



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Educación Social

**Proyecto de inserción sociolaboral para
personas con discapacidad intelectual a través
de los equipo de La Liga Genuine.**

Alumna: Paula Curiel Rodrigo

Tutora académica: Doña Margarita Nieto Bedoya, Departamento de
Filosofía y Teoría e Historia de la Educación

Curso académico: 2023-2024

Resumen

En la sociedad actual existen muchas dificultades para acceder y mantener un empleo. Estos problemas afectan a la población en general pero, hay unos rasgos concretos que hacen que esas trabas aumenten de forma considerable para las personas con discapacidad. La problemática aumenta, especialmente, para la gente joven, la gente sin formación y las personas con discapacidad, entre otros.

A través del presente proyecto de inserción sociolaboral se pretende proporcionar una formación laboral ligada al fútbol. Una formación que aporte herramientas y conocimientos para facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual, promoviendo el desarrollo personal, la autonomía, las habilidades sociales, etc.

Palabras Clave

Discapacidad intelectual; inserción sociolaboral; Liga Genuine Española; formación; juventud y adultez.

Abstract

In today's society there are many difficulties in accessing and maintaining a job. These problems affect the population in general, but there are some specific features that cause these obstacles to increase considerably for people with disabilities. The problem increases, especially for young people, people without training and people with disabilities, among others.

Through this socio-labor insertion project we aim to provide job training linked to football. Training that will provide tools and knowledge to facilitate access to the labor market for people with intellectual disabilities, promoting personal development, autonomy, social skills, etc.

Keywords

Intellectual disability; social and labour insertion; Spanish Genuine League; formation; youth and adulthood.

ÍNDICE

Introducción.....	5
Justificación	6
Capítulo I: La Educación Social ante la Inserción Sociolaboral	7
1.1. Qué es la Educación Social	7
1.1.1. Figura del Educador Social	8
1.1.2. Relación con la Educación No Formal	11
1.2. La Educación Social y la Inserción Sociolaboral de las Personas con Discapacidad Intelectual.....	12
Capítulo II: Discapacidad y Discapacidad Intelectual	14
2.1. Qué es la Discapacidad y Tipos de Discapacidad	14
2.2. Modelos de la Discapacidad.....	15
2.2.1. Modelo de Prescendencia	16
2.2.2. Modelo Médico	16
2.2.3. Modelo Social	17
2.2.4. Modelo de la Diversidad.....	18
2.3. Discapacidad Intelectual.....	19
2.3.1. Personas con Discapacidad y Discapacidad Intelectual en España	22
2.3.2. Juventud y Adulthood con Discapacidad Intelectual	26
Capítulo III: Inserción Sociolaboral.....	29
3.1. Qué es la Inserción Sociolaboral y tipos.....	29
3.2. Inserción Sociolaboral de las Personas con Discapacidad y Discapacidad Intelectual y sus Beneficios	30
Capítulo IV: Deporte y Personas con Discapacidad	35
4.1. Qué se entiende por Deporte	35
4.2. Beneficios del Deporte en las Personas con Discapacidad.....	36
4.3. Fútbol para Personas con Discapacidad	39
4.3.1. Ligas de Fútbol para Personas con Discapacidad en España.....	40

Capítulo V: La Liga Genuine Española: Ejemplo de Actuación.....	42
5.1. La Liga Genuine	42
5.2. Inserción Sociolaboral a través de La Liga Genuine	43
Capítulo VI: Proyecto de Inserción Sociolaboral para Personas con Discapacidad Intelectual a través de los Equipos de La Liga Genuine.....	45
6.1. Introducción.....	45
6.2. Justificación	46
6.3. Personas Destinatarias	47
6.4. Objetivos.....	48
6.5. Metodología.....	48
6.6. Recursos y Espacios.....	49
6.7. Temporalización	50
6.8. Desarrollo de las Actividades	53
6.9. Evaluación.....	59
6.10. Resultados Hipotéticos de la Intervención con Inteligencia Artificial.....	63
Conclusiones	66
Referencias Bibliográficas	67
Anexos	80

Introducción

Este Trabajo de Fin de Grado nace ante el interés sobre como poder unir la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad con el mundo del fútbol. El deporte, a parte de tener muchos beneficios para la salud puede ser una herramienta que se puede utilizar para favorecer la inclusión de diversos colectivos en la sociedad, en este caso el colectivo de personas con discapacidad.

Una de las vías para la inclusión es el acceso al mercado laboral, por ello, la presente propuesta de inserción sociolaboral se centra en ofrecer una formación para aumentar las posibilidades de conseguir empleo. La intervención está estrechamente ligada con el fútbol ya que se desarrolla dentro de los clubes de la Liga Genuine Española. Los equipos que participan en esta Liga están conformados únicamente por personas con discapacidad intelectual. Es una competición pionera en el mundo que, además de acercar la práctica de este deporte al colectivo de personas con discapacidad también se enfoca en ser agentes de un cambio social.

En el presente trabajo se usará como ejemplo de la intervención al equipo de personas con discapacidad intelectual del Real Valladolid. El interés por este equipo surge por ser el equipo más cercano que existe a la Universidad de Valladolid, compartiendo ciudad. A pesar de este interés, este trabajo puede ser desarrollado en cualquiera de los clubes restantes de la Liga Genuine Española ya que prácticamente tienen todos la misma estructura.

Justificación

La intervención del presente trabajo surge para abordar el problema que tiene el colectivo de personas con discapacidad para acceder al mercado laboral. Las personas, en general, tenemos la necesidad de conseguir un empleo que nos ofrezca una autonomía tanto personal como económica. Actualmente, hay muchas dificultades para conseguir empleo, pero esas dificultades aumentan cuando la persona que se encuentra en búsqueda de empleo tiene algún tipo de discapacidad.

Desde la Liga Genuine Española se ofrecen diversas oportunidades de empleo a través de sus patrocinadores más importantes, consiguiendo algunos convenios laborales. Sin embargo, no existen propuestas desde los clubes que participan en esta liga.

En esta intervención también se lleva a cabo un proceso de formación en diversas áreas del Real Valladolid CF para adquirir las nociones básicas de cada empleo. Obtener esos conocimientos facilitará encontrar un trabajo. Por tanto, el riesgo de exclusión de las personas con discapacidad, relacionado con el acceso al mercado laboral, se puede reducir.

La inclusión de personas con discapacidad intelectual al mercado laboral también hará que la sociedad tenga en cuenta a las personas con algún tipo de discapacidad en diferentes ámbitos de la vida.

Los beneficios que aporta la inclusión sociolaboral y los que suma el deporte va a hacer que mejore la calidad de vida de las personas con discapacidad. Los beneficios que se obtienen son muy diversos: autonomía económica y personal, habilidades sociales, conocimientos para trabajar en equipo, mejoras en la salud, etc.

Capítulo I: La Educación Social ante la Inserción Sociolaboral

1.1. Qué es la Educación Social

El Colegio Profesional de Educadores y Educadoras Sociales de Castilla y León define la Educación Social como: “un Derecho de la ciudadanía que se materializa en el reconocimiento de una profesión de naturaleza pedagógica, generadora de contextos educativos y actividades mediadoras y formativas, [...] (CEESCYL, 2010).

La Educación Social se debe entender como un concepto abierto y cambiante según muchos factores del contexto y de la sociedad en la que se define. Para definir la Educación Social es necesario tener en cuenta diferentes componentes que están relacionados entre sí. (De Guzmán et al., 2020):

- Componente legislativo, normativo y jurídico: se refiere al conjunto de normativas específicas relacionadas con la Educación Social, que establecen derechos y deberes tanto de los y las profesionales como de las personas a los que se dirigen las intervenciones.
- Componente geosocial / territorial: se debe tener en cuenta el contexto y el espacio en los que se va a trabajar ya que cada uno tiene unas características y necesidades concretas y diferentes.
- Componente políticas sociales y educativas: estas políticas influyen en la manera de enfocar la Educación Social.
- Componente agencias públicas y privadas: la colaboración con estas agencias es importante para dar una respuesta integral a las necesidades de la comunidad.

Cada uno de estos componentes se entrelaza e influye en los otros por ello, es importante tenerlos en cuenta para desarrollar una intervención desde la Educación Social lo más efectiva posible.

La formación laboral es un área de la educación de personas adultas en la cual está presente el educador social y la Educación Social. Trabaja para ayudar a personas a acceder al mercado laboral y mantenerse en él (Miquel, 2000).

1.1.1. Figura del Educador Social

En relación con la figura del educador social, como profesional, desarrollará en este tipo de intervención que se expone más adelante, unas competencias concretas para desenvolverse en este ámbito de la Educación Social. A continuación se mencionarán las competencias más relevantes, tanto generales como específicas, que guardan un mayor grado de relación con el tipo de intervención que se va a realizar. Dichas competencias están señaladas en la Memoria de Graduado/a en Educación Social, elaborada por la Universidad de Valladolid (Universidad de Valladolid, 2019):

En cuanto a competencias generales se pueden destacar tres competencias esenciales que el/la educador/a social debe poseer para desarrollar de la mejor manera la intervención relacionada con el proyecto de inserción laboral:

- G2: Planificación y organización. Detectar las necesidades y características de las personas a las que va dirigida la intervención para tener unos objetivos, fines y recursos eficaces.
- G9: Capacidad para integrarse y comunicarse con expertos de otras áreas y en distintos contextos. En este caso tener la capacidad de trabajar en equipo con gente que, en su mayoría, no está relacionada con ningún área de lo social (trabajadores de un club de fútbol).
- G10: Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad. Comprender las necesidades del colectivo con el que se va a trabajar para cumplir objetivos específicos con esas personas.

En relación a las competencias específicas cabe señalar las siguientes competencias:

- E6: Diseñar y desarrollar procesos de participación social y desarrollo comunitario.
- E14: Gestionar y coordinar entidades, equipamientos y grupos, de acuerdo a los diferentes contextos y necesidades.

- E24: Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de la intervención.
- E31: Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral de sujetos y colectivos.
- E32: Organizar y gestionar proyectos y servicios socioeducativos (culturales, de animación y tiempo libre, de intervención comunitaria, de ocio...).
- E41: Mostrar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social.

Como se ha mencionado al iniciar el punto, las competencias del educador/a social seleccionadas se considera que guardan una gran relación con la intervención de inserción sociolaboral propuesta en el capítulo IV del presente trabajo. La figura del educador/a social en este caso concreto (trabajar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual) es de gran importancia para evitar situaciones de riesgo y exclusión social relacionadas con las personas con discapacidad intelectual.

En cuanto a la legislación que define la figura del educador/a social podemos tener en cuenta el Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquel. En lo relacionado con las funciones del educador/a, el anterior Real Decreto, señala lo siguiente: “deberán orientarse a los campos de la educación no formal, educación de adultos (incluidos los de la tercera edad), inserción social de personas desadaptadas y minusválidos, así como en la acción socioeducativa” (Real Decreto, 1991, p. 32891).

El derecho a la educación se refleja y está garantizada por marcos jurídicos internacionales, nacionales y autonómicos (Castilla y León en este caso):

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 26 señala:
 1. “Toda persona tiene derecho a la educación. [...] (Naciones Unidas, 1948, p.8).
 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades

fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz” (Naciones Unidas, 1948, p.8).

- La Constitución Española de 1978 expone en el artículo 27:
 1. “Todos tienen derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza (BOE, 1978, p. 8).
 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales” (BOE, 1978, p. 8).
- La Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su artículo 13, refleja que:
 1. “Derecho a la educación. Todas las personas tienen derecho a una educación pública de calidad (...)” (BOE, 2007, p. 11).

Según el tipo de intervención el/la educador/a social puede desarrollar diversas competencias. Desde la AIEJI¹, se exponen unas competencias que un profesional de la educación social debe poseer en una intervención socioeducativa. Lo dividen en dos dimensiones: las competencias fundamentales y las competencias centrales. En la primera dimensión explica como el/la profesional podría intervenir, evaluar y reflexionar en los diferentes contextos en los que se presenta la intervención a realizar (competencias para intervenir, competencias para evaluar y competencias para reflexionar). En la dimensión de competencias centrales, la segunda, se reflejan las herramientas que se pueden emplear durante las etapas de la dimensión anterior (competencias relacionales y personales, competencias sociales y comunicativas, competencias organizativas, competencias del sistema, competencias del aprendizaje y del desarrollo y competencias generales por el ejercicio de la profesión) (AIEJI, 2011).

¹ Asociación Internacional de Educadores Sociales.

Estas competencias proporcionan un marco para que las intervenciones desde la Educación Social se desarrollen e implementen de una manera efectiva y centrada en las necesidades del colectivo con el que se va a trabajar, en el caso de este trabajo, con personas con discapacidad intelectual. Permiten que el profesional a cargo de la intervención actúe de manera adecuada, evalúe su trabajo y reflexione sobre su práctica para mejorar durante y al finalizar la intervención.

El/la educador/a social puede intervenir tanto en la educación reglada como en la no reglada y puede comprender diversos colectivos como personas mayores, desarrollo comunitario, diversidad funcional y dependencia, etc. (CEESCYL, 2010).

Orientándonos hacia la figura del educador/a social en relación a la inserción sociolaboral, Mercè Gómez señala que la competencia general del profesional a cargo de la inserción sociolaboral es “informar, orientar, asesorar, programar formación, organizarla, desarrollar competencias y evaluar acciones de información, intermediación, prospección, tanto educativas como laborales para el desarrollo de la máxima ocupabilidad sociolaboral de la persona usuaria del servicio” (Gómez, 2009, p. 29). En una intervención, como la que se presenta posteriormente en este trabajo, es muy importante la participación de un educador/a social para lograr que el proceso se desarrolle de forma favorable.

1.1.2. Relación con la Educación No Formal

Esta intervención, explicada más adelante en este trabajo, se centrará en la educación no formal y estará relacionada, también, con el ocio. El ocio, relacionado con la Educación Social, se puede ver desde un punto de vista que ayude a la persona en su desarrollo personal, participación e identificación en lugar de como un medio únicamente de diversión. (Cuenca Cabeza, 2011).

Trabajar con las personas con discapacidad a través el ocio es una vía hacia su inclusión ya que el acceso que tienen a actividades de ocio puede ser limitado. Esa limitación puede hacer que las personas con discapacidad se sientan excluidas en ese ámbito de la vida.

También el ocio es una fuente para trabajar valores como la identidad, el esfuerzo, la participación, etc. (Echevarría, 2012).

Manuel Cuenca explica como el ocio es una herramienta de inclusión. Lo desarrolla como un conjunto de valores y creencias. Apunta que la mejor forma de beneficiar a todos es teniendo en cuenta las diferencias ya que, la convivencia y el aprendizaje van unidos. Considera también que esto está estrechamente ligado a la Educación Social y que los y las educadores/as deben trabajar desde dentro de estas cuestiones. Como se ha indicado anteriormente trabajar mediante el ocio puede contribuir a la inclusión de colectivos marginados en la sociedad. Las intervenciones de la Educación Social relacionadas con el ocio buscan la accesibilidad y la igualdad de oportunidades. El acceso al ocio para colectivos en riesgo de exclusión es un punto muy importante ya que se generan puntos de encuentro. El ocio se puede trabajar de manera transversal en la Educación Social (Cuenca Cabeza, 2011).

Un ejemplo de como el ocio puede favorecer a la inclusión es el proyecto “Desde un lugar de La Mancha, Ocio y Participación Inclusiva” desarrollado en Ciudad Real. Este proyecto emplea el ocio para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad en el medio rural, en el caso de esta intervención, disfrutar de actividades de turismo. En el artículo de la revista “CLM Activa” se refleja la importancia del ocio, no solo como un componente de calidad de vida, sino también como parte de nuestro desarrollo vital por los beneficios que aporta (Rodríguez et al. 2023).

1.2. La Educación Social y la Inserción Sociolaboral de las Personas con Discapacidad Intelectual

¿Por qué acceder a un trabajo es un elemento importante para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad?. Con esta pregunta se puede empezar a nombrar factores que hacen que obtener un empleo sea uno de los elementos para evitar estar en una situación de riesgo de exclusión social. El hecho de trabajar (hacer tareas a cambio de un salario) hace que se pueda llegar a obtener una independencia económica y con ello disponer y desarrollar una autonomía personal, un proyecto de vida, etc. Desde la Educación Social la

intervención se puede hacer desde diferentes enfoques según la situación en la que se encuentre la persona. Se pueden trabajar actividades básicas de la vida diaria, aspectos actitudinales y/o directamente aspectos laborales (en este caso, se abordarán, únicamente, aspectos laborales) (Gómez, 2009).

Uno de los grupos excluidos o en riesgo que tiene problemas a la hora de lograr la inserción laboral es el colectivo de personas con discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad la dificultad de acceder a algún empleo está ligada a la propia discapacidad. Dentro de este grupo de personas, cada discapacidad tiene un mayor o menor problema para obtener un empleo según el tipo de discapacidad (Gómez, 2009).

Proponer intervenciones desde la Educación Social para grupos concretos que se encuentran en riesgo de exclusión social, en este caso relacionado con la inserción sociolaboral, puede favorecer a reducir o a alejar a las personas afectadas de la situación de riesgo de exclusión social en la que se encuentran. La Educación Social es una herramienta para dar respuesta a las demandas de cada colectivo de la sociedad (Fernández-Simo, y Cid, 2016).

Capítulo II: Discapacidad y Discapacidad

Intelectual

2.1. Qué es la Discapacidad y Tipos de Discapacidad

Según datos de la OMS² alrededor de 1.300 millones de personas, lo que supone entorno a un 16% de la población, padece algún tipo de discapacidad. La OMS define la discapacidad como “el resultado de la interacción entre afecciones y una serie de factores ambientales y personales”, hay diversos factores relacionados con la salud que influyen en las desigualdades que contribuyen a que las personas con discapacidad experimenten situaciones injustas (WHO, 2023).

La OMS diferencia 4 tipos de discapacidad: discapacidad física o motora, discapacidad sensorial, discapacidad psíquica y discapacidad intelectual. (WHO, 2023). Por otra parte, la Fundación Adecco añade la pluridiscapacidad que se refiere a la combinación de varios tipos de discapacidad (Fundación Adecco, 2023). Aun así, la pluridiscapacidad no se explica como un tipo de discapacidad ya que no tiene porque afectar necesariamente a todas las personas que padecen alguna discapacidad.

Esto supone que, hay que apreciar cada tipo de discapacidad a la hora de intervenir ya que existen muchas diferencias entre las diversas discapacidades. Por otra parte, dentro de cada discapacidad, hay que tener en cuenta que son conceptos muy amplios y que no afecta a todas las personas de la misma forma.

En cuanto a los tipos de discapacidad, como se ha mencionado anteriormente, la OMS (WHO, 2023) diferencia cuatro:

- Discapacidad física: ocurre cuando las personas pierden permanentemente la funcionalidad de su sistema motriz y les impide moverse. Hay varios tipos de diversidad física como son: discapacidades físicas orgánicas (afectan a la cabeza, la columna y las extremidades), afectación de órganos y vísceras (afecta a los sistemas

² Organización Mundial de la Salud.

digestivo, cardiovascular, respiratorio, etc.) y déficit en las estructuras musculares (afecta al movimiento de las extremidades) (Observatorio de la discapacidad física, s.f.).

- Discapacidad sensorial: se refiere a cuando los sentidos (habla, vista, oído...) se ven afectados y dificultan la relación de la persona con el entorno (Plena Inclusión España, 2021).
- Discapacidad psíquica: se relaciona con las enfermedades mentales, con el comportamiento de la persona o con las alteraciones emocionales y cognitivas (Fundación Juan XXIII).
- Discapacidad intelectual: sobre este término se profundiza en el siguiente punto.

La discapacidad se ha entendido de diferentes formas a lo largo de cada etapa histórica. En la forma de entender la discapacidad han influido muchas creencias como las creencias religiosas, políticas o médicas. Se presentan cuatro modelos de discapacidad: el modelo de prescindencia, el modelo médico, el modelo social y el modelo de la discapacidad. A través de estos modelos se ha ido concibiendo la discapacidad de diversas maneras y se ha evolucionado hasta considerar a las personas con discapacidad poseedores de dignidad y derechos (Seoane, 2011).

2.2. Modelos de la Discapacidad

Durante las diferentes etapas de la historia, han existido y existen cuatro modelos de la discapacidad. En este apartado se explicará los cuatro modelos por separado. Dichos modelos reflejan las ideas sobre como se ha entendido la discapacidad y la forma de tratar a las personas con discapacidad. Cuatro modelos, ordenados cronológicamente, desde la Antigüedad hasta finales del siglo XX. A través de estos modelos la forma en la que se define y entiende a las personas con discapacidad ha ido evolucionando. Por otra parte también se explica que papel ha jugado y juega la sociedad en cada momento de la historia en relación con las personas con discapacidad. ¿Cómo se ha afrontado la discapacidad en cada momento de la historia? ¿Cómo se afronta actualmente? La evolución de los modelos también ha favorecido la humanización de las personas con discapacidad. (Velarde Lizama, 2016).

2.2.1. Modelo de Prescindencia

Este es el más antiguo de los cuatro modelos, corresponde a fechas entorno a la Edad Media. Tiene una relación con las creencias religiosas y por tanto se consideraba que las personas con discapacidad eran una carga y una lacra para la sociedad y que no tenían nada con lo que contribuir. Este modelo a su vez se dividía en dos submodelos que se diferenciaban en la forma social de responder ante la discapacidad. Se divide en el submodelo eugenésico y el submodelo de marginación (Toboso Martín y Arnau Ripollés, 2008).

El submodelo eugenésico se daba en las sociedades griegas y romanas. Estaba relacionado con creencias tanto religiosas como políticas. En estas sociedades se consideraba que una persona con discapacidad era consecuencia de un pecado cometido por los progenitores o una advertencia de que la alianza con los dioses estaba rota. En este submodelo se llevaba por tanto a prescindir de las personas con discapacidad mediante prácticas eugenésicas como el infanticidio, por ejemplo, en los casos de niños y niñas que nacían con alguna discapacidad (Toboso Martín y Arnau Ripollés, 2008).

Por otra parte, el modelo de marginación llevaba a excluir a las personas con discapacidad por salirse de la norma de la época de la Edad Media. El trato hacia estas personas era la exclusión en consecuencia tanto de considerarlas como objeto de compasión, o como consecuencia del rechazo por considerarlas peligrosas (Toboso Martín y Arnau Ripollés, 2008).

La diferencia entre los dos submodelos, como se ha explicado, es que en el submodelo eugenésico se practicaban infanticidios, mientras que en el submodelo de marginación se les excluía de la sociedad (Toboso Martín y Arnau Ripollés, 2008).

2.2.2. Modelo Médico

En este modelo se considera que la discapacidad deriva de una enfermedad, trauma o condición de la persona y requiere de unos cuidados que tienen como objetivo conseguir una cura o una mejor adaptación y un cambio en la conducta de la persona (De los Milagros Alí y Blanco, 2015).

En el modelo médico que comienza a finales de siglo XVIII se empieza a considerar a la persona como ser humano, pero enfermo y al cual hay que curar. Se considera que la situación biológica es el comienzo de la discapacidad, por lo tanto, las enfermedades se eliminan con tratamiento médico y rehabilitador. En dicho modelo se diferencian tres niveles, la deficiencia (pérdida de la función psicológica, fisiológica o anatómica); la discapacidad (incapacidad para realizar actividades dentro de lo que se considera normal); y minusvalía (desventaja para realizar lo que se considera normal en su caso por edad, sexo y cultura) (Seoane, 2011).

Con la CIDD³, publicada por la OMS en 1980, se cambió la visión que se tenía en el modelo anterior sobre la discapacidad. La crítica a esta clasificación era que todavía se tenía una visión negativa sobre la discapacidad. Al estar dentro de este modelo, no se tenían en cuenta los factores ambientales y sociales que pueden mantener una relación con la discapacidad (Jiménez Buñuales et al, 2002).

2.2.3. Modelo Social

En este modelo se critica a los modelos anteriores ya que no se cree que las causas de la discapacidad sean religiosas o médicas, sino sociales. Se defiende que la discapacidad no es ningún problema. El problema existe en que la sociedad no tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad y no se garantiza con ello su inclusión. Por otro lado, en este modelo si se considera que las personas pueden aportar a la sociedad de la misma forma que lo hacen el resto de las personas (Toboso Martín y Arnau Ripollés, 2008).

El modelo social nace en relación al Movimiento de Vida Independiente acompañada con unos Principios Fundamentales que distinguen la deficiencia y la discapacidad. En el modelo social se considera que la discapacidad viene dada por unas barreras sociales mas que de condiciones biológicas. Distinguir lo anterior es de gran importancia ya que las soluciones para las barreras sociales están dirigidas hacia la sociedad teniendo en cuenta el

³ Clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.

entorno de la persona. Por otra parte, con este modelo, se defiende que todas las personas tiene derecho a tomar las decisiones que afecten a su proceso de vida (Palacios, 2008).

Con este modelo no se busca rechazar los criterios médicos, sino que, la discapacidad, no se reduzca en un enfoque médico. Es decir, es necesario separar el ámbito médico y el social, para que las medidas que se adopten no se enfoquen únicamente a la medicina (Toboso Martín y Arnau Ripollés, 2008).

2.2.4. Modelo de la Diversidad

En el 2005 Javier Romañach y Manuel Lobato proponen introducir el término diversidad funcional para cambiar la visión ofensiva de términos como minusvalía, incapacidad, invalidez, etc. Con ello, pretenden, establecer un modelo que esté en el medio de los modelos anteriores, el médico y el social (Romañach y Lobato, 2005).

Para el funcionamiento de este nuevo modelo se proponen diferentes temas como la desmedicalización, el cambio de terminología, el concepto de dignidad o la bioética (Palacios y Romañach, 2006):

- Desmedicalización: pese que el modelo social ha ayudado, en este ámbito no tuvo relevancia en algunos países ya que, tenían un gran número de prejuicios hacia el colectivo de personas con diversidad funcional.
- Cambio en la terminología: Vigotsky explica que el lenguaje y el pensamiento están relacionados. Las palabras llevan consigo unas ideas concretas (Vigotsky 1985). Esta idea ha sido una de las que más ha influido en España, se han modificado textos oficiales, jurídicos, etc., para eliminar términos peyorativos hacia las personas con diversidad funcional.
- Concepto de dignidad: se tiene en cuenta la visión de la dignidad desde la Declaración Universal de Derechos Humanos que tiene en cuenta la dignidad como concepto central para la defensa de las personas. También se tiene en cuenta otros textos jurídicos como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad o la Constitución Española, entre otros. Se tienen en cuenta otras dimensiones como la bioética o el pensamiento.

- Bioética: es un ámbito poco conocido y por tanto una herramienta poco utilizada por las personas con diversidad funcional. Con la bioética se quiere dar importancia al valor de la diversidad y por eso es considerada una herramienta muy útil e importante dentro del colectivo.

Este modelo sobre discapacidad se considera que tiene mayor valor que los tres modelos anteriores. Es un modelo que amplía al modelo social, no solo porque deja atrás el modelo médico y se centra en causas sociales, sino porque incluye otras cuestiones importantes que dan valor a la persona con discapacidad. Diferencias a través del cambio de términos, el valor de la dignidad o la utilización de la bioética. Estos cambios son los que hacen que el modelo de la diversidad ayude a cambiar la forma que tiene la sociedad de ver a las personas con diversidad funcional. Eso a su vez ayuda para crear planes, programas y proyectos para favorecer la inclusión de las personas con diversidad funcional en diferentes ámbitos de la sociedad, para desarrollar su vida de una forma óptima.

2.3. Discapacidad Intelectual

En el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, quinta edición (en adelante DSM – 5), la discapacidad intelectual, el retraso global del desarrollo y la discapacidad intelectual no especificada están enmarcados dentro de los trastornos del desarrollo neurológico (DSM – 5, American Psychiatric Association, 2013, pp. 31 – 41).

La Discapacidad Intelectual se puede definir como “trastorno que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico” (DSM – 5, APA, 2013 p.17). Existen diferentes causas en la aparición de este trastorno y dentro de este trastorno se diferencian 4 niveles de gravedad, leve, moderado, grave y profundo. En cada nivel se diferencian tres dominios: el conceptual, el social y el práctico. Teniendo en cuenta estas tres divisiones podemos diferenciar los 4 niveles mencionados anteriormente. En el nivel leve puede no haber diferencias en edad preescolar en el dominio conceptual, en cuanto al dominio social la persona es inmadura en las relaciones sociales y por último en el dominio práctico precisan cierta ayuda en algunas actividades complejas. En el nivel moderado, en el dominio

conceptual las habilidades están notablemente retrasadas en paralelo con sus iguales, en cuanto al dominio social se hacen presentes considerables diferencias en relación al comportamiento social y comunicativo y, en el dominio práctico el individuo necesita un periodo más largo de aprendizaje para responder de sus necesidades personales. En el nivel grave, las habilidades del dominio conceptual están reducidas, en el dominio social las habilidades de comunicación son limitadas y en el dominio práctico precisan de ayuda para realizar actividades de la vida cotidiana. En cuanto al último nivel, las habilidades de los tres dominios son muy limitadas.

El diagnóstico de discapacidad intelectual se da a través de pruebas y exámenes para evaluar a la persona. Como se ha mencionado anteriormente las causas son diversas y pueden influir en su origen o aparición las infecciones, alteraciones cromosómicas, causas nutricionales o metabólicas entre otras (MedlinePlus, Enciclopedia Médica, 2021).

El origen de la discapacidad se relaciona principalmente con la genética y el ambiente. Las causas genéticas se pueden producir en la concepción o en el desarrollo del feto. Las causas ambientales, por su parte, se pueden dar en diversos momentos antes de la segunda infancia. Estas causas influyen de la siguiente forma (Calenti, 2003):

- Factores personales: el tipo de discapacidad y el nivel de discapacidad están relacionados con las posibilidades de padecer otros trastornos o enfermedades y con la esperanza de vida.
- Factores ambientales: la discapacidad puede variar según el tiempo, las relaciones, las características personales y del ambiente, la forma de interaccionar con el entorno, etc.

Debido a los factores mencionados, es importante que las personas con discapacidad tengan una buena calidad de vida. Cada vez son más las personas que viven hasta la vejez. Este factor hace que las personas con discapacidad se conviertan personas con doble factor de riesgo de exclusión social, por pertenecer al colectivo de personas con discapacidad y al de personas mayores. Por esta razón, es importante que se les proporcione los recursos y

herramientas necesarias para que logren en su juventud y adultez un buen desarrollo que tenga como consecuencia una buena calidad de vida durante la vejez.

La Organización Mundial de la Salud señala que, entre las causas de los trastornos congénitos, intervienen factores genéticos, socioeconómicos y demográficos, ambientales y causas desconocidas. Los trastornos congénitos se pueden detectar en los periodos preconceptivo (antes de la concepción), periconceptivo (en fechas cercanas a la concepción) o periodo neonatal (OMS, 2010). Esto se refiere a que la discapacidad no se da solo por factores genéticos e influyen diversos factores externos a la persona.

La discapacidad intelectual puede llevar asociada otros trastornos. Hay más posibilidades de que durante la vida se desarrolle distintos trastornos. Trastornos relacionados con enfermedades que afectan a la persona físicamente (Calenti, 2003):

- Trastornos psiquiátricos: igual que el resto de la población pero siendo más vulnerables.
- Trastornos conductuales: muy comunes en las personas con discapacidad intelectual.
- Trastornos funcionales: disminución de las habilidades funcionales, afectando al desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.
- Trastornos psicoemocionales: se desarrollan desajustes emocionales.
- Trastornos cognitivos: se pueden dar en diferentes funciones como el lenguaje, la memoria, etc.

Estos trastornos pueden añadir a las personas con discapacidad intelectual más barreras por parte de la sociedad. La suma de más dificultades aumenta el riesgo de exclusión social que ya sufren las personas con discapacidad. Por tanto, las mejoras que se den en el contexto en el que se encuentren van a favorecer la inclusión de las personas con discapacidad, en este caso, de las personas con discapacidad intelectual.

En el libro *Discapacidad Intelectual* (De Pablo-Blanco y Rodríguez, 2020) se señala que las alteraciones del comportamiento en las personas con discapacidad intelectual tienen un impacto negativo y existe un mayor riesgo de sufrir situaciones de abuso por no ser

respetados sus derechos, tener menor número de oportunidades, menos acceso a los recursos, vivir más escenarios de rechazo, etc. En lo relacionado a la salud mental y las personas con discapacidad intelectual, este libro refleja que existen diversos factores que favorecen la aparición de enfermedades psiquiátricas en las personas con discapacidad intelectual, entre esos factores se encuentran los de índole social. Destacan un mayor número de situaciones de discriminación, falta de apoyo social, dificultades en la inserción laboral, entre otros casos.

En cuanto al término utilizado para referirse a las personas con discapacidad intelectual ha ido evolucionando y, desde los últimos años del siglo XX se ha cambiado el término de retraso mental por discapacidad intelectual para poner a la persona en primer lugar y no reducirla a un diagnóstico desde un aspecto psicopatológico (Verdugo y Gutiérrez, 2009). Con el paso del tiempo se ha ido cambiando el término para evitar que fuera algo despectivo, peyorativo o humillante. La discapacidad no tiene que ser un condicionante por el que las personas con discapacidad intelectual sufran discriminación, pierdan derechos y no reciban las ayudas necesarias para mejorar su convivencia en la sociedad (Beledo, 2018).

Se entiende por tanto que la Educación Social debe influir en el proceso de reducir el riesgo de exclusión que sufren en este caso las personas con discapacidad en la sociedad. Desde la Educación Social hay que tener en cuenta todos los factores que influyen al colectivo con discapacidad y que les genera situaciones de riesgo de exclusión en diferentes ámbitos de la vida.

2.3.1. Personas con Discapacidad y Discapacidad Intelectual en España

En España, se considera personas con discapacidad a las personas que demuestran un grado de discapacidad igual o superior a un 33%. El reconocimiento y revisión del grado de discapacidad y, el reconocimiento de la necesidad de una persona cuidadora para realizar las actividades básicas de la vida diaria y las funciones relacionadas con la evaluación y orientación de situaciones de discapacidad que pueden atribuirse por legislación corresponde a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y, en el caso de Ceuta y Melilla, corresponde al Instituto de Mayores y Servicios Sociales. También, por otra parte, las

Administraciones son las encargadas de emitir la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad que es válida en todo el territorio español (Real Decreto 888/2022, 2022).

En nuestro país cada vez se tiene más en cuenta a las personas con discapacidad. Con el paso de los años se han ido elaborando estrategias para favorecer la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad. Un ejemplo de ello es la elaboración del Plan Nacional para el Bienestar Saludable de las Personas con Discapacidad 2022 - 2026. Para la elaboración de este plan se ha tenido en cuenta tanto a las personas con discapacidad como a las familias y asociaciones. Tiene 6 áreas de actuación con el objetivo de lograr: “que todas las personas, sobre todo, las personas con discapacidad se beneficien de su derecho a tener buena salud” (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2023, p. 87).

Este plan está ligado con la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Desde 2013, esta ley, reconoce a las personas con discapacidad una serie de derechos y obliga a los poderes públicos a garantizar esos derechos (BOE, 2013).

Según la Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022), los datos que se muestran en las siguientes tablas, es relativo a las personas que han solicitado el reconocimiento de la situación de discapacidad y se les ha concedido, durante el año 2022, en las diferentes Comunidades Autónomas, incluyendo las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. En este estudio aparecen los datos de las personas con discapacidad, englobando todos los tipos y posteriormente diferencia al grupo de personas con discapacidad intelectual. En la tabla 1 se encuentra el número de personas valoradas con discapacidad en 2022 separando los datos por Comunidades Autónomas. La tabla 2 se centra en los datos obtenidos de las personas con discapacidad intelectual como primera deficiencia, también separando los datos por Comunidades Autónomas.

Tabla 1: *Personas valoradas con discapacidad en 2022 por CCAA.*

COMUNIDAD AUTÓNOMA	POBLACIÓN TOTAL	PERSONAS VALORADAS CON DISCAPACIDAD 2022	% SOBRE LA POBLACIÓN
Andalucía	8.500.187	582.566	6,9 %
Aragón	1.326.315	81.559	6,1 %
Asturias	1.004.686	115.173	11,5 %
Islas Baleares	1.176.659	61.408	5,2 %
Islas Canarias	2.177.701	129.067	5,9 %
Cantabria	585.402	64.062	10,9 %
Castilla y León	2.372.640	175.100	7,4 %
Castilla la Mancha	2.053.328	157.790	7,7 %
Cataluña	7.792.611	629.440	8,1 %
Comunidad Valenciana	5.097.967	329.838	6,5 %
Extremadura	1.504.776	78.509	7,4 %
Galicia	2.690.464	214.697	8,0 %
Madrid	6.750.336	397.747	5,9 %
Murcia	1.531.878	156.912	10,2 %
Navarra	664.117	36.837	5,5 %
País Vasco	2.208.174	141.164	6,4 %
La Rioja	319.892	19.875	6,2 %
Ceuta	83.117	8.678	10,4 %
Melilla	85.170	11.533	13,5 %
ESPAÑA	47.475.420	3.391.995	7,1 %

Fuente: Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022, p.9.

Tabla 2: *Personas con discapacidad intelectual como primera deficiencia por CCAA.*

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL COMO PRIMERA DEFICIENCIA	% SOBRE EL TOTAL
Andalucía	69.245	24,2 %
Aragón	6.956	2,4 %
Asturias	6.165	2,2 %
Islas Baleares	4.686	1,6 %
Islas Canarias	10.998	3,8 %
Cantabria	2.779	1,0 %
Castilla y León	19.733	6,9 %
Castilla la Mancha	10.932	3,8 %
Cataluña	49.225	17,2 %
Comunidad Valenciana	18.254	6,4 %
Extremadura	9.231	3,2 %
Galicia	11.730	4,1 %
Madrid	35.958	12,6 %
Murcia	12.025	4,2 %
Navarra	4.413	1,5 %
País Vasco	9.929	3,5 %
La Rioja	1.732	0,6 %
Ceuta	964	0,3 %
Melilla	729	0,3 %
ESPAÑA	285.684	100 %

Fuente: Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022, p. 30.

De las tablas anteriores hay que destacar los datos de la población de Castilla y León ya que la intervención que se desarrolla en el presente trabajo toma ejemplo al equipo de la ciudad de Valladolid.

En cuanto a los datos de personas valoradas con discapacidad en el año 2022, Castilla y León cuenta con 245.296 personas, lo que supone un 10,3% de la población total de la Comunidad Autónoma. Hay que destacar también que las personas que presentan la discapacidad intelectual como primera deficiencia conforman el 6,9 % del total de personas con la misma característica en España. Es el cuarto porcentaje más alto, tan solo por detrás de Andalucía, Cataluña y Comunidad de Madrid. Tres Comunidades Autónomas que triplican el número de habitantes en total de Castilla y León. Como conclusión, el número de población valorada con discapacidad intelectual como primera deficiencia que presenta Castilla y León es bastante elevada.

2.3.2. Juventud y Adulthood con Discapacidad Intelectual

Para dividir a las personas como colectivos diferenciados por edades existen diversas clasificaciones en la que se tienen en cuenta distintos factores. Unos de esos factores son las etapas Bio – Psico – Sociales del desarrollo humano. Se considera joven a una persona mayor de 14 años y la primera etapa de la madurez (hasta los 24 años). Otras clasificaciones se sitúan desde los 18 años con la mayoría de edad. En este caso, para determinar la juventud, se tomará como referencia la mayoría de edad que en nuestro país se sitúa en los 18 años. Por otra parte, la adultez está más clara, de 25 a 64 años. Dentro de ese grupo existen subgrupos, adultos jóvenes, adultos y adultos mayores. Para la clasificación de los dos grupos se toma como referencia la etapa laboral (Mansilla, 2000).

Tabla 3: *Etapas Bio – Psico – Social del desarrollo humano*

ETAPAS	SUB-ETAPAS
I. Etapa Prenatal	Desde la gestación del nacimiento
II. Etapa Formativa 0 a 17 años	2.1 Niñez (0 a 11 años) - Primera infancia (0 a 5 años) - Segunda Infancia (6 a 11 años) Transición: Pubertad 2.2 Adolescencia (12 a 17 años) Transición: a la vida laboral
III. Etapa laboral 18 a 64 años	3.1 Juventud (18 a 24 años) 3.2 Adultez (25 a 64 años) - Adultos jóvenes (25 a 40 años) - Adultos intermedios (41 a 50 años) - Adultos mayores (51 a 64) Transición: Climaterio femenino y masculino
IV. Etapa jubilar 65 a + años	4.1 Etapa Dorada - Senectos primarios (65 a + 69) - Senectos intermedios (70 a 74) 4.2 Etapa Platino - Ancianos (75 a 84) - Longevos (85 a 94) - Prolongevos (95 a + años)

Fuente: Mansilla, 2000, p.115.

En cuanto a las personas jóvenes y adultas con discapacidad intelectual, se continua con la clasificación de los niveles de gravedad del DSM – 5, pero en estas etapas de la vida hay algunas diferencias en comparación a los niños y niñas. Niveles de gravedad (DSM – 5, APA, 2013, pp. 19 – 22) :

- Leve:
 - Dominio conceptual: en edad adulta afecta a la alteración del pensamiento.
 - Dominio social: es similar en los diferentes grupos de edad.
 - Dominio práctico: se necesita ayuda para algunas actividades de la vida diaria que, durante la juventud o adultez, se podrían realizar de forma autónoma como hacer la compra, el transporte o la gestión bancaria.
- Moderado:
 - Dominio conceptual: se necesita ayuda para las actividades académicas, del trabajo y de la vida diaria, ya que están a un nivel elemental.
 - Dominio social: tienen limitaciones para socializar y tomar decisiones.
 - Dominio práctico: es autónomo para las actividades básicas de la vida diaria.

- Grave:
 - Dominio conceptual: las actividades dentro de este campo está reducidas, bajo nivel de lecto – escritura.
 - Dominio social: las relaciones familiares son muy importantes.
 - Dominio práctico: necesitan ayuda para llevar a cabo las actividades de la vida diaria.
- Profundo:
 - Dominio conceptual: generalmente se pueden comunicar utilizando objetos pero a veces pueden afectar las alteraciones motoras y sensitivas y dificultar la comunicación.
 - Dominio social: mucha importancia de la relación con la familia y las personas cercanas.
 - Dominio práctico: depender de otras personas y pueden ayudar en actividades sencillas.

En la sociedad actual, la esperanza de vida ha aumentado y, eso se refleja también en las personas con discapacidad. Esto es positivo pero, al colectivo de personas con discapacidad les supone enfrentarse a dos nuevos factores de riesgo de exclusión social. Por un lado, la exclusión que sufre el colectivo de personas mayores y, por otro lado, la que sufren las personas con cualquier tipo de discapacidad. Otra vez, a este envejecimiento afectan factores personales y sociales (Calenti, 2003).

En el estudio mencionado anteriormente, de la Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022), se reflejan también los datos de personas con discapacidad intelectual como primera deficiencia divididos por grupos de edad. En España, los grupos más números son las personas entre 18 y 34 años (78.467) y las personas entre 35 y 64 años (129.220). Los dos grupos de edad suponen el 73% del total de personas con discapacidad intelectual en nuestro país en 2022. Estos dos grupos tienen en común un factor muy importante, todas las personas están en edad de trabajar.

Capítulo III: Inserción Sociolaboral

3.1. Qué es la Inserción Sociolaboral y tipos

La inserción laboral se puede entender como un proceso en el que influyen tanto características de la persona como las características y el contexto que rodea a dicha persona (Campos, 2010). Por otra parte este proceso no termina con el acceso a un empleo, sino que finaliza cuando la persona es capaz de mantener el empleo (Rodríguez, 2013). El no poder acceder o mantenerse en el mercado laboral es un factor de riesgo de exclusión social.

La exclusión social se entiende como un proceso estructural en el que influyen diversos factores, que son: las transformaciones en el mercado laboral y los cambios en las unidades de convivencia, dos pilares del Estado de Bienestar. En cuanto al primero, han aumentado los trabajos precarios y por tanto se convierte en un factor de riesgo de exclusión social (Taylor-Gooby, 2005). Como se ha mencionado anteriormente, acceder a un empleo no garantiza terminar el proceso de la inserción laboral. Mantener el empleo o vivir de manera independiente con un empleo es clave para la inclusión social.

Hay varios colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social y, uno de ellos es el de personas con diversidad funcional. Este colectivo sigue ligado a la pobreza y a la exclusión social y eso condiciona las formas para superar dicha exclusión (Laparra Navarro, 2009).

En cuanto a las medidas que presenta el Ministerio de Trabajo e Inmigración en su documento “Formación y Exclusión Social” para lograr que las personas en riesgo de exclusión accedan a un empleo son, principalmente (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2012):

- Formación para el empleo: formación para las personas, ya sean empleadas o desempleadas. Tienen prioridad las personas desempleadas y las personas empleadas pero que forman parte de colectivos como víctimas del terrorismo o de la violencia de género o las personas con discapacidad, entre otros.

- En cuanto al ámbito educativo: existen los Programas de Cualificaciones Profesional Inicial (PCPI). Están destinados a los alumnos y alumnas mayores de 15 años y preferiblemente menor de 21 que se encuentren en riesgo de abandono escolar o absentismo o alumnado que se incorpora de forma tardía al sistema educativo.
- Ayudas económicas: subvenciones, convenios para el desarrollo de programas de inserción sociolaboral. Generalmente, estas ayudas provienen del área de Servicios Sociales.

Hay diferentes factores que influyen en la exclusión laboral. Destacan cinco factores principales (Rubio Arribas, 2006):

- Desempleo: son las personas que están desempleadas más de dos años.
- Subocupaciones: se encuentran las personas con salarios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.
- No cualificación laboral o descalificación: personas con empleo no cualificados.
- Imposibilidad: personas que no tienen experiencia laboral o es escasa.
- Precariedad laboral: personas con baja cualificación y con una remuneración inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Todos estos factores mencionados hacen que sea primordial intervenir desde la Educación Social. La importancia de intervenir desde la Educación Social reside en reducir e intentar evitar los procesos y las situaciones de exclusión social relacionados con la inserción sociolaboral.

3.2. Inserción Sociolaboral de las Personas con Discapacidad y Discapacidad Intelectual y sus Beneficios

El derecho al trabajo y a ganarse la vida con el trabajo elegido es un derecho recogido en La Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Los países que han firmado dicha Convención tienen el deber de garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas condiciones laborales que el resto de las personas y que no sufran discriminación laboral por su discapacidad. Además, tienen como deberes hacer programas de formación, apoyar a las personas con discapacidad en el

trabajo y garantizar la adaptación del trabajo en función a las necesidades de la persona (ONU, 2008).

El Real Decreto Legislativo 1/2013, en cuanto al derecho a la igualdad, el artículo 7, señala que las administraciones públicas adoptarán medidas para que este derecho se haga real y efectivo en todos los ámbitos de la vida, estas medidas se pueden trabajar desde la Educación Social. En lo relacionado con la accesibilidad, el artículo 22, menciona el derecho de las personas con discapacidad, a tener una vida independiente, por ello los poderes públicos deben asegurar medidas para cerciorar la accesibilidad universal a todos los procesos, sistemas, entornos, etc. (Real Decreto Legislativo 1/2013, 2013).

En relación a la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022 – 2030, presentada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, se menciona la importancia de revisar las legislaciones y políticas que promueven la inserción laboral de las personas con discapacidad, prestando atención a: “las mujeres con discapacidad y las zonas rurales”. También, hay que asegurar que se realizan los ajustes necesarios en los puestos de trabajo para: “garantizar la accesibilidad y el pleno desarrollo de los derechos laborales de las personas con diversidad funcional” (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. 2022, p. 31).

En cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en España, de 1.941.900 personas con discapacidad en edad de trabajar, eran activos 685.300 en 2022. Si que hubo un aumento del 2,6% respecto a 2021 pero, aun así no llega ni a la mitad de los empleados en edad de trabajar. Por otra parte, la tasa de empleo del colectivo de personas con discapacidad es notablemente menor que la tasa de empleo de personas sin discapacidad. En cuanto a la ocupación de las personas por grupos de edad, las tasas de mayor actividad se encontraron en el grupo de edad de 25 a 44 años y, hubo un descenso en el grupo de edad de 16 a 24 años, estos datos se reflejan de igual forma, tanto para las personas con discapacidad como para las personas sin discapacidad. También, en 2022, se registró un aumento de las tasas de actividad en el grupo de personas con discapacidad intelectual, siendo el mayor aumento en cuanto a grupos por tipo de discapacidad (INE, 2023).

Acceder al mundo laboral tiene muchas dificultades para las personas en general. En el caso de las personas con discapacidad, esas dificultades aumentan considerablemente ya que se le añaden más dificultades (Villa Fernández, 2003):

- Barreras sociales: la discapacidad ha sido siempre un motivo de rechazo y marginación. Hoy en día todavía, en muchas ocasiones, deben seguir luchando contra eso.
- Barreras del entorno físico: existen muchas barreras físicas que impiden el acceso y la movilidad de las personas con discapacidad.
- Barreras psicosociales: se incluyen factores familiares, educativos y formativos, falta de información y orientación, etc.
- Barreras mentales o secuelas: aumentan las barreras sociales y dificulta la inserción laboral.
- Barreras de género: las mujeres con discapacidad tienen más dificultades para encontrar trabajo. Forman el grupo más vulnerable. Como ocurre con las personas sin discapacidad, hay más hombres activos que mujeres y, eso se traslada también a las mujeres con discapacidad.

La campaña “Extracapacitados” de Down España señala que el 95% de personas con Síndrome de Down, por ejemplo, no encuentran trabajo y que la media de edad para acceder a un trabajo es de 5 años (Down España, 2024). Estos datos son una muestra de las dificultades que tienen las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral.

En el estudio *El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados*, se señalan algunas condiciones para que la persona con discapacidad tenga éxito en su puesto de trabajo (Alomar y Cabré, 2005):

1. Las tareas que desempeña la persona con discapacidad intelectual han de ser claras y deben estar bien definidas y, deben llevar unas rutinas para conseguir la máxima autonomía posible.
2. El trabajo se debe ajustar a las características de la persona que desempeña el trabajo para no generar conflictos con otros trabajos si no se puede realizar la tarea.
3. El trabajo debe servir para algo, así mejorará el grado de satisfacción del trabajador.

4. El apoyo de los jefes y de los trabajadores más cercano es muy importante para la persona durante el principio de la inserción y para mantener el trabajo.
5. También es importante tener un referente que apoye a la persona en cualquier duda que pueda surgir. Esta medida produce seguridad para la persona con discapacidad intelectual.
6. Por último, es muy importante que la familia apoye a la persona durante su proceso de inserción.

En España existen los Centro Especiales de Empleo. Están formados por empresas que tienen como objetivo facilitar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, en un empleo que se adapte a sus necesidades y características. Este programa está dirigido a personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. También a las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. Las empresas pueden recibir ayudas económicas según el número de trabajadores con discapacidad en su plantilla y según el tipo de contrato (indefinido o temporal con duración igual o superior a los 6 meses (SEPE, s.f.).

La inserción sociolaboral trae una gran cantidad de beneficios tanto para las empresas como para las personas con discapacidad intelectual (Plena Inclusión, 2021):

- Beneficios externos para la empresa: según un estudio de ID@Work, se considera que contar en la plantilla con personas con discapacidad puede traer beneficios en cuanto a la imagen de la empresa (Van Hoofstadt et al., 2017).
- Beneficios internos para la empresa: las personas con discapacidad intelectual están consideradas como empleados estables y de confianza. Otro beneficio dentro de la empresa es la idoneidad de puestos, cuando se llega a este punto el trabajo es más eficaz. El tercer beneficio interno está relacionado con la mejora de los valores y normas de la empresa.
- Beneficios para la persona con discapacidad: ayuda a la persona económicamente, en la identidad, en el bienestar, la autoestima, etc. No son beneficios diferentes a los de las personas sin discapacidad.

Acceder a un empleo es un factor que influye de manera positiva para evitar la exclusión social (Rubio Arribas, 2006). Con la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral se consigue que las propias personas contribuyan a la gestión de la diversidad. Empoderar a las personas con discapacidad intelectual dentro de la empresa beneficia a su autonomía, independencia y autoplanificación (Plena Inclusión, 2021).

Capítulo IV: Deporte y Personas con Discapacidad

4.1. Qué se entiende por Deporte

El deporte es un fenómeno que se da desde los pueblos primitivos hasta la actualidad y se ha convertido en una herramienta de socialización en todo el mundo. Por ello, el deporte, es objeto de estudio en las Ciencias Sociales. Entre todos los deportes, el más destacado, es el fútbol. Esta práctica tiene un gran impacto a todos los niveles dentro de la sociedad (Acuña y Acuña, 2016).

El deporte se ha considerado como una vía para la transmisión de valores a través de su práctica. Valores de diferentes dimensiones, sociales, personales, deportivos, etc. Para la transmisión de valores es necesario la participación de los agentes implicados (familias, entrenadores, profesionales de la educación, etc.) (Ruiz y Cabrera, 2004).

Como se reflejará más adelante, el deporte trae consigo muchos beneficios para las personas al influir en muchas dimensiones de la vida. Trabajar estos aspectos desde la Educación Social da la oportunidad de trasladar estos beneficios a todos los ámbitos de la vida diaria. Por otro lado, sirven de herramienta para favorecer la inclusión de colectivos en riesgo. En este caso, el colectivo de personas con discapacidad intelectual.

La propuesta de intervención se este trabajo se relaciona con el fútbol, concretamente con equipos formados por personas con discapacidad intelectual. El fútbol moderno tiene su origen en el año 1863 con la creación de la *Football Association* que sentó las bases del fútbol que conocemos hoy en día (Esteban, 2019). En el año 1904 se crea la FIFA⁴ que apoya a las 211 asociaciones que la forman y tienen la obligación de: “ respetar los estatutos, objetivos e ideales del organismo rector, así como también promover y gestionar nuestro deporte en consecuencia” (FIFA, s.f.).

⁴ Federación Internacional de Futbol Asociación.

La IFAB⁵ se encarga de sentar las bases comunes de las reglas del fútbol y está integrada por diferentes federaciones, entre ellas la FIFA. Dicta las reglas en todo lo relacionado con este deporte, dimensiones del terreno de juego, las áreas del terreno de juego, tamaño del balón, número de jugadores por equipo, número de sustituciones, sanciones, equipaciones, etc. (Clavellinas, 2010).

El fútbol tiene un carácter lúdico en el que los participantes se enfrentan en dos equipos diferentes con once jugadores cada uno. Es un deporte de equipo en el que cada equipo usa sus tácticas y técnicas, dentro de unas reglas, para conseguir el objetivo de ganar el partido. Consiste en conseguir más goles que el equipo contrario para conseguir la victoria. Esto se lleva a cabo mediante unos procesos de ataque y defensa entre los equipos que están jugando. En cuanto a las normas, son las mismas para todos los equipos (duración de los partidos, número de jugadores en el terreno de juego, penalizaciones, etc.) (Castelo, 1999).

4.2. Beneficios del Deporte en las Personas con Discapacidad

En el artículo *Significado del deporte en la dimensión social* (Britapaz y Del Valle, 2015) señala que en la práctica del deporte se destacan varios rasgos principales en las personas que lo practican, entre ellos, pueden destacar: el esfuerzo de la persona para obtener buenos resultados, superar obstáculos de la vida a través del deporte, alcanzar nuevas metas, etc. El deporte es un medio importante que ayuda a mejorar la vida de las personas, en concreto, en las personas con discapacidad se ha demostrado que la práctica de actividad física y deportes es beneficioso para este colectivo. No solo es beneficioso en el ámbito de la salud, sino que lo es en muchos otros como en la autoestima, el empoderamiento o la motivación, entre otros (Blauwet y Willick, 2012).

En la Carta Europea del Deporte se considera que el acceso al deporte para todas las personas es un derecho fundamental. Apunta que es importante tanto para el desarrollo de la persona como para el ejercicio de otros derechos fundamentales. También señala que el

⁵ International Football Board.

deporte transmite y enseña valores esenciales para empoderar a las personas (Consejo de Europa, 2021).

El deporte interviene en muchos ámbitos de la vida de la persona y los beneficios son diversos en las personas con discapacidad. En lo relacionado con lo físico, favorece a mejorar y/o mantener un estado físico óptimo, mejora la coordinación, contribuye a la prevención de enfermedades, etc. Otra área en la que se pueden observar beneficios es en la psicológica – personal, al trabajar valores y aspectos personales como la responsabilidad o la valía, entre otros. En cuanto a los aspectos relacionados con lo social, la comunicación y la integración también se obtienen beneficios al desarrollar habilidades sociales, permitir la comunicación entre iguales, ser aceptados en la sociedad, todo a través del deporte (Campos et al, s.f.). El deporte también influye en el estado emocional ya que se mejora la autoestima, crea hábitos y las personas con discapacidad adquieren grandes beneficios sociales a través de la práctica del deporte (Muñoz et al., 2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la actividad física puede mejorar la calidad de vida y el bienestar, mejora el estado físico, la salud cognitiva o la salud mental entre otras. Recomienda, para los niños y adolescentes con discapacidad, la dedicación en un promedio de 60 minutos al día a actividades físicas e incorporar actividades aeróbicas que fortalezcan los músculos y los huesos al menos tres días a la semana. En los adultos con discapacidad también recomienda actividades que mejoren el equilibrio funcional, los músculos y los huesos pero aumentando el tiempo de dedicación a estas actividades con respecto a los niños y adolescentes. Para los dos grupos se aconseja reducir lo máximo posible el comportamiento sedentario (OMS, 2022). El Plan de Acción Mundial sobre Actividad Física 2018 – 2030 elaborado desde la Organización Mundial de la Salud, tiene como objetivo reducir la inactividad física. Pretende crear y facilitar el acceso a oportunidades y programas con el fin de que las personas sin distinción alguna por edad, sexo, capacidad, etc., participen regularmente en actividades físicas tanto individuales como colectivas (OMS, 2019).

En cuanto a los deportes colectivos y, en especial, en un equipo de fútbol “la suma de las partes hace un todo identificable” (Carrión, 2006, p. 3). El fútbol es una práctica que se convierte en una actividad global, un fenómeno total que influye en otros ámbitos diferentes al deporte como en lo social, cultural, económico y político. El fútbol es capaz de crear identidades, a través de un sentimiento de pertenencia, a un territorio, equipo, clase, etc. y a través del rol que asume cada persona, jugador, aficionado, etc. En conclusión el fútbol actúa como elemento integrador en las sociedades al ser un espacio de encuentro de iguales, sin ser excluyente. (Carrión, 2006).

El fútbol en concreto tiene diversos y numerosos beneficios en el área de la salud. Es un deporte en el que se producen muchas acciones y ejercicios de diferente tipo: explosivos, de resistencia, saltos, golpes con los pies al balón, etc., por eso tiene un gran impacto en varios planos de la salud y reduce el riesgo de sufrir enfermedades (Sánchez, 2021). Además, al ser un entrenamiento de alta intensidad puede mejorar la función cardíaca y reducir el riesgo de mortalidad por una enfermedad cardiovascular, mejor el consumo de oxígeno o la masa corporal (Krustrup et al., 2013). En las personas jóvenes además de mejorar el consumo máximo de oxígeno también mejora la coordinación mediante ejercicios específicos dedicado a ello. Mejora la condición física, la salud y la autoestima, entre otros, parámetros esenciales en los niños y las personas jóvenes (Krustrup et al., 2010).

Otro elemento que produce beneficios a través de la práctica del deporte es la implicación de las familias. La actitud y el interés expresados por la familia pueden influir en los deportistas, en su grado de implicación y en la perspectiva que le dan (Fredericks y Eccles, 2006). Es importante que las familias mantengan una buena actitud ya que pueden proyectar emociones y expectativas negativas creando en las deportistas frustraciones (Torregrosa et al., 2016). El documental “Fanáticos de lo real” (LALIGA GENUINE, 2023) cuenta la historia de tres jugadores de tres equipos de la Liga Genuine. Sus familiares destacan los beneficios que aporta a los protagonistas la práctica del fútbol. Señalan una mayor independencia y más oportunidades, se entregan y se esfuerzan por unos objetivos, son más constantes por ejemplo con las rutinas para los entrenamientos y partidos, se entregan al fútbol por la pasión que tienen y demuestran lo que valen. Destacan también la

importancia del proyecto de la Liga Genuine ya que brinda la oportunidad a muchos chicos y chicas de relacionarse y socializar con otras personas y salir de su zona de confort, lo que aumenta los beneficios para las personas con discapacidad intelectual.

Este conjunto de beneficios, sumados a los beneficios de la inserción sociolaboral, traen consigo una gran cantidad de mejoras en el desarrollo de la vida de las personas con discapacidad. Por ello, es importante impulsar la participación en estos ámbitos desde la Educación Social.

Desde los poderes públicos en España se promueve la práctica del deporte, así esta reflejado en el capítulo III relacionado con los Principios Rectores de Política Social y Económica, en el artículo 43.3 de la Constitución Española, que hace responsable a los poderes públicos del fomento de la educación física y el deporte (Constitución Española, 1978). En lo relacionado a las personas con discapacidad, se encuentra la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, que tiene como gran eje el impulso de políticas en materia deportiva para la promoción del deporte inclusivo, que debe entenderse como la práctica de deporte que favorece la inclusión en la sociedad de personas con discapacidad (BOE-A-2022-24430, 2022).

4.3. Fútbol para Personas con Discapacidad

El deporte que cuenta con más personas federadas en España es el fútbol, superando en 2022, el millón de personas federadas. Dentro de las 65 federación consideradas por el Consejo Superior de Deportes, se encuentran, la Real Federación Española de Fútbol (en adelante, RFEF) y la Federación Española de Deportes para Personas con Discapacidad Intelectual (en adelante, FEDDI) (Anuario de Estadísticas Deportivas, 2023).

En este caso prestamos especial atención a estas dos federaciones ya que las personas que participan en La Liga Genuine, la liga de fútbol para personas con discapacidad intelectual en España, forman parte de la RFEF pero, también pueden jugar en la FEDDI. La Liga Genuine es una iniciativa que se desarrolla a través de La Fundación de LA LIGA y. esta a su vez, tiene un convenio con la RFEF, por tanto, están relacionadas entre sí. La

Fundación de La Liga está ligada a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (parte de la RFEF) ya que fue fundada por esta liga. (LALIGA, s.f.).

La FEDDI, por su parte, nace con la idea de “ofrecer a las personas con discapacidad intelectual la posibilidad de practicar deporte de competición adaptándolo a sus necesidades” (FEDDI, 2024). A pesar de ser una federación que engloba diversos deportes para personas con discapacidad intelectual no se incluye, en este caso, a La Liga Genuine, como se ha indicado anteriormente. Esta federación es de carácter público y cuenta con deportistas de alto rendimiento. Entre los deportes que se incluyen en esta federación se encuentran: atletismo, baloncesto, deportes de invierno, fútbol sala, gimnasia rítmica, golf, hípica, natación, pádel y petanca. Esta federación, a su vez, se divide y cuenta con el apoyo de 15 federaciones territoriales (no participan Aragón, Asturias, Ceuta y Melilla) (FEDDI. 2024).

Entre la RFEF (y sus federaciones territoriales) y la FEDDI suman, en 2022, un total de 1.147.035 personas practican un deporte de forma federada dentro de alguna de estas dos federaciones. Alcanzan así un 27.9% del total de personas federadas dentro de alguna de las 65 federaciones que existen en nuestro país (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2023).

4.3.1. Ligas de Fútbol para Personas con Discapacidad en España

Algunas Comunidades Autónomas han puesto en marcha ligas de fútbol propias para personas con discapacidad intelectual, con la colaboración de asociaciones y fundaciones y las respectivas federaciones territoriales. Algunos ejemplos de ligas para personas con discapacidad son los siguientes:

- Desde la Fundación Fedamar⁶, en Cataluña, se ofrece una liga para personas con diversidad funcional, participando así personas con discapacidad intelectual y/o física. Esta Liga comienza en la temporada 2020/21 bajo el apoyo de la Federación Catalana de Fútbol y la Fundación Privada de la Federación Catalana de Fútbol.

⁶ Fundació Esportiva d'Arenys de Mar.

- Fedemar pretender contribuir en su integración en la sociedad, promover el deporte como medio para favorecer la inclusión y normalizar el deporte en el colectivo, entre otros objetivos. En esta Liga participan equipos de Cataluña, se juega en formato de fútbol 7 y cada partido tiene una duración de 48 minutos y se pueden jugar en 4 partes de 12 minutos o 2 partes de 24 minutos cada una. Como en la Liga Genuine también se premia el “Fair play” entre los equipos a parte de las victorias y las derrotas. En este caso, hay jornadas una vez a la semana repartidas desde octubre a junio (Fedemar, 2020).
- En la Región de Murcia, La Liga Súper Fútbol 8, comienza en el 2023 su tercera campaña con 12 equipos formados por personas con discapacidad intelectual. En esta competición participan 13 asociaciones de la Comunidad. Cabe destacar que esta tercera edición cuenta con el mayor número de participantes de las tres ediciones, siendo más de 200 participantes los que estarán presentes en esta liga (CARM, 2023).
- En el caso de Castilla y León, la Federación de Deporte Adaptado de Castilla y León y la Federación de Castilla y León de Fútbol, con la colaboración de CaixaBank, impulsaron en 2022, un proyecto de fútbol inclusivo a nivel regional, “ + QUE GOLES, La diferencia nos hace iguales”. Esta iniciativa cuenta con la participación de 10 clubes de la comunidad: Real Ávila CF, Burgos CF, Palencia Cristo Atlético, Cultural y Deportiva Leonesa, SD Ponferradina, Salamanca CF UDS, Gimnástica Segoviana CF, CD Numancia de Soria, Real Valladolid CF y Zamora CF. Este proyecto se desarrolla bajo el objetivo de crear un espacio en el que compartir experiencias tanto deportivas como personales. Una particularidad de esta propuesta es que cada equipo puede integrar a 3 personas sin discapacidad para hacer la experiencia más inclusiva. Un total de 150 deportistas participarán en la temporada 2022/23, la primera edición de esta iniciativa (RFCyL, 2022).
- Otras CCAA, como la Comunidad Valenciana o País Vasco, también impulsan ligas de fútbol dentro de sus Comunidades además de contar con equipos inscritos en La Liga Genuine.

Capítulo V: La Liga Genuine Española: Ejemplo de Actuación.

5.1. La Liga Genuine

La Liga Genuine es una iniciativa puesta en marcha por la Fundación de LA LIGA, después de que dos jugadores del Nàstic de Tarragona le plantearan la idea de crear la competición al presidente LA LIGA. Es una Liga pionera en el mundo ya que es la primera Liga Oficial para personas con discapacidad intelectual en el mundo. Busca que la práctica del fútbol se normalice en diferentes colectivos, que los clubes españoles del fútbol profesional se comprometan y que LA LIGA sea un agente de cambio social. Actualmente, participan 1666 personas entre jugadores y jugadoras y miembros del cuerpo técnico, 46 clubes del fútbol profesional español forman parte de esta iniciativa (LALIGA, s.f.).

La Liga Genuine es una competición de Fútbol 8 para personas con discapacidad intelectual (mínimo un 33% de discapacidad) de 16 años en adelante. Es una competición mixta, que cuenta con 46 equipos inscritos en la Liga que proceden de todo el panorama español. Actualmente, participan 46 clubes, 20 de primera división, 18 de segunda división y 8 clubes repartidos entre 1ª, 2ª y 3ª RFEF. La temporada 2022/23 se dividió en 4 fases, que se repetirán en la temporada 2023/24 en 6 sedes, repartidas en diferentes ciudades españolas. Se juegan partidos de 4 partes de 10 minutos cada una, es decir partidos de 40 minutos. Se juega en campos de Fútbol 8.

Esta Liga se desarrolla bajo el lema “compartir antes que competir” es por lo que en esta competición no solo se suman puntos por las victorias sino también por las actitudes y gestos de deportividad que se muestren, entre los jugadores, entrenadores y aficionados, en el transcurso de los partidos. Según el reglamento de la Liga Genuine se suma 1 punto al ganador de cada parte para el resultado final del partido (si existe empate en alguna de las partes no se suma ningún punto) siendo la diferencia entre el equipo que gana y que pierde de 4 a 0 (LALIGA, s.f.). El equipo ganador del encuentro suma 3 puntos para la clasificación, en caso de empate los dos equipos suman dos puntos y el equipo perdedor suma 1 punto.

La Comunidad Autónoma que cuenta con más clubes inscritos en la liga es Andalucía, con 7 equipos. Seguido de la Comunidad de Madrid que registran 6 equipos. Castilla y León por su parte, está representada con 3 equipos dentro de la competición. La S.D. Ponferradina, que se unió en la campaña 2021/22, el Burgos CF, que inició su andadura en la Liga Genuine en la misma temporada que el equipo de Ponferrada y el Real Valladolid, que registra su sexta temporada durante la campaña 2023/2024.

5.2. Inserción Sociolaboral a través de La Liga Genuine

Está claro que La Liga Genuine es, por un lado, una competición donde las personas con discapacidad intelectual tienen la oportunidad de desarrollarse en el mundo del fútbol, competir y hacer deporte. Por otro lado, La Fundación de La Liga y La Liga Genuine impulsan también la formación y la inclusión laboral.

En 2019, el Grupo Telepizza y La Liga llegaron a un acuerdo para promover la inclusión laboral de los jugadores y jugadoras de la competición. El grupo Telepizza eligió a la Liga Genuine como eje central de su programa de inclusión sociolaboral, integrando a participantes de la liga en sus líneas de trabajo (LALIGA, 2019).

Food Delivery Brands, es otra empresa que apostó por impulsar un proyecto de inclusión sociolaboral junto a La Liga Genuine. En 2020, este grupo se comprometió a incorporar al menos a un jugador de cada equipo (en este año conformaban la competición 36 equipos). Este proyecto se retomó después del COVID – 19 (LALIGA, 2020).

En 2022, Burger King España, presentaba su Convenio de Inclusión Sociolaboral con La Liga. A raíz de este convenio jugadores y jugadoras de los diferentes equipos de entre 20 y 44 años se han incorporado a la cadena (LALIGA, 2022). El grupo de Burger King hace las ofertas de trabajo a los clubes, estos se encargan de transmitirlo a los jugadores/as. La cadena es la que posteriormente se encarga de entrevistar y seleccionar a sus trabajadores, desvinculando así la oferta de trabajo y los equipos.

Un ejemplo de este proyecto se refleja en Santi, un jugador del Getafe CF Genuine. Santi cuenta como es su rutina trabajando en uno de los restaurantes de Burger King. Señala que, en el trabajo como en el fútbol, trabaja en equipo, ayuda a sus compañeros y se apoyan entre los trabajadores. Uno de los compañeros de trabajo destaca las ganas de trabajar y alegría de Santi y, la importancia de la igualdad de oportunidades. Apunta que la incorporación de Santi en la empresa ha favorecido a la unión de las personas del grupo de trabajo (La Liga Genuine, 2022). A la hora de empezar a trabajar, la empresa, tiene en cuenta que el jugador pueda compaginar el fútbol con el trabajo y con la asociación que asistan (si se da el caso), que el lugar de trabajo esté próximo a la zona donde viven, que el trabajo se adapte a las necesidades de la persona, etc.

La Fundación de La Liga ofrece recursos de formación para las personas que participan en esta liga, ejemplo de ello son: en 2019 a través de la Fundación La Liga y la Fundación Universia (impulsada por el Banco Santander) se presentan 36 becas para la formación académica de los jugadores y jugadoras con formaciones adaptadas en diferentes universidades públicas y privadas del país. El programa pretende promover la inclusión sociolaboral haciendo efectivo el principio de igualdad de oportunidades mediante una educación inclusiva. Actualmente, se reparten 20 becas entre los jugadores y jugadoras que estén cursando o quieran hacer titulaciones oficiales, ya sean grados universitarios, idiomas, oposiciones, formaciones profesionales o cursos oficiales (LALIGA, 2021). Con esta formación también favorecen el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual en otros ámbitos de sus vidas en los que pueden llegar a tener dificultades, como en el ámbito académico.

Como se explicará más adelante en el capítulo VI de este trabajo, se ofrece un acceso al empleo desde los patrocinadores, pero nada desde los clubes. Los clubes disponen de más facilidades para poder proporcionar una formación que se pueda compaginar con entrenamientos y otras actividades. A eso, se le añade la importancia de adquirir una formación específica para luego facilitar el acceso al mercado laboral.

Capítulo VI: Proyecto de Inserción Sociolaboral para Personas con Discapacidad Intelectual a través de los Equipos de La Liga Genuine

6.1. Introducción

Esta propuesta de intervención se desarrolla con la intención de acercar oportunidades de formación y laborales a las personas con discapacidad intelectual. La motivación principal de elaborar esta intervención es unir el mundo del deporte, en este caso del fútbol y, el de la Educación Social, a través de la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual ya que, en este caso, el fútbol es una gran herramienta para transmitir valores y buscar una inclusión de diferentes colectivos a través del deporte.

Se pretende que las personas que juegan en un equipo de la Liga Genuine accedan a un empleo dentro del club al que representan. Esto puede hacer que los participantes tengan una mayor facilidad para compaginarlo con los entrenamientos y los desplazamientos a los partidos, contando con un proceso de formación previa en los empleos que se pueden desarrollar dentro del club. También porque es una motivación formarse en un trabajo en relación a una afición.

Con esta intervención también se quiere destacar por una parte, la importancia de conseguir un empleo durante la juventud y la adultez en las personas con discapacidad. Y, por otra parte, insistir en los beneficios que tiene para las personas, sobre todo para aquellas con discapacidad, practicar deporte a lo largo de la vida.

La propuesta está pensada para que ocho personas participantes se formen en diferentes trabajos que se llevan a cabo dentro de un club de fútbol profesional. La elección de escoger ocho participantes se enfoca en que en un grupo de este número de personas puede funcionar de manera efectiva tanto en grupo como de manera individual.

La intervención se puede trasladar a cualquiera de los clubes que participan en la Liga Genuine e incluso a otros clubes de fútbol u otros deportes que dispongan de una sección de deportistas con discapacidad intelectual o en otro caso que tengan los empleos que figuran en la intervención. A través de esta intervención también se pretende que los y las participantes adquieran habilidades sociales, aumenten la capacidad de trabajar en equipo con otras personas, etc.

En esta propuesta de intervención se tomará como ejemplo el Real Valladolid CF, en concreto su equipo, el Real ValladolidDI, por simpatía hacia el club de la ciudad a la que también pertenece la Universidad de Valladolid.

6.2. Justificación

Como se ha explicado antes, el colectivo de personas con discapacidad tiene más barreras que las personas sin discapacidad para encontrar y mantener un empleo (Villa Fernández, 2003). Por tanto, una ayuda para acceder y mantener un empleo es la formación previa. Mediante este proyecto se puede encontrar una oportunidad de formación básica en diferentes tareas. Esto ayudará a acceder de una manera más fácil a un empleo relacionado con la formación que van a recibir las personas participantes en esta intervención. .

La Liga Genuine es una liga pionera en el mundo. No solo por lo futbolístico sino también por buscar la inclusión laboral de sus participantes a través de sus patrocinadores. A pesar de tener ofertas de trabajo mediante patrocinadores importantes, los clubes, no tienen un proyecto en el que se proporcione una formación previa para un trabajo concreto. Desarrollar esta propuesta dentro del club para el cual juegan, también ayuda desenvolverse en un entorno seguro y conocido para la persona.

Con la formación proporcionada durante la intervención, a parte de trabajar en el propio club, también pueden encontrar un empleo con las mismas tareas en otros clubes semiprofesionales o aficionados que cuenten con esos servicios. Por tanto, las oportunidades para acceder al mercado laboral se aumentan a otros entornos menos conocidos por la

persona. Por otro lado, no se busca que únicamente aprendan un empleo sino que también tengan un horario, unas rutinas, trabajen con más compañeros/as, etc.

En cuanto a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, como se ha mencionado anteriormente, acceder al mercado laboral es un factor que influye de manera muy positiva tanto en ámbito personal como para ayudar a reducir el riesgo de exclusión social. Por ello, esta propuesta de intervención es importante para proporcionar oportunidades y enlazarlo con la práctica del deporte lo que aumenta el número de beneficios para las personas con discapacidad.

6.3. Personas Destinatarias

Las personas destinatarias de esta intervención son personas que juegan dentro de los equipos de la Liga Genuine. Esta intervención está dirigida a personas que cumplan el anterior requisito mencionado y que tengan entre 18 y 44 años ya que son edades en las que se puede acceder al mercado laboral.

A pesar de que se puede acceder a un trabajo en edades superiores a 44 años, se ha decidido acotar el rango de edad a ese grupo. Esto es debido a que hay una menor participación en el mundo laboral de los grupos de edad de 16 a 24 años y de 25 a 44 años (la participación del segundo grupo es mayor que el primero pero sigue siendo baja en general). Se dirige tanto a hombres como a mujeres.

Las personas destinatarias pueden haber estado en el mercado laboral pero no deben estarlo en el momento de la intervención, ya que, lo que se pretende es que personas con discapacidad intelectual que no tienen en el momento acceso a un empleo encuentren en esta intervención una oportunidad laboral.

6.4. Objetivos

Los objetivos se diferencian entre generales y específicos y son los siguientes:

Generales:

- Prevenir la discriminación laboral de las personas con discapacidad.
- Lograr una inserción sociolaboral a través de los clubes de La Liga Genuine.

Específicos:

- Facilitar la participación de las personas con discapacidad intelectual tanto en actividades laborales como en actividades relacionadas con la práctica del fútbol.
- Aumentar la confianza y autoestima de las personas con discapacidad intelectual relacionando el ámbito deportivo y el laboral.
- Trasladar las habilidades y los valores obtenidos en el fútbol al ámbito laboral.
- Proporcionar una formación específica sobre los empleos existentes en un club de fútbol profesional.
- Evaluar el grado de participación y satisfacción de los/las participantes mediante un seguimiento periódico.

6.5. Metodología

La metodología de este proyecto de inserción sociolaboral será una metodología participativa y activa a través de las sesiones de formación. Los y las participantes serán actores de su proceso de enseñanza – aprendizaje. De esta manera, los y las profesionales encargados de impartir la formación se centrarán a enseñar unas tareas concretas y significativas. Se pretende propiciar momentos de aprendizaje a través del fútbol. Trasladar el trabajo de equipo, que hacen a la hora de jugar al fútbol, al trabajo en conjunto que debe existir en un grupo formado por diferentes trabajadores.

Por otra parte, la intervención contará, también, con una metodología transformadora. Se busca que las habilidades que adquieran durante el proceso (formación, habilidades, rutinas, etc.) las mantengan y las puedan implementar en otros trabajos y en otros ámbitos de su propia vida. Esta metodología se desarrollará a través de las sesiones de seguimiento en grupo mediante grupos de discusión y de forma individual con entrevistas. La figura del

educador/a social se pretende que sea tan solo una guía para ir dando forma a las sesiones que están contempladas sabiendo los objetivos.

6.6. Recursos y Espacios

Como recursos materiales serán los propios de cada formación. No será necesario aportar ningún recurso material excepto para las sesiones de seguimiento. Para estas sesiones hará falta material de papelería como bolígrafos, folios, lápices... Y también el mobiliario que será proporcionado por la residencia de jugadores.

Al tomar como ejemplo que la intervención se realizará junto al Real Valladolid CF, se emplearán como espacios las instalaciones del club. Los recursos espaciales con los que se cuentan en esta intervención son los siguientes:

- Estadio José Zorrilla y la Ciudad Deportiva:
 - Avenida del Mundial 82, s/n. 47014, Valladolid.
 - En estas instalaciones se llevarán a cabo las formaciones de lavandería, utilería, venta de entradas, acceso al estadio y a la ciudad deportiva, cuidado y mantenimiento del césped, organización de medios de comunicación y prensa y el mantenimiento y funcionamiento de la megafonía del estadio durante los partidos y los momentos previos en la fan zone.
- Tienda oficial del Real Valladolid CF:
 - Calle de los Héroes de Alcántara, 3. 47001, Valladolid.
 - Tienda en el estadio. Avenida del Mundial 82, s/n, 47014, Valladolid.
 - En este espacio se desarrollará la formación de venta de productos del club.
- Residencia de jugadores:
 - Calle del Padre Llanos, 77. 47014, Valladolid.
 - Las sesiones de seguimiento se llevarán a cabo en la sala de conferencias de esta residencia.

En cuanto a recursos humanos, será necesario principalmente la figura de un/a educador/a social que se encargará de dirigir la intervención e implementar las sesiones de

seguimiento. Para la formación serán necesarios los y las profesionales que se encarguen de los trabajos a realizar regularmente.

6.7. Temporalización

Esta intervención se llevará a cabo de octubre a mayo (8 meses en total). Se dividirá en 2 semanas de sesiones prácticas de formación en cada puesto de trabajo, 1 semana de seguimiento y puesta en común con el resto de las personas participantes y 1 semana de descanso.

La intervención comenzará en octubre de 2024 hasta mayo de 2025, coincidiendo con el desarrollo de la temporada 24/25 de la Liga Genuine. A continuación se fijan las fechas de cada rotatorio. Se entiende por rotatorio el proceso que engloba las semanas de formación, la semana de seguimiento y la semana de descanso. En total hay ocho rotatorios (tantos como participantes hay) con un periodo de formación diferente.

Las fechas de la intervención serán las siguientes:

- El día 27 de septiembre se hará una jornada de bienvenida para explicar el proyecto a las personas participantes y definir así horarios y repartir itinerarios a cada persona.
- Rotatorio 1:
 - Formación → del 30 de septiembre al 13 de octubre de 2024.
 - Seguimiento → del 11 de octubre al 18 de octubre de 2024.
 - Descanso → del 19 de octubre al 27 de octubre de 2024.
- Rotatorio 2:
 - Formación → del 28 de octubre al 10 de noviembre de 2024.
 - Seguimiento → del 11 de noviembre al 15 de noviembre de 2024.
 - Descanso → del 16 de noviembre al 24 de noviembre de 2024.
- Rotatorio 3:
 - Formación → del 25 de noviembre al 15 de diciembre de 2024.
 - Seguimiento → del 16 de diciembre al 20 de diciembre de 2024.
 - Descanso → del 21 de diciembre de 2024 al 7 de enero de 2025.

- Rotatorio 4:
 - Formación → del 8 de enero al 19 de enero de 2025.
 - Seguimiento → del 20 de enero al 24 de enero de 2025.
 - Descanso → del 25 de enero al 2 de febrero de 2025.
- Rotatorio 5:
 - Formación → del 3 de febrero al 16 de febrero de 2025.
 - Seguimiento → del 17 de febrero al 21 de febrero de 2025.
 - Descanso → del 22 de febrero al 2 de marzo de 2025.
- Rotatorio 6:
 - Formación → del 3 de marzo al 16 de marzo de 2025.
 - Seguimiento → del 17 de marzo al 21 de marzo de 2025.
 - Descanso → del 22 de marzo al 30 de marzo de 2025.
- Rotatorio 7:
 - Formación → del 31 de marzo al 13 de abril de 2025.
 - Seguimiento → del 14 de abril 18 de abril de 2025.
 - Descanso → del 19 de abril al 27 de abril de 2025.
- Rotatorio 8:
 - Formación → del 28 de abril al 11 de mayo de 2025.
 - Seguimiento → del 12 de mayo al 17 de mayo de 2025.

En la tabla siguiente los periodos de formación se representan en verde, la semana de seguimiento en naranja y la jornada de descanso en azul. También está señalado, en amarillo, el día de la bienvenida en la que se explicara el proyecto.

	PERIODO DE FORMACIÓN
	SEMANA DE SEGUIMIENTO
	JORNADA DE DESCANSO

Tabla 4: Temporalización de la intervención.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
SEPTIEMBRE																																
OCTUBRE																																
NOVIEMBRE																																
DICIEMBRE																																
ENERO																																
FEBRERO																																
MARZO																																
ABRIL																																
MAYO																																

Fuente: Elaboración propia

Las fechas de esta intervención son orientativas, pueden cambiar para compaginarlo con entrenamientos y/o partidos de La Liga Genuine, actividades en otras asociaciones (si acuden) u horarios de los y las trabajadores que imparten la formación. A la fase de formación no hay que acudir todos los días, los días de trabajo se ajustará al horario del profesional que imparte la formación durante ese periodo de tiempo.

6.8. Desarrollo de las Actividades

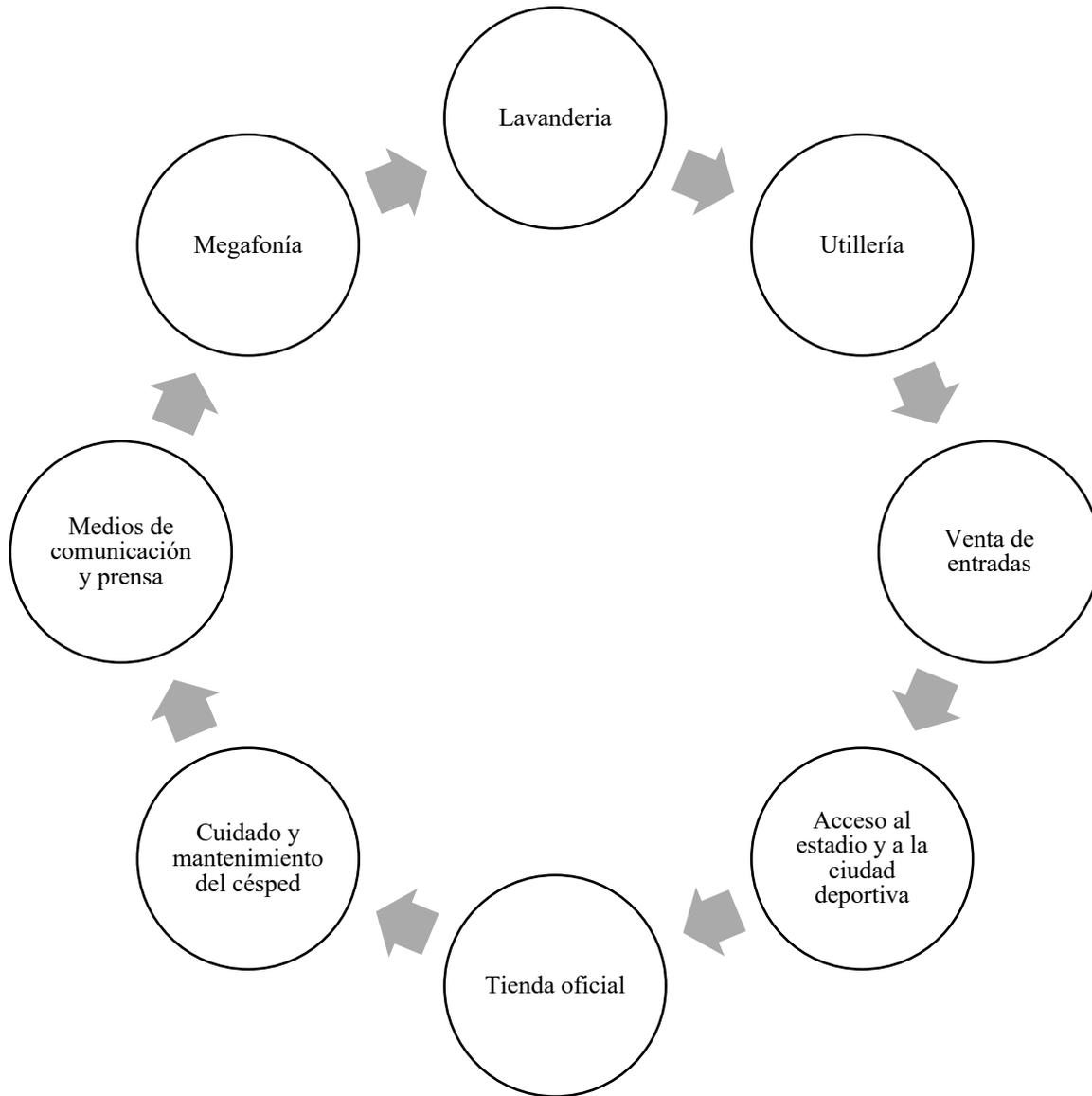
El desarrollo de las actividades se dividirá en **tres fases**. La fase de formación y prácticas, la fase de seguimiento y el periodo de descanso. Todas las personas participantes deberán rotar en cada una de las secciones. Al final cada rotación se hará la fase de seguimiento. Antes de empezar con el proceso de formación, seguimiento y descanso, habrá una actividad donde se explicará el funcionamiento de la intervención.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: JORNADA DE BIENVENIDA	
DESTINATARIOS: 8 participantes.	FECHA: 27 – 09 – 2024
DURACIÓN: 2 horas	LOCALIZACIÓN: Residencia de Jugadores del Real Valladolid C.F.
OBJETIVOS: conocer el funcionamiento del proyecto, horarios y servicios.	RECURSOS: sillas, proyector y pantalla.
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: La sesión constará de dos partes: <ul style="list-style-type: none"> • 1ª parte: durante los primeros 30 minutos de la sesión los y las participantes se presentarán uno a uno diciendo su nombre, de que juegan, otra afición a parte del fútbol, etc. Con el fin de que se presenten y se conozcan entre todos/as. • 2ª parte: esta parte durará la hora y media restante se proporcionará el itinerario de cada persona (ANEXO 1). Posteriormente, se dará a conocer el funcionamiento de las sesiones de seguimiento y los periodos de descanso. Por último, se resolverán las dudas existentes. 	
FUENTE: Elaboración propia.	

Fase de formación y prácticas: consta de un total de 8 empleos de los que se proporcionará durante dos semanas formación de cada uno de ellos. El trabajador/a encargado de cada tarea será la persona responsable de impartir la formación de cada rotatorio. Se enseñarán las funciones más importantes y básicas de cada trabajo. Las secciones que estarán dentro de esta formación son:

- Lavandería: trabajo relacionado con lavar la ropa de los jugadores tras los entrenamientos y partidos del equipo y prepararla para que los/las utilleros/as las puedan preparar para los jugadores.
- Utillería: esta formación se explica de manera más detallada en la tabla “Fase de formación – utillería”
- Venta de entradas: formación desarrollada en las taquillas del estadio para la venta de forma presencial de las entradas de los partidos.
- Acceso al estadio y a la ciudad deportiva: desarrollado en el control del acceso de las personas que acuden al estadio y a los campos de la ciudad deportiva. Tiene tareas específicas como comprobar los abonos y las entradas de la gente que acude a los partidos en el estadio.
- Venta de productos del club en las tiendas oficiales: esta formación está explicada de forma detallada en la tabla “Fase de formación – venta de productos del club en tiendas oficiales.
- Cuidado y mantenimiento del césped: esta formación está dedicada al mantenimiento del césped tanto del estadio como el de los campos anexos de la ciudad deportiva.
- Organización de medios de comunicación y prensa: en este caso se organiza a los medios de comunicación y la prensa que acude a cubrir los partidos y las ruedas de prensa de jugadores y cuerpo técnico.
- Mantenimiento y funcionamiento de la megafonía del estadio durante los partidos y los momentos previos en la fan zone: durante esta formación se adquirirán conocimientos sobre el tratamiento y mantenimiento del sonido del estadio (música previa al partido y en el descanso, himno, etc.) y también del sonido del escenario de la fan zone en la previa a los partidos en el estadio.

Las rotaciones en las formaciones se llevarán a cabo de la siguiente manera:



A continuación se explicarán como ejemplo dos formaciones para entender el desarrollo de esta fase llevándolo al resto de formaciones. En las formaciones hay algunas que se desarrollan de cara al público y otras que no. En este caso se explicará una formación de cada tipo:

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: FASE DE FORMACIÓN - UTILLERÍA	
DESTINATARIOS: 1 participante	
DURACIÓN: 2 semanas	LOCALIZACIÓN: Estadio José Zorrilla y Campos Anexos
CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • No es un trabajo de cara al público. • Hay que mantener relación con otros servicios del club como lavandería, cuerpo técnico, jugadores, etc. 	
OBJETIVOS: adquirir formación sobre el trabajo de los/las utilleros del Real Valladolid CF.	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: en la formación de utillería se desarrollarán las tareas que realizan los trabajadores de este ámbito como: <ul style="list-style-type: none"> • Preparar las botas para los jugadores en los entrenamientos y partidos. • Cambiar los tacos según la preferencia de los jugadores o las condiciones del terreno de juego. • Preparar el material deportivo para las sesiones de entrenamiento y partidos. • Preparar la ropa de los jugadores en los partidos. 	
ADAPTACIONES: Si fuera necesario emplear adaptaciones para facilitar el aprendizaje y trabajo de la persona participante, el educador/a social se encargará de elaborar estas adaptaciones y se implementarán en conjunto con el/la profesional encargado de la formación. <p>Un ejemplo de adaptación que se puede realizar en esta formación es que a la hora de preparar, por ejemplo, las botas de algún jugador se puede poner una foto del jugador junto con una foto de las botas que utiliza para que sea más fácil y rápido identificar las botas de cada jugador.</p>	
FUENTE: Elaboración propia.	

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: FASE DE FORMACIÓN – VENTA DE PRODUCTOS OFICIALES	
DESTINATARIOS: 1 participante	
DURACIÓN: 2 semanas	LOCALIZACIÓN: Tienda oficial del Real Valladolid CF.
CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN:	
<ul style="list-style-type: none"> • Es un trabajo de cara al público. • Se puede desarrollar tanto en la tienda del centro de la ciudad como en la tienda del estadio. 	
OBJETIVOS: adquirir formación sobre el trabajo de los/las dependientes de las tiendas oficiales del Real Valladolid CF.	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: en esta formación se trabajarán tareas relacionadas con la tienda como por ejemplo:	
<ul style="list-style-type: none"> • Reponer artículos. • Vender los artículos de la tienda. • Atender a las personas que acuden a la tienda. • Registrar en un inventario los artículos que se venden y los que llegan al almacén. 	
ADAPTACIONES: Si fuera necesario emplear adaptaciones para facilitar el aprendizaje y trabajo de la persona participante, el educador/a social encargado/a de elaborar estas adaptaciones y se implementarán en conjunto con el/la profesional encargado de la formación.	
<p>Un ejemplo de adaptación que se puede hacer en esta formación para facilitar el aprendizaje y el trabajo de la persona participante es poner fotos en el almacén de los productos que están en cada caja para identificar los artículos del almacén de una manera más rápida y efectiva.</p>	
FUENTE: Elaboración propia.	

Fase de seguimiento: se hará durante la semana posterior a la finalización de cada rotación en las diferentes secciones. En esta fase se pondrá en común lo aprendido, las sensaciones, la satisfacción, etc. de los y las participantes. Se hará tanto en grupo como de manera individual a través de un cuestionario. Durante la semana destinada a esta fase se convocarán dos reuniones según la conveniencia de los participantes después de cada rotación:

- La primera sesión será en grupos, para poner en común la experiencia de cada uno.
- La segunda sesión será individual.

SESIÓN 1 DEL SEGUIMIENTO	
DESTINATARIOS: 8 participantes.	
LOCALIZACIÓN: Sala de conferencias, Residencia de Jugadores del Real Valladolid C.F.	DURACIÓN: 2 horas
OBJETIVOS: compartir en grupos las experiencias individuales	RECURSOS: sillas.
<p>DESARROLLO: en esta sesión se compartirá primero en pequeños grupos y luego en gran grupo la experiencia que ha tenido cada participante. Para que sea más fácil compartir la persona que dirige la sesión dará algunas pautas que se pueden seguir, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cómo te has sentido en la rotación que te ha tocado. • Cómo te has sentido con la persona que te ha impartido la formación. • Qué has aprendido. • Qué te hubiera gustado aprender. • Qué es lo que más te ha gustado. • Qué cambiaría de la formación. 	
FUENTE: Elaboración propia.	

SESIÓN 2 DEL SEGUIMIENTO	
DESTINATARIOS: 8 participantes pero de manera individual	
LOCALIZACIÓN: Sala de conferencias, Residencia de Jugadores del Real Valladolid C.F.	DURACIÓN: 1 hora
OBJETIVOS: valorar de manera concreta la experiencia de cada participante	RECURSOS: sillas y lápices.
DESARROLLO: en esta sesión se pasará un cuestionario para que los y las participantes lo contesten de manera individual y tener registrada cada rotación de cada participante. Se pasará cada cuestionario después de cada rotación. Al terminar de contestar se hablará sobre como se ha sentido durante la rotación que ha finalizado sin tener en cuenta el cuestionario que acaba de realizar para que la persona pueda contestar sin condicionantes.	
FUENTE: Elaboración propia.	

Fase de descanso: esta fase se realiza después de la semana de seguimiento y antes de volver a realizar la siguiente formación. Consiste simplemente en una semana de descanso.

6.9. Evaluación

La evaluación contará con tres fases que son las siguientes: la evaluación durante el proceso al terminar cada rotatorio, la evaluación final al terminar todo el proceso y la evaluación de seguimiento meses después de haber finalizado la intervención.

La evaluación que se realizará **durante la intervención** se llevará a cabo mediante dos tipos de evaluación. En las entrevistas individuales de las sesiones de seguimiento se proporcionará el siguiente cuestionario que cada participante rellenará al finalizar cada formación de cada rotatorio. De esta forma obtendremos los datos de cada persona en todas las formaciones que realizará. Es decir, de cada persona habrá un total de 8 evaluaciones, una por cada rotatorio.

CUESTIONARIO INDIVIDUAL SOBRE LA ROTACIÓN

En este cuestionario se evaluará como ha sido tu experiencia en el tiempo que has estado en cada formación. Tienes que contestar cada ítem **obligatoriamente** puntuando cada uno del 1 al 5. Siendo **1 la menor puntuación y 5 la mayor puntuación.**

Nombre de la rotación:

	1	2	3	4	5
Me he sentido cómodo/a durante la formación.					
Me he sentido cómodo/a con mis compañeros de trabajo durante la formación.					
Me he sentido cómodo/a con mi profesor/a durante la formación.					
Me han tenido en cuenta a la hora de trabajar.					
Me ha tenido en cuenta a la hora de tomar decisiones relacionadas con el trabajo.					
He sentido que he formado parte del grupo de trabajo					
Considero que he aprendido el empleo de mi rotación.					
Considero que el tiempo que ha durado la formación es suficiente.					
Considero que he trabajado de una forma correcta.					

En las siguientes preguntas tienes que poner una nota en cada ítem del 1 al 10. Siendo **1 la menor valoración y 10 la mejor valoración.**

Nota qué te pondrías durante la formación:

Nota qué le pondrías a la rotación:

Nota que le pondrías a tu nivel de motivación en esta formación:

Por ultimo, te invitamos a sugerir **qué cambiarías de la formación** o **alguna observación** que quieras hacer:

Durante la fase de seguimiento se harán también sesiones grupales con las ocho personas que participan en la intervención. Habrá un grupo de discusión para recoger datos a través de la interacción del grupo. Esto se implementará con el objetivo de incentivar a los y las participantes a compartir sus experiencias y opiniones sobre cada formación en la que han participado. No se presenta un modelo para seguir durante estas sesiones en grupo ya que se pretende que sea una participación espontánea.

En la **evaluación final** se realizará una vez todas las personas participantes hayan acabado las 8 rotaciones y hayan finalizado el cuestionario de cada una. Se recogerán los cuestionarios de cada participante. A partir de eso, se elaborarán unos informes con orientaciones específicas para cada persona. Se darán pautas para acceder al mercado laboral y comenzar una búsqueda de empleo teniendo en cuenta los resultados de los cuestionarios, por ejemplo, si una persona está más preparada, según sus características, para buscar un empleo de cara al público aunque no tenga relación con alguno de los trabajos de la formación.

El **seguimiento posterior** se llevará a cabo meses después de haber finalizado la evaluación final. Se hará en sesiones individuales a los 3, a los 6 y a los 12 meses de haber terminado la intervención. Estas entrevistas se realizarán de forma presencial y, con el objetivo de saber si su situación de desempleo ha cambiado. En el caso de que hayan encontrado empleo, saber si lo han mantenido. Y, en el caso de que no hayan podido acceder a un empleo seguir dando pautas y orientaciones para continuar la búsqueda. En estas evaluaciones se rellenará el siguiente registro:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LOS 3, 6 Y 12 MESES		
En este cuestionario se evaluará como es tu situación al haber terminado el proyecto. Se realizará a los 3, a los 6 y a los 12 meses.		
He conseguido un empleo	SÍ	NO
(Si la respuesta anterior ha sido afirmativa). He conseguido mantener el empleo.	SÍ	NO
Me ha costado conseguir el empleo.	SÍ	NO
(Si la respuesta anterior ha sido afirmativa). Me está costando mantener el empleo.	SÍ	NO
Considero que me ha servido haber obtenido una formación a la hora de buscar empleo.	SÍ	NO
Considero que las orientaciones que me dieron para buscar empleo han sido útiles.	SÍ	NO
Por último, te invitamos a compartir cualquier observación que quieras hacer sobre como es tu situación desde que terminó el proceso hasta ahora:		

Todas las evaluaciones serán realizadas por la educadora social encargada de la intervención que es la responsable de la planificación, implementación y evaluación del proyecto.

6.10. Resultados Hipotéticos de la Intervención con Inteligencia Artificial.

La Inteligencia Artificial (IA) se puede definir como “la capacidad de las máquinas para usar algoritmos, aprender datos y utilizar lo aprendido en la toma de decisiones tal y como lo haría un ser humano” (Rouhiainen, 2018, p. 17). En este caso, para la obtención de unos resultados de la intervención hipotéticos pero lo más realistas posibles se ha recurrido a Chat GPT. Para obtener los resultados que se reflejan más adelante se le han dado a la IA una serie de características que debía tener en cuenta antes de generar los resultados y, son las siguientes:

- Los y las participantes son personas con discapacidad intelectual entre 18 y 44 años.
- Datos de empleabilidad de las personas con discapacidad entre 18 y 44 años.
- Participan ocho personas en la intervención.
- Adquieren una formación relacionada con un club de fútbol, concretamente: lavandería, utillería, venta de entradas, control de acceso al estado, venta de productos en la tienda oficial del club, cuidado y mantenimiento del césped, organización de medios de comunicación y prensa y megafonía.
- En este caso la intervención se realiza en Valladolid.
- Al finalizar la intervención se puede trabajar en otros equipos que no sean de fútbol o en otros empleos diferentes.
- Una educadora social dirige la intervención.
- Hay un periodo de formación, una fase de seguimiento por parte de la educadora social y una fase de descanso.
- El proceso dura en total 8 meses.
- Al terminar cada formación se pasan unos cuestionarios para, al finalizar la intervención, recoger los resultados y poder dar orientaciones para acceder al mercado laboral.
- Se hace un seguimiento por parte de la educadora social para ver los resultados a los 3 meses, a los 6 meses y a los 12 meses.

Los resultados que ha proporcionado la Inteligencia Artificial teniendo en cuenta estos datos son los siguientes (OpenAI, 2024):

A los 3 meses:

1. Acceso al empleo: Supongamos que alrededor del 50% de los participantes (es decir, aproximadamente 4 personas) han logrado acceder a un empleo en un club deportivo, en otros equipos deportivos o en otros oficios relacionados con la formación adquirida.
2. Mantenimiento del empleo a corto plazo: De las 4 personas empleadas, estimamos que al menos el 60% (es decir, aproximadamente 2-3 personas) puedan mantener el empleo durante los primeros 3 meses.

A los 6 meses:

1. Acceso al empleo: Mantenemos la misma cifra de acceso al empleo, suponiendo que alrededor del 50% de los participantes (4 personas) han encontrado empleo.
2. Mantenimiento del empleo a corto plazo: Podríamos esperar que al menos el 50-70% de las personas empleadas al final de los 3 meses (2-3 personas) puedan mantener el empleo durante los siguientes 3 meses.

A los 12 meses:

1. Acceso al empleo: Esperamos que la cifra de acceso al empleo aumente ligeramente con el tiempo y que al menos el 60% de los participantes (aproximadamente 5 personas) hayan encontrado empleo para esta etapa.
2. Mantenimiento del empleo a largo plazo: De las 5 personas empleadas, podríamos estimar que al menos el 60% (aproximadamente 3 personas) puedan mantener el empleo a largo plazo, superando el período de 12 meses.

Hay que subrayar que, estos resultados son realistas pero hipotéticos y pueden variar según factores como la adaptación de la persona al empleo, el apoyo de las empresas, la disponibilidad de empleo, etc.

Como conclusión de estos resultados, cabe destacar que son unos resultados muy positivos. Mínimo el 60% de las personas participantes obtienen un empleo y consiguen mantenerlo en algún punto desde que finaliza el proyecto hasta 12 meses después. Por tanto, se puede recalcar la importancia de trabajar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual desde la Educación Social.

Conclusiones

Durante la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado se ha podido comprobar los beneficios que aporta a las personas con discapacidad intelectual, tanto la inserción sociolaboral, como el deporte.

Con la recogida de información que se ha realizado en este trabajo, se puede destacar, la importancia de implementar intervenciones desde la Educación Social dirigidas a los colectivos que están en riesgo de exclusión social. Uno de esos colectivos es el de las personas con discapacidad. En España, supone un colectivo muy numeroso y, existen diferentes problemáticas que le hacen ser un colectivo en riesgo de exclusión social, entre ellos, el acceso al mercado laboral y en general, a los servicios de la sociedad.

Con este proyecto se pretende proporcionar formación y orientar a las personas con discapacidad intelectual durante su proceso de adquisición de conocimientos con el fin de que puedan encontrar y mantener un empleo. Se desarrollará mediante formaciones específicas, sesiones de seguimiento y sesiones de evaluación a los tres, seis y doce meses para comprobar los resultados y en qué situación se encuentra cada persona que ha participado en la presente intervención.

Por último, recalcar la importancia que tiene adquirir una formación para aumentar las posibilidades de acceder al actual mercado laboral. Como se ha podido comprobar en los resultados hipotéticos, elaborados por la Inteligencia Artificial, un gran porcentaje de las personas participantes accedería y mantendría un empleo tras este tipo de intervención.

Referencias Bibliográficas

- Acuña, G. y Acuña, Á. (2016). El fútbol como producto cultural: revisión y análisis bibliográfico. *Citius, Altius, Fortius*, Vol. 9, núm. 2, pág. 3 - pág. 58. <https://doi.org/10.15366/citius2016.9.2.003>
- Alomar, E., & Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Investigación – Revista Síndrome de Down*, vol. 22, pág. 118 – pág. 124. <http://maxconn.centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/05cb89c0fccc d67e1bdafcafe815678199dfa016.pdf>
- Asociación Americana de Psiquiatría, (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*, 5ª Ed. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- AIEJI (2011). *Marco conceptual de las competencias del educador social*. Asociación Internacional de Educadores. [Archivo PDF]. http://www.eduso.net/res/pdf/13/compe_res_13.pdf
- Beledo, J. F. (2018). La comprensión actual de la discapacidad intelectual. *Sal Terrae*, tomo 106, núm. 1234. Págs. 479-492. [Archivo PDF]. <http://www.lacusaragon.org/wp-content/uploads/2018/07/AQUÍ.pdf>
- Blauwet, C., & Willick, S. E. (2012). The Paralympic Movement: using sports to promote health, disability rights, and social integration for athletes with disabilities. *PM & R : the journal of injury, function, and rehabilitation*, 4 (11), 851–856. <https://doi.org/10.1016/j.pmrj.2012.08.015>

Britapaz, L. y Del Valle, J., (2015). Significado del deporte en la dimensión social de la salud. *Salus*, 19, pág. 28 – pág. 33.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382015000400006

BOE. Constitución Española. *BOE-A-1978-31229*, (1978). Núm. 311.

BOE. Ley Orgánica 14/2007, de 20 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. *BOE*, 2007, núm. 288.

BOE. Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, *BOE-A-2022-24430*, 30 diciembre 2022, Núm. 314.

BOE-A-2013-12632. 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. *BOE-A-2013-12632* (2013). Núm. 289.

Calenti, J. C. M. (2003). *Inclusión socio-laboral y envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual*. Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias. ISBN: 84-932482-4-X.

Campos, J. M. L., Muñoz, A. P., & Zarceño, E. M. L, (s.f.). *Los Beneficios Del Deporte En Personas Con Discapacidad*. [Archivo PDF].
<https://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/20080428134017posters.pdf>

Campos, M. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla* [Tesis Doctoral]. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla. <http://bit.ly/2knidcW>

Canal LALIGA GENUINE. (12 de mayo de 2023). *Burger King® España presenta: 'Fanáticos de lo real'* [Archivo de Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=tx3IbpBIDag>

CARM. (2023). - *Arranca la Liga Súper Fútbol 8 con la participación de 12 equipos y más de 200 deportistas con discapacidad Intelectual.* [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=116985&IDTIPO=10&RASTR O=c\\$m122,70&PORCANALRSS=1](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=116985&IDTIPO=10&RASTR O=c$m122,70&PORCANALRSS=1)

Carrión, F. (2006). *El fútbol como práctica de identificación colectiva.* Área de Candela. Fútbol y Literatura, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Quito. [Archivo PDF]. https://www.flacso.edu.ec/portal/modules/umPublicacion/pndata/files/docs/futbol_practica.pdf

Castelo, J. F. (1999). *Fútbol. Estructura y dinámica del juego.* Inde Publicaciones. ISBN: 9788487330834

CEESCYL, (2010). *La educación social.* <https://www.ceescyl.com/educacion-social.html#que>

Clavellinas Delgado, R. (2010). *Manual didáctico de reglas de fútbol.* Editorial Paidotribo. <https://elibro.net/es/lc/uva/titulos/114876>

Consejo de Europa (2021), *Carta Europea del Deporte Revisada*, Consejo General de la Educación Física y Deportiva (Consejo COLEF). <https://rm.coe.int/0900001680a42107>

Cuenca Cabeza, M. (2011). El ocio como ámbito de Educación Social. *Educación social: Revista de intervención socioeducativa.* Núm. 47.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/29052/00920113012788.pdf?sequence=1>

De Guzmán, V. P., Herrera, J. F. T., & Peña, E. B. (2020). La educación social en España: claves, definiciones y componentes contemporáneos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 11, núm. 3, pág. 632 – pág. 658. <https://doi.org/10.21501/22161201.3095>

De los Milagros Alí, S., & Blanco, R. L. (2015). Discapacidad intelectual, evolución social del concepto. *Revista de la Facultad de Odontología*, 8(1), 38-41. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/view/1631>

De Pablo – Blanco Jorge, C. y Rodríguez, M.J., (2020), *Discapacidad Intelectual*. Ed. Síntesis.

Down España [@downespana]. (20 de marzo 2024). *Extracapacitados #DownEspaña*. Instagram. <https://www.instagram.com/reel/C4vLQp7sBoX/?igsh=MXdlczQycDg4eHdzeA>

Echevarría, B. (2012). Tiempo libre, deporte, discapacidad y exclusión social: un enfoque desde la Educación social. *RES, Revista de Educación Social*, núm. 14. <http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/4026/Tiempo%20libre%2c%20deporte%2c%20discapacidad%20y%20exclusión%20soical.pdf?sequence=1&rd=0031789384509592>

Esteban, M. U. (2019). *Breve historia del fútbol*. Ed: Nowtilus.

FEDDI. (2024). Quiénes somos – *FEDDI* - Federación Española Deportes Discapacidad Intelectual. <https://www.feddi.org/feddi/quienes-somos/>

Fedamar, F. (2020). *WeLeague7 - Lliga de Futbol7 de la Fundació Fedamar*.
<http://weleague7.fedamar.com/>

Fernández-Simo, D., & Cid, X. M. (2016). La educación social en la inserción sociolaboral con jóvenes en dificultad social. *RES, Revista de Educación Social*. Núm. 16, pág. 15 – 25. [Archivo PDF].
https://cendocps.carm.es/documentacion/2016_Nº23.Revista_Educacion_Social.pdf#page=16

FIFA. Organización. (s. f.). *Página web oficial de la FIFA*. <https://www.fifa.com/es/about-fifa/organisation>

FIFA (2017). Niños discapacitados aprenden aptitudes para la vida a través del fútbol. *Página web oficial de la FIFA*. <https://www.fifa.com/es/news/los-ninos-discapacitados-aprenden-aptitudes-para-la-vida-a-traves-del--2915922>

FIFA (2022). Hacer el fútbol más inclusivo nos incumbe a todos. *Página web oficial de la FIFA*. <https://www.fifa.com/es/news/hacer-futbol-mas-inclusivo-nos-incumbe-a-todos>

Fredericks, J. y Eccles, J. (2006). Extracurricular involvement and adolescent adjustment: Impact of duration, number of activities, and breadth of participation. *Applied Developmental Science*, 10, pág. 132 – pág. 146.
https://doi.org/10.1207/s1532480xads1003_3

Fundación Adecco. (2023). ¿Qué tipos de discapacidad existen?. *El Blog de Empleo de Fundación Adecco*. <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

Fundación Juan XXIII, (2022). ¿Qué tipos de discapacidades existen?
<https://blog.fundacionjuanxxiii.org/que-tipos-de-discapacidades-existen>

Gómez, M. (2009). La intervención educativa en el proceso de inserción laboral. *Educación social: revista de intervención socioeducativa*. Vol. 41, pág. 15 – pág. 35. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/28643/00920093004807.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

INE (2023). El empleo de las personas con discapacidad. *Instituto Nacional de Estadística*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Jiménez Buñuales, M.^a Teresa, González Diego, Paulino, & Martín Moreno, José M.^a. (2002). La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) 2001. *Revista Española de Salud Pública*, 76(4), pág. 271 – pág. 279. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000400002&lng=es&tlng=es.

Krustrup, P., Dvorak, J., Junge, A., & Bangsbo, J. (2010). Executive summary: the health and fitness benefits of regular participation in small-sided football games. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 20 Suppl 1, pág. 132 – pág. 135. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2010.01106.x>

Krustrup, P., Randers, M. B., Andersen, L. J., Jackman, S. R., Bangsbo, J., & Hansen, P. R. (2013). Soccer improves fitness and attenuates cardiovascular risk factors in hypertensive men. *Medicine and science in sports and exercise*, vol. 45, núm. 3, pág. 553 – pág. 560. <https://doi.org/10.1249/MSS.0b013e3182777051>

LALIGA. (s. f.). *Página Web Oficial de LALIGA*. <https://www.laliga.com/fundacion/transparencia>

LALIGA. (2019). Grupo Telepizza promueve la inclusión laboral de jugadores de LaLiga Genuine Santander. *Página Web Oficial de LALIGA*.

<https://www.laliga.com/noticias/grupo-telepizza-promueve-la-inclusion-laboral-de-jugadores-de-laliga-genuine-santander>

LALIGA. (2020). Manuel Morenilla, Jugador del Valencia Club de Fútbol Inclusivo, nuevo fichaje de Food Delivery Brands. *Página Web Oficial de LALIGA*.
<https://www.laliga.com/noticias/manuel-morenilla-jugador-del-valencia-club-de-futbol-genuine-nuevo-fichaje-de-food-delivery-brands>

LALIGA. (2021). Fundación Universia y FUNDACIÓN LaLiga ponen en marcha una nueva edición del programa de becas formativas para los protagonistas de LaLiga Genuine Santander. *Página Web Oficial de LALIGA*.
<https://www.laliga.com/noticias/fundacion-universia-y-fundacion-laliga-ponen-en-marcha-una-nueva-edicion-del-programa-de-becas-formativas-para-los-protagonistas-de-laliga-genuine-santander>

LA LIGA. (2022). Burger King amplía su equipo con fichajes de LaLiga Genuine Santander y presenta el tour Fanáticos de lo real. *Página Web Oficial de LALIGA*.
<https://www.laliga.com/noticias/burger-king-amplia-su-equipo-con-fichajes-de-laliga-genuine-santander-y-presenta-el-tour-fanaticos-de-lo-real>

La Liga Genuine [@laligagenuine]. (30 de junio 2022). La historia de Santi, jugador del @getafecf en #LaLigaGenuineSantander, y uno de los fichajes de @burgerking es gracias al convenio sociolaboral. *Instagram*
<https://www.instagram.com/tv/Cfb7vVkl5Xo/?igshid=YmMyMTA2M2Y%3D>

Laparra Navarro, M. (2008). *Exclusión social en España : un espacio diverso y disperso en intensa transformación* /. Fundación Foessa.

Mansilla, M. E. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Revista de investigación en Psicología*. Vol. 3, núm. 2. Pág. 105 – pág. 116.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176557>

MedlinePlus (2021). Discapacidad intelectual. *Enciclopedia Médica*.
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001523.htm>

Ministerio de derechos sociales y agenda 2030 (2022). Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad. *Ed. Subdirección general de planificación, ordenación y evaluación*.
https://imserso.es/documents/20123/146998/bdepcd_2022.pdf/390b54fe-e541-3f22-ba1a-8991c5efc88f

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2022). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030*. [Archivo PDF].
<https://www.sis.net/documentos/ficha/574700.pdf>

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. (2023). *Plan Nacional para Bienestar Saludable de las Personas con Discapacidad 2022-2026*.
https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Plan_Bienestar_Definitivo.pdf

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2023). Anuario de Estadísticas Deportivas. *Edición: Secretaría General Técnica*. [Archivo PDF].
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:c623c493-de28-4973-8f8a-62ed8b8f9b03/aed-2023.pdf>

Ministerio de trabajo e inmigración (2012). Formación y Exclusión Social. Documento Síntesis. Pág. 30. [Archivo PDF].
https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/DOCUMENTO%20DE%20SINTESIS_C20110176.pdf

Miquel, G. I. S. (2000). Sectors i àmbits d'intervenció de l'Educació Social. Aproximació conceptual. *Temps d'Educació*, núm. 24 <http://hdl.handle.net/2445/33486>

- Muñoz Jiménez, E. M., Garrote Rojas, D., & Sánchez Romero, C. (2017). La práctica deportiva en personas con discapacidad: motivación personal, inclusión y salud. *La psicología hoy: retos, logros y perspectivas de futuro. Atención a la diversidad*, vol. 4, núm. 1 <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1037>
- Naciones Unidas (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Observatorio de la Discapacidad Física. (s. f.). La discapacidad física: ¿qué es y qué tipos hay?. <https://www.observatoridiscapacitat.org/es/la-discapacidad-fisica-que-es-y-que-tipos-hay>
- OMS (2010). Defectos congénitos (No. WHA63. 17). *Organización Mundial de la Salud*. [Archivo PDF]. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/A63_R17-sp.pdf
- OMS, (2019). Plan de acción mundial sobre actividad física 2018-2030: personas más activas para un mundo más sano. *Organización Mundial de la Salud*. <https://iris.who.int/handle/10665/327897>.
- OMS, (2022). Actividad física. *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- ONU (2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York, Estados Unidos. *Organización Mundial de la Salud*. [Archivo PDF]. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- OpenAI. (2024). ChatGPT (versión 15 de julio) [Modelo de lenguaje de gran tamaño]. <https://chatgpt.com>

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *CERMI*, núm. 36. [Archivo PDF]. <https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32232/1/el-modelo-social-de-discapacidad.pdf>

Palacios, A. y Romañach, J. (2006): *El modelo de la diversidad. La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad de las personas con diversidad funcional*. Diversitas ediciones. <https://hdl.handle.net/10016/9899>

Plena Inclusión (2021). *Beneficios del empleo inclusivo*. Plena Inclusión. <https://www.plenainclusion.org/noticias/beneficios-del-empleo-inclusivo/>

Plena inclusión España. (2021,). Discapacidad sensorial - Plena inclusión. *Plena Inclusión*. <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/discapacidad-sensorial/>

Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél. (1991). BOE-A-1991-24669 Núm. 243.

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, (2013). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, p.12.

Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre de 2022, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, (2022.) *Boletín Oficial del Estado*, núm. 252.

- RFCyL (2022) Federación de Fútbol de Castilla y León. *Programa de fútbol inclusivo "+ QUE GOLES, la diferencia nos hace iguales*. Recuperado 29 de octubre de 2023, de https://www.rfcylf.es/pnfg/NNws_ShwNewDup?codigo=1031382&cod_primaria=1000057&cod_secundaria=1000057
- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*. [Tesis doctoral]. Universidad de León. Recuperado de <http://bit.ly/2jzlC4c>
- Rodríguez, J., Sanchez de la Nieta, E., Poyatos, J.L., Del Campo, C. y Martín – Serrano, A. (2023). Ocio Inclusivo, una de las principales fuentes de calidad de vida. *Ediciones Castilla – La Mancha ACTIVA*. Núm. 55.
- Romañach, J. y Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de Vida Independiente*. [Archivo PDF]. http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf
- Rouhiainen, L. (2018). *Inteligencia artificial: 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro* (1.^a ed.). Alienta Editorial. ISBN: 978-84-17568-08-5 https://planetadelibrosec0.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/40/39308_Inteligencia_artificial.pdf
- Rubio Arribas, F. J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas : revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*. (Issue 14). Universidad Complutense de Madrid. [Archivo PDF]. <https://theoria.eu/nomadas/14/fjrarribas.pdf>
- Ruiz, G., y Cabrera, D. (2004). Los valores en el deporte. *Revista de Educación*. Núm. 335, pág. 9 – pág. 19 <http://hdl.handle.net/11162/67970>

- Sánchez, P. (2021). *Beneficios del fútbol para la salud*. Mundo Entrenamiento. <https://mundoentrenamiento.com/beneficios-del-futbol-para-la-salud/>
- Schalock, R. L. (2007). El nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. *Revista Española sobre la Discapacidad Intelectual*, vol. 38 (4), núm. 224, pág. 5 – pág. 20. <http://hdl.handle.net/11181/3168>
- Seoane, J. A. (2011). ¿Qué es una Persona con Discapacidad?. *ÁGORA – Papeles de Filosofía*. Vol. 30, núm.1, pág. 143 – pág. 161. https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/7386/pg_144-163_agora30_1.pdf?sequence=1
- SEPE (s. f.). Centros especiales de empleo | Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
- Taylor-Gooby, P. (2004). *New risks, new welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford University Press.
- Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. S. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, vol. 10, núm. 20, pág. 64 – pág. 94. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/282/28212043004.pdf>
- Torregrosa, M., Chamorro, J. y Ramis, Y. (2016). Transición de junior a senior y promoción de carreras duales en el deporte: una revisión interpretativa. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 1, e6. <https://doi.org/10.5093/rpadef2016a6>

- Universidad de Valladolid (2019), Graduado/a en Educación Social (Memoria Graduado/a en Educación Social). [Archivo PDF]. [https://www.feyts.uva.es/sites/default/files/MemoriaEDUCACIONSOCIAL\(v5\).pdf](https://www.feyts.uva.es/sites/default/files/MemoriaEDUCACIONSOCIAL(v5).pdf)
- Van Hoofstadt, A, Ploegaerts, E., Huybrechts, B., Cambré, B. (2017): «De quoi un employeur a-t-il besoin pour créer un environnement de travail inclusif?». [Archivo PDF]. https://blog.antwerpmanagementschool.be/hubfs/_Downloadables/HRM%20&%20Organizational%20Development/White%20paper%20ID@WORK%20-%20FR.pdf
- Velarde Lizama, V. (2016). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa Y Humanismo*, vol. 15, núm. 1, pág. 115 – pág. 136. <https://doi.org/10.15581/015.15.4179>
- Verdugo, M.A. y Gutiérrez B., (2009), *Discapacidad Intelectual: adaptación social y problemas de comportamiento*, Ed. Pirámide.
- VIGOTSKY, L. (1985) *Pensamiento y lenguaje. Teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas*. Ediciones Fausto.
- Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 14, núm. 2, p.p. 393 – 424.
- WHO (2023). Discapacidad. *World Health Organization*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Anexos

ANEXO 1: Itinerario de cada participante.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 1	
ROTACIÓN 1: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Utería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Medios de comunicación y prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 2	
ROTACIÓN 1: Utería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Medios de comunicación y prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 3	
ROTACIÓN 1: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Medio de comunicación y prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Utillería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 4	
ROTACIÓN 1: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Medios de comunicación de prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Utería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 5	
ROTACIÓN 1: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Medio de comunicación y prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Utillería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 6	
ROTACIÓN 1: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Medios de comunicación y prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Utería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 7	
ROTACIÓN 1: Medios de comunicación y prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Ullería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.

NÚMERO DE PARTICIPANTE: 8	
ROTACIÓN 1: Megafonía	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 30 de septiembre al 13 de octubre.
ROTACIÓN 2: Lavandería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de octubre al 10 de noviembre.
ROTACIÓN 3: Utería	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 25 de noviembre al 15 de diciembre.
ROTACIÓN 4: Venta de entradas	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 8 de enero al 19 de enero.
ROTACIÓN 5: Acceso al estadio y a la ciudad deportiva	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 3 de febrero al 16 de febrero.
ROTACIÓN 6: Tienda oficial	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 7: Cuidado y mantenimiento del césped	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 31 de marzo al 13 de abril.
ROTACIÓN 8: Medios de comunicación y prensa	FECHA DE LA ROTACIÓN: del 28 de abril al 11 de mayo.