



# TRABAJO FIN DE MASTER

## UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

HABILIDADES SOCIALES Y OCIO EN JÓVENES CON DISCAPACIDAD  
INTELLECTUAL

**Autora:**

D<sup>a</sup> Lorena Martín García

**Tutor:**

D. Rogelio Gómez

FACULTAD DE EDUCACION Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2018-2019

FECHA DE ENTREGA: 9 de Julio de 2019

## INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. MARCO TEÓRICO .....	13
2.1. DISCAPACIDAD INTELECTUAL .....	13
<b>2.1.1. ¿Qué es la discapacidad intelectual?</b> .....	13
<b>2.1.2. Tipos de discapacidad intelectual</b> .....	18
2.2. EL MERCADO LABORAL ACTUAL .....	19
<b>2.2.1. El mercado laboral español</b> .....	19
<b>2.2.2. Mercado laboral para personas con Discapacidad intelectual</b> .....	22
3. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO .....	26
3.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	26
3.2. NIVEL EUROPEO .....	26
3.3. NIVEL NACIONAL.....	26
3.4. NIVEL AUTONÓMICO .....	27
4. DIAGNOSTICO.....	29
4.1. METODOLOGÍA.....	29
4.2. INSTRUMENTOS.....	31
<b>4.2.1. Entrevista para profesionales</b> .....	31
<b>4.2.2. Entrevista para familiares de personas con discapacidad intelectual</b> ....	33
<b>4.2.3. Escala de habilidades sociales</b> .....	35
4.3. ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	37

<b>4.3.1 Información obtenida de los profesionales.....</b>	37
<b>4.3.2 Información obtenida de la entrevista con los padres .....</b>	40
<b>4.3.3. Información obtenida de la escala de habilidades sociales pasada a las personas con discapacidad intelectual.....</b>	44
4.3. SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO. ....	46
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....	50
5.1. CONTEXTO.....	50
5.2. DESTINATARIOS/AS.....	53
5.3. OBJETIVOS. ....	53
5.4 TEMPORALIZACIÓN. ....	54
5.5 CRONOGRAMA.....	55
5.6. INTERVENCIÓN.....	56
<b>5.6.1 Ejemplo de sesiones de trabajo de HHSS con PDI.....</b>	59
5.7. RECURSOS.....	62
5.8. EVALUACIÓN .....	64
6. CONCLUSIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	69
Revistas/libros/capítulos/informes .....	69
Referencias legislativas.....	71

## INDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Tipos de discapacidad según grado de afectación.

**Tabla 2.** Tasa de ocupación según sector económico.

**Tabla 3.** Profesionales entrevistados.

**Tabla 4.** Resumen cuestionario profesionales.

**Tabla 5.** Resumen cuestionario familiares.

**Tabla 6.** Resumen escala habilidades sociales personas con discapacidad intelectual y sin discapacidad intelectual.

## INDICE DE ESQUEMAS

**Esquema 1.** Enfoque doble criterio

**Esquema 2.** Modelo multidimensional discapacidad intelectual

**Esquema 3.** Tipos de empleo para personas con discapacidad

**Esquema 4.** Resumen marco normativo

**Esquema 5.** Áreas de trabajo Fundación personas Valladolid

**Esquema 6.** Estructura servicio de ocio Fundación Personas Valladolid

## INDICE DE GRAFICOS

**Gráfico 1.** Parados según sexo y edad.

**Gráfico 2.** Número de contratos según tipo

**Gráfico 3.** Parados según nivel de formación

**Gráfico 4.** Tasa de actividad, empleo y paro 2017

**Gráfico 5.** Comparación ocupación según sector de actividad personas con y sin discapacidad

**Gráfico 6.** Distribución según tipo de contrato

**Gráfico 7.** Distribución según tipo de jornada

**Gráfico 8.** Importancia HHSS para las personas con discapacidad (Según profesionales)

**Gráfico 9.** Nivel de desarrollo HHSS (Según profesionales)

**Gráfico 10.** Mejor empleo para las PD según profesionales

**Gráfico 11.** Lugar de trabajo

**Gráfico 12.** Lugar donde les gustaría que trabajaran sus hijos

**Gráfico 13.** Nivel de desarrollo HHSS (Según los padres)

**Gráfico 14.** Importancia de las HHSS para el empleo (según los padres)

**Gráfico 15.** Actividades realizadas en el tiempo libre PD.

**Gráfico 16.** Edad

**Gráfico 17.** Tipo de discapacidad

**Gráfico 18.** Comparación HHSS personas con y sin discapacidad intelectual

## INDICE DE SIGLAS

**AAIDD.** American Association an Intellectual Development Disabilities (Asociación Americana de discapacidad intelectual y del desarrollo).

**BOCYL.** Boletín Oficial de Castilla y León.

**BOE.** Boletín Oficial del Estado.

**CE.** Constitución Española

**EPA.** Encuesta de población activa.

**HHSS.** Habilidades sociales.

**INE.** Instituto nacional de estadística.

**IMSERSO.** Instituto de mayores y servicios sociales.

**PDI.** Personas con discapacidad intelectual.

**PSDI.** Personas sin discapacidad intelectual.

**TFM.** Trabajo final de master.

## **RESUMEN**

Se trata de un trabajo final de master, concretamente del Master Universitario en Psicopedagogía. El objetivo de este TFM es analizar la situación de los jóvenes con discapacidad intelectual en cuanto al nivel de desarrollo de las habilidades sociales, el empleo y el ocio. Para conocer todo esto he realizado una pequeña revisión bibliográfica y normativa sobre la discapacidad intelectual, el mercado de trabajo y la normativa internacional, europea, nacional y comunitaria. Posteriormente, he realizado un estudio empírico a través de varios cuestionarios pasados a diferentes personas que tienen relación con este colectivo: jóvenes con discapacidad intelectual, familiares (madre o padres) y personas que trabajan con ellos. Una vez conocida la situación del colectivo, realizo una propuesta de intervención. Esta propuesta busca trabajar las habilidades sociales en los jóvenes con discapacidad intelectual a la vez que realizan actividades de ocio.

## **PALABRAS CLAVE**

Discapacidad intelectual, habilidades sociales, ocio, inclusión

## 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia en todas las sociedades han existido y siguen existen colectivos con mayores dificultades para integrarse plenamente en la sociedad. Esta situación de dificultad es debido en algunas clases a discriminaciones de tipa racial, étnico, religioso... Aunque en nuestra constitución en el artículo 14 se hable de la no discriminación e igualdad de todos los españoles, ésta se sigue produciendo (CE, art.14).

Algunos de estos colectivos, con mayores dificultades, podrían ser las personas inmigrantes, personas de etnia gitana o pertenecientes a otras minorías étnicas, las personas con discapacidad, etc. El análisis y la intervención con todos estos colectivos en situación de desventaja es interesante tanto desde el trabajo social, como desde la psicopedagogía.

Cuando realicé mi trabajo final de grado en Trabajo Social, lo hice sobre el colectivo gitano, concretamente el titulo era “Trabajo social con el colectivo gitano en España y Valladolid”. Por lo que, en esta ocasión, para la realización de mi trabajo final de master y debido a mi experiencia laboral he considerado apropiado centrarme en el análisis e intervención con las personas con discapacidad y en concreto en los jóvenes con discapacidad intelectual.

Aunque como he dicho anteriormente soy graduada en trabajo social, la experiencia laboral que tengo con jóvenes con discapacidad intelectual es como monitora de ocio y tiempo libre. Una vez terminado el grado en trabajo social decidí sacarme el título de monitora de ocio y tiempo libre, y la verdad un gran acierto, ya que es lo que me ha permitido poder trabajar en los últimos años.

Concretamente soy monitora en el servicio de ocio de FP, en varios de sus programas, aunque principalmente en el programa de pandillas, donde he podido acercarme a la realidad de las personas con discapacidad intelectual y conocer sus potencialidades y áreas de mejora.

Partiendo de esa experiencia y de los contenidos trabajados en el master universitario en psicopedagogía, tanto a nivel teórico como practico, he creído que podría ser interesante



realizar mi trabajo final de master sobre las habilidades sociales y el ocio en los jóvenes con discapacidad intelectual.

Planteándome una serie de preguntas, entre otras las siguiente. ¿Es posible la plena inclusión de las personas con discapacidad? ¿Es necesario que las personas con discapacidad tengan un trabajo? ¿Qué dificultades presentan las personas con discapacidad? ¿Cómo podemos conseguir su inclusión?

A raíz de todo lo anterior, me planteo una serie de **objetivos**, con este TFM:

Objetivo general:

Estudiar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en las personas con discapacidad intelectual y elaborar una propuesta de intervención.

Objetivos específicos:

1. Conocer qué es la discapacidad intelectual, sus características y tipos.
2. Conocer el mercado laboral y la situación de las personas con discapacidad en él.
3. Conocer la normativa existen a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico
4. Diagnosticar el nivel de desarrollo en las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual.
5. Conocer qué actividades de ocio realizan las personas con discapacidad.
6. Conocer la importancia que dan los padres de personas con discapacidad al trabajo en la vida de sus hijos.
7. Hacer una propuesta de intervención para mejorar las habilidades sociales y con ellos su nivel de empleabilidad.

Este trabajo (TFM) consta de las siguientes partes, con las que se pretende profundizar en la realidad de estas personas.

En primer lugar, habrá un marco teórico, en el que podemos encontrar tres partes claramente diferenciadas. Una primera en la que se explica que es la discapacidad intelectual, características, tipología... Una segunda en la que analizaremos el mercado laboral y las dificultades que las personas con discapacidad tienen para acceder a él, entre otras cosas por la falta de habilidades sociales. Por último, haré un recorrido por la normativa más relevante para este colectivo, tanto a nivel internacional, nacional y autonómico.

En segundo lugar, Se desarrolla el marco empírico. En esta parte se trata de conocer y analizar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los jóvenes con discapacidad intelectual. Para ello he utilizado una serie de cuestionarios y escalas, para familiares de personas con discapacidad, personas con discapacidad y profesionales que trabajan con ellos. También se ha pasado el cuestionario a personas sin discapacidad para ver un poco las diferencias que puedan existir.

Por último, partiendo del diagnóstico realizado en el marco empírico, he realizado una propuesta de cómo trabajar las distintas habilidades sociales al mismo tiempo que se realizan actividades de ocio.

Para la realización del trabajo se han ido utilizando diferentes metodologías, fuentes secundarias, experiencia personal, cuestionarios... El trabajo trata de conocer mejor esta realidad y proponer una forma de intervenir en ella.

En la realización de este TFM ha sido posible poner en práctica algunas de las competencias del master universitario en psicopedagogía<sup>1</sup>.

Competencias generales:

G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta.

Esta competencia se ha trabajado en primer lugar al analizar los datos obtenidos de los diferentes cuestionarios utilizados en la fase de diagnóstico. Y una vez analizados esos datos se ha elaborado una propuesta de intervención

G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.

Este trabajo es si mismo es una forma de comunicar resultados, conocimientos y propuestas. Por lo tanto, esta competencia se trabaja.

G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales.

En la parte del estudio emperico, todos los profesionales que trabajan con personas con discapacidad, destacan como una de las mayores dificultades de este colectivo los prejuicios que tiene sobre ellos el resto de la sociedad. Algo en lo que estoy de acuerdo, ya que por falta de conocimiento muchas personas no ven las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad intelectual.

Sin embargo, todas las personas que trabajamos con este colectivo, vemos todos los días que, aunque tienen ciertas dificultades también son capaces de hacer otras muchas y que además siempre tratan de superarse a sí mismo.

G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.

Al trabajar con personas la ética y la deontología es un aspecto clave en cualquier intervención dentro del ámbito social. En este trabajo todo eso se ha respetado, ya que

---

<sup>1</sup> <http://www.feyts.uva.es/?q=MPsico>

todos los cuestionarios se han hecho de forma anónima para respetar la intimidad de todos los participante y voluntariamente.

G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.

Esta competencia se ha llevado a la práctica a lo largo de todo el trabajo, ya que para su realización se han utilizado diferentes medios digitales. Entre ellos el uso de diferentes programas de Office, principalmente Word y Excel. Así como internet, para la búsqueda de información y para mantener contacto con mi tutor de TFM vía email.

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

La formación permanente es algo que como profesionales debemos de hacer continuamente, ya que es necesario mantenerse actualizados. Y a través de la realización de cualquier trabajo esto se produce. En este caso se ha profundizado en el conocimiento de la discapacidad intelectual, las habilidades sociales y como poder mejorarlas.

Competencias específicas:

E1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.

Esto se ha realizado principalmente en el diagnóstico, a través de diferentes cuestionarios y la observación, he podido ver las dificultades que presentan las personas con discapacidad en habilidades sociales.

E3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.

Esta competencia se desarrolla en la propuesta de intervención al trabajar las habilidades sociales para mejorar con ello tanto sus relaciones sociales, como el nivel de empleabilidad.

E4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.

En la parte de la propuesta de intervención, se puede ver el diseño de una intervención para personas con discapacidad intelectual y como evaluarlo.

E5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.

En este TFM se planifican una serie de actividades con la idea de que se implemente en un servicio ya existente, pero complementándolo con la labor de la psicopedagogía.

E8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

Esta competencia es a grandes rasgos lo que es este TFM, puesto que, partiendo del diagnóstico de una situación concreta, la carencia de habilidades sociales de las personas con discapacidad, se ha procedido a elaborar una propuesta de intervención, para solventar o mejorar la problemática.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. DISCAPACIDAD INTELECTUAL

#### 2.1.1. ¿Qué es la discapacidad intelectual?

A lo largo de la historia el enfoque utilizado para definir a las personas con discapacidad ha ido cambiando, en función de cómo la sociedad del momento veía a estas personas. Podemos encontrar 4 enfoques aún presentes en la actualidad, en mayor o menor medida. (AAIDD, 2011, 32-33).

##### 1. Enfoque social.

Es el más antiguo de todos. Defendido por autores como Doll, 194) y Goodey, 200) (citados en AAIDD, 2011). Se centra en la dificultad que presentan las personas con discapacidad para adaptarse a la sociedad y relacionarse con el resto.

##### 2. Enfoque clínico

Este modelo, aunque no se olvida del enfoque social, está centrado en los aspectos médicos, es decir, posibles patologías asociadas, el carácter hereditario o no, el diagnóstico, tratamiento...Entre otros autores que hablan sobre este modelo destacan De kraai, 2002; Devlieger, Ruch y Pfeiffer, 2003 (citados en AAIDD, 2011).

##### 3. Enfoque intencional

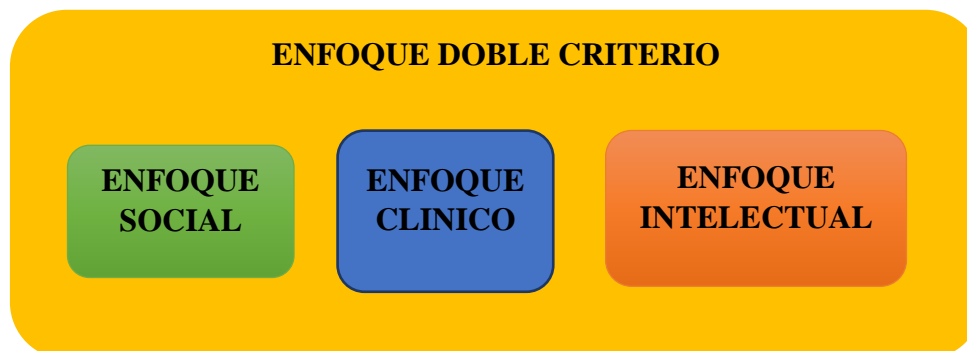
Con la aparición de los test de inteligencia, cuya puntuación se refleja en el coeficiente intelectual (CI), pasó a tener más importancia el funcionamiento intelectual. Utilizando el coeficiente intelectual para definir y clasificar a las personas, en base, a esos resultados (Devlieger, 2003 citado en AAIDD, 2011).

##### 4. Enfoque doble criterio

Este último enfoque, engloba los anteriores, ya que tiene en cuenta la conducta adaptativa y el funcionamiento intelectual, así como el criterio medico al tener en cuenta la edad. Este enfoque comenzó a ser utilizado por la Asociación Americana

sobre retraso mental – AAMR – (Herber, 1959), posteriormente conocida como Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, 2011).

### Esquema 1. Enfoque doble criterio.



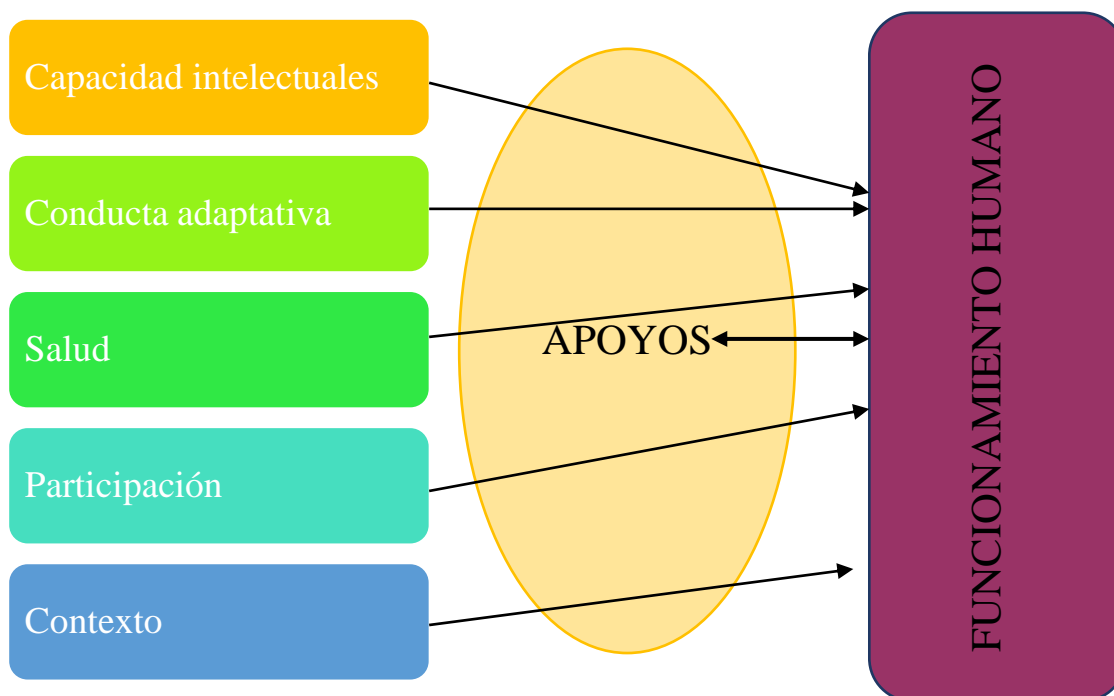
**Fuente:** Elaboración propia a través de datos extraídos de AAIDD, 2011.

La siguiente definición de discapacidad intelectual es la utilizada por AAIDD en todos sus manuales desde 2002.

*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. (AAIDD, 2011, 33).*

Esta definición tiene su origen en un modelo multidimensional, que tiene en cuenta 5 aspectos: la capacidad intelectual; la conducta adaptativa; la participación, adaptación y roles sociales; la salud y el contexto.

## Esquema 2. Modelo multidimensional discapacidad intelectual



*Fuente:* AAIDD, 2011.

A la vez que ha ido cambiando el enfoque utilizado para definir a estas personas, también lo ha hecho el término utilizado para denominarlas. Esto es debido a que las sociedades van cambiando y evolucionando, lo que provoca que con ellas cambien la forma en que ven a las personas con discapacidad y la terminología que utilizan para denominarlas. Por ello, según el año de publicación de la bibliografía que utilicemos podemos encontrar diferentes terminologías que hacen referencia a estas personas. Algunos de los diferentes términos utilizados en la legislación española a lo largo de los años son:

- Anormales, que tienen un desarrollo físico o mental inferior al que corresponde a su edad. Como aparece en el Real Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales, 1910 (Citado en Verdugo, 2001)
- Deficientes, hace referencia a que no son suficientemente capaces o útiles y aparece en el Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Cultura de los Deficientes, 1934.



- Subnormales, dicho de una persona que tiene una capacidad intelectual notablemente inferior a la considerada normal (1970, Orden para el Texto Refundido de la Legislación sobre asistencia a los subnormales en la Seguridad Social) (Citado en Verdugo, 2001).
- Retrasados mentales, tienen funcionamiento intelectual general inferior a la media que tiene su origen en el período de desarrollo y que provoca deficiencias en la conducta adaptativa (LISMI, 1982) (citado en Verdugo, 2001).

Este tipo de terminología ha quedado en desuso por su connotación negativa. A partir de Ley 39/2006, 14 de diciembre 2006, en España se habla de Personas con Discapacidad intelectual, poniendo el foco en que ante todo son personas.

Algunos autores no están de acuerdo con la utilización del término “Personas con discapacidad” y prefieren utilizar el de “personas con diversidad funcional”. (Palacios y Romañach, 2006).

Para conocer la discapacidad intelectual no solo es importante conocer la evolución histórica de los enfoques y términos utilizados para designar a este colectivo, sino que también es necesario conocer sus características.

Algunas de las características más comunes que presentan las personas con discapacidad intelectual son las siguientes, Xiaoyan Ke & Jing Liu, 2017:

- Adquisición tardía del lenguaje y dificultades para hablar y expresarse adecuadamente.
- Dificultades para percibir y reaccionar a los estímulos del ambiente.
- La capacidad de analizar, razonar, comprender, calcular y el pensamiento abstracto están afectadas en alguna medida.
- Bajo nivel de concentración y memoria.
- Emociones ingenuas e inmaduras.
- Movimientos torpes y dificultades en la coordinación.
- Problemas de salud y conducta asociados: epilepsia, problemas de conducta, problemas visuales y auditivos...

De entre todas las características de las personas con discapacidad intelectual, haré especial hincapié en aquellas relacionadas con la falta o carencia de habilidades

sociales. Entendidas las habilidades sociales como conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de manera adecuada y mutuamente satisfactoria, son una herramienta necesaria para el desenvolverse en el día a día y favorecer la calidad de vida. Este tipo de conducta se adquiere a través del aprendizaje (Sequera, 2016).

Algunos autores como Elksnin y Elksnin (2001) hablan de que el déficit en el desarrollo de habilidades sociales puede provocar también problemas en la adaptación al empleo (citado en Sequera, 2016).

Por todo lo dicho anteriormente, considero necesario trabajar en la mejora de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual. Ya que, mejorándolas, se conseguirá mejorar muchos aspectos de su vida, como son las relaciones sociales y el empleo, mejorando por consiguiente su integración en la sociedad y su calidad de vida. Son varios los autores que han trabajado este aspecto con resultados positivos, entre ellos, los más recientes podrían ser, Lachavanne y Barisnikov y Liu (2013) (Sequera 2016, 66).

### 2.1.2. Tipos de discapacidad intelectual

Tanto la discapacidad intelectual, como otras se puede clasificar en base a diferentes criterios. Posiblemente, el más utilizado sea según el nivel de afectación o gravedad de la discapacidad, pudiéndose clasificar en leve, moderada, grave y profunda.

**Tabla 1. Tipos de discapacidad según grado de afectación**

Gravedad	Rango CI	Nivel de desempeños (Adultos)
Leve	50-70	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alfabetización +</li> <li>▪ Comportamiento adaptativo ++</li> <li>▪ Lenguaje adecuado ++</li> <li>▪ Trabajo semicualificado +</li> </ul>
Moderada	35-50	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alfabetización +/-</li> <li>▪ Comportamiento adaptativo +</li> <li>▪ Lenguaje domestico +</li> <li>▪ Trabajo no cualificado o sin supervisión +</li> </ul>
Grave	20-35	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comportamiento adaptativo con asistencia +</li> <li>▪ Lenguaje mínimo +</li> <li>▪ Tareas domésticas con asistencia +</li> </ul>
Profunda	Menos 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lenguaje +*-</li> <li>▪ Comportamiento adaptativo +*-</li> </ul>
<p>Nota: +/- Parcialmente logrado; + Logrado; ++ Logrado definitivamente</p> <p>CI: Coeficiente intelectual</p>		

*Fuente.* Xiaoyan Ke & Jing Liu (2017. P. 5)

Otra forma de clasificar las Discapacidad intelectual es según el momento en el que se desarrolla, es decir, si se produce antes del nacimiento (prenatal), en los momentos próximos al nacimiento o durante este (perinatal) y por último, durante la primera y segunda infancia (Postnatal) (Xiaoyan Ke & Jing Liu, 2017).

## 2.2. EL MERCADO LABORAL ACTUAL

### 2.2.1. El mercado laboral español

El mercado laboral español está mejorando poco a poco, tras la crisis económica que ha sufrido durante varios años. Según la encuesta de población activa (EPA), del primer trimestre de 2019, la población ocupada ha aumentado hasta 19.471.100 personas activas y la tasa de actividad es del 58,35 %. Aunque sigue habiendo un elevado número de parados, 3.354.200 personas.

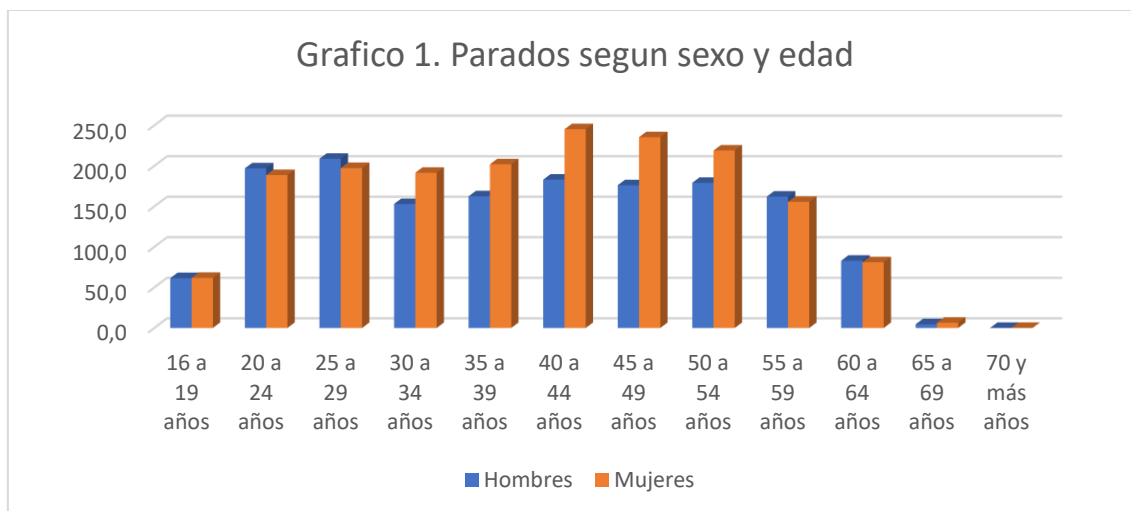
En lo que respecta a los sectores económicos, en general, en el primer trimestre del año 2019 están aumentando el número de ocupados, en comparación con el último trimestre de 2018.

**Tabla 2. Número de ocupados según sector económico.**

	Primer trimestre 2019	Cuarto trimestre 2018
<b>Ambos sexos</b>		
<b>Agricultura</b>	839,7	825,6
<b>Industria</b>	2.708,5	2.708,3
<b>Construcción</b>	1.281,4	1.279,9
<b>Servicios</b>	14.641,6	14.750,8
<b>Hombres</b>		
<b>Agricultura</b>	634,6	630,4
<b>Industria</b>	1.983,7	2.010,4
<b>Construcción</b>	1.169,0	1.164,3
<b>Servicios</b>	6.811,8	6.848,0
<b>Mujeres</b>		
<b>Agricultura</b>	205,1	195,2
<b>Industria</b>	724,8	697,9
<b>Construcción</b>	112,4	115,6
<b>Servicios</b>	7.829,7	7.902,8

**Fuente.** INE, 2019. Encuesta de población activa.

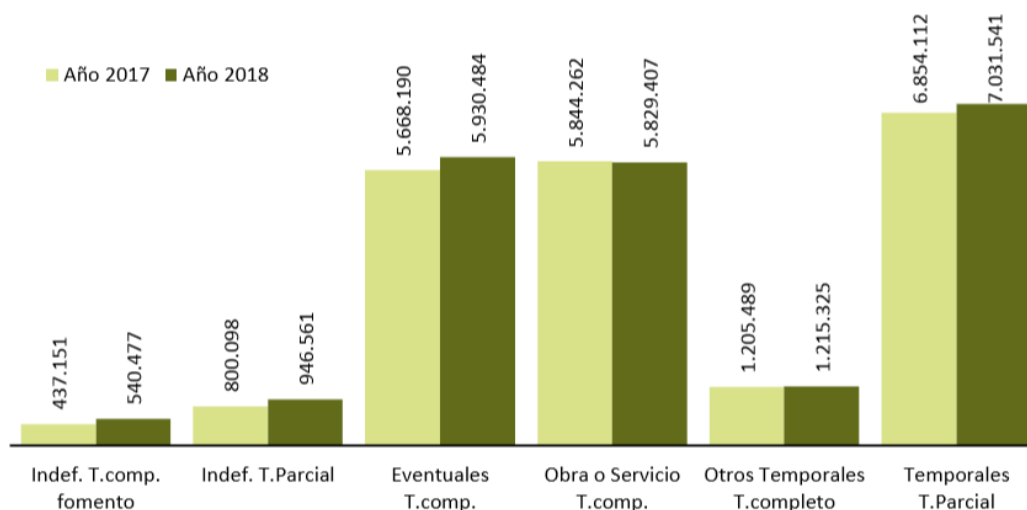
En la actualidad, sobre todo destaca el elevado paro juvenil con 1.267.900 parados con edades entre los 16 y los 34 años, estando el mayor número de parados en las edades comprendidas entre los 25 y los 34 años (INE, 2018).



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos extraídos de la EPA, 2019

Otro aspecto preocupante es el escaso número de contratos indefinidos y de jornada completa. La mayoría de contratos que existen en la actualidad son por obra y servicio, temporales y de jornada parcial.

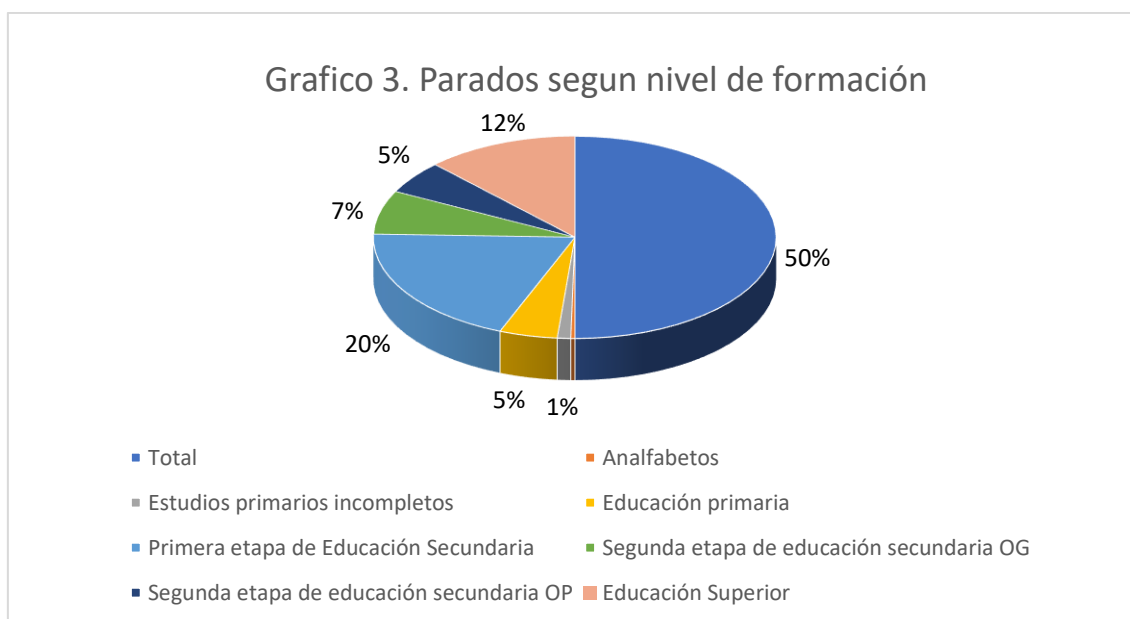
**Gráfico 2. Número de contratos según tipo.**



**Fuente.** SEPE. Estadísticas de contratos registrados. (Citado en Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2018))

Aunque poco a poco se va mejorando, todo esto lleva a una elevada precariedad laboral. Sobre todo, en ciertos grupos, como por ejemplo los jóvenes, que se ven abocados a aceptar trabajos por debajo de su cualificación o incluso a trabajar en varios sitios para entre todos hacer una jornada más o menos digna, son los llamados “*mini Jobs*”. Otros jóvenes tienen que salir fuera de España en busca de un futuro mejor con la esperanza de poder volver y trabajar aquí dignamente. Además, hace unos años se hablaba de los ninis, jóvenes que ni estudiaban, ni trabajaban, en la actualidad, esta tendencia está cambiando y son cada vez más los jóvenes que estudian y trabajan a la vez.

Por último, es interesante saber si el nivel de estudios de la persona influye o no en el acceso al mercado laboral. En el gráfico número 3 podemos ver que el mayor porcentaje de parados está entre las personas que tienen como nivel de estudios la primera etapa de educación secundaria 38,87%, seguidos de los que tienen educación superior 24,72%.

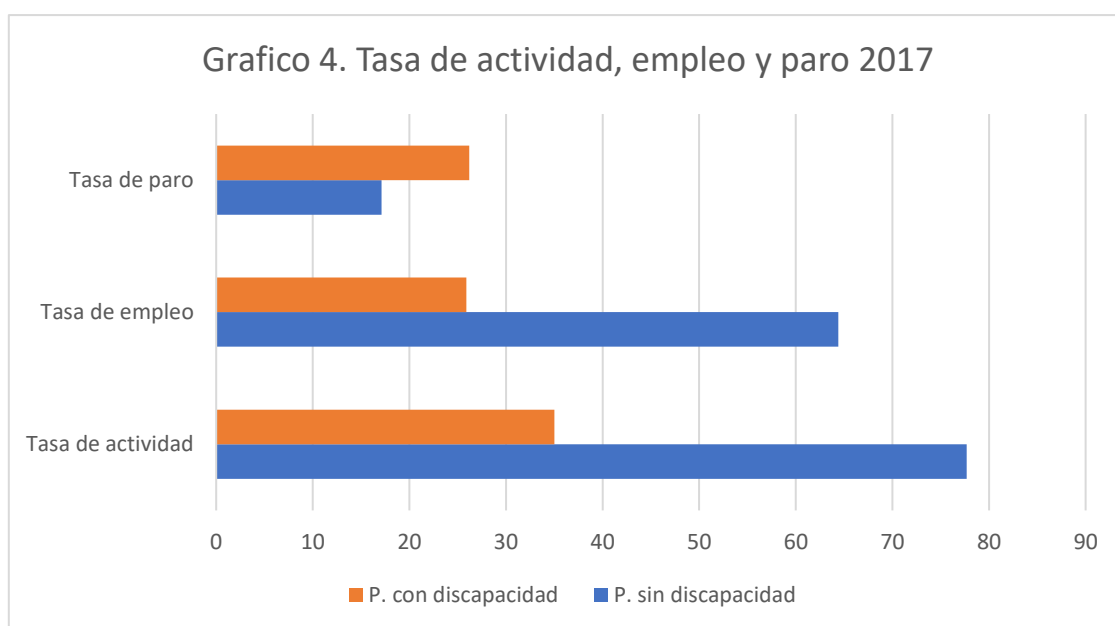


\* OG: Orientación General; OP: Orientación Profesional.

**Fuente.** Elaboración propia a través de datos extraídos de la EPA, 2019.

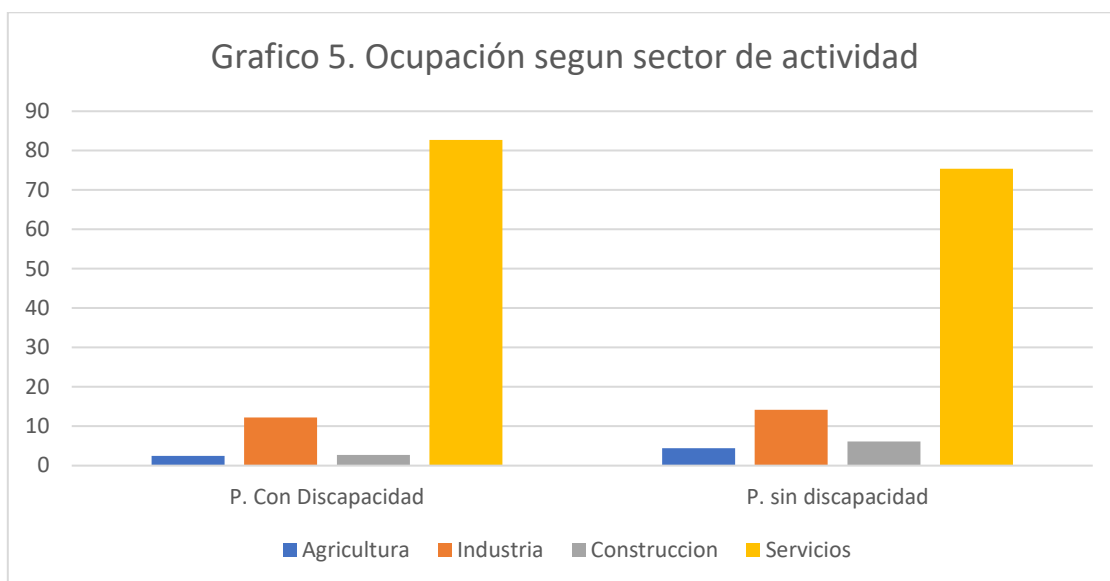
### 2.2.2. Mercado laboral para personas con Discapacidad intelectual

Las personas con discapacidad, sea del tipo que sea, también han sufrido los efectos de la crisis, que sumados, a sus características y sobre todo a los prejuicios del resto de la población han hecho aún más difícil su acceso al mercado laboral. Por ejemplo, la tasa de actividad de las personas sin discapacidad está en el 77,7%, frente al 35% de las personas con discapacidad, es decir, es bastante más inferior. Y por supuesto la tasa de paro de las personas con discapacidad 26,2%, es superior a la de las personas sin discapacidad 17,1%. (INE, 2017).



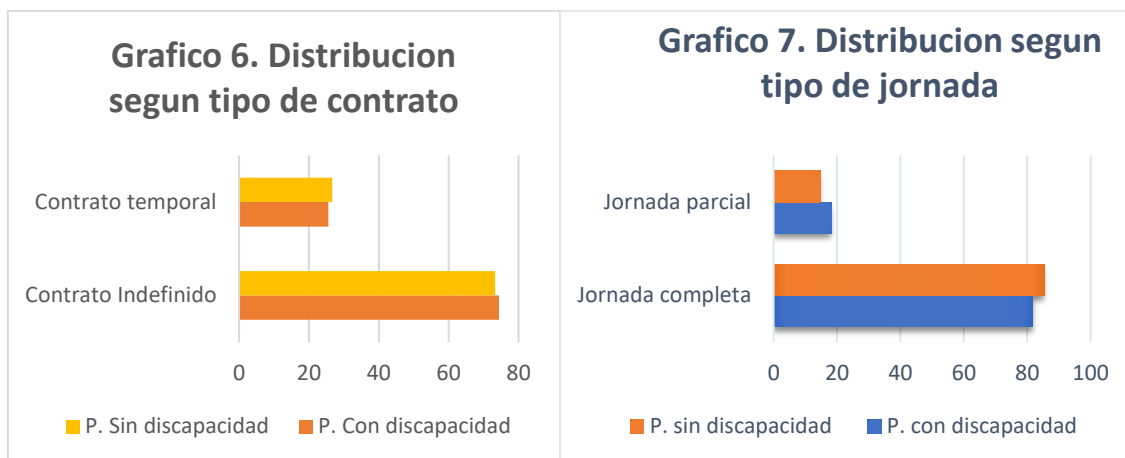
**Fuente:** Elaboración propia a través de datos extraído de INE, 2017.

Algunas de las diferencias entre las personas con discapacidad y sin discapacidad en lo que respecta al mercado laboral son el tipo de contrato y jornada, así como el sector en el que trabajan. El 82,7% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector servicios, frente al 75,4% de las personas que no tienen discapacidad. (SEPE, 2017).



Fuente: elaboración propia a través de los datos extraídos del INE, 2017

Además, las personas con discapacidad en su mayoría tienen contratos indefinidos y de jornada parcial.



Fuente: elaboración propia a través de los datos extraídos del INE 2017

Por último, cabe destacar que dentro de la discapacidad, existen varios tipos, según los sentidos, órganos o sistemas afectados. El tipo de discapacidad y el grado de afectación también influye en la mayor o menor dificultad para incorporarse al mercado laboral. A mayor grado de discapacidad, menor tasa de actividad; siendo del 57,7% para las personas con un grado de discapacidad entre 33% y el 44%; y de un 11,4% para aquellas personas gravemente afectadas, con una discapacidad igual o superior al 75%. (INE, 2017)



Dentro del mercado laboral las personas con discapacidad tienen distintas formas de acceder al mercado laboral, algunas comunes al resto de la población y otras especialmente diseñadas para este colectivo. Entre ellos podemos encontrar las siguiente:

❖ **Empleo ordinario.** Es aquel tipo de empleo que realiza cualquier persona que es contratado por una empresa o que forma parte del funcionariado, es decir, sería el empleo normalizado. De entre todos los tipos de empleo al que pueden optar las personas con discapacidad este es el más integrador.

- Empleo reservado. Tanto en el ámbito público como en el privado existe una cuota de reserva para personas con discapacidad.

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. (Art.42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. (Art. 2. Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.)

- Empleo fomentado. Hace referencia a las diferentes medidas y ayudas que fomentan la contratación de personas con discapacidad. Como es el caso de las bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social y las subvenciones que reciben las empresas por contratar a personas con discapacidad,
- Empleo con apoyos. Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo. Estas acciones son prestadas por preparadores laborales especializados, y tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones

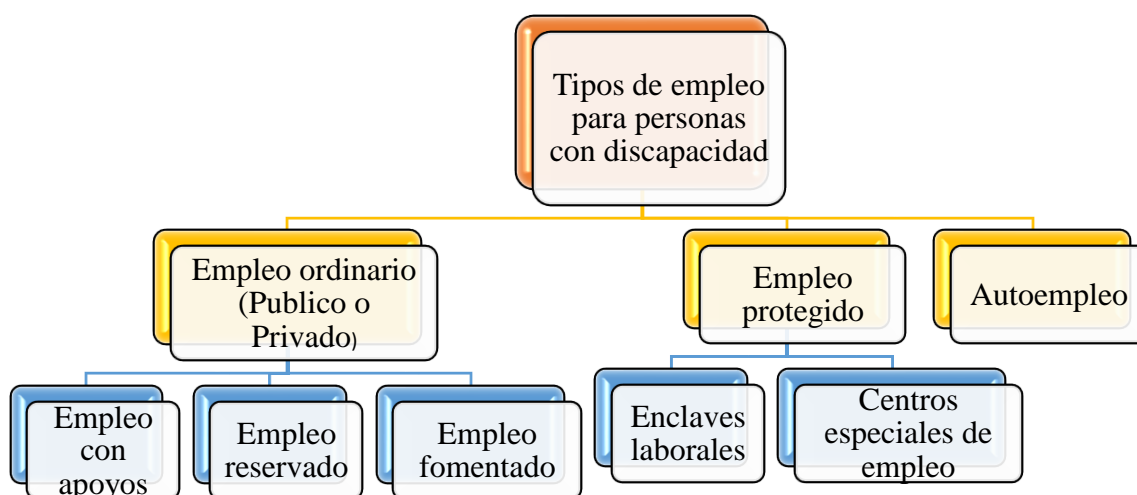
similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. (Art.2. Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo).

❖ **Empleo protegido**

- Centros Especiales de Empleo. Son empresas creadas para la inserción laboral de personas con discapacidad, por ello el 70% de sus trabajadores son personas con discapacidad. Este tipo de empleo es el menos integrador, ya que los segrega.
- Enclaves laborales. Se produce cuando una empresa subcontrata un servicio a un centro especial de empleo, por ejemplo, el servicio de limpieza. Este tipo de empleo esta entre medias del empleo protegido y el ordinario.

❖ **Autoempleo**. Podemos definir el autoempleo como la situación en la que una persona se da empleo a sí mismo. Es decir, crea una empresa y trabaja en ella.

**Esquema 3. Tipos de empleo para personas con discapacidad**



Fuente. Elaboración propia

## **3. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO**

### **3.1. NIVEL INTERNACIONAL**

A nivel internacional la normativa principal de la que surgen todas las demás es el convenio de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. En ella aparecen todos los derechos que tienen las personas con discapacidad, entre ellos podemos destacar el de igualdad y no discriminación, educación, trabajo y empleo, ocio... En definitiva, aquellos que tenemos todos por el hecho de ser personas, y que las personas con discapacidad por sus características, tienen mayores dificultades de tener.

### **3.2. NIVEL EUROPEO**

La Unión Europea en su Carta de Derechos Fundamentales, habla de ellos derechos de los ciudadanos de la unión europea, y hace especial referencia a las personas con discapacidad en algunos de sus artículos. Habla de la no discriminación por razón de discapacidad (Art.21) y de la integración social, profesional y participación en la comunidad de las personas discapacitadas (Art.26)

A nivel de no discriminación en el área de empleo podemos encontrar la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Por último, tenemos la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 que tiene como objetivo general capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas

### **3.3. NIVEL NACIONAL**

A nivel nacional encontramos en primer lugar, y como norma suprema la constitución española de 1978. En ella se hace referencia a la libertad e igualdad (Artículo 9), los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos (artículo 10), la no discriminación (artículo 14) y por último, el artículo 49 en el que hace referencia a que tomaran las medidas oportunas para que las personas con Discapacidad puedan gozar de los derechos fundamentales igual que el resto de ciudadanos.

Partiendo de los derechos reconocidos en la Constitución Española, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en la convención internacional de derechos de las personas con discapacidad, así como de otras normativas, surgen el texto refundido de Ley General de derechos de las personas con Discapacidad (2013). Su objetivo (Artículo 1) es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, el ejercicio real y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. A través de la promoción de la autonomía, la accesibilidad universal, el acceso al empleo, la inclusión en la comunidad, la vida independiente y la no discriminación.

Dentro de la normativa relacionado con este colectivo encontramos la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. La publicación de esta ley tuvo gran relevancia por ser de aplicación nacional, a pesar de que el ámbito de los servicios sociales, es competencia de las comunidades autónomas (Artículo 148, 20 de la Constitución Española). Esta ley no va destinada específicamente a las personas con discapacidad, pero están dentro de los principales destinatarios.

Además de estas normativas, como hemos visto anteriormente en el ámbito del empleo hay diferentes normativas para favorecer la inclusión laboral de esta población.

### **3.4. NIVEL AUTONÓMICO**

Teniendo como base la normativa internacional y nacional, anteriormente mencionada, y la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León, van surgiendo una serie de normativas autonómicas en materia de discapacidad, como son la ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (2013) y el Plan estratégico 2016-2020 (2017) que lo desarrolla.



#### Esquema 4. Resumen del marco normativo

### Nivel internacional

- Convenio de los derechos de las personas con discapacidad (ONU)

### Nivel Europeo

- Carta de los derechos fundamentales de la UE.
- Directiva 200/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupacion.
- Estrategia europea sobre discapacidad 2010-2020

### Nivel nacional (España)

- Constitución española, 1978
- Ley general de derechos de las personas con discapacidad, 2013
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

### Nivel Autonómico (Castilla y León)

- Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León
- Ley de igualdad de oportunidades, 2013
- Plan estategico 2016-2020

**Fuente.** Elaboración propia.

## **4. DIAGNOSTICO**

### **4.1. METODOLOGÍA**

La metodología hace referencia a la forma en la que vamos hacer algo. En este caso la forma en la que voy a realizar el diagnóstico social de la situación de las personas con discapacidad intelectual en lo que a habilidades sociales se refiere. Es decir, el conjunto de técnicas y procedimientos que se van a utilizar.

Para ello primero es necesario saber qué entendemos por diagnóstico social, según una de las precursoras del trabajo social, Mary Richmond (1995). El diagnóstico social es el intento de efectuar con la mayor precisión posible una definición de la situación y personalidad de un ser humano con alguna carencia social. Una concepción más reciente es la de Díaz y Fernández (2013), que dicen que corresponde al diagnóstico social establecer la naturaleza, magnitud, efectos, génesis y causas de las necesidades sociales.

Para poder hacer un buen diagnóstico sobre el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en jóvenes con discapacidad intelectual, creo necesario tener en cuenta las opiniones e ideas no solo de los jóvenes con discapacidad intelectual, sino también la de sus familiares y la de los profesionales que trabajan día a día con ellos.

Por ello, en este caso, he elaborado un cuestionario para los profesionales, otra para los familiares, así como una escala de habilidades sociales que pasare a los jóvenes con discapacidad intelectual y a otro grupo de jóvenes sin discapacidad intelectual para poder comparar y ver las diferencias.

En la actualidad, trabajo en FP como monitora de ocio de un grupo de 17 jóvenes con discapacidad intelectual, de los cuales solo 8 han querido colaborar, 4 chicos y 4 chicas. En lo que respecta a los familiares he conseguido 10 cuestionarios. Además, cuento con la opinión de 6 profesionales que trabajan con ellos, principalmente como monitores de ocio o cuidadores. Y para finalizar 6 jóvenes sin discapacidad han realizado la escala de habilidades sociales, lo que me ha permitido poder comparar los resultados entre personas con y sin discapacidad intelectual.

**Tabla 3. Profesionales entrevistados.**

<b>Puesto que ocupan</b>	<b>Formación</b>	<b>Experiencia con PDI</b>
<b>Monitora de actividades</b>	Grado en Trabajo Social Monitora de ocio y tiempo libre	Entre 1 y 3 años
<b>Monitora/cuidadora</b>	Técnico superior de integración social	Entre 1 y 3 años
<b>Cuidadora</b>	Técnico de atención a personas dependientes	Entre 1 y 3 años
<b>Cuidadora de personas con discapacidad intelectual</b>	Maestra en educación primaria, mención en educación especial. Maestra de educación infantil	Entre 1 y 3 años
<b>Orientadora laboral (prácticas)</b>	Grado en Pedagogía Master universitario en Psicopedagogía	Menos de 1 año
<b>Monitora/cuidadora</b>	Integración social	Entre 3 y 5 años

**Fuente.** Elaboración propia a través de datos extraídos de los cuestionarios.

Por último, para la elaboración del diagnóstico además de los cuestionarios, anteriormente mencionados, he utilizado la observación a través de mi propia experiencia laboral.

## 4.2. INSTRUMENTOS

### 4.2.1. Entrevista para profesionales

1. ¿Cuál es su puesto de trabajo? ¿En qué empresa, asociación o fundación trabajas?
2. ¿Qué formación previa tiene?
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con este colectivo?
4. ¿Cree que es importante para las personas con discapacidad intelectual tener un trabajo? ¿Por qué?
5. ¿Cuál cree que son las principales dificultades que puede encontrar una persona con discapacidad intelectual a la hora de acceder a un empleo? ¿Encuentra más dificultades que una persona sin discapacidad?
6. ¿Cuál cree usted que es el mejor tipo de empleo para ellos (ordinario o protegido)? ¿Por qué?
7. ¿Cómo se está trabajando en la actualidad con estas personas en lo que a empleo se refiere?
8. ¿Cree que las empresas conocen la realidad de este colectivo y la tienen en cuenta a la hora de contratarlos?
9. ¿Qué aspectos cree que sería necesarios trabajar con estas personas para mejorar su empleabilidad?
10. En general, ¿Creen que la formación que tienen es suficiente?
11. ¿Considera que es importante trabajar las habilidades sociales, para así también mejorar las laborales y por consiguiente el nivel de empleabilidad?



12. Valora el nivel de importancia de las siguientes habilidades sociales, así como el nivel de desarrollo, que, en base a su experiencia, considera que tienen de ellas las personas con discapacidad intelectual.

Habilidades sociales	Nivel de desarrollo					Importancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Interpersonal										
Responsabilidad										
Autoestima										
Evitación de la victimización										
Obediencia de reglas										
Seguimiento de reglas										
Inocencia										
Ingenuidad										

### 4.2.2. Entrevista para familiares de personas con discapacidad intelectual

Edad de su hijo:

Sexo:

Tipo de discapacidad:

1. ¿Dónde trabaja su hijo/a?

Taller ocupacional

Funcionario/a

Empresa ordinaria

Empleo con Apoyos

Centro especial de empleo

Nombre del centro de trabajo.....

2. ¿Cree que el trabajo es un aspecto importante en la vida de su hijo/a? ¿Por qué?

3. ¿Dónde le gustaría que trabajara su hijo/a?

4. ¿Qué tipo de actividades de ocio realiza su hijo/a?

Deportivas (Futbol, baloncesto, natación...)

Culturales (Cine, teatro, danza...)

Otras.....

Salir con su grupo de amigos

5. ¿Qué cree usted que es lo que más le gusta hacer a su hijo/a en su tiempo libre?

6. ¿Cree que la formación recibida por su hijo/a ha sido buena y suficiente para desempeñar un trabajo?

7. Valora el nivel de desarrollo de las siguientes habilidades sociales en su hijo y la importancia que tienen para el desempeño de un empleo.

Habilidades sociales	Nivel de desarrollo					Importancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Interpersonal										
Responsabilidad										
Autoestima										
Evitación de la victimización										
Obediencia de reglas										
Seguimiento de reglas										
Inocencia										
Ingenuidad										

8. ¿Su hijo tiene problemas de conducta, como rabietas, autoagresión, agresión a compañeros...? ¿Qué creen que las provocan? ¿Cómo se pueden evitar o que hacer cuando ya han aparecido?

Observaciones/cosas que añadir:

### 4.2.3. Escala de habilidades sociales<sup>2</sup>

<b>Edad:</b>	<b>Sexo:</b>
--------------	--------------

<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Cuando una persona esta hablado le escuchó atentamente e intento entender lo que dice				
Hablo con otras personas primero de temas poco importantes y luego de los importantes				
Hablo con otras personas sobre cosas que nos gustan a ambos				
Doy las gracias a los demás cuando me ayudan				
Ayudo a que mis amigos se conozcan entre ellos				
Cuando me gusta algo de otra persona, se lo digo				
Cuando no puedo hacer algo solo, pido ayuda				
Se cómo integrarme en un grupo o participar en una actividad				
Soy capaz de explicar a los demás como tienen que hacer algo				
Cuando me explican algo: 1º presto atención a las instrucciones, 2º pregunto lo que no entiendo y por último hago lo que me han mandado				
Cuando hago algo mal o tengo un mal comportamiento, pido disculpas a los demás				
Cuando creo que tengo una buena idea, intento convencer a los demás de que mi idea es la mejor				
Intento reconocer cual son las emociones que siento				
Permito a los demás que conozcan lo que siento				
Intento comprender lo que sienten los demás				
Cuando otra persona se enfada o alegra, intento comprender por qué lo hace				
Demuestro a los demás que me intereso y preocupo por ellos				
Cuando estoy asustado, intento saber porque yo hago algo para reducir ese miedo				
Cuando hago algo bien me doy una recompensa a mí mismo				
Se cuando tengo que pedir permiso para hacer algo, y le pido.				

<sup>2</sup> Adaptación de la lista de chequeo y evaluación de habilidades sociales de Goldstein, 1980.

	1	2	3	4
Cuando tengo algo que le gusta a los demás, lo comparto				
Cuando alguien necesita ayuda, se la doy				
Cuando no estoy de acuerdo con otra persona soy capaz de establecer un punto medio, para que los dos quedemos contentos				
Cuando me enfado soy capaz de controlarme				
Defiendo mis derechos				
No me enfado cuando los demás me hacen bromas				
No me meto en problemas				
Resuelvo las cosas sin pelearme				
Cuando hay algún problema, intento solucionarlo				
Cuando juego a algo, doy la enhorabuena a mi rival por su forma de jugar				
Cuando no me tienen en cuenta para una actividad, me doy cuenta y hago algo para sentirme mejor				
Cuando los demás tratan injustamente a un amigo, se lo digo				
Cuando algo me sale mal, comprendo porque me ha salido mal y como puedo mejorar				
En una situación problemática, planifico lo que voy a decir antes de decirlo				
Decido por mí mismo lo que quiero hacer, aunque los demás quieren que haga otra cosa.				
Cuando estoy aburrido, me pongo hacer algo que me gusta				
Cuando pasa algo, que es consecuencia de uno de mis actos, lo reconozco				
Antes de comenzar una tarea, se lo que soy capaz de hacer				
Se lo que necesito saber y como conseguir la información				
Cuando tengo varios problemas, se distinguir cual es el más importante				
Cuando tengo varias posibilidades, las analizo y escoge la mejor para mi				
Me organizo y preparado para hacer bien mi trabajo				

## 4.3. ANÁLISIS DE LOS DATOS

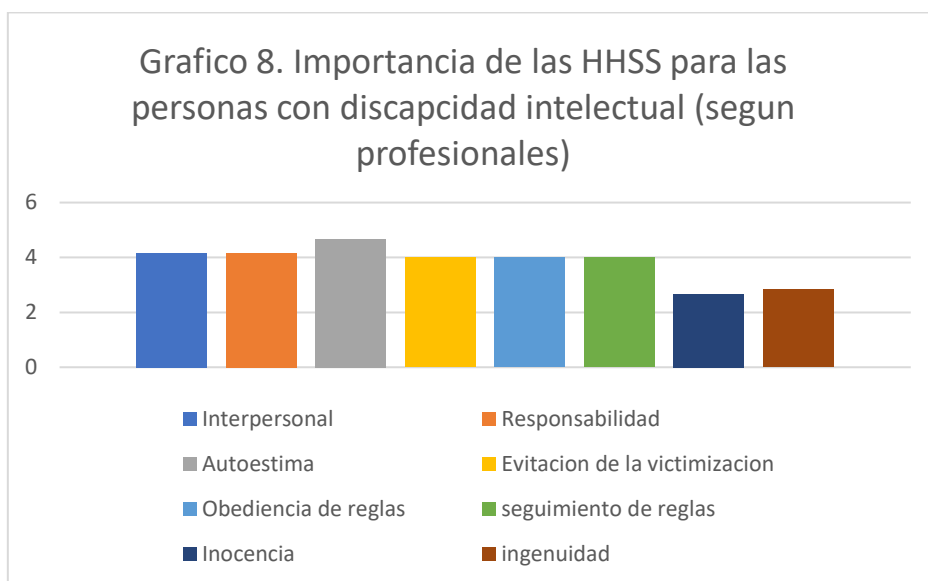
### 4.3.1 Información obtenida de los profesionales

Los cuatro profesionales entrevistados coinciden en la importancia del trabajo para las personas con discapacidad. Destacan que el trabajo fomenta su autonomía, ya que genera responsabilidades, autocontrol, gestión de tiempo, motivación... Además de aumentar su participación e inclusión en la sociedad, mejorando así también su autoestima.

En lo que respecta al acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, consideran que tener una discapacidad es un dificultada añadida, principalmente por los prejuicios y el desconocimiento de los empresarios. Todo ello hace que muchas empresas descarten a los candidatos con discapacidad intelectual simplemente por ese hecho sin ver si puede o no desempeñar el puesto de trabajo.

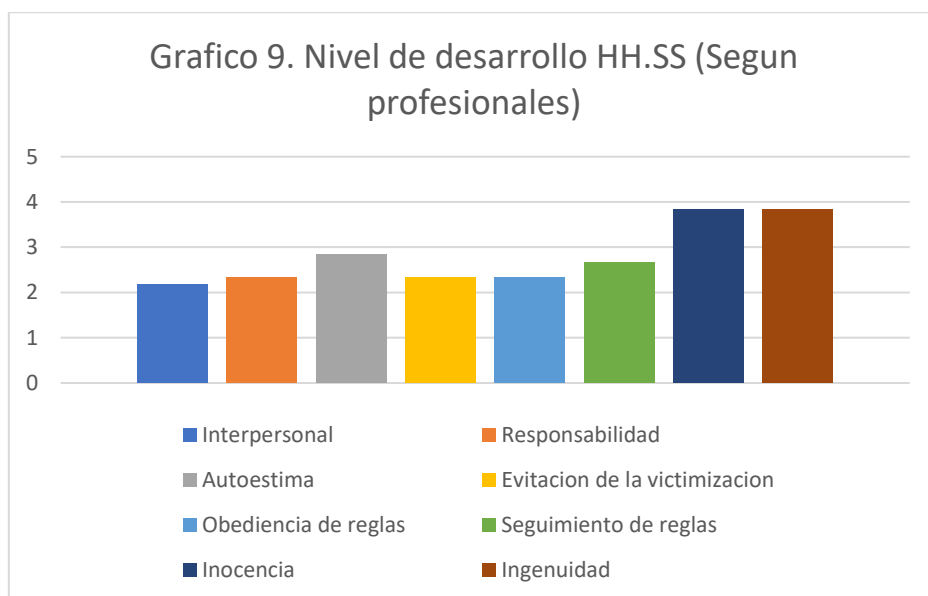
Por todo lo anterior, consideran que sería necesario trabajar con las personas con discapacidad los siguientes aspectos: habilidades sociales, autocontrol, motivación y mejorar la formación profesional que reciben. Y con respecto a las empresas habría que favorecer que conozcan los puntos fuertes y características de estas personas, para que vean que son capaces de realizar algunos trabajos. Con todo eso se pretende mejorar su nivel de empleabilidad.

Pero sobre todo destacan como aspectos fundamentales a trabajar con ellos/ellas las habilidades sociales, ya que es algo fundamental no solo para el acceso al empleo, sino para el ocio o cualquier actividad de la vida diaria. Por lo que tener unas buenas habilidades sociales, mejoraría su calidad de vida en general.



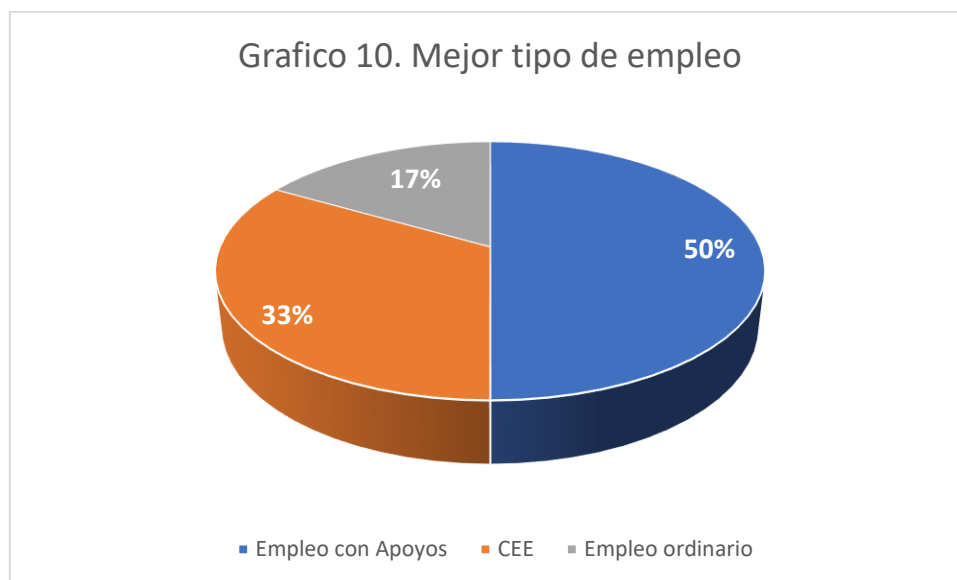
**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en cuestionarios.

De las diferentes habilidades sociales, destacan como las menos desarrolladas en las personas con discapacidad intelectual: la interpersonal, responsabilidad, obediencia y seguimiento de reglas y evitación de la victimización. Por el contrario, consideran que tienen un elevado nivel de desarrollo de la inocencia y la ingenuidad. Como se puede ver en el gráfico 9.



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en cuestionario

Los distintos profesionales que trabajan con jóvenes con discapacidad intelectual tienen discrepancias sobre cuál sería el tipo de empleo que mejor se ajustaría a sus características. Considerando el empleo con apoyos como mejor opción, seguida por los centros especiales de empleo y en último lugar el empleo ordinario.



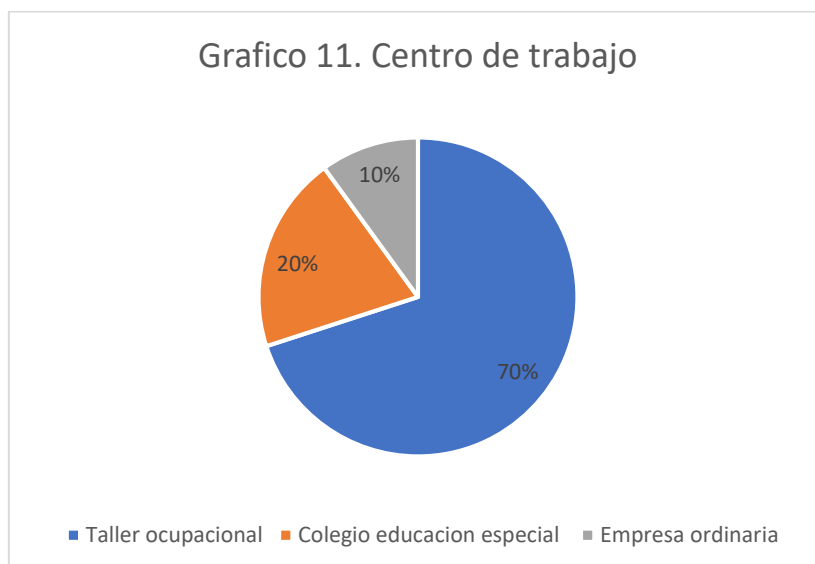
**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en cuestionario



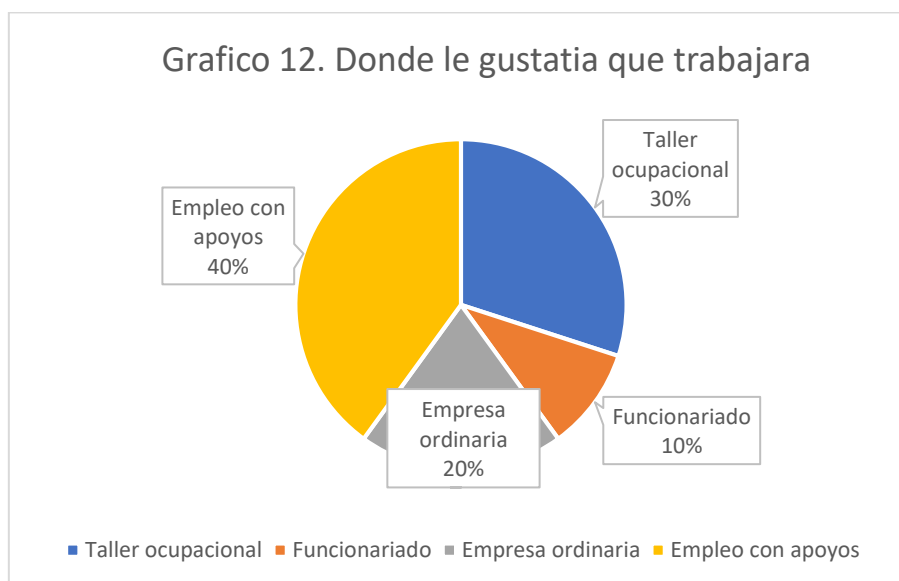
### 4.3.2 Información obtenida de la entrevista con los padres

Los diez padres que han accedido a hacer la entrevista coinciden en la importancia del trabajo para sus hijos, como para cualquier persona. Destacan como aspectos positivos que provoca desempeñar un trabajo los siguientes: realizarse como ser humano, mejorar su autoestima, sentirse útil, independencia, motivación, además de permitirle relacionarse con otras personas.

Aunque siete de los hijos/as de los padres entrevistados están trabajando en talleres ocupacionales, más de la mitad de los padres aseguran que les gustaría que sus hijos trabajaran en lo que se conoce como empleo con apoyos. En las gráficas 11 y 12 queda reflejado el lugar actual de trabajo (realidad) y el lugar donde les gustaría que trabajaran.

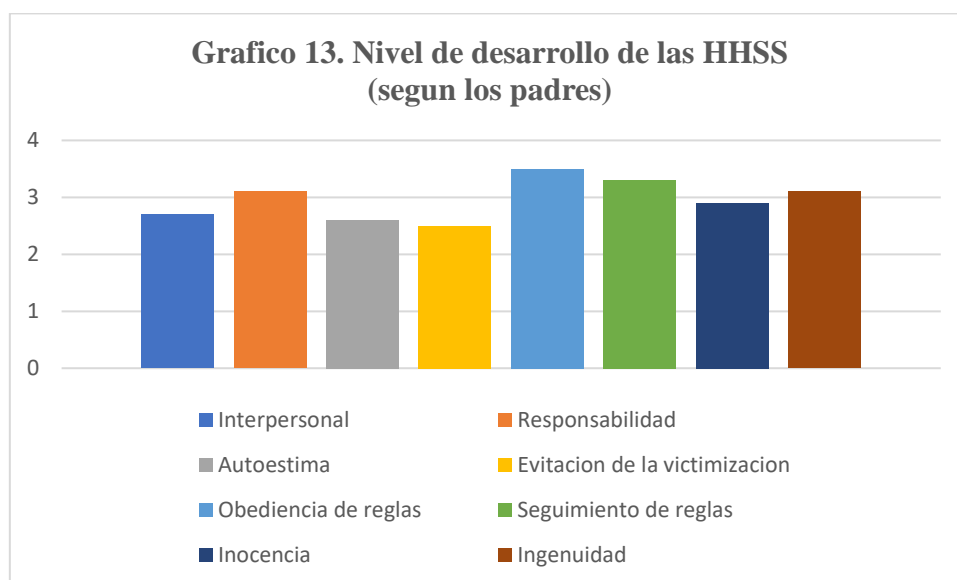


**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos de entrevista con familiares de personas con discapacidad intelectual.



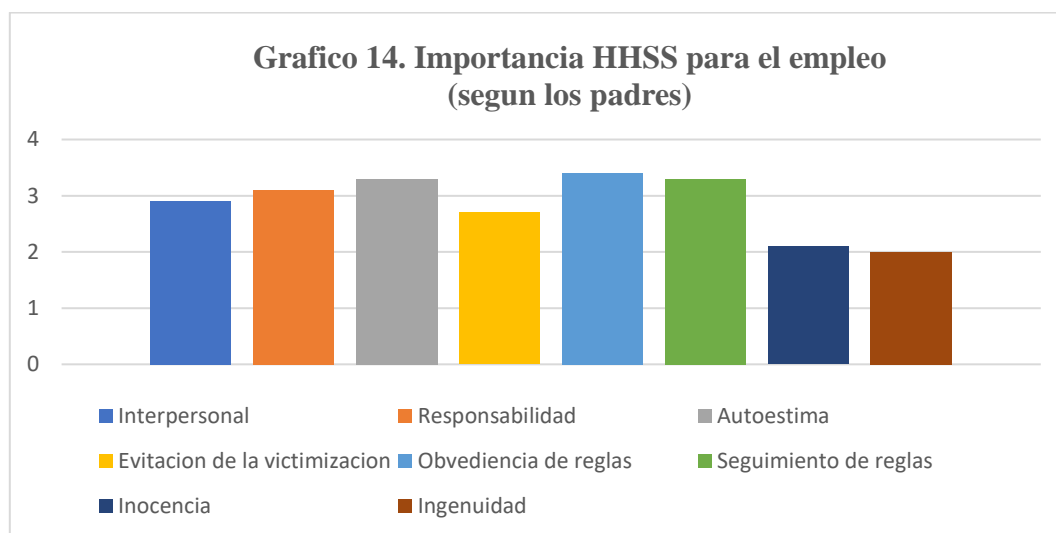
**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos de entrevista con familiares de personas con discapacidad intelectual.

En lo que respecta al nivel de desarrollo que los padres consideran que tienen sus hijos de las diferentes habilidades sociales, destacan la obediencia y seguimiento de reglas, seguida de la responsabilidad e ingenuidad.



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos de los cuestionarios.

En otra de las preguntas se les pedía a los padres qué dijeran qué importancia creen que tienen las habilidades sociales a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Las habilidades sociales más importantes para ellos serían: la obediencia y seguimiento de reglas, la autoestima y la responsabilidad. Y las menos importantes la inocencia y la ingenuidad, que son generalmente las que más desarrolladas tienen las personas con discapacidad intelectual. Además, algún padre comentó que su hijo/a tiene dificultades para relacionarse con sus compañeros, que normalmente prefiere hablar con los monitores o educadores responsables.



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en cuestionario

Junto con la carencia de habilidades sociales, muchos padres destacan que la formación recibida por sus hijos no es la suficiente para acceder a un empleo, otra desventaja a mayores.

Además, de las preguntas relacionados con las habilidades sociales y los lugares de trabajo, también he creído conveniente conocer las actividades de ocio que les gustan y por ello suelen hacer habitualmente. Sus actividades favoritas y las más realizadas son: salir con sus amigos y realizar algún deporte. Destaca que la gran mayoría hacen varias actividades deportivas o de ocio, son muy activos en este ámbito.

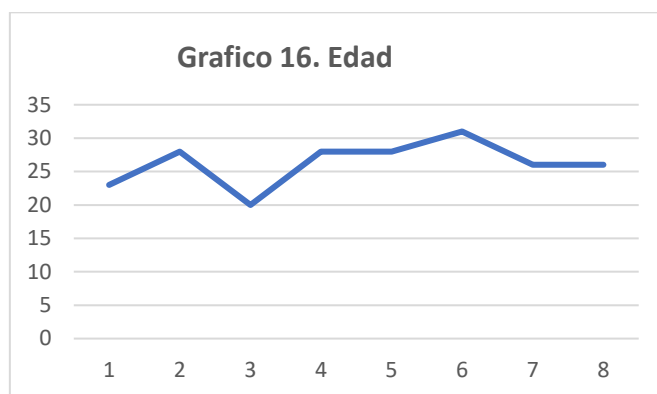
Gráfico 15. Actividades realizadas en el tiempo libre



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en entrevistas

### 4.3.3. Información obtenida de la escala de habilidades sociales pasada a las personas con discapacidad intelectual.

Los jóvenes con discapacidad intelectual a los que se le ha pasado la escala de habilidades sociales, 4 hombres y 4 mujeres, tienen edades comprendidas entre los 20 y los 31 años. En lo que respecta su discapacidad 1 tiene síndrome de Down, 4 tienen discapacidad intelectual, 1 retraso madurativo, 1 parálisis cerebral y 1 discapacidad intelectual y motórica.

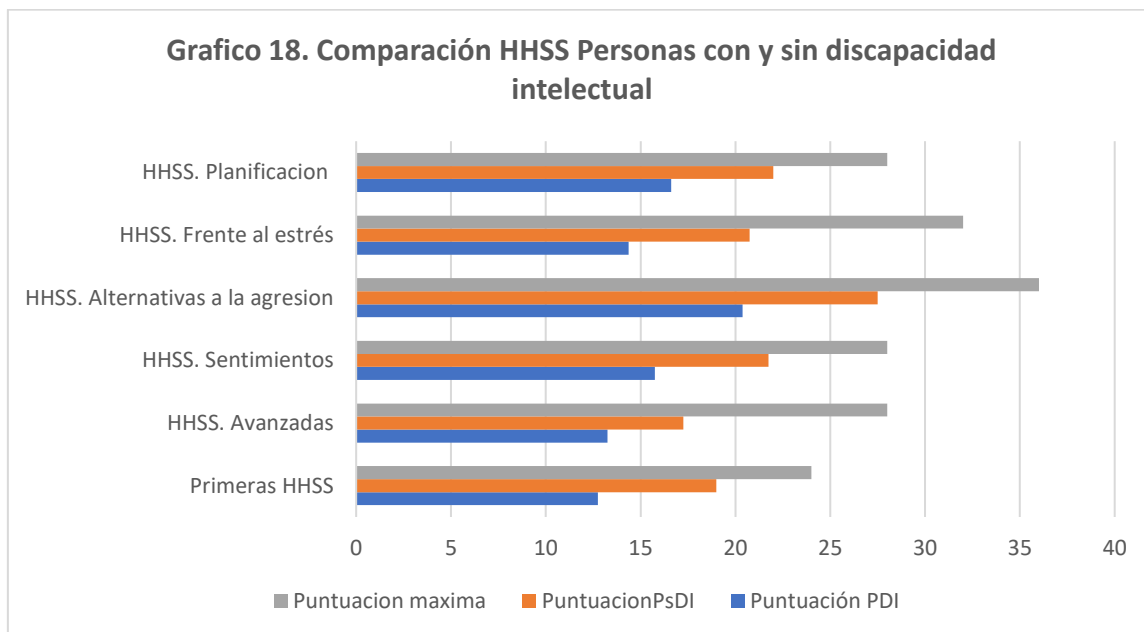


**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en escala de habilidades sociales



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en escala de habilidades sociales

Para ver el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en jóvenes con discapacidad intelectual, les he pasado una adaptación de la escala de habilidades sociales de A. Goldstein & col. (1978). Además de a 8 jóvenes con discapacidad intelectual, también se la he pasado a 6 jóvenes sin discapacidad para poder comparar y ver las diferencias.



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en escala de habilidades sociales

Como podemos ver en la gráfica número 18, las personas con discapacidad intelectual tienen un menor grado de desarrollo que las personas sin discapacidad en todas las habilidades sociales.

### **4.3. SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO.**

Una vez analizados los diferentes datos obtenidos a través de los diferentes cuestionarios pasados tanto a familiares, profesionales y personas con discapacidad, así como, mi propia observación, estoy en disposición de poder hacer un diagnóstico de la realidad que viven los jóvenes con discapacidad en cuanto a sus habilidades sociales y como esto les puede influir en su nivel de empleabilidad.

Tanto profesionales como familiares de personas con discapacidad intelectual destacan la importancia de las habilidades sociales, y por tanto, la necesidad de trabajarlas y mejorarlas, ya que todos encuentran ciertas dificultades o carencias en todas o alguna de ellas. Esto se confirma al comparar los resultados obtenidos entre personas con discapacidad intelectual y sin ella, que muestra claramente un menor nivel de desarrollo de las habilidades sociales en las personas con discapacidad. Especialmente en las habilidades sociales básicas y avanzadas, seguido de las habilidades frente al estrés y la planificación.

**Tabla 4. Resumen cuestionario profesionales.**

<b>Importancia de tener un trabajo para PDI</b>	Es importante como para cualquier persona les da autonomía, responsabilidades, autocontrol, gestión del tiempo y de las emociones, motivación, y mejora su autoestima. Así como aumenta su participación en la sociedad y por tanto su inclusión, permitiendo llevar una vida lo más normalizada posible.
<b>Dificultades PDI para encontrar trabajo</b>	Los prejuicios y el desconocimiento de las empresas y del resto de la sociedad y la falta de adaptación o accesibilidad a las empresas o puestos de trabajo. Así como a falta de habilidades sociales
<b>Mejor tipo de empleo para PDI</b>	Empleo con apoyos 50%      Centros especiales de empleo 33%      Empleo ordinario 17%
<b>Empleo habitual PDI</b>	Talleres ocupacionales y centros especiales de empleo. Algún caso puntual tiene empleo ordinario.
<b>Las empresas</b>	Desconocen las capacidades y potencialidades de las PDI, se centran en las dificultades.
<b>¿Qué trabajar para mejorar su empleabilidad?</b>	Habilidades sociales y formación profesional. Dar mayor visibilidad de las potencialidades de las PDI.
<b>¿Las PDI tienen formación suficiente?</b>	Sería interesante fomentar más formación y más variada
<b>Importancia de trabajar las HHSS</b>	Las HHSS son necesarias para cualquier actividad de la vida diaria, saber relacionarse y comportarse en el puesto de trabajo.
<b>Desarrollo HHSS</b>	(+) Inocencia – Ingenuidad – Autoestima – Seguimiento de reglas - Obediencia de reglas - Evitación de la victimización – Responsabilidad – Interpersonal (-)
<b>Importancia HHSS</b>	(+) Autoestima – Interpersonal – Responsabilidad – Evitación de la victimización – Obediencia de reglas- Seguimiento de reglas – Ingenuidad – Inocencia (-)

**Fuente.** Elaboración propia a través de datos extraídos de los cuestionarios.



**Tabla 5. Resumen cuestionario familiares.**

<b>Datos</b>	Edad PDI: 18, 20, 23, 25, 26(2), 28(3) y 30	Sexo: 50% Hombres y 50% Mujeres
<b>Empleo</b>	Lugar de trabajo.	Lugar deseado
	70% Taller ocupacional      10% Empresa ordinaria      20% Colegio educación especial.	40% Empleo con apoyos      30% Taller ocupacional 20% empresa ordinaria      10% funcionariado
<b>Importación del trabajo para las PDI</b>	Para realizarse como ser humano, mejorar su autoestima, autonomía e independencia, tener objetivos y relacionarse con otras personas.	
<b>Formación</b>	Insuficiente, en los centros de educación ordinarios faltan apoyos. En los centros de educación especial es adecuado, pero podría ser mejor.	
<b>Ocio</b>	Casi todos realizan varias actividades de ocio:	
	33% actividades deportivas	21% culturales
	33% salir con los amigos	13% otras
<b>Desarrollo HHSS</b>	(+) Obediencia de reglas - Seguimiento de reglas – Ingenuidad – Responsabilidad – Inocencia – Interpersonal- Autoestima – Evitación de la victimización (-)	
<b>Importancia HHSS</b>	(+) Obediencia de reglas – Seguimiento de reglas – Autoestima – Responsabilidad - Interpersonal – Evitación de la victimización – inocencia – ingenuidad (-)	

**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos en los cuestionarios.

**Tabla 6. Escala Habilidades personas con Discapacidad intelectual vs. Personas sin Discapacidad intelectual**

		<b>Puntuación PDI</b>	<b>Puntuación PSDI</b>	<b>Puntuación máxima</b>
<b>Primeras HHSS</b>	Saludar y despedirse, dar las gracias, entablar una conversación...	12,75	19	24
<b>HHSS Avanzadas</b>	Pedir ayuda, entender explicación y preguntar, así como explicar algo, pedir perdón y defender las propias ideas.	13,25	17,25	28
<b>HHSS Sentimientos</b>	Conocer las nuestras propias emociones y las de los demás (empatía)	15,75	21,75	28
<b>HHSS Alternativas a la agresión</b>	pedir permiso, compartir, ayudar, defender nuestros derechos, no enfadarse ante las bromas	20,37	27,5	36
<b>HHSS Frente al estrés</b>	Solucionar problemas, saber perder, identificar los errores y aprender de ellos.	14,37	20,75	32
<b>HHSS Planificación</b>	Organización, establecimiento de prioridades y realización de actividades	16,62	22	28

**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos de la escala de habilidades sociales.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **5.1. CONTEXTO.**

La siguiente propuesta de intervención está diseñada para llevarse a cabo dentro de un servicio de ocio para personas con discapacidad intelectual, concretamente en la ciudad de Valladolid ya que el diagnóstico se ha hecho con un grupo de jóvenes de esta ciudad.

Valladolid está situado al noroeste de España. En su capital hay una población de 298.866 habitantes y en la provincia 519.851 (INE, 2019), de esta población aproximadamente el 6,2% (IMSERSO, 2016) son personas con un grado de discapacidad reconocido del 33% o más. Dentro del 6,2% de personas con grado de discapacidad igual o superior al 33%, aproximadamente el 8,3% son personas con discapacidad intelectual (IMSERSO, 2016).

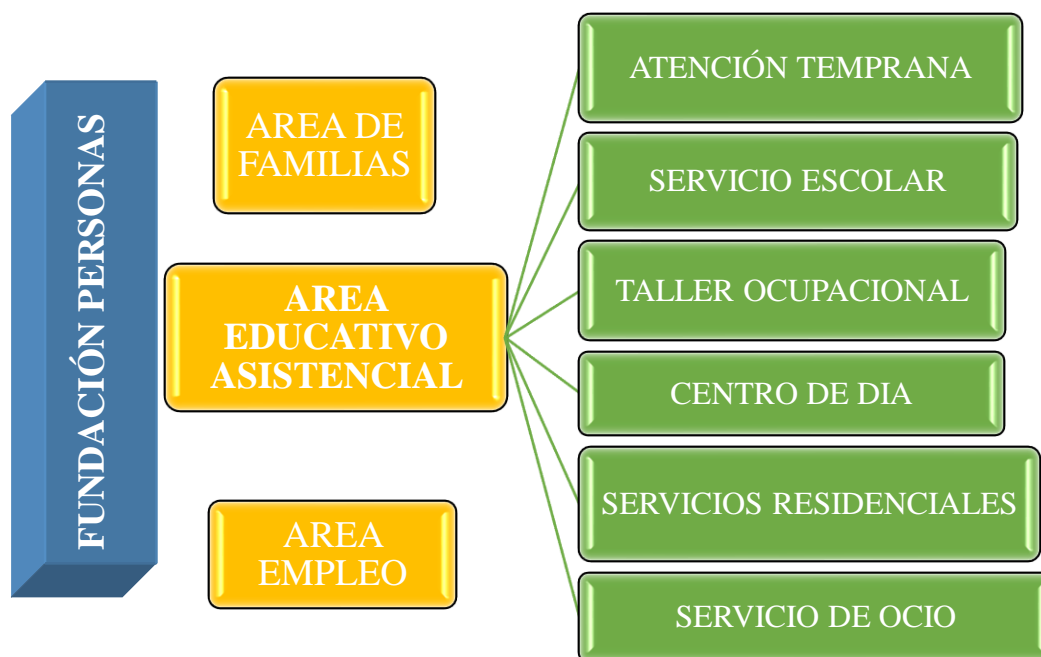
En concreto el diagnóstico se ha realizado a un grupo de jóvenes participante en el programa pandillas del servicio de ocio de FP y a sus familiares, así como a personas, que trabajan en este servicio, bien como monitores contratados o como monitores voluntarios.

FPV, anteriormente Asprona Valladolid, nombre porque la mayoría de la ciudadanía vallisoletana la conoce, es una asociación sin ánimo de lucro. Nació en 1962 como asociación de padres de personas con discapacidad, con el fin de defender los derechos de las personas con discapacidad intelectual y los de sus familiares. A lo largo de los años ha ido creciendo y aumentando el número de centros y servicios de los que dispone. El servicio de ocio que es en el que me centro en este trabajo nació en 1970.

Un hito importante para esta asociación es la celebración de la primera marcha asprona en el año 1978, con esta marcha se pretende dar visibilidad a este colectivo, defender sus derechos y se obtienen recursos económicos, bien para mejorar los centros y recursos existentes o para la creación de nuevos centros y servicios. En la actualidad, esta marcha se sigue realizando todos los años congregando a un elevado número de vallisoletanos/as, que se unen para apoyar y defender los derechos de las personas con discapacidad intelectual.

FP cuenta en Valladolid con distintos centros y servicios, como son: atención temprana, servicios escolares, centros de día, centros ocupacionales, servicio residencial y de vivienda, ocio y deporte, empleo (CEE LINCE) y familias.

**Esquema 5. Áreas de trabajo Fundación Personas Valladolid.**

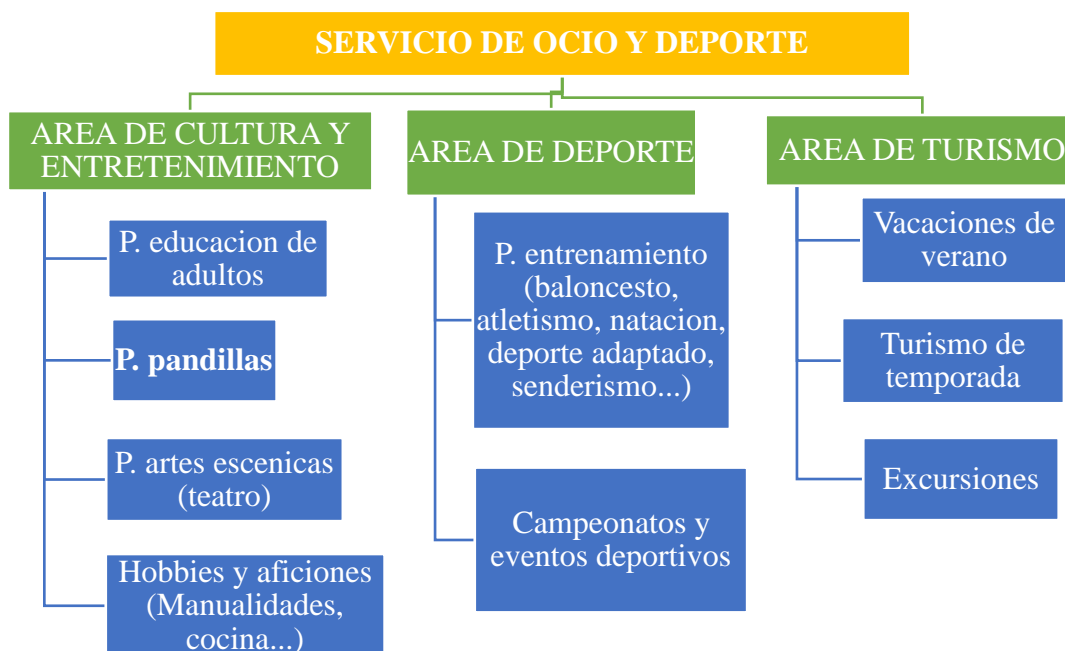


**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos de FPV, 2018.

Con la existencia de todos estos centros y servicios se pretende poder atender a las personas con discapacidad intelectual de forma integral, ya que se existen distintas áreas y se trabajan distintos aspectos, cómo son la educación, empleo y ocio. Además, existe la posibilidad de disponer de los recursos a lo largo de todas las etapas de la vida, pues que cuenta con atención temprana, para los más pequeños y son centros residenciales y de día para las personas mayores o con un mayor grado de dependencia, y que por lo tanto necesitan muchos más apoyos.

Para este trabajo el servicio que más nos interesa es el de ocio y deporte y dentro de él existen distintos programas: pandillas, vacaciones, deporte, club de ocio... que tienen como fin último que las personas con discapacidad intelectual disfruten de su tiempo libre de la mejor manera.

**Esquema 6. Estructura servicio de ocio FP Valladolid**



**Fuente.** Elaboración propia a través de datos obtenidos de FPV, 2018.

Concretamente el programa de pandillas se define como un grupo de personas que salen por la ciudad de Valladolid para disfrutar de las distintas alternativas de ocio que ofrece, a la vez que crean lazos de amistad, conocen gente nueva y potencian su autodeterminación, autonomía e independencia, tomo de decisiones...

Este programa se desarrolla una vez a la semana los viernes o los sábados con una duración de 2 horas y media. El horario habitual es de 19:00 -21:30, aunque varía en función de la actividad que se vaya a realizar cada día.

En la actualidad hay 14 pandillas, 3 que salen los viernes y 11 los sábados. Cada pandilla está formada por un grupo de personas con discapacidad intelectual de entre 12 y 17 personas, un monitor contratado y uno o más voluntarios, en función de las necesidades de cada grupo.

Las pandillas están organizadas en función de edades, gustos, centros escolares u ocupacionales a los que acuden, para así favorecer las relaciones entre los compañeros. La mayoría de las pandillas, están formadas por personas con discapacidad intelectual

que llevan muchos años perteneciendo a esa misma pandilla, crean en ellos el sentimiento de pertenencia a un grupo, y siendo en muchos casos, no solo un grupo de compañeros, sino ya de amigos.

## **5.2. DESTINATARIOS/AS.**

Mi propuesta de intervención en esta ocasión, está destinada a jóvenes con discapacidad intelectual entre los 18 y 30 años. Concretamente personas que estén en el programa de pandillas de FP, ya que se realizara desde esta actividad.

Aunque en la actualidad el rango de personas que forma parte de una pandilla esta entre 12 y 17, considero que sería mucho mejor reducir este número hasta un máximo de 15 para familiar la labor de los monitores y poder obtener mejores resultados.

## **5.3. OBJETIVOS.**

El programa pandillas tiene como objetivos propios<sup>3</sup> los siguientes objetivos:

Objetivo general: Fomentar la creación de grupos de amigos y facilitar los apoyos necesarios para desarrollar las actividades que deseen llevar a cabo.

Objetivos específicos:

- Fomentar la participación en actividades socioculturales que la ciudad o el entorno nos ofrece.
- Apoyar en la toma de decisiones.
- Ofrecer alternativas que permitan la autodeterminación.
- Establecer pequeños grupos de amigos, conocer nuevas personas y ampliar y afianzar lazos de amistad.
- Fortalecer la autogestión de cada grupo.
- Fomentar y fortalecer actitudes de respeto, igualdad, autogobierno, independencia, autonomía y tolerancia.
- Buscar la autogestión de las personas con discapacidad intelectual.
- Buscar alternativas de continuidad del grupo tras finalizar la temporada.

---

<sup>3</sup> Manual de actuación de pandillas, 2019.

En mi caso con esta propuesta de intervención los objetivos que me planteo, además de los propios del programa. son:

- Mejorar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los jóvenes con discapacidad intelectual
- Fomentar relaciones adecuadas en el ocio
- Mejorar el nivel de empleabilidad

#### **5.4 TEMPORALIZACIÓN.**

El proyecto para la mejora de las habilidades sociales en jóvenes con discapacidad intelectual se realizará durante 9 meses (Octubre – Junio), es decir, un curso escolar aproximadamente. Se hará una vez por semana, durante 2 horas y media, a la vez que se realiza actividades de ocio.

Como he dicho anteriormente el programa de pandillas es los viernes o los sábados por la tarde, por lo tanto, la mejora de las habilidades sociales se realizará esos días, ya que esto se plantea como una forma de mejorar y enriquecer el programa ya existente.

Previamente a la puesta en práctica de esta propuesta será necesario realizar una formación con los monitores, tanto voluntarios como contratados, que van a estar con las diferentes pandillas en las que se va a llevar a cabo este proyecto. Para presentar el proyecto y dar unas nociones básicas de habilidades sociales, que permitan el adecuado desarrollo de las distintas actividades.

En el cronograma se puede ver de forma visual y esquemática el desarrollo temporal que se prevé que tendrá.

### 5.5 CRONOGRAMA

	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Diagnostico	■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	
Diseño y planificación		■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Formación	■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	
Ejecución			■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	
Evaluación		■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Diagnostico	■ ■ ■ ■
Entrenamiento HHSS	■ ■ ■ ■
Diseño y planificación	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Evaluación	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Formación monitores	■ ■ ■ ■
Vacaciones	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■



## 5.6. INTERVENCIÓN

Para conseguir la plena integración de las personas con discapacidad, tanto en la vida en la comunidad, como en el mundo laboral, es necesario trabajar las habilidades sociales. Entendiendo las habilidades sociales como “la capacidad de ejecutar aquellas conductas aprendidas que cubren nuestras necesidades de comunicación interpersonal y/o responde las exigencias y demandas de las situaciones sociales de forma ejecutiva” (León y Medina, 1998. 15).

Partiendo de los datos obtenidos a través de las diferentes entrevistas y la observación, que se han analizado en la fase de diagnóstico, creo necesario elaborar una propuesta de intervención para trabajar las habilidades sociales con este colectivo. Puesto que las habilidades sociales son un comportamiento social, consta de varios componentes, y es necesario entrenar todos ellos. Estos componentes son el motor, como se hace; el cognitivo, lo que se piensa; el psicofisiológico, las respuestas emocionales.

Dado que todas las personas con discapacidad intelectual realizan distintas actividades de ocio, y siendo estas además una forma de integración y relación con la comunidad, creo conveniente trabajar las habilidades sociales desde ahí. Es decir, voy a trabajar y mejorar las habilidades sociales a través de actividades de ocio.

Para trabajar las distintas habilidades sociales utilizare como base el esquema de entrenamiento propuesto por Verdugo (2003):

1. Instrucción
2. Modelado
  - 2.1. Modelado manifiesto
    - 2.1.1. En vivo
    - 2.1.2. En situación simulada
  - 2.2. Modelado encubierto
3. Imitación: representación de papeles- ensayo de la conducta
  - 3.1. Ensayo manifiesto
    - 3.1.1. En vivo
    - 3.1.2. En situación simulada
  - 3.2. Ensayo encubierto

4. Retroalimentación
5. Reforzamiento
  - 5.1. Autoreforzamiento
  - 5.2. Reforzamiento externo
    - 5.2.1. Social: físico, gestual y verbal
    - 5.2.2. De actividad
    - 5.2.3. Material: sistema de fichas
6. Generalización
  - 6.1. Sobreaprendizaje
  - 6.2. Entrenamiento en “vivo”
  - 6.3. Tareas para casa
  - 6.4. Colaboración padres
  - 6.5. Autorreforzamiento

Siguiendo, en líneas generales, el esquema anteriormente propuesto, se trabaja en mayor o menor medida las siguientes habilidades sociales, según el nivel de desarrollo de las mismas visto en la fase de diagnóstico. Siempre a la vez que se realiza alguna actividad de ocio.

Los siguientes tipos de habilidades sociales, básicas, avanzadas, relacionadas con los sentimientos, alternativas a la agresión, frente al estrés y de planificación están más detalladas y se puede ver a que actividades hacen referencia en la escala utilizada para analizar el nivel de desarrollo de las mismas en personas con discapacidad intelectual y sin ella (anexo 3). A continuación, vemos como se pueden trabajar estas habilidades con distintas actividades de ocio.

- Habilidades sociales básicas. Dentro de las habilidades sociales básicas se encuentra entre otras acciones: saludar y despedirse, dar las gracias, entablar una conversación... Esto se trabajará de forma transversal en todas las sesiones, ya que es un comportamiento básico, que toda persona debe tener y aplicar en su día a día. Por eso es algo que en mayor o menor medida se intentara trabajar todos los días para conseguir que lo interioricen y les salga de forma natural.
- Habilidades sociales avanzadas. Pedir ayuda, entender explicación y preguntar, así como explicar algo, pedir perdón y defender las propias ideas. En cualquiera

de las actividades se les dirá que si no entienden algo o no saben cómo hacerlo que deben pedir ayuda. Además, para defender sus propias ideas, todos los días al finalizar la actividad, se les preguntará qué actividad les gustaría hacer, para que cada uno de su opinión y argumente sus ideas, y finalmente siempre que sea posible se realizara la actividad que más votos obtenga.

- Habilidades relacionadas con los sentimientos. Conocer las propias emociones y las de los demás, ser capaz de ponerse en el lugar del otro (empatía).
- Habilidades alternativas a la agresión: pedir permiso, compartir, ayudar, defender nuestros derechos, no enfadarse ante las bromas... Esto se trabaja de forma transversal en cualquier actividad, como compartir un juego, organizar una merienda en la que cada uno traiga algo que debe compartir...
- Habilidades para hacer frente al estrés. solucionar problemas, saber perder, identificar los errores y aprender de ellos. Esto se puede trabajar a través del juego, donde aprenden a perder y a solucionar posibles problemas que surjan durante el juego. Posibles actividades que podrían hacerse para trabajar esto sería jugar a juegos de mesa, a los bolos, cualquier deporte...
- Habilidades de planificación: organización, establecimiento de prioridades y realización de actividades. Esto lo podemos trabajar, al darles alguna responsabilidades o tarea, en actividades como preparar una merienda.

Todas estas habilidades sociales se trabajarán a dos niveles, primero con los monitores y voluntarios que van a desarrollar el proyecto, ya que para que puedan hacerlo primero deben tener cierto conocimiento en lo que son las habilidades sociales, como trabajarlas y en que consiste este proyecto. Para posteriormente poder actuar a un segundo nivel y trabajar las habilidades sociales con las personas con discapacidad.

### 5.6.1 Ejemplo de sesiones de trabajo de HHSS con PDI

#### **Seguimiento de reglas, obediencia de Reglas, interpersonal.**

Instrucción verbal y discusión. Breve explicación de la actividad que vamos a realizar:

#### ***Jugar a juegos de mesa.***

Vamos a ir todos juntos caminando hasta el local, cuando lleguemos vamos a entrar en orden, sin gritar y saludando al entrar. Una vez allí iremos a una sala para sentarnos y empezar a jugar. Cuando estamos sentados y ya tengamos un juego elegido, se explicarán las reglas del juego.

Modelado. Una vez que estamos todos y se les ha cuento la actividad del día. Les explico en primer lugar cómo vamos a desplazarnos por la ciudad. En primer lugar, nos agarramos de 3 en 3 y les muestro cómo deben hacerlo, para que ellos lo hagan, y poder comenzar la marcha. Durante el desplazamiento iré dando otras indicaciones, cómo esperar hasta que el semáforo se ponga en verde, no correr o no ir gritando por la calle.

Una vez que empezamos a jugar, después de explicar verbalmente cómo se juega se lo muestro para que a través de ver cómo lo hago yo, ellos lo pongan en práctica después.

Práctica. Durante el camino desde el lugar de quedada hasta el local donde vamos a jugar ponen en práctica como hay que ir andando por la calle. Y una vez allí, cómo se entra en los sitios, saludar... Y por último aprender a seguir las reglas propias del juego.

Retroalimentación. Durante toda la actividad, voy viendo cómo lo hacen y si están haciéndolo de forma adecuada, les diré muy bien chicos/as así. y si hay algo que hacen inadecuadamente les corrijo, para que mejoren poco a poco.

Refuerzo. Alabando las conductas y comportamientos adecuados a cada situación, a través principalmente de la afectividad.

Dialogo-discusión. Para terminar la actividad hablamos sobre la actividad realizada, lo que nos ha parecido a cada una de las partes implicadas.

¿Creéis que habéis seguido las normas del juego? ¿Habéis venido andando de forma adecuada por la calle? ¿La forma en la que habéis entrado aquí ha sido la correcta?

Tarea para casa. Se les explica que igual que en el juego hay reglas y normas que cumplir, en el día a día también y deben cumplirlas.

Como tarea se les dice que durante la semana deben cumplirlas y luego contarme cuáles son y si las han cumplido o no. Ej. Pasar el semáforo en verde, hace caso a los monitores del taller...

## **Responsabilidad**

Instrucción verbal y discusión. Breve explicación de la actividad que vamos a realizar:

Merienda.

Hoy vamos a compartir una merienda todos juntos, para lo que distribuiré las distintas tareas entre vosotros, y cada una será responsable de una cosa: poner la mesa, recoger la mesa, hacer las pizzas, preparar los sándwiches, servir la bebida...

Modelado. Una vez distribuidas todas las tareas entre los participantes iré explicándoles qué tiene que hacer cada uno, haciéndolo yo para que lo vean y después puedan repetirlo ellos.

Práctica. Una vez que les reparto las tareas, les explico y enseño cómo deben hacerlo, se ponen a realizar las distintas tareas ellos solos.

Retroalimentación. Durante la realización de las tareas iré viendo cómo lo van haciendo, corrigiendo si es necesario, resolviendo dudas, etc.

Refuerzo. Mientras van haciendo las diferentes tareas y al terminar de hacerlas, iré reforzando positivamente a todos los que estén realizando bien la tarea, con comentarios del tipo, que bien lo estás haciendo, ese sándwich tiene muy buena pinta...

Dialogo-discusión. Una vez finalizada la actividad, se les preguntará qué tal se han sentido realizando las tareas encomendadas, si les ha gustado colaborar...

Tarea para casa. Se les pedirá que en casa durante la semana sean los responsables de realizar alguna tarea del hogar, parecida a las realizadas. Como puede ser poner y/o quitar la mesa, ordenar su habitación, limpiar... Se hablará con los padres del tema, para que favorezcan y faciliten esta actividad en casa.

### **Autoestima, autoconocimiento y creatividad**

Instrucción verbal y discusión. Breve explicación de la actividad que vamos a realizar:

Karaoke y baile.

Hoy vamos a ir al karaoke para disfrutar cantando y bailando. Les explico dónde vamos a ir a hacerlo y cómo debemos comportarnos.

Modelado. En esta ocasión lo único que tienen que imitar es la forma de entrar en los sitios, saludando y comportándose de forma adecuada, Por lo demás no tienen que imitar ninguna conducta, sino que deben dejarse llevar y bailar y cantar como ellos saben y les gustan.

Práctica. Bailar y cantar, dejándose llevar y disfrutando y relacionándose con el resto de compañeros.

Retroalimentación. Durante la actividad, les iré animando a bailar y cantar y los animaré, para que sigan haciéndolo y así también mejorar su autoestima. Así como ellos si no saben bien la canción o quieren ayuda para cantar la pedirán.

Refuerzo. Comentarios positivos y afectivos, siempre con el fin de mejorar, nunca reñir o menos preciar.

Dialogo-discusión. Después de la actividad les preguntare qué tal se lo han pasado, cómo se han sentido...

Tarea para casa. Si les ha gustado la actividad, les recomendaré que en casa, cuando tengan tiempo libre también bailen y canten o hagan cualquier otra actividad de carácter lúdico y creativo que les permita conocerse, fomentar su creatividad y expresarse.

## 5.7. RECURSOS

La siguiente propuesta de intervención está enmarcada dentro de un programa que ya existe, el programa pandillas, del servicio de ocio de FP de Valladolid. Con la anterior propuesta lo que se pretende es mejorar o completar el programa para que dar un servicio más amplio y enriquecedor. Por ello, para su realización básicamente se utilizarán los recursos ya existentes dentro del programa.

Es decir, en lo que respecta a la gestión de personal, será necesaria la existencia de un coordinador del servicio de ocio, un coordinador del programa, un monitor por cada pandilla encargado del diseñar, con ayuda del coordinar si fuera necesaria, las distintas actividades y formas de trabajar en ellas las habilidades sociales. Sería conveniente que la persona encargada de la coordinación fuera un psicopedagogo, ya que esta propuesta de intervención está diseñada desde la psicopedagogía. Por último, será necesario contar con el apoyo de voluntarios, que según el número de personas que formen cada pandilla y sus particularidades podrán ser más o menos, aunque lo habitual serán dos personas voluntarias por pandilla.

Puesto	N.º	Dedicación
Coordinador del servicio de ocio	1	2 h/ semanales
Coordinador del programa de Pandillas	1	3 h/semanales
Monitores	11	4 h/semanales
Voluntarios	30	3 h/ semanales

En la tabla 3 está reflejado el número de horas que estas personas dedicarán a esta intervención dentro de su jornada laboral, ya que tanto la coordinadora del servicio de ocio, como la de pandillas, realizan otras actividades a lo largo de su jornada laboral, siendo esta solo una parte.

Para que todo el personal que participa en este programa esté plenamente integrado en la entidad y además pueda realizar su labor de la mejor manera posible se realizarán varias acciones.

En primer lugar, se tendrá una reunión individual con cada una de los monitores voluntarios y contratados para explicarle las características del programa y de este

proyecto en concreto, así como, las características y peculiaridades de los miembros concretos de su pandilla, para que vayan conociéndolos. Posteriormente se realizará una reunión grupal para presentar el servicio de ocio y los servicios de los que dispone, pero sobre todo para que todos los profesionales se conozcan y crear un clima adecuado de trabajo. Además, en dicha reunión grupal habrá una parte de formación en habilidades sociales, necesaria para poder desarrollar la intervención. A lo largo de la temporada se realizarán dos reuniones más, una a mitad de la temporada y otra al finalizar para poder hacer una evaluación global y sacar conclusiones, de cara hacer los cambios oportunos en la temporada siguiente.

Cabe destacar, como un aspecto positivo en lo que a gestión del personal se refiere la posibilidad de promoción interna. Ya que desde FP cuando tienen que cubrir cualquier puesto siempre intentan primero buscar personas de entre los voluntarios y contratados de su entidad, puesto que ya los conocen y ellos conocen la entidad. Muchas de las personas que trabajamos en FP comenzamos como voluntarios y luego hemos pasado a ser personal contratados.

Además de los profesionales encargados de cada pandilla y por consiguiente del entrenamiento de las habilidades sociales, durante las diversas actividades de ocio también habrá que utilizar otra serie de recursos. Concretamente los recursos que se utilizaran será los que la propia ciudad de Valladolid tiene, en lo que al ocio se refiere: cines, teatros, centros cívicos, bares, boleras... Estos recursos varían en función de la actividad que se vaya a realizar. Este tipo de recursos podrían englobarse dentro de los denominados como recursos materiales.

Por último, hay que tener en cuenta la necesidad de disponer de un presupuesto, es decir, los ingresos y los gastos, que suponen la puesta en marcha de esta intervención. Los gastos que tendría serían: pagar el sueldo del monitor contratado y sufragar los gastos que la realización de las distintas actividades pueda suponer a los monitores voluntarios. Para la obtención de este dinero, se cobra una cuota mensual a los integrantes de la pandilla, ingresos. Al existir ya la actividad de pandillas, y lo que se hace es simplemente modificar la forma de intervenir, no habrá un incremento de gastos. Por lo tanto, es factible llevarlo a cabo.



## 5.8. EVALUACIÓN

La evaluación prevista para esta propuesta de intervención se desarrollará a lo largo de toda la intervención. Es decir, habrá evaluación inicial (diagnostico), intermedia y final. Además será una evaluación interna, ya que la realizarán personas implicadas de forma directa o indirecta en la intervención. La evaluación la van a realizar los usuarios (personas con discapacidad), los monitores (contratados y voluntarios) y los padres/familiares de las personas con discapacidad intelectual.

La evaluación inicial, se hará a través de distintas técnicas e instrumentos como son: observación, cuestionarios y escalas. En primer lugar, se ha observado y analizado el comportamiento habitual de las personas con discapacidad intelectual al interactuar con los demás. En segundo lugar, se han pasado cuestionarios a familiares y profesionales que trabajan con personas con discapacidad intelectual, para ver cómo ven ellos a las personas con discapacidad intelectual, qué habilidades sociales necesitan mejorar más y la importancia que están tienen. Por último, se han pasado escalas de habilidades sociales, tanto a personas con discapacidad intelectual como sin ella, para de este modo poder comparar los resultados y ver las diferencias. Todo esto se ha explicado en detalle con anterioridad en la parte del diagnóstico. Gracias a todo esto ha sido posible conocer la realidad de la que partimos, para posteriormente diseñar una propuesta de intervención.

La evaluación intermedia, se realizará al finalizar cada día de entrenamiento de habilidades sociales. Dentro del propio entrenamiento hay una parte de retroalimentación y de dialogo-discusión en la que tanto profesionales, como personas con discapacidad comparten ideas, sentimientos y percepciones, de cómo se ha desarrollado la actividad del día. Básicamente se tendrá en cuenta si ha gustado o no la actividad, si creen que han aprendido algo útil, si creen que algo se podría cambiar y cómo, todo ello se irá anotando en una ficha de registro diaria. Además de todo eso día a día se ira observando cómo se comportan en las distintas actividades y cómo van cambiando o no sus comportamiento y actitudes al relacionarse con el resto. Y por consiguiente comprobar se efectivamente están desarrollando sus habilidades sociales de forma positivo o por el contraria el entrenamiento no está surtiendo el efecto previsto y hay que hacer algún reajuste.

Por último, se realizará una evaluación final, a través de la cual se desean comprobar si el entrenamiento de las habilidades sociales, efectivamente ha servido para mejorarlas y en qué medida. Una de las formas de poder evaluarlo sería volver a pasar la escala de habilidades sociales, que se les pasó antes de intervenir (diagnostico) y comprobar si los resultados han mejorado. También sería interesante entrevistarse o pasar un cuestionario a los padres, para saber si ellos han visto algún cambio o mejoría en el comportamiento de sus hijos/as.

En base a los resultados obtenidos de la evaluación final, se podrán saber la utilidad de esta propuesta de intervención y ver si sería aconsejable continuar aplicándola durante más temporadas.

## 6. CONCLUSIONES

Al comenzar este TFM me planteé como objetivo general estudiar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en las personas con discapacidad intelectual y elaborar una propuesta de intervención. Una vez finalizado puedo decir que este objetivo se ha cumplido. ¿Cómo ha sido posible cumplir este objetivo?

En primer lugar a través de la lectura de información procedente de diferentes fuentes y autores, gracias a la cual he podido tener un marco teórico y normativo, de lo que es la discapacidad intelectual, las dificultades que tienen estas personas a la hora de acceder al mercado laboral. Y como ha ido evolucionando el nombre utilizado para mencionar a estas personas en la legislación. Así como cuál es la legislación vigente a nivel internacional, europeo, nacional y comunitario. Aunque ya conocía muchas cosas debido a mi formación y mi experiencia laboral, gracias a la realización de este TFM he profundizado mucho más, algo que considero muy positivo. La formación continua y mantenerse actualizado a nivel legislativo, métodos de trabajo... es algo fundamental en la psicopedagogía.

En segundo lugar, una vez que tenía los conocimientos mínimos sobre este colectivo, es decir, una visión global, he podido seguir avanzando y profundizando más en los aspectos que me interesaban. En este caso concreto, he creído conveniente profundizar en el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en las personas con discapacidad intelectual. Puesto que las habilidades sociales son necesarias para el desempeño de cualquier actividad de la vida diaria, desde actividades de ocio hasta trabajar. Después de pasar diferentes instrumentos, he podido comprobar que existe un menor desarrollo de las habilidades sociales en personas con discapacidad intelectual en comparación con las personas sin discapacidad intelectual. Además, gracias a los resultados obtenidos de los cuestionarios y de mi experiencia como monitora de ocio de personas con discapacidad intelectual, he podido comprobar que las personas con discapacidad realizan varias actividades de ocio. Principalmente las actividades de ocio que realizan son de tipo deportivo o aquellas que les permiten relacionarse con amigos y compañeros.

Relacionando estas dos ideas, mejorar las habilidades sociales y hacer actividades de ocio. He desarrollado una propuesta de intervención en la que se juntan los dos aspectos. Esta propuesta consistiría en trabajar las habilidades sociales a la vez que se realizan distintas actividades de ocio por la ciudad, como puede ser ir al cine, ver un partido, jugar a los bolos, bailar... Para ello, parto de un programa ya existente, el programa de pandillas de FP. Lo que propongo es complementar el programa, utilizando las distintas actividades para trabajar en ellas las habilidades sociales, dando así un servicio más completo a los participantes.

Llevo cuatro años realizando este tipo de actividades de ocio con jóvenes con discapacidad intelectual, primero como voluntaria y luego como monitora contratada. Y creo que esta propuesta sería una buena forma de trabajarlas, ya que, al hacerse fuera de contextos educativos o formales, los jóvenes están más relajados y prácticamente sin darse cuenta y de forma divertida pueden aprender cosas y desarrollar sus habilidades sociales. En definitiva, es una actividad lúdica y divertida, pero a la vez sirve para que aprender y se desarrollen a nivel personal, social e incluso profesional.

A nivel personal, la realización de este trabajo me ha servido para varias cosas. Como ya he dicho me ha permitido aumentar mis conocimientos sobre este colectivo, y por lo tanto, mejor personal y profesionalmente. Además, durante este curso no me he dedicado 100% a la realización del Master Universitario en Psicopedagogía, sino que lo he compaginado con trabajo y otros estudios, inglés. Por ello, la realización de este TFM a la vez que hacia todo lo demás, ha supuesto para mí un gran esfuerzo y superación. He necesitado como organizarme bien y aprovechar cada momento. Ha sido un año duro, de mucho trabajo y esfuerzo.

Dicen que el que algo quiere, algo le cuesta. Y que todo esfuerzo tiene su recompensa. Por eso, aunque hacer varias cosas a la vez no ha sido fácil y ha supuesto mucho trabajo, creo que al final ha merecido la pena.

Me gustaría terminar este trabajo, con dos frases. La primera creo que define muy bien la capacidad de superación de las personas con discapacidad intelectual.

“Lo único imposible es aquello que no intentas”

La segunda hacer referencia a como con pequeños detalles, aunque parezcan insignificantes, para otras personas pueden significar mucho más. Y que poco a poco se pueden hacer muchas cosas. Algo que personalmente, tengo como lema a nivel personal y profesional, porque al final los pequeños detalles son los que cuentan.

“Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo”

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Revistas/libros/capítulos/informes

AAIDD (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo Social*. Madrid. Alianza Editorial.

Díaz, E y Fernández, P. (2013). Conceptualización del diagnóstico en Trabajo Social: necesidades sociales básicas. *Cuadernos de Trabajo Social* Vol. 26-2, 431-443. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/39550>

Fundación Personas (2018). *Manual de vacaciones voluntarios*. Programa de vacaciones. Servicio de ocio.

Fundación Personas (2019). *Manual de actuación de pandillas*. Servicio de ocio.

Goldstein, A (1980). *Lista de chequeo y evaluación de las habilidades sociales*. Madrid: Project Way.

INE (2019). *Encuesta población activa (EPA)*. Primer trimestre de 2019. Madrid: Instituto Nacional de estadística. Disponible en : [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

INE (2017). *El empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2017.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf)

INE (2019). *Valladolid: población por municipios*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2904>

IMSERSO (2016). Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad. Madrid: Ministerio de sanidad consumo y bienestar social. Disponible en: [http://imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd\\_2016.pdf](http://imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2016.pdf)

- Ke X, Liu J. (2017) Discapacidad intelectual (Irrázaval M, Martín A, Prieto-Tagle F, Fuertes O. trad.). En Rey JM (Ed), *Manual de Salud Mental Infantil y Adolescente de la IACAPAP*. Ginebra: Asociación Internacional de Psiquiatría del Niño y el Adolescente y Profesiones Afines.
- León, J y Medina, S. (1998). Aproximación conceptual a las habilidades sociales. En F. Gil y J. León, *Habilidades sociales: teoría, investigación e intervención* (pp. 13-23). Madrid. Síntesis psicología.
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2018). *Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo*, marzo 2018, núm.124. Disponible en : [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/128/128.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/128/128.pdf)
- Palacios, A y Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: una visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, vol.2 (2), 37- 47.
- Richmond, M. (1917). *Diagnostico Social*. Colección trabajo social. Editorial siglo XXI.
- Sequera, F. et al. (2016). *Aplicación de un nuevo programa de habilidades sociales a un grupo de adultos con discapacidad intelectual*. *Revista española de Discapacidad*, 4 (2): 63-80.
- Verdugo, M., Vicent, C., Campo, M., Jordán, B. (2001). *Definición de discapacidad en España: un análisis de la normativa y la legislación más relevante*. Servicio de información sobre discapacidad.
- Verdugo, M. (2003). *Programa de habilidades sociales*. Amaru ediciones.

## Referencias legislativas

ACUERDO 7/2017, de 9 de febrero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2016/2020. Boletín oficial de castilla y León, 13 de febrero 2017, núm. 29/2017, pp. 4189 a 4268.

Constitución Española. Boletín oficial del estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Boletín oficial del estado, 15 de diciembre de 2006, núm. 299, pp. 44142 a 44156.

LEY 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Boletín oficial de Castilla y León, 24 de mayo 2013, núm. 98, pp. 33009 a 33047.

Orden para el Texto Refundido de la Legislación sobre asistencia a los subnormales en la Seguridad Social, 1970. Boletín oficial del Estado, 20 de junio de 1970, núm.170, pp. 9674.

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, 14 de julio de 2017, núm. 168, pp. 30618 a 30622.

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. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 95635 a 95673.

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2004, núm. 303, pp. 41261 a 41264.