatarios Familiares	A posteriori

Fuente: Elaboración propia

6. CONCLUSIONES

En función de lo planteado a lo largo del presente Trabajo de Fin de Grado y de los datos proporcionados en relación a la situación sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual, se puede llegar a la conclusión de que, de manera generalizada, las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a diversas situaciones de vulnerabilidad en cuanto a las oportunidades laborales se refiere, así impidiendo que éstas puedan participar plenamente en la sociedad. A pesar de los avances proporcionados en materia de inclusión social, queda todavía un gran recorrido para garantizar una sociedad donde las personas con discapacidad intelectual gocen de oportunidades laborales satisfactorias. Concretamente, a través de este estudio, se ha querido dar a conocer una iniciativa social impulsada por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo, la cual tiene como objetivo disminuir dichas situaciones de vulnerabilidad y apostar por la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Por ello, en relación con los objetivos principales, se puede decir que, a través de este Trabajo Fin de Grado, se ha podido identificar los beneficios y las oportunidades que proporcionan los servicios, programas y proyectos socioeducativos destinados a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, generando una evaluación que atienda justamente a la repercusión y a la propia satisfacción de las y los jóvenes destinatarios del “Programa UVaDiversidad”. También señalar a su vez, que mediante la propuesta de evaluación se pretende analizar la efectividad de la propuesta socioeducativa en el cambio de actitudes hacia la discapacidad, es decir, comprobar y valorar el impacto social en el resto de la comunidad universitaria. Y, por último, y no menos importante, gracias a esta modalidad de trabajo se ha fomentado la visibilización de la labor de la Educación Social en la evaluación de intervenciones socioeducativas, una de las competencias quizá menos conocidas de la presente disciplina.

Continuando, señalar también en las conclusiones algunas limitaciones encontradas durante el desarrollo del mismo. El “Programa UVaDiversidad” destinatario del diseño de evaluación aquí planteado corresponde de manera específica a la 1ª Edición del “Título Experto Universitario en competencias sociolaborales para la inclusión laboral”

cuestión que muy directamente ha tenido que ver con las posibles limitaciones ya que no se ha partido de un proceso de evaluación previamente desarrollado, sino más bien éste ha cubierto una oportunidad. Dicho de otra manera, el estudio de evaluación surge con la intención de proporcionar el conocimiento y las competencias de la Educación Social a un programa socioeducativo donde la actuación de dicha figura profesional no se encontraba delimitada y donde la evaluación no se ha establecido en base a referencias anteriores, marcando así desde su origen y sin orientación, los objetivos de evaluación, aspectos a evaluar e instrumentos de recogida de datos.

Finalizando, incidir en la prospectiva y las posibles líneas de investigación futuras, el alcance del trabajo se considera totalmente viable ya que lo planteado aquí es una evaluación de impacto que, por temporalidad, se ajusta al momento en el que se encuentra el “Programa UVaDiversidad”. Continuar con lo que aquí se ha diseñado resultaría de lo más enriquecedor para la persona autora, además de provecho para el propio programa, debido a que se brindaría la posibilidad de conocer los resultados de la intervención socioeducativa desde una perspectiva puramente social. Y es que, como anteriormente se mencionaba, el Trabajo de Fin de Grado tiene como uno de sus propósitos contribuir a la exposición de la figura profesional de la Educación Social en relación con la evaluación de la intervención socioeducativa. Una función principal al igual que el diseño e implementación de planes, programas y proyectos socioeducativos, entre muchas otras, para la cual el y la profesional de Educación Social posee una preparación técnica adecuada.

7. REFERENCIAS

7.1 BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, E. (2004). Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes.
- Aguilar Gavira, S. y Barroso Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Revista de Medios y Educación*, (47), 73-88.
- Alba, A. y Moreno, F. (2004). Discapacidad y Mercado de Trabajo.
- Alfaro Moscoso, M. (2021). Modelos, enfoques, perspectivas en evaluación: una distinción necesaria. Un análisis desde un estudio de caso.
- Ander- Egg, E. (1996). Técnicas de investigación social. 24ª. Edición, editorial El Ateneo.
- Andrés, L. (2014). Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos.
- Asamblea General de Naciones Unidas. (2006). Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Asamblea General de Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Bautista, R. (2002). Necesidades educativas especiales.
- Blanco, R. (1991). Hacia una escuela para todos y con todos. *Proyecto Principal de Educación*, 57-72.
- Carlino, F. (2007). La evaluación educacional. Editorial Larousse.
- Castillo Arreondo, S. y Cabrerizo Diago, J. (2011). *Evaluación de la intervención socioeducativa. Agentes, ámbitos y proyectos*. PEARSON EDUCATION.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm 311, de 29 de diciembre de 1978. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Cortés Díaz, I. y Cisterna, K. (2016). Beneficios de la inclusión: Una perspectiva organizacional. *Experiencias y Desafíos sobre Educación Superior Inclusiva*.
- Decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, núm 117, de 20 de junio de 2022. Disponible en: <https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1263825931142/Normativa/1230027091826/Redaccion>

- Del Valle Galatón, M. (2013). Una aproximación a los paradigmas de evaluación cuantitativa VS evaluación cualitativa. *Evaluación cuantitativa y evaluación cualitativa*.
- Denzin, N.K. (1990). *Sociological Methods*.
- Díaz, O.C. y Fernández, A. (2005). Problematización sobre las concepciones vigentes en la educación de personas en situación de discapacidad.
- Downs, P., & Williams, T. (1994). Student attitudes toward integration of people with disabilities in activity settings: a European comparison. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 11(1), pp. 32-43.
- Egido Gálvez, I. Cerillo Martín, R. y Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. 20(2), 135-146.
- Expósito López, J. (2003). *Análisis cientimétrico, conceptual y metodológico de la investigación española sobre evaluación de programas educativos (1975/2000)*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada.
- Forns, M. (1980). La evaluación del aprendizaje.
- Fundación ONCE. (2015). Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Gómez-Serra, M. (2002). La evaluación de servicios y programas sociales: ¿un elemento de control o de transformación de la acción social?". En *Revista de Servicios Sociales y Política Social*. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social. Núm 57, pp. 81-93.
- Huete García, A. (2012). *La discapacidad como factor de exclusión social. Evidencias empíricas desde una perspectiva de derechos*. (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2012). Encuesta de Integración Social y Salud (EISS).
- Jiménez Lara, A. (2007). Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes, en De Lorenzo, R. y Pérez Bueno, L.C.: *Tratado sobre Discapacidad*. Editorial Thompson Reuters Aranzadi.
- Jiménez Ruíz, M. (2022). Estructura general del Plan de Estudios del Programa UVaDiversidad.
- Jiménez Ruíz, M. (2022). Formulario solicitud Fundación ONCE.
- Lázaro Gutiérrez, R. (2021). Entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres. Análisis de contenido. Universidad de Alcalá de Henares.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, núm 167, de 13 de julio de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, núm 184, de 2 de agosto de 2011. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241&p=20151031&tn=2>
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Boletín Oficial del Estado, núm 70, de 23 de marzo de 2023. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>
- Lobato, S. (2018). Aumento de la Desigualdad en el acceso al empleo para personas con discapacidad. Los nuevos puestos de trabajo se ocupan con menos personas con discapacidad.
- María Cecilia de, S. M., Demo, P., y da Silva, R. A. (2020). People with disabilities (PwD) egressed from a vocational training: Work and education. *Revista Ibero-Americana De Estudos Em Educaçao*, 15(4), 1703-1729.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2022). Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2023 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Morales Artero, J.J. (2001). *La evaluación en el área de la educación visual y plástica en la educación secundaria obligatoria*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2019). *Alumnado con discapacidad y educación inclusiva en España*.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2022). *La discapacidad en hogares españoles*.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2023). *Las personas con discapacidad afrontan un mayor riesgo de pobreza y exclusión social*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y Instituto de Estadística de la UNESCO. (2013). Comisión Especial sobre Métricas del Aprendizaje. Recomendaciones para un aprendizaje universal.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF 22. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. IMSERSO, Madrid.
- Palacios, A. y Románach, J. (2006). El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Ediciones Diversitas-AIES.

- Pérez, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Técnicas de análisis de datos*.
- Portuondo, M. (2004). Evolución del Concepto Social de Discapacidad Intelectual. *Revista de Salud Pública*, 30(4).
- Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público. Boletín Oficial del Estado, núm 69, de 22 de marzo de 2023, pp. 42707 a 42725. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-7417
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm 168, de 14 de julio de 2007, pp. 30618 a 30622. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>
- 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 su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, núm 289, de 3 de diciembre de 2013. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Rodríguez, C., Pozo, T. y Gutiérrez, J. (2006). La triangulación analítica como recurso para la validación de estudios de encuesta recurrentes e investigaciones de réplica en Educación Superior. RELIEVE. Revista electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 12 (2), pp. 289-305.
- Rosenqvist, J. (1990). "Mental retardation and work opportunities on teachers', managers' and supervisors' conceptions of the students' possibilities in their working life". *European Journal of Special Needs Education*, (5) 1, 31-42.
- Schalock, R.L., Borthwick-Duffy, S.A., Bradley, V., Bruntix, W.H.E., Coulter, M.D., Craig, E.M., ... Yeager, M.H. (2011). *Discapacidad intelectual. Definición, clasificación y sistemas de apoyos. 11ª edición*. Madrid: Alianza Editorial.
- Stufflebeam, D. (2002). *Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica*.
- Tyler, R. (1950). *Basic principle of curriculum and instruction*.
- Universidad de Valladolid, Escuela Universitaria de Educación Palencia y Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid. (2008). *Memoria Verificada Graduado/a en Educación Social*, V.5.
- Verdugo, M.A. (2004). *De la segregación a la inclusión escolar*.
- Viché González, M. (2009). *Evaluación y calidad en educación no formal*.

Vid. al respecto Pérez Juste, R. (1995): Evaluación de programas educativos, en A. Medina Rivilla y L.M. Villar Angulo (Edits). Evaluación de Programas Educativos, Centros y Profesores. Madrid: Universitas, 73-106.

Witkin, B. R. y Altschuld, J. W. (2000). Planing and conducting needs assessments. A practical guide.

7.2 WEBGRAFÍA

Declaración de Madrid. (2002). <https://www.discapnet.es/>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022, 19 de abril). Un total de 4.38 millones de personas (94,9 de cada mil habitantes) afirmaron tener algún tipo de discapacidad [Comunicado de prensa]
https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf

International Labour Organization. (2014). The Ability Factor: Employing people with disabilities makes good business sense.
https://www.youtube.com/embed/o0lt0KFhUek?hl=es&cc_lang_pref=es&version=3&showinfo=0&cc_load_policy=0&autopause=1&rel=0&modestbranding=1

Observatorio sobre discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET). (2021).
<https://odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>

Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT). (2021).
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DPE010_custom_4101044/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=2d3c6d63-e2e2-4463-a4c3-fc6095512ab0

8. ANEXOS

8.1 CUESTIONARIOS

A continuación, debido a la extensión de los siguientes cuestionarios, se procede a adjuntar el enlace correspondiente a cada uno de ellos.

8.1.1 Cuestionario dirigido al profesorado del “Programa UVaDiversidad”

<https://forms.gle/dYx7HiaB74ys9dXNA>

8.1.2 Cuestionario dirigido a los familiares del alumnado del “Programa UVaDiversidad”

<https://forms.gle/FAnXTDkJ978ZDSn1A>

8.1.3 Cuestionario dirigido al alumnado del “Programa UVaDiversidad”

<https://forms.gle/RrEsKUW1TLn212Ah6>

8.1.4 Cuestionario dirigido a los estudiantes de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid

<https://forms.gle/igDAak82LS8NWMRG8>

8.2 ENTREVISTAS

8.2.1 Entrevista a estudiantes universitarios implicados en el “Programa UVaDiversidad”.

1. ¿Has notado algún cambio en la forma en que tus compañeros tratan y respetan a las personas con discapacidad intelectual desde la puesta en marcha del Programa UVaDiversidad?
2. ¿Puedes compartir alguna experiencia en la que hayas presenciado un trato más igualitario hacia las personas con discapacidad intelectual por parte de la comunidad universitaria?

3. ¿Has tenido la oportunidad de participar en actividades académicas o extracurriculares junto con las personas con discapacidad intelectual? ¿Cómo ha sido esa experiencia?
4. ¿Consideras que se han creado suficientes oportunidades para que las personas con discapacidad intelectual se involucren en diversas actividades dentro de la universidad?
5. ¿Has tenido la oportunidad de establecer relaciones y alianzas con los y las estudiantes del Programa UVaDiversidad? ¿Crees que estas relaciones han contribuido a la inclusión social de personas con discapacidad intelectual?
6. ¿Has participado en actividades en las que has compartido conocimientos y experiencias con estudiantes del Programa UVaDiversidad? ¿Cómo te ha beneficiado este intercambio de conocimientos y experiencias en tu desarrollo académico y personal?

8.2.2 Entrevista al personal de servicios de la Facultad de Educación y Trabajo Social.

1. ¿Has notado algún cambio en la forma en que los estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria tratan y respetan a las personas con discapacidad intelectual?
2. ¿Qué acciones o situaciones específicas te han hecho pensar que ha habido un incremento en el respeto y trato igualitario hacia estas personas?
3. ¿Consideras que el Programa UVaDiversidad ha fomentado la creación de un entorno universitario más inclusivo y respetuoso para las personas con discapacidad intelectual? ¿Por qué?
4. ¿Has recibido comentarios o testimonios de estudiantes con discapacidad intelectual sobre cómo el Programa UVaDiversidad ha impactado positivamente en su experiencia universitaria? Si es así, ¿puedes compartir algunos de esos comentarios?

8.3 ANÁLISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO

Tabla 3: Categorías del análisis de contenido cualitativo

ASPECTO	DOCUMENTO	ELEMENTOS
Diseño de las acciones establecidas	Plan de estudios general Guías didácticas	Estructura general Idoneidad de las asignaturas Metodologías de enseñanza
Impacto social en la comunidad universitaria		
Repercusión en las personas con discapacidad intelectual	Resultados de evaluación Control de asistencia	Calificaciones Orientaciones y observaciones Grado de asistencia
Satisfacción de los agentes directos e indirectos del Programa UVaDiversidad	Mensajes de texto Diarios personales Otros documentos escritos	Comentarios positivos Quejas y sugerencias Propuestas de mejora Satisfacción

Fuente: Elaboración propia