



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL.

Máster en Psicopedagogía.

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER.

Propuesta de inserción sociolaboral para personas con Síndrome de Down.

Autora: Laura Arias Barajas.

Tutor: Dr. D. Raúl López Benítez.

2024-2025

RESUMEN.

La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral actualmente sigue siendo uno de los principales retos para poder conseguir una sociedad diversa, justa e igualitaria. Aunque se han producido avances tanto desde un punto de vista normativo como social, el acceso al empleo sigue siendo muy bajo, repercutiendo negativamente tanto en su inclusión como en su calidad de vida. En este sentido, surge la necesidad de diseñar propuestas desde una perspectiva socioeducativa para prepararlos, capacitarlos y acompañarlos en el proceso de incorporación en el mercado laboral.

En el presente Trabajo de Fin de Máster se presenta una propuesta de intervención sociolaboral destinada a las personas jóvenes adultas con Síndrome de Down. El objetivo principal es la inclusión de este colectivo en el mercado laboral mediante el modelo de empleo con apoyo. Para ello, primero se realiza una contextualización teórica sobre dicha temática. Posteriormente, se desarrolla la propuesta, la cual está compuesta por sesiones teórico-prácticas centradas en las habilidades sociales, laborales y personales, empleando una metodología activa, adaptada e individualizada. Finalmente, se reflexiona sobre las limitaciones y las fortalezas que tiene este proyecto y también se ofrecen una serie de orientaciones futuras para su implementación y evaluación real. Este trabajo está alineado con la Agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), principalmente aquellos que tienen que ver con la educación de calidad, el trabajo decente, la inclusión social y la reducción de las desigualdades.

Palabras clave: Síndrome de Down, inserción sociolaboral, inclusión, empleo con apoyo, y discapacidad intelectual.

ABSTRACT.

The inclusion of people with disabilities in the labor market currently remains one of the main challenges for achieving a diverse, fair, and equal society. Although there has been progress from both a regulatory and social perspective, access to employment remains very low, negatively impacting both their inclusion and their quality of life. In this regard, there is a need to design proposals from a socio-educational perspective to prepare, train, and support them in the process of entering the labor market.

This Master's Thesis presents a proposal for a socio-labor intervention for young adults with Down syndrome. The main objective is to include this group in the labor market through a

supported employment model. To this end, a theoretical contextualization of the topic is first provided. The proposal is then developed, which consists of theoretical and practical sessions focused on social, labor, and personal skills, employing an active, adapted, and individualized methodology. Finally, the project's strengths and limitations are reflected upon, and a series of future guidelines for its implementation and evaluation are also offered. This project is aligned with the 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals (SDGs), primarily those related to quality education, decent work, social inclusion, and the reduction of inequalities.

Keywords: Down syndrome, social and labor integration, inclusion, supported employment, and intellectual disability.

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.	8
2. OBJETIVOS.	10
2.1. <i>Objetivos generales.</i>	10
2.2. <i>Objetivos específicos.</i>	10
3. JUSTIFICACIÓN.	11
4. MARCO TEÓRICO.	15
4.1. <i>Contextualización, definición y características de la discapacidad intelectual.</i>	15
4.1.1. <i>Tipos y causas de discapacidad intelectual.</i>	18
4.2. <i>Síndrome de Down.</i>	21
4.2.1. <i>Definición y causas.</i>	21
4.2.2. <i>Características asociadas al Síndrome de Down.</i>	22
4.2.3. <i>La familia y la adaptación al Síndrome de Down.</i>	24
4.3. <i>Marco legislativo.</i>	26
4.3.1. <i>A nivel estatal.</i>	26
4.3.2. <i>A nivel autonómico.</i>	28
4.3.3. <i>Derechos de las personas con discapacidad.</i>	29
4.4. <i>Personas con Síndrome de Down y empleo.</i>	31
4.4.1. <i>Empleabilidad y problemática en SD.</i>	31
4.4.2. <i>El empleo con apoyo.</i>	34
4.5. <i>Propuestas realizadas sobre las personas con discapacidad intelectual y la inclusión sociolaboral.</i>	37
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL.	40
5.1. <i>Contexto y destinatarios.</i>	40
5.2. <i>Objetivos.</i>	42
5.3. <i>Metodología.</i>	43
5.4. <i>Temporalización.</i>	44

5.5. Sesiones.	47
5.6. Recursos y materiales.	65
5.7. Evaluación.	66
6. CONCLUSIONES.....	68
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
8. ANEXOS.....	79

Índice de figuras.

Figura 1.	36
----------------	----

Índice de tablas.

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	29
Tabla 3.....	45
Tabla 4.....	45
Tabla 5.....	46
Tabla 6.....	47
Tabla 7.....	48
Tabla 8.....	50
Tabla 9.....	51
Tabla 10.....	53
Tabla 11.....	54
Tabla 12.....	56
Tabla 13.....	58

Tabla 14.....	59
Tabla 15.....	61
Tabla 16.....	62
Tabla 17.....	64

1. INTRODUCCIÓN.

Este Trabajo de Fin de Máster (en adelante TFM) surge con la intención de diseñar una propuesta de inserción sociolaboral que responda a las necesidades de los jóvenes adultos con Síndrome de Down empleando el modelo de empleo con apoyo. Este modelo permite que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo con igualdad, recibiendo los apoyos necesarios al principio, durante la inserción y después de la incorporación al trabajo.

En el marco teórico se detallan diferentes apreciaciones de distintos autores sobre el término discapacidad intelectual, sus causas y tipos. De forma más detallada se contextualiza el Síndrome de Down con su definición.

Un apartado muy importante es el papel que tiene la familia como principal red de apoyo y como lugar donde se desarrollan las personas con Síndrome de Down. Principalmente se destacan las reacciones que tienen los familiares cercanos ante el diagnóstico, los procesos de adaptación necesarios y el reconociendo la importancia que tienen las redes de apoyo y de las asociaciones que proporcionan ayuda y apoyo tanto a las personas con Síndrome de Down como a sus familiares.

También se encuentra dentro de la propuesta el marco legislativo (a nivel estatal y a nivel autonómico), aquí encontramos las leyes más importantes y destacables para la inclusión de las personas con discapacidad. Asimismo, en los derechos fundamentales se destaca que las personas con discapacidad tienen derecho a la educación inclusiva, la igualdad, al empleo, la accesibilidad, la salud y a participar en la vida social, cultural y política.

En cuanto al apartado dedicado al empleo y Síndrome de Down, se analiza la empleabilidad y se muestran todas las barreras y todas las limitaciones que hacen que la accesibilidad al empleo de estas personas sea mucho más complicada, ya que hay una falta de formación adaptada, apoyo familiar, rutinas laborales y compromiso laboral. Como posible solución, el empleo con apoyo es una herramienta respetuosa que ofrece un acompañamiento individualizado durante todo el proceso de incorporación al empleo.

Dentro de la propuesta de intervención que se ha diseñado nos encontramos con una metodología teórico-práctica, participativa y activa que está centrada en la persona y su autonomía principalmente. La temporalización es clara, 12 sesiones en tres meses y en cuanto

a la evaluación principalmente es la continua a lo largo de toda la formación con una en cada sesión.

La intervención se desarrollará en una entidad concreta y tiene unas sesiones formativas, las cuales tienen unos contenidos que mezclan los personales, laborales y sociales. La formación está basada en una metodología activa, participativa, adaptada y orientada a la persona. Estas fomentan las habilidades profesionales, las aptitudes laborales, conocimientos técnicos y la experiencia profesional entre otras.

2. OBJETIVOS.

En este Trabajo de Fin de Máster se pretenden seguir los siguientes objetivos:

2.1. Objetivos generales.

- Promover la inserción sociolaboral de las personas con Síndrome de Down a través de una propuesta de intervención psicopedagógica centrada en el modelo de empleo con apoyo.

2.2. Objetivos específicos.

- Profundizar sobre la definición del Síndrome de Down, los tipos y sus características.
- Conocer el marco legislativo relacionado con la discapacidad intelectual.
- Identificar las barreras y limitaciones que dificultan el acceso al empleo de las personas con S.D.
- Promover el desarrollo de la empleabilidad con trabajo en equipo, sesiones teórico-prácticas y la comunicación.
- Colaborar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.
- Crear una propuesta de intervención que promueva el desarrollo de las habilidades sociales, personales y laborales en personas con Síndrome de Down.
- Fomentar la autonomía, la autoconfianza, la autoestima, la igualdad de oportunidades y la inclusión en el ámbito social, educativo y laboral.
- Diseñar actividades cuya finalidad es mejorar la empleabilidad de este colectivo.
- Conocer el grado de satisfacción de los asistentes a la formación una vez finalizada.

3. JUSTIFICACIÓN.

El tema principal que he elegido para el Trabajo de Fin de Máster es la inserción sociolaboral en personas con Síndrome de Down (en adelante SD), ya que es un tema de gran importancia tanto a nivel social como académico.

Actualmente, a pesar de los avances existentes, las personas y las familias que sufren esta discapacidad tienen que enfrentarse a numerosas barreras y limitaciones tanto sociales, como laborales, académicas, etc., lo que hace que sea mucho más complejo su acceso al mundo laboral y tengan más dificultades a la hora de integrarse de manera completa en la sociedad.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022), muestran que un 25,6% de las personas que tienen discapacidad intelectual en España están ocupadas laboralmente, mientras que hay un 66,4% de la población activa en general. Down España (2024) indica que la población con Síndrome de Down sigue teniendo diferentes problemas a la hora de insertarse laboralmente; solo hay un 5% de las personas con SD que están en edad de trabajar que acceden al empleo con apoyo, aunque en otros países europeos este modelo está teniendo resultados positivos.

En resumen, el presente TFM se justifica como una propuesta acorde con los principios de igualdad e inclusión presentando una intervención realista y respondiendo a las necesidades de este colectivo. Asimismo, puede ser una herramienta útil para los profesionales de las entidades o centros educativos/sociales que tengan el objetivo de ayudar a estas personas para que puedan desarrollar una vida plena, digna y autónoma incluyendo su participación en todos los ámbitos de la sociedad.

Berzosa (2013), afirma que la mayor esperanza de vida y la mejora en el bienestar de este colectivo de personas, se necesitan programas que respondan a las nuevas necesidades vitales y laborales.

Los contenidos de este Trabajo de Fin de Máster están relacionados de manera directa con las competencias del Máster en Psicopedagogía. Las competencias tanto generales como específicas son las siguientes:

Competencias generales:

- G3. *Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.* El Trabajo de Fin de Máster está estructurado de una forma clara y está argumentado de manera completa, además está dirigido a profesionales y a otros destinatarios como pueden ser las familias o las entidades sociales.
- G5. *Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.* A lo largo de todo el documento se pueden observar los principios éticos como son la dignidad, la autonomía, el apoyo y la participación activa en la sociedad.
- G7. *Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.* La propuesta está alineada con los valores de la inclusión, participación activa y la mejora social. Asimismo, se muestran las limitaciones y las orientaciones futuras.

Competencias específicas:

- E1. *Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.* A lo largo de todo el documento se identifican las necesidades que tienen las personas con Síndrome de Down, como son las barreras familiares, estructurales, educativas y sociales.
- E3. *Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.* Este trabajo está principalmente orientado a que las personas se desarrollen personalmente, socialmente y laboralmente.
- E4. *Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos*

específicos. El diseño de la propuesta está adaptado al colectivo de personas con Síndrome de Down, además hay una evaluación continua e individualizada.

- E5. *Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos*. La propuesta de intervención sociolaboral está planificada y organizada claramente. Además, puede considerarse que forma parte de un servicio psicopedagógico.
- E7. *Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución*. Este trabajo está relacionado con la legislación y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.
- E8. *Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica*. La propuesta de intervención surge del análisis teórico fundamentado.

Al igual que este TFM cumple con las competencias también cumple con algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es un problema muy significativo en los países desarrollados, y es por ello que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS incorporan nuevas metas que están relacionadas de manera directa con la inclusión social, laboral y educativa.

Durante todo el documento se hace referencia a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que está compuesta por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los objetivos a los que se hace referencia principalmente son:

- Objetivo 4: Educación de calidad. Se fomenta la educación inclusiva e individualizada para las personas con discapacidad intelectual. Se quiere que las personas consigan las competencias imprescindibles para la vida y para el empleo.
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Desde este trabajo se busca promover el acceso al empleo para las personas con Síndrome de Down, garantizando unas condiciones igualitarias y dignas siempre con los apoyos que se necesiten.
- Objetivo 10: Reducción de las desigualdades. La propuesta se basa en romper las barreras al acceso al mercado laboral que están establecidas y generar diferentes oportunidades para este colectivo.

- Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. Está relacionado con los derechos humanos y la participación de todas las personas en la sociedad, de lo que se habla a lo largo de todo el TFM, el derecho al trabajo y a la educación. También se mencionan asociaciones y entidades que están comprometidas con este objetivo.

Lo que se quiere conseguir con esta propuesta, aparte de ser una herramienta aplicable y útil, es colaborar a que se cumplan los compromisos sociales que están recogidos en la Agenda 2030, ya que si no hay un desarrollo sostenible es posible si no hay una inclusión plena y verdadera de todas las personas.

4. MARCO TEÓRICO.

4.1. Contextualización, definición y características de la discapacidad intelectual.

Para comenzar con el marco teórico, es importante ver cómo ha ido evolucionando el término de discapacidad intelectual (en adelante DI).

Hay que destacar que la discapacidad intelectual tiene varias definiciones. A continuación, se procede a comentar algunas de las más representativas:

Según García (2005) hay que centrarse en alguno de los diferentes modelos explicativos que existen. La Asociación Americana sobre el Retraso Mental (AAMR) con el paso de los años ha ofrecido explicaciones y definiciones más claras sobre este concepto. Cuatro avances importantes que hubo fueron:

- 1) En 1957, cuando se añadieron criterios numéricos al Coeficiente Intelectual (CI).
- 2) En el año 1959, se incluyó el concepto de conductas adaptativas (reconociendo el trabajo de Voisin).
- 3) En la edición de 1973, se implantaron dos desviaciones típicas que estaban por debajo de la media en la valoración del Coeficiente Intelectual (CI).
- 4) Y en último lugar, en 1992, surgió una nueva conceptualización a la que la llamaron “nuevo paradigma”. En este se considera a los sujetos con retraso mental como una expresión de la interacción entre el sujeto, su funcionamiento y el entorno, aportando un enfoque de diferentes dimensiones al concepto.

Amor (2014) menciona que, a finales del siglo XX, es cuando hubo un cambio en el concepto de retraso mental, ya que anteriormente los términos más utilizados han sido imbecilidad, debilidad mental, subnormalidad mental y minusvalía mental.

Siguiendo las explicaciones del autor mencionado previamente, en el año 1992 la definición de retraso mental hacía referencia a las limitaciones significativas en el desarrollo correcto de una persona; estaba caracterizado por un bajo rendimiento intelectual acompañado de dificultades en al menos dos de las siguientes áreas de adaptación (generalmente, estas dificultades se presentan antes de los 18 años): en la comunicación, la vida en el hogar, la participación en la

comunidad, en el ocio, en el empleo, en las habilidades sociales, en el autocuidado, en la autonomía, en la salud y seguridad y en las competencias académicas.

Como explica Paredo (2016), en el año 1983, la AAMR reescribió su definición y esta fue incorporada al manual de términos de la organización. En este sentido, la definición que propuso fue la siguiente: “La discapacidad intelectual consiste en un rendimiento intelectual general significativamente inferior al promedio, que se relaciona o está asociado con discapacidades de la conducta adaptativa y que se manifiesta durante el período del desarrollo”. (p. 109)

Este mismo autor nos da una definición de la DI, la cual establece que afecta a la capacidad general de los individuos para aprender, lo que impide que logren un desarrollo completo de las habilidades cognitivas o que haya una interrupción; también afecta a otras áreas importantes en el desarrollo como pueden ser la comunicación, las relaciones interpersonales o el autocuidado, lo que influye en su adaptación al entorno. Asimismo, destaca que la conducta social y personal de los individuos que tienen discapacidad intelectual es muy variable, por lo que no podemos decir que las características sean iguales para todos. No hay dos personas que hayan sufrido las mismas experiencias, así como tampoco hay dos personas físicamente y biológicamente iguales.

Otra definición ofrecida por Ke & Liu (2017), quienes comentan que la discapacidad intelectual es el logro lento e incompleto de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano, lo que tiene como consecuencia que haya dificultades para comprender, recordar y aprender cosas novedosas. Esto se manifiesta durante el desarrollo e influye al nivel de inteligencia general, es decir, a las habilidades motoras, sociales, cognitivas y del lenguaje. Adicionalmente, dichos autores comentan que este tipo de discapacidad es visible antes de los 18 años; generalmente, a las personas que se les aplica el término DI son las mismas que anteriormente habían sido diagnosticadas con un retraso mental.

Schalock et al. (2021) menciona que la discapacidad intelectual es una condición del neurodesarrollo caracterizada por barreras significativas en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa. Las limitaciones se muestran en las habilidades conceptuales, prácticas y sociales que son necesarias para la vida diaria, debiendo aparecer antes de los 22 años de edad.

Siguiendo las explicaciones de la fuente anterior, cuando hablan de “funcionamiento intelectual” se refieren a la capacidad que tiene una persona para razonar, aprender, adaptarse a situaciones nuevas y a resolver problemas; y, cuando hablan de la “conducta adaptativa” esta implica tener las capacidades necesarias para el día a día, como pueden ser el autocuidado, las habilidades sociales o la comunicación.

Por último, la Organización Mundial de la Salud (OMS 2023), tiene una definición propia de discapacidad intelectual, ésta se define como el resultado de la conexión entre deficiencias individuales y las limitaciones contextuales que pueden dificultar la participación efectiva de manera igualitaria en la sociedad. Las barreras no solo vienen de la condición individual, sino que también influyen los factores sociales, actitudinales y ambientales que pueden restringir la inclusión y participación de las personas con discapacidad intelectual.

Para Bautista (2002), la discapacidad intelectual se define por cuatro criterios importantes, estos son:

- Criterio psicológico o psicométrico: Para este criterio un individuo que tiene DI es aquel que tienen un bajo o una disminución de las capacidades intelectuales, las cuales son medidas a través de tests y éstos están interpretados en términos de coeficiente intelectual (CI).
- Criterio sociológico o social: Una persona con DI tiene en mayor o menor medida problemas para adaptarse a la sociedad en la que vive, así como tiene dificultades para llevar una vida con independencia personal.
- Criterio médico o biológico: La discapacidad intelectual tiene una base biológica, anatómica o fisiológica y se muestra durante la etapa del desarrollo, es decir, antes de los 18 años.

Criterio pedagógico: Para este criterio, las personas que tienen DI son aquellas que tienen una dificultad (en mayor o menor medida) en seguir regularmente el proceso de aprendizaje, y que por ello tendrá unas necesidades educativas diferentes. Es decir, se necesitarían apoyos educativos específicos para que pueda avanzar en el proceso de enseñanza.

Según Paredo (2016), las características propias de la discapacidad intelectual pueden ser agrupadas en cuatro categorías:

- a) Cognitivas: Falta en el conocimiento social, baja capacidad para resolver problemas, escasez lingüística, déficit de memoria (activa, semántica o de trabajo) y carencia en la formación y en el uso de las categorías.
- b) Sociales: Problemas en las habilidades sociales, sobre todo en aquellas que son más complejas y un retraso evolutivo en el ocio, rol sexual y juego.
- c) Físicas: Movilidad escasa, poco equilibrio, problemas en la coordinación, sobre todo cuando son complejas y dificultad en las habilidades manipulativas.
- d) Personales: Poco autocontrol y poco control interno (pensamientos propios), predisposición a evitar el fracaso en vez de buscar el éxito, problemas en el autocuidado personal, ansiedad y probabilidad de algunas alteraciones en la personalidad.

4.1.1. Tipos y causas de discapacidad intelectual.

El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, quinta edición (DSM-5) (2014), clasifica la discapacidad intelectual de una forma actualizada a como se clasificaba en la versión anterior. Los principales tipos de discapacidad intelectual que hay son:

- Discapacidad intelectual leve: Las personas que tienen este tipo de discapacidad pueden aprender las competencias académicas básicas (leer y escribir) y su desarrollo del lenguaje es bueno. Pueden vivir de manera autónoma con ciertos apoyos.
- Discapacidad intelectual moderada: Necesitan ayuda en casa y en el trabajo, aprenden las habilidades básicas con práctica y con apoyo en un periodo de tiempo.
- Discapacidad intelectual grave: Las personas que tienen este nivel de discapacidad tienen un entendimiento del lenguaje y de los conceptos escaso y necesitan ayuda para casi todas las tareas a realizar.
- Discapacidad intelectual profunda: Este último nivel de discapacidad intelectual implica una dependencia, ya que las personas necesitan tener apoyo continuo en todas las áreas de la vida.

Los principales cambios que ha tenido son:

- Más importancia en el funcionamiento adaptativo: La versión anterior clasificaba la discapacidad intelectual prioritariamente dependiendo de la función del CI. Esta nueva

versión le da más importancia al funcionamiento adaptativo de la persona en tres ámbitos: el social, el práctico y el conceptual.

- El Coeficiente Intelectual (CI) como referencia y no como un criterio exclusivo: El CI aproximado a 70 o inferior sigue siendo una guía, pero ya no es el único criterio para diagnosticar una discapacidad intelectual. La valoración del funcionamiento adaptativo es muy importante para ver las necesidades de apoyo que se necesitan.

A continuación, se podrá ver en la tabla 1 cómo se expresan las tres áreas que hemos mencionado anteriormente.

Tabla 1.

Tabla de las habilidades de discapacidad intelectual según el DSM-5.

Nivel	Habilidades sociales	Habilidades conceptuales	Habilidades prácticas
Leve	Tienen inmadurez social, pero pueden mantener relaciones. No entiende las señales sociales que usan otras personas al comunicarse.	Complicaciones escolares (escritura, lectura y matemáticas). Adquieren los conocimientos más lentamente.	Viven prácticamente independientes y tienen apoyo en las tareas más complejas.
Moderada	La comunicación tiene que ser sencilla y hay una dificultad en las relaciones sociales y en la comprensión.	Aprenden las habilidades básicas con entrenamiento, algunas pueden ser el dinero o el tiempo.	Necesitan una supervisión más frecuentemente, las tareas cotidianas las realizan con ayuda.
Grave	Usan mucho los gestos para comunicarse, ya que tienen un lenguaje muy limitado.	Su comprensión es bastante limitada, por lo que adquieren pocos conocimientos académicos.	Apoyo continuo para la alimentación, la higiene y tareas del día a día.
Profunda	Principalmente se comunican no verbalmente ya que la	Tienen habilidades mínimas, comprenden solo las órdenes muy simples.	Necesitan asistencia para todas las actividades y tareas, es decir, para la

	comunicación es muy limitada.		movilidad, cuidado personal o seguridad.
--	-------------------------------	--	--

Nota. Elaboración propia. Adaptado del DSM-5.

Siguiendo las explicaciones de Paredo (2016), las causas por las que algunas personas tienen una DI en la mayoría de los casos no se conocen, sin embargo, algunas de las causas pueden ser:

a) Prenatales, estas ocurren antes del nacimiento.

Dentro de esta causa, podemos encontrar las *alteraciones cromosómicas*, como pueden ser el Síndrome de Down, síndrome de Turner o cromosoma X frágil entre otras; *diversos síndromes* como la distrofia muscular; *alteraciones en el desarrollo del cerebro*, por ejemplo, hidrocefalia o espina bífida; *trastornos congénitos del metabolismo* como puede ser la enfermedad de Tay-Sachs; y, por último, los *factores ambientales*, que se refieren a una desnutrición, irradiación durante el embarazo, síndrome de abstinencia alcohólica del feto, etc.

b) Perinatales, se producen en el mismo nacimiento o pocos instantes después.

Algunas de estas causas pueden ser los *trastornos intrauterinos* y los *trastornos neonatales*. Haciendo referencia a los primeros trastornos, algunos ejemplos pueden ser la anemia materna, el parto prematuro, gestación múltiple, alteraciones en el cordón umbilical, etc.; y en cuanto a los últimos trastornos, algunas causas que los pueden producir son la meningitis, epilepsia neonatal, encefalitis, hemorragia intracraneal...

c) Postnatales, tienen lugar después del nacimiento.

Estos pueden ser los *traumatismos craneales*, por ejemplo, una contusión; infecciones como la meningitis, la malaria, el sarampión...; las *alteraciones por desmielización* (trastornos postinfecciosos o postinmunitarios); *trastornos degenerativos* como pueden ser el Parkinson o el síndrome de Rett; *trastornos tóxico-metabólicos* como, por ejemplo, las intoxicaciones por plomo o por mercurio; *trastornos compulsivos* como la epilepsia; carencias del entorno como pueden ser los castigos, las *desventajas sociales*, falta de cuidados en la infancia...; y por último la *desnutrición* (falta de proteínas o calorías).

4.2. Síndrome de Down.

4.2.1. Definición y causas.

Down España (2012) define el Síndrome de Down (SD) como una condición genética que representa una de las causas más comunes y frecuentes de la discapacidad intelectual a nivel mundial. Es originado por la presencia de un cromosoma extra en el par 21, lo que quiere decir que las personas que padecen dicho síndrome tienen 47 cromosomas en vez de 46; esta alteración se conoce como trisomía 21. Estas personas suelen tener más problemas de salud de manera general, aunque los avances tanto médicos como sociales han logrado que mejoren la calidad de vida.

Down España (2024) apunta que el Síndrome de Down es la causa más frecuente de discapacidad intelectual y la alteración genética humana más común; éste aparece de manera espontánea, sin una causa identificable que permita actuar para impedirlo. Además, este síndrome puede surgir en todas las etnias, países y niveles socioeconómicos. La incidencia que tiene es de un caso por cada 600 o 700 concepciones en el mundo (en España se registra un caso cada 1400). Sin embargo, el único factor de riesgo que se ha confirmado es la edad materna avanzada, sobre todo en los embarazos de las mujeres que tienen más de 35 años; también hay algunos casos excepcionales; en alrededor de un 1% de los casos puede ser heredada por los progenitores.

Como menciona Esparza et al. (2022), nos podemos encontrar con tres variaciones genéticas que son las principales causas del Síndrome de Down, estas son:

- La trisomía 21, es la causa del 95% de los casos (aproximadamente); esto significa que la persona tiene tres copias en el cromosoma 21 en vez de una. Este cromosoma adicional está en todas las células del cuerpo; la trisomía ocurre por una división celular inusual mientras se desarrolla el espermatozoide o el óvulo.
- Por translocación, en algunas personas este síndrome puede ocurrir cuando parte del cromosoma 21 se une o se desplaza a otro cromosoma, esto puede pasar durante o antes de la concepción. El individuo tiene las dos copias normales del cromosoma 21 pero también tiene material genético añadido del cromosoma 21 unido a otro.
- Por mosaico, esta es una forma poco común del Síndrome de Down, pero las personas que lo padecen tienen solo algunas células con una copia extra del cromosoma 21. Este

mosaico de células típicas y alteradas se deben a una división celular poco frecuente tras la fecundación del óvulo por el espermatozoide.

4.2.2. Características asociadas al Síndrome de Down.

Adicionalmente, estas personas tienen algunas características comunes, pero a su vez, cada persona es diferente con personalidad, apariencia y habilidades únicas de cada uno. Algunas de las características físicas que nos menciona Pérez (2014) son:

- Relacionadas con la cabeza, tienen un menor tamaño con menor dimensión de adelante hacia atrás y tienen un aplanamiento del hueso occipital.
- Sobre la cara, tienen un aplanamiento facial, pliegues epicanáticos, el puente de la nariz es ancho, las hendiduras de los párpados oblicuas, irritación continua, oreja con el hélix doblado y los ojos tienen una forma almendrada (de recién nacidos tienen unas manchas por fuera del iris de color blanco y gris, al año de vida suelen desaparecer).
- Su cuello es de corto tamaño y tienen una piel abundante.
- En cuanto a las extremidades, sus manos tienen un tamaño pequeño y son anchas, tienen los dedos torcidos, en algunos casos pueden tener polidactilia y sindactilia y en los pies tienen un espacio entre el primer y el segundo dedo.

También pueden presentar otras características como pueden ser un retraso en el crecimiento, un coeficiente intelectual, hiperlaxitud en los ligamentos, hipotonía y una predisposición alta en infecciones, envejecimiento prematuro, leucemia y en la aparición de signos de Alzheimer después de los 40 años.

Asimismo, podemos encontrarnos otras características significativas (que no son vistas físicamente) como menciona Madrigal (2016), estas están agrupadas en:

- *Intelectuales y otros aspectos cognitivos*: Presentan un retraso mental leve o moderado; procesan, interpretan elaboran, responden y codifican más despacio la información; presentan problemas a la hora de formar conceptos, extraer sus características principales...; dificultad de la memoria de corto y largo plazo; desorientación tanto espacial como temporal; dificultad a la hora de plantear estrategias, los pasos que hay que seguir, resolver problemas...; problemas en el cálculo, pero sobre todo en el cálculo

mental; les cuesta comprender las expresiones con doble sentido (chistes, ironía, etc.), es decir, interpretan el contenido de manera literal.

- *Sobre la personalidad:* tienen poca iniciativa y no suelen explorar cosas nuevas; no tienen mucho control sobre sus emociones (excesiva efusión de sentimientos); suelen ser estables con sus conductas, tienen una resistencia fuerte a los cambios (les cuesta mucho cambiar cosas o iniciar cosas nuevas); problemas para analizar e interpretar los acontecimientos externos; muy perfeccionistas y cuidadosos con el trabajo (constancia, responsabilidad y puntualidad); y suelen tener menos interés en lo que ocurre a su alrededor, lo que puede interpretarse como desinterés sobre lo nuevo, pasividad y apatía.
- *Problemas sensoriales:* Algunas personas pueden sufrir una pérdida de la capacidad auditiva, así como problemas en la visión.
- *Dificultades del lenguaje y de la comunicación.* El problema principal que tienen es la falta de fluidez verbal, los más comunes son: repetición de una palabra o parte de ella mientras piensa lo que quiere decir, pausas en mitad de una frase para encontrar la palabra adecuada con la que quiere seguir, resaltar palabras cuando no hay que hacerlo, hablar a trompicones (ah... ee... mm...) hasta encontrar la palabra adecuada, problemas para comprender su propio discurso y tartamudeos.
- *Tienen un retraso del desarrollo,* este es mucho más lento que el de los demás (tardan más en responder a los estímulos, en sentarse...
- *Habilidades sociales:* Tienen preferencia para jugar con niños más pequeños que ellos, los diferentes estímulos pueden llevarles al aislamiento y su comportamiento suele mejorar cuando las actuaciones sociales son adecuadas.

La Organización Mundial de la Salud (2022) destaca que el Síndrome de Down tiene diferentes consecuencias en distintas áreas del desarrollo. Éstos se pueden observar en:

- *Salud:* Estas personas tienen una mayor posibilidad de tener ciertas condiciones médicas, como pueden ser problemas cardíacos, visuales o auditivos. No obstante, los avances de los médicos y el seguimiento han hecho una mejora en la calidad y esperanza de vida, llevando una vida más participativa y más activa.

- Características físicas: Todos suelen presentar unos rasgos faciales comunes, pero no afectan a su desarrollo emocional ni a la capacidad de aprendizaje; esto depende más del entorno y los apoyos que reciben que de la genética.
- Aspectos cognitivos y de aprendizaje: Es considerada una discapacidad intelectual leve o moderada, con diferencias en cada persona. Con los avances educativos que ha habido se ha podido observar que con los apoyos necesarios y adecuados muchas de las personas que padecen Síndrome de Down pueden alcanzar competencias funcionales y habilidades y conocimientos laborales.

4.2.3. La familia y la adaptación al Síndrome de Down.

La llegada al mundo de un bebé con Síndrome de Down conlleva muchas emociones diferentes entre todos los miembros de la familia. Romero y Peralta (2012) destacan estas emociones: sorpresa, miedo, preocupación, tristeza... Estas emociones pueden ser porque se encuentren con una situación nueva y desconocida y esto también puede desencadenar una negación o rechazo (hacia la discapacidad) por parte de ellos. También pueden experimentar la sobreprotección de sus hijos frente al mundo y a la sociedad que les rodea; y, por último, también es posible que se culpabilicen de la discapacidad de sus hijos, aunque hay que destacar que no todos los padres son iguales y no todos tienen por qué experimentar las mismas emociones.

Como menciona Hodapp (2008), las familias que tienen hijos con Síndrome de Down llevan mejor la situación que aquellas familias que tienen hijos con otras discapacidades. Es decir, se muestran más cercanas y se implican de manera notable en la ayuda y en la mejora del desarrollo del individuo.

Asimismo, las familias juegan un papel fundamental en el desarrollo y en la vida de las personas que padecen este síndrome. Como menciona Down España (2021) cuando una familia recibe la noticia de que su hijo tiene Síndrome de Down hay diferentes reacciones (algunas las hemos mencionado anteriormente), siendo generalmente muy intensas a nivel emocional. Los expertos podrán dar respuesta a algunas preguntas y algunas dudas de las familias, pero realmente lo que más necesitan es conocer los testimonios de otras familias que hayan pasado por un proceso similar al suyo y allí encuentren comprensión y seguridad para poder afrontar esta etapa desde otro punto de vista.

Down País Vasco (2024) comenta sobre el proceso de la asimilación de la noticia, aduciendo que ésta tiene una variación en la duración (algunas personas pueden tardar semanas, otros meses y otras incluso años en interiorizar esta realidad). En este tiempo, muchas de las familias experimentan lo que se conoce como el “duelo simbólico”, esto se refiere a la idealización del hijo que se imaginaban durante todo el embarazo siendo ahora la realidad completamente nueva y distinta.

Somos Pacientes (2025), comenta que una vez que los familiares ya han empezado a asumir la situación, hay una etapa en la cual hay una serie de ajustes de la dinámica familiar, laboral y social. En esta etapa es en la que los padres se comienzan a informar sobre apoyos profesionales, asociaciones, empiezan a estrechar lazos con otras familias que tengan una situación muy parecida... En cualquier caso, el acompañamiento profesional es muy importante en todo el proceso, al igual que es importante poner en conocimiento de las familias que existen diferentes programas con apoyo para los padres donde reciben un acompañamiento cuando reciben toda la información. Asimismo, la familia es la principal fuente defensora de los derechos de sus hijos; estas luchan por una educación basada en la igualdad, oportunidades laborales que no sean precarias y en la adultez una vida autónoma entre otras.

También es importante destacar que hay mucha diversidad de familias, es decir, que cada familia es diferente y cada una tiene distintas vivencias con respecto al Síndrome de Down desde el punto de vista social, económico y cultural. Y, por ello, existen organizaciones como puede ser DOWN ESPAÑA que tienen programas específicos para atender a la diversidad de las familias como, por ejemplo, los enfocados a las familias migrantes que tienen barreras como el idioma, la situación legal, la falta de redes...

Cuando hablamos de que “cada familia es diferente” esto se refiere a que no todas las familias tienen la misma situación cuando tienen un hijo con Síndrome de Down. Según DOWN ESPAÑA (2024), las situaciones varían mucho por diversas causas:

- Factores sociales: Hay grandes diferencias cuando la familia tiene muchos apoyos, recursos y redes con respecto a una familia que está aislada socialmente.
- Factores económicos: Algunas familias tienen recursos económicos para pagar apoyos escolares, sesiones de terapia o acceder a algunos servicios del ámbito privado, pero otras pueden tener dificultades para cubrir las necesidades básicas o acceder a algunos servicios especializados.

- Factores culturales: Esto depende del país, religión o comunidad ya que puede haber diferentes niveles de información, creencias o prejuicios sobre el Síndrome de Down.

Finalmente, como menciona Down España (2024), las familias a lo largo del tiempo pasan a la fase del fortalecimiento y el empoderamiento, en esta etapa se les muestra una oportunidad de crecimiento personal y familiar. Los encuentros entre familias o los chats en los grupos de padres por las redes sociales hace que estos tengan un sentimiento de pertenencia, ya que no solo se adaptan, sino que crecen, luchan y transforman la realidad.

Berzosa (2013), comenta que desde que comenzó el siglo XXI se ha visto un aumento destacable en la esperanza de vida de las personas que tienen Síndrome de Down como consecuencia a los avances que ha habido en la salud, educación, acceso al mercado laboral y en los modelos de vida independiente. Esto hace que las familias y entidades tengan la necesidad de desarrollar programas de intervención y apoyo con personas con Síndrome de Down, con el propósito de responder a las necesidades causadas por el proceso de envejecimiento.

4.3. Marco legislativo.

La normativa que está dirigida a las personas con discapacidad intelectual es de gran importancia ya que asegura el respeto, protección y el desarrollo de los derechos humanos y sociales. Las leyes aseguran la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa, social y laboral; también aseguran el acceso a los servicios de la salud y a los apoyos personalizados.

Generalmente, la normativa reconoce la dignidad de las personas, tienen programas de educación y salud adaptados a las necesidades, asegura la participación en la sociedad y promueve la sensibilización de la sociedad.

4.3.1. A nivel estatal.

La primera ley sobre discapacidad en España fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). El objetivo principal que tenía esta ley era integrar laboral y socialmente a las personas que tienen una discapacidad, que en ese momento estaban consideradas como minusválidos (hoy en día, ese término está en desuso). También incluyó el derecho a la educación y el empleo. Una de los puntos más importantes que impuso fue la introducción del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas que tengan más de 50 empleados.

Seguida a la anterior ley, se creó en 2003 la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU); lo que se pretende con esta ley es garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir las formas de discriminación por la discapacidad. Con esta ley se visibilizó la importancia que tiene eliminar las barreras comunicativas, actitudinales y físicas. Una de las diferencias que tiene con la anterior ley es que está centrada en la igualdad y la participación social y no está tan centrada en la protección.

En el año 2006, con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, conocida como la “Ley de Dependencia” lo que se pretendió fue crear un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) destinada a las personas que tienen una discapacidad que necesitan un apoyo para poder realizar las actividades básicas y necesarias del día a día. Considera que es un derecho tener una atención (centros de día, residencias o ayuda a domicilio) o prestaciones económicas relacionadas con el ámbito familiar. Por otro lado, esta ley no reconoce solo la discapacidad, sino que también reconoce la carga que puede tener para las familias.

En el año 2008, España ratifica la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dejándose apreciar como un problema médico o social para pasar a reconocerse como un asunto de derechos humanos. Se obliga así a los Estados a tener una participación de las personas con discapacidad en los ámbitos de la educación, la vida política, el empleo, la salud y la justicia y, con ello, adaptar la legislación para cumplir con los principios de igualdad.

En el año 2013, con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, se ratifica el derecho que tienen las personas con discapacidad a vivir de manera independiente, a ser ciudadanos y ser incluidas en la sociedad. Dicho de otra forma, lo que expresa este documento es la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la importancia de hacer los ajustes necesarios y razonables.

En el año 2021 se implanta la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se Reforma la Legislación Civil y Procesal para el Apoyo a las Personas con Discapacidad en el Ejercicio de su Capacidad Jurídica; se reforma el Código Civil excluyendo a las figuras de tutela e incapacitación, siendo sustituidas por sistemas de apoyo flexibles. Además, implanta que todas las personas que sufren una discapacidad tienen una capacidad jurídica y que el Estado debe ofrecer los apoyos que necesiten para poder ejercerla según sus preferencias y deseos.

Con el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se Regula el Procedimiento para el Reconocimiento del Grado de Discapacidad, se moderniza y actualiza el proceso por el cual se valora el grado de discapacidad de una persona. Su principal objetivo es hacer más actual y justo el periodo de reconocimiento, de modo que los apoyos estén mejor ajustados y también haya una mejora en los derechos asociados al empleo, educación, beneficios sociales, etc.

Y, por último, con la Reforma del Artículo 49 de la Constitución Española (2024), se produjo un hito histórico, ya que por primera vez se cambió el término de “disminuidos” por “personas con discapacidad”. En esta última y nueva redacción se respaldó la participación de estas personas en la sociedad y sus poderes públicos de impulsar las políticas activas que beneficien su inclusión social y la igualdad de oportunidades de las personas.

4.3.2. A nivel autonómico.

En Castilla y León, el marco legislativo está basado en las siguientes leyes y normativas:

- Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales en Castilla y León. Esta ley instaaura el sistema público de Servicios Sociales en Castilla y León, además también reconoce a las personas con discapacidad como un grupo que tiene una atención prioritaria. De esta misma forma, regula los derechos básicos que tienen como:
 - Acceso a los recursos de apoyo como pueden ser la atención temprana, ayuda a domicilio, centros de día, etc.
 - Protección de las personas que tengan una situación de dependencia.
 - Ayudas económicas para las personas con discapacidad.
- Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Castilla y León. El objetivo principal que tiene es asegurarse de la igualdad real de las oportunidades y la no discriminación en los ámbitos de la educación, el empleo, en la vida independiente, en la salud, la cultura y el deporte.

Esta también contempla nuevas medidas para sancionar las discriminaciones y favorecer la participación social y política de las personas que tienen una discapacidad.

- Decreto 50/2011, de 15 de septiembre, por el que se regula la Red de Protección a las Personas con Discapacidad. Esta ley regula los servicios especializados como pueden ser los centros residenciales, las viviendas supervisadas, los centros de día..., también

establece los criterios de calidad en la atención y fomenta la comunicación, colaboración y coordinación entre las entidades que tienen un carácter público y las que son privadas.

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Castilla y León 2024-2027. Es importante destacar que son instrumentos de planificación, es decir, que no son leyes, pero son importantes en la práctica. Las líneas de actuación que siguen son: la vivienda, vida independiente, educación inclusiva y empleo; el objetivo principal que persiguen es aumentar la contratación de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias o eliminar aquellas limitaciones a la accesibilidad (barreras arquitectónicas).

A modo de resumen, en la siguiente tabla se verá el contenido principal de cada ley a nivel autonómico.

Tabla 2.

Contenido principal de cada Ley a nivel autonómico.

Ley	Contenido
Ley 16/2010	Protección prioritaria, acceso a Servicios Sociales.
Ley 2/2013	No discriminación, accesibilidad y la igualdad de oportunidades.
Decreto 50/2011	Sistema de recursos específicos para las personas con discapacidad.
Plan estratégico (2021-2025)	Acciones para la inclusión en los ámbitos de vivienda, vida independiente, educación inclusiva y empleo.
Nota. Elaboración propia.	

4.3.3. Derechos de las personas con discapacidad.

Según la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013) y la Constitución Española (1978), existen una serie de derechos que tienen las personas con discapacidad, extensible, por tanto, a las personas con Síndrome de Down. Estos derechos son los siguientes:

1. *Derecho a la igualdad y no discriminación:* Las personas que sufren una discapacidad tienen derecho a ser tratadas de forma igual que el resto de los ciudadanos y a no sufrir discriminación por su condición de discapacidad
2. *Derecho a la educación inclusiva:* Seguro de acceso a una educación de calidad en un sistema educativo inclusivo en todos los niveles y modalidades, sin la oportunidad de exclusión.
3. *Derecho al trabajo:* Poder tener un empleo digno, siempre adaptado a sus capacidades y necesidades, con ciertas medidas para la integración laboral como los Centros Especiales de Empleo o las reservas de los puestos en las administraciones públicas.
4. *Derecho a la salud:* Acceso a los servicios sanitarios de calidad, con adaptaciones a las necesidades específicas de las personas que tengan una discapacidad.
5. *Derecho a la accesibilidad universal:* Los espacios públicos, la comunicación, el transporte, los productos y servicios tienen que ser accesibles para que los pueda utilizar tanto una persona con discapacidad como una persona que no la tenga.
6. *Derecho a la protección social:* Disponibilidad a ayudas económicas, servicios de apoyo, asistencia personal, vivienda adaptada y programas de vida independiente.
7. *Derecho a la participación en la vida política y pública:* Oportunidad a votar y ser elegidos en los procesos electorales, y a participar en las asociaciones y las organizaciones representativas.
8. *Derecho a la tutela judicial efectiva:* Derecho a tener la justicia en igualdad de condiciones, con los ajustes necesarios de procedimiento y apoyo.
9. *Derecho a la cultura, el ocio y el deporte:* Garantía para el acceso y en la igualdad en las actividades deportivas, recreativas y culturales.
10. *Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad:* Derecho a decidir con quién y dónde vivir con los apoyos necesarios.

4.4. Personas con Síndrome de Down y empleo.

4.4.1. Empleabilidad y problemática en SD.

Según Salinas (2023), la empleabilidad se puede definir como la posesión de una persona de las cualidades y habilidades requeridas para poder batallar las diferentes y cambiantes necesidades de los empleadores y así ayudar a alcanzar su máximo potencial en el trabajo. Este mismo autor, señala otra definición que está más enfocada a los aspectos relacionados con la capacitación de la persona, entendida como:

La capacidad y disposición de los trabajadores para seguir siendo atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), reaccionando y anticipando cambios en las tareas y el entorno laboral (factores de demanda), facilitados por los instrumentos de desarrollo de recursos (p. 4).

Asimismo, Salinas (2023) destaca cinco elementos muy importantes a la hora de tener más empleabilidad (la ausencia de cada uno de estos puede ver afectada la empleabilidad de las personas). Estos son:

- Aprendizaje para el desarrollo profesional: Esto se refiere al conocimiento, las habilidades y la experiencia para ayudar a gestionar y desarrollar su trabajo.
- Habilidades y competencias genéricas y transversales.
- Experiencia: Las experiencias laborales y experiencias vitales ayudan a las personas a desarrollar más habilidades y estas pueden resultar interesantes para los posibles empleadores.
- Inteligencia emocional: Se puede definir como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y saber reconocer los de los demás para poder manejar de una forma correcta las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones. Esto es muy importante en las situaciones de contratación y en el desarrollo de las relaciones laborales eficaces.
- Conocimientos, comprensión y habilidades aprendidas e incorporadas.

Parafraseando a Aceña y Caparros (2018), el acceso al mercado laboral es muy importante para que las personas tengan autonomía, por esto, se debe luchar para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso. Actualmente, existen desigualdades relevantes en ciertos grupos y colectivos de la sociedad, esto es lo que hace que estos grupos se encuentren en una situación de vulnerabilidad o de exclusión social. Debemos destacar que el desempleo es una causa de exclusión.

Siguiendo las declaraciones de las mismas autoras, la inserción laboral es uno de los pilares básicos y más importantes de la integración social de las personas, para ello la formación para el empleo y el acompañamiento en los procesos de inserción al empleo son fundamentales. Algunas de las acciones implicadas abarcan la empleabilidad, la orientación sociolaboral o el diseño de programas.

Down España (2016) explica que la integración de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral siempre ha estado marcada por las barreras estructurales y sociales que existen. Una de las principales barreras ha sido la falta de orientación profesional y de formación específica adaptada a las necesidades y capacidades de estas personas. La falta de itinerarios formativos aptos limita de una manera importante a las oportunidades para acceder al empleo y también dificulta el desarrollo de las competencias laborales más destacables.

Otro de los factores más relevantes que ha identificado la organización es la falta de apoyo por parte del entorno familiar, es decir, en algunos casos de dan las conductas de sobreprotección. Este comportamiento (casi siempre es causado por el deseo de protección) puede impedir que la persona con Síndrome de Down desarrolle seguridad, autonomía y habilidades necesarias para desempeñarse en el entorno laboral.

Asimismo, Down España (2016) destaca la ausencia de rutinas laborales consolidadas durante el proceso formativo y educativo, lo que condiciona la preparación de las personas para enfrentarse a las exigencias del empleo. Muchos de los programas formativos tradicionales no integran la adquisición de las rutinas de trabajo, puntualidad, resolución de problemas o el trabajo en equipo lo que supone una falta importante a la hora de buscar un empleo.

Por último, se señala la falta de compromiso por parte de muchas empresas para fomentar la contratación de personas con discapacidad intelectual. Frecuentemente, hay desconocimiento y prejuicios en cuanto a sus capacidades, lo que hace que las empresas no tengan políticas

inclusivas de empleo o que no consideren a este colectivo como una parte del talento laboral disponible.

Frente a esto, Down España apuesta por un cambio cultural y estructural que promueva la igualdad de las oportunidades laborales, considerando el derecho de las personas con Síndrome de Down a participar de manera activa en la vida económica y productiva del país.

Con los desafíos sociales y estructurales que limitan la empleabilidad, surgen las empresas de inserción laboral, las cuales son importantes para fomentar la integración y la igualdad de oportunidades.

Según López (1999), las empresas de inserción se definen como:

Empresas creadas para la inserción sociolaboral de personas con grandes dificultades de empleabilidad. Son empresas que contratan legalmente a todos sus trabajadores según convenio y que dedican una parte de sus puestos de trabajo a personas inempleables por otras empresas. El objetivo es que estas personas se puedan formar y adaptar a un trabajo normalizado. Pasan, pues, por un proceso de aprendizaje en un trabajo real ya que estas empresas son entidades mercantiles que venden en el mercado sus servicios o productos (p.301).

Parafraseando a Sevillano (2018), la clasificación de estas empresas viene dada por el tiempo que las personas estén trabajando en la inserción. Por ello podemos tener diferentes tipos de empresas, estas son:

- Empresas finalistas: Estas empresas tienen como objetivo principal ofrecer un empleo estable a las personas que, con sus dificultades, no pueden entrar en el mercado laboral. La finalidad es que estas personas aumenten su vida laboral dentro de estas empresas.
- Empresas de transición: Estas son caracterizadas por destinar una parte importante de sus puestos de trabajo a personas que están en proceso de inserción laboral. Estas empresas completan la formación y aumentan el nivel de empleabilidad para acceder al mercado laboral. Son las consideradas empresas de inserción.

- Empresas de trabajo temporal: Su principal función es contratar a personas en proceso de inserción para que presten sus servicios en otras empresas, organizaciones y particulares.
- Empresas con vocación normalizada: También son conocidas como “empresas tuteladas”, las cuales están dirigidas a los colectivos que no tiene muchas dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, ofrecen un pequeño apoyo para facilitar la integración laboral.

4.4.2. El empleo con apoyo.

Vidal y Cornejo (2012), comentan que el empleo con apoyo (*Support Employment*) surgió en Estados Unidos y Canadá en los años 80, surge con la necesidad de buscar diferentes opciones para acceder al mundo laboral para aquellas personas que tienen discapacidad.

Según la Unión Europea lo define como una estrategia que sirve de ayuda para aquellas personas que tienen discapacidad, es decir, discapacidad física, intelectual, psíquicas, sensoriales y ocultas, para acceder por su propia elección a un empleo real con un entorno integrado y con los apoyos necesarios, con el objetivo de que sean ciudadanos socialmente y económicamente activos dentro de su propio ámbito local. Para formar parte del empleo con apoyo, es importante que haya una motivación para trabajar, así como la creencia de la familia en las posibilidades de la persona, que le permita convertirse en un adulto lo más autónomo posible.

Según Down España (2016), el empleo con apoyo es una metodología que

Se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo objetivo es la incorporación laboral y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el preparador laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo proporcionado a la persona, no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de

habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa (p. 14).

Siguiendo la fuente anterior, el empleo con apoyo está basado en el paradigma de vida independiente, creyendo que cada persona debe mantener el control de su vida eligiendo las opciones que hagan menor su dependencia de los demás y le lleven a la autonomía propia. Además, está fundamentado en el paradigma de formación-empleo; esto quiere decir que se forma al trabajador en el puesto real de trabajo, en tareas que son concretas y en un entorno establecido asegurándose un aprovechamiento pleno del proceso de aprendizaje.

Down España (2016), destaca que los destinatarios del empleo con apoyo son muy variados, dependiendo de la persona que lo demande, es decir, que dependerá de los apoyos que necesite la persona con discapacidad dependiendo de las exigencias y las demandas que tenga el puesto de trabajo. Por lo que podemos decir que el empleo con apoyo es válido para un número amplio de personas como pueden ser los trabajadores con diferentes tipos de discapacidad (intelectual, sensorial, enfermedad mental, sensorial y trastorno del espectro autista).

Parafraseando a Down España (2016), los puntos fundamentales del empleo con apoyo son los siguientes:

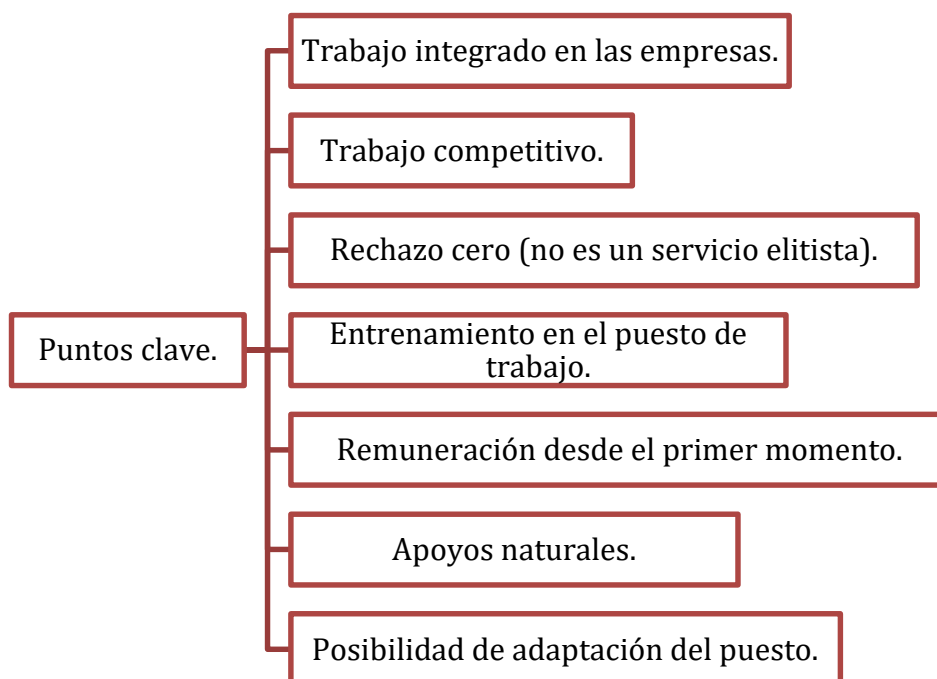
- Trabajo integrado en las empresas: Esto quiere decir que trabajan en empresas comunes no en entornos protegidos. La finalidad es conseguir la inclusión real compartiendo responsabilidades, espacios y tareas con otros trabajadores.
- Trabajo competitivo: El empleo que se ofrece tiene las características del mercado laboral, es decir, se realizan tareas productivas, recibe un salario y tiene un contrato laboral. No se trata de hacer actividades simuladas o voluntarias.
- Rechazo cero (no es un servicio elitista): Esto quiere decir que ninguna persona que tenga una discapacidad tiene que ser excluida del derecho a trabajar por necesitar más apoyo.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo: El aprendizaje se debe hacer en el entorno real del trabajo, no en centros de formación; de hecho, un preparador laboral acompaña a la persona con discapacidad y le ayuda a comprender las tareas hasta que las pueda hacer de forma autónoma.

- Remuneración desde el primer momento: Desde el primer momento que se contrata a la persona recibe un salario por el trabajo realizado como cualquier otro empleado. Esto refuerza la motivación y el sentido de pertenencia al mercado laboral.
- Apoyos naturales: A esto nos referimos a aquellos apoyos que ya existen dentro del trabajo como pueden ser compañeros, responsables o supervisores que colaboren con la integración de la persona. Se busca que la empresa genere estos apoyos sin depender del preparador laboral.
- Posibilidad de adaptación del puesto: Si es necesario, el entorno de trabajo se puede adaptar con cambios en la organización de las tareas, en el uso de la tecnología de apoyo o cambios en la disposición del espacio. Esto se hace para asegurarse de que la persona con discapacidad pueda desempeñar su trabajo plenamente.

Podemos resumir los puntos clave del empleo con apoyo como se muestra en la Figura 1.

Figura 1.

Esquema sobre los puntos clave del empleo con apoyo.



Nota. Elaboración propia. Adaptado de Down España.

4.5. Propuestas realizadas sobre las personas con discapacidad intelectual y la inclusión sociolaboral.

En los últimos años se han realizado diferentes propuestas de intervención orientadas a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. A continuación, se presentan algunas de ellas, cada una tiene diferentes enfoques y metodologías, aunque todas tienen el objetivo de impulsar la empleabilidad de este colectivo.

Vela y Aguilar (2011), realizaron una propuesta profunda de la situación laboral de las personas con discapacidad en Andalucía. El objetivo principal que tiene la propuesta es fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante las intervenciones ajustadas que sean necesarias y el contexto sociolaboral de la zona.

Esta propuesta surge del reconocimiento de que las personas que sufren algún tipo de discapacidad siguen encabezando las altas tasas de desempleo y discriminación en el mercado laboral. La metodología que han usado es cualitativa y cuantitativa y la propuesta técnica consta de las siguientes fases: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Lo que proponen los autores es una intervención que esté basada en el diseño de itinerarios personalizados para la inserción laboral, con orientaciones, formaciones, acompañamiento y colaboración con otras empresas. El punto fuerte de esta propuesta son las acciones de sensibilización y asesoramiento a las empresas para así hacer contrataciones inclusivas. Asimismo, le da importancia al trabajo colaborativo con los Servicios Sociales, los centros educativos y los centros de salud para poder tener un enfoque más personalizado.

Por otro lado, Curiel (2024), elaboró una propuesta más enfocada al deporte, exactamente en el contexto del fútbol con los equipos compuestos por personas con discapacidad. En esta propuesta considera que el deporte no solo favorece la salud física y la emocional, sino que también es una forma para acercarse a la inclusión social y laboral.

Este entorno también se utiliza para desarrollar habilidades sociales, trabajo en equipo, las responsabilidades y el compromiso, estas cualidades son muy bien valoradas en cualquier entorno laboral. La propuesta también contempla la ejecución de itinerarios formativos y laborales con talleres de habilidades prelaborales, acciones de sensibilización dirigidas a las familias y a los empleadores y prácticas en las empresas.

Por último, se han realizado algunos acercamientos individuales en este contexto. Por ejemplo, Martín (2016) planteó una propuesta de intervención para una mujer con discapacidad intelectual siguiendo el objetivo de acceder y mantenerse en el mercado laboral.

Desde la perspectiva de la autora podemos ver lo fundamental que es el empleo en la inclusión social, ya que también refleja las limitaciones y las barreras (personales, sociales y estructurales) a las que se enfrentan las personas con discapacidad, estas dificultan su entrada al mercado laboral, la poca formación y la poca experiencia en el trabajo.

Su proyecto está basado en la orientación laboral personalizada con la ayuda de itinerarios individualizados de inserción. Esta metodología tiene fases de diagnóstico de empleabilidad, diseñar un plan de trabajo entre el orientador y el usuario, formación, derivar las ofertas de empleo y la inserción y el seguimiento durante su estancia en el puesto de trabajo. Lo que se busca con este plan es que se potencien las habilidades sociales, la motivación y las competencias personales y profesionales, siempre adaptando el proceso a las necesidades individuales de cada persona.

En su propuesta se destaca principalmente el rol del educador en la empleabilidad de los colectivos vulnerables, siendo mediador, acompañante y asesor en el proceso de la inserción laboral, también promoviendo la autonomía de las personas y la inclusión en la sociedad.

Como conclusión, podemos observar que las tres propuestas tienen como objetivo principal mejorar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual, ya que es un colectivo que tiene mucho desempleo, muchas limitaciones y barreras y discriminación en este contexto. Todas tienen en común que hay que poner en práctica itinerarios personalizados de inserción laboral donde se combine la formación, orientación y acompañamiento.

En general, estas propuestas de intervención lo que refuerzan es la necesidad de apostar por modelos de intervención personalizados que no solo favorezcan el acceso al mundo laboral, sino que también la participación social y laboral de las personas con discapacidad.

Aunque ha habido avances presentados en las anteriores propuestas para la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, ninguna de las anteriores se ha centrado en el colectivo de las personas con Síndrome de Down. Estas personas tienen unas características y necesidades específicas, siendo diferentes en cada persona. Por ello, en el presente Trabajo de Fin de Máster se pretende abordar la inserción al mercado laboral en este colectivo empleando

con el modelo de empleo con apoyo apoyando y acompañando de manera individual en el proceso de acceso, adaptación y seguimiento.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL.

La inclusión de las personas que tienen discapacidad intelectual, en especial las que padecen Síndrome de Down, sigue siendo un reto para la sociedad en la que vivimos, a pesar de todos los avances que hemos ido adquiriendo, como son los legislativos. El empleo además de proporcionar un ingreso económico, también es una fuente principal de autoestima, autonomía, sentido de pertenencia, relaciones sociales, etc.

Esta propuesta está dentro del modelo de empleo con apoyo, que como se ha mencionado anteriormente se basa en ofrecer un acompañamiento de manera individual en el proceso de acceso, adaptación y seguimiento del puesto de trabajo.

Este proyecto tiene una doble finalidad. Por un lado, ofrece herramientas para mejorar la empleabilidad de las personas con Síndrome de Down; y, por otro lado, contribuye a la sensibilización de las empresas y el personal trabajador. Asimismo, ofrece visibilidad sobre los beneficios de inclusión laboral de estas personas, fomentando una cultura inclusiva y diversa.

Esta propuesta está compuesta por los siguientes apartados, el contexto y los destinatarios en el cuál se describe dónde y con quién se va a desarrollar; los objetivos, centrados en mejorar las habilidades sociales, la empleabilidad y la autonomía; la metodología, en el que se detalla cómo se va a llevar a cabo la intervención; la temporalización, dónde se planifica el programa; las sesiones donde están desarrolladas todas las actividades y dinámicas; los recursos necesarios que hacen falta para poder desarrollar la propuesta; y por último la evaluación, dónde se ve cómo se va a valorar el desarrollo de la propuesta.

5.1. Contexto y destinatarios.

Este proyecto se desarrollará en la asociación Down Valladolid en la ciudad de Valladolid (Plaza Uruguay), donde se ofrecen servicios favorables para la inclusión de las personas con discapacidad intelectual. Este proyecto está destinado tanto a los sectores públicos como a los sectores privados fomentando las coordinaciones institucionales.

Down Valladolid (s.f.) es una entidad que se encuentra operativa desde 1993 y su principal objetivo es la promoción de la autonomía de las personas con Síndrome de Down o discapacidad intelectual. Esta entidad tiene la finalidad de mejorar la calidad de vida de estas personas promoviendo la inclusión en todos los ámbitos.

Los principales objetivos que tiene son:

- Dar información sobre el Síndrome de Down.
- Orientar y atender a la familia.
- Fomentar las capacidades de las personas con Síndrome de Down y promover su desarrollo individual en todas las áreas.
- Dar a conocer la realidad de las personas y de las familias con Síndrome de Down, para así lograr la plena inclusión familiar, social, laboral y escolar.
- Hacer más fácil la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en los ámbitos de la vida.

Desde Down Valladolid también se ofrecen diferentes servicios adaptados a las necesidades de las personas con Síndrome de Down, los cuales son:

- *Atención temprana*: Se interviene desde los primeros meses de vida para estimular el desarrollo de las personas.
- *Logopedia y habilidades sociales*: Sesiones para mejorar la comunicación y la interacción social.
- *Apoyo educativo*: Se coordinan con los centros educativos para facilitar la inclusión educativa.
- *Empleo con apoyo*: Programas de inserción laboral en colaboración con las empresas.

Asimismo, este proyecto parte del principio de que todas las personas, independientemente de las dificultades o problemas que tengan, puedan desarrollar un trabajo con los apoyos necesarios a las necesidades de cada persona y contribuir de una manera significativa a la sociedad actual.

En cuanto a los destinatarios de este proyecto, está destinado a los jóvenes adultos con Síndrome de Down, con las edades comprendidas entre 18 y 35 años, que hayan finalizado su etapa de educación formal obligatoria, independientemente si ha sido en centros ordinarios o en centros específicos. Se ha elegido esta edad ya que es una etapa en la cual han acabado el periodo académico formal y están en el inicio de la vida adulta, lo que supone tener una transición hacia el mundo laboral y la vida autónoma.

Generalmente, el grupo para realizar las formaciones será reducido, es decir, aproximadamente 10 personas; asimismo también es un número de personas adecuado ya que así tendrán una atención más individualizada y personalizada. Las personas que formen parte de este programa tienen que estar en una situación de desempleo, búsqueda de su primer empleo o una mejora en el empleo; de la misma manera, los individuos que acudan deberán tener autonomía propia para realizar las tareas, habilidades comunicativas básicas, aunque también se dará apoyo a éstas.

Los criterios de exclusión que se seguirán para que el programa se pueda llevar de una manera adecuada serán:

- Personas que tengan niveles de dependencia graves o que no les permita participar en las actividades de la propuesta sin apoyos especializados continuamente, como por ejemplo la asistencia médica continua.
- No tengan habilidades comunicativas mínimas orales o gestuales, también que no tengan las habilidades necesarias para comprender instrucciones o expresar necesidades básicas.
- No tengan intención o motivación para el acceso al mundo laboral y que estén inscritos en el programa obligados.
- No disponen del apoyo familiar o social básico para empezar con el proceso de inserción y el seguimiento fuera del proyecto, como por ejemplo transporte o acompañamiento emocional.

Los destinatarios indirectos serán las familias, ya que tienen un papel fundamental en la vida de las personas y suponen una red de apoyo organizativo y emocional muy importante para ellos.

5.2. Objetivos.

- Objetivo general:
 - Fomentar la inserción sociolaboral de las personas jóvenes adultas con Síndrome de Down a través del empleo con apoyo fomentando su autonomía, sus habilidades y su participación.

- Objetivos específicos:
 - Favorecer la autonomía personal y la autoconfianza en el trabajo.
 - Fomentar la mejora de la comunicación interpersonal y de las habilidades sociales.
 - Incrementar las habilidades sociales, personales y laborales adaptadas en el contexto laboral.
 - Posibilitar la adquisición de normas, rutinas y comportamientos requeridos en el puesto de trabajo.
 - Fomentar la inclusión de las personas en el ámbito laboral.
 - Colaborar con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030.
 - Elaborar un seguimiento individualizado de los individuos en el proceso de incorporación al trabajo y en el mantenimiento de su puesto.

5.3. Metodología.

Esta propuesta de intervención está basada en el modelo de empleo con apoyo y la metodología principalmente es teórico-práctica a lo largo de todas las sesiones. Esta metodología integra el conocimiento conceptual (la teoría) con su aplicación en las diferentes situaciones de la vida cotidiana (práctica). Según Salas et al. (2021), el vínculo de la teoría y de la práctica se mantiene en una metodología activa que fomenta un modelo educativo integrado capaz de afrontar la complejidad en la que vivimos hoy en día.

Asimismo, Bermúdez (2024) destaca que este enfoque teórico-práctico en la inclusión de las personas con discapacidad intelectual permite comparar y analizar los aspectos prácticos y teóricos de la inclusión educativa, descubriendo las áreas de mejora y discrepancias.

Los principios metodológicos en los que está basada la propuesta son:

- Individualización: Se elaborarán itinerarios personalizados ajustados a las características, necesidades y preferencias de cada individuo.

- Apoyos técnicos y naturales: Esto se refiere a la coordinación de los apoyos técnicos (preparador laboral u orientador/a) y los apoyos naturales (compañeros y supervisores).
- Participación activa: Se fomenta el aprendizaje a través de las actividades y simulaciones reales de las situaciones que pueden surgir en el trabajo.
- Evaluación continua: Se realizará un seguimiento continuo del proceso de la inserción observando y registrando las dificultades y los avances del individuo. Gracias a esto podemos ofrecer los apoyos necesarios, así como modificar algunas estrategias según las necesidades de cada persona.

Por tanto, se puede decir que el enfoque que tiene este proyecto está centrado en la persona, donde cada individuo es el protagonista de su propio proceso de inserción laboral. Se respetan sus intereses, el ritmo de aprendizaje, la autonomía y las necesidades que tenga. La metodología une los elementos de la pedagogía visual, la experiencia y el aprendizaje significativo, poniendo como principal componente las dinámicas adaptadas y prácticas. Además, también tiene un enfoque colaborativo, ya que en este proceso para la inserción laboral no solo está implicado el individuo, sino que también lo está el entorno profesional, laboral, formativo y familiar.

Por otro lado, el papel que tiene el formador o preparador laboral es de mediador del proceso, dando apoyos flexibles y ajustables en todo momento; asimismo tiene la función de formador y sensibilizador para el individuo y para el entorno laboral para así favorecer una cultura que sea abierta a la diversidad e inclusiva.

5.4. Temporalización.

Esta propuesta está dividida en 12 sesiones en horario de mañana y se desarrollará a lo largo de los meses de febrero, marzo y abril de 2026 (tres meses). La duración que tendrá cada sesión será aproximadamente de dos horas, alguna sesión en concreto tendrá menor duración. A la hora que empezarán las sesiones será a las 10:00 y no serán todos los días de la semana, debido a que en la entidad también se realizan otras actividades en el horario de mañana; asimismo se ha elegido el horario de mañanas ya que por las tardes en la asociación se imparten otro tipo de talleres y no las formaciones. Las sesiones serán participativas y dinámicas por lo que se hará un descanso de 10 o 15 minutos en la mitad de la sesión, además se hará una reflexión final en cada sesión de lo aprendido en las mismas.

En cuanto al número de sesiones algunas semanas se harán dos sesiones, en otras una y habrá alguna semana que no tenga sesiones, como por ejemplo la semana del día mundial del Síndrome de Down, donde probablemente se realicen otro tipo de actividades relacionadas con dicho día desde la organización. En las siguientes tablas se puede ver de una manera más visual como estarán divididas las sesiones según los diferentes meses.

Tabla 3.

Sesiones en el mes de febrero.

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2 Evaluación inicial.	3	4	5 Sesión 1.	6	7	8
9	10 Sesión 2.	11	12	13	14	15
16	17	18 Sesión 3.	19	20	21	22
23	24	25	26	27 Sesión 4.	28	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4.

Sesiones en el mes de marzo.

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D

						1
2	3	4 Sesión 5.	5	6	7	8
9	10 Sesión 6.	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23 Sesión 7.	24	25	26	27	28	29
30	31 Sesión 8.					

Nota. Elaboración propia.

Tabla 5.

Sesiones en el mes de abril.

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
		1 Sesión 9.	2	3	4	5
6	7	8	9	10 Sesión 10.	11	12
13	14 Sesión 11.	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26

		Sesión 12.				
27	28	29	30			

Nota. Elaboración propia.

5.5. Sesiones.

Se realizará una fase de formación previa que tendrá una duración de 3 meses (febrero, marzo y abril); en esta fase trabajaremos las competencias básicas personales, prelaborales y sociales necesarias para tener una experiencia de empleo con apoyo. Estas sesiones se ofrecerán de manera grupal, tendrán actividades prácticas y simulaciones adaptadas siempre al ritmo de las personas que reciban la formación. Todas las sesiones tendrán un descanso entre 10 y 15 minutos a la mitad de sesión.

Tabla 6.

Sesión 1. Nos conocemos.

Sesión 1. Nos conocemos.	
<i>Descripción:</i> En esta primera sesión nos conoceremos todos y se presentará el contenido que se va a dar en el curso.	
<i>Objetivos:</i> - Conocer al grupo y a los profesionales. - Entender el programa que se va a desarrollar. - Favorecer la cohesión grupal mediante actividades iniciales.	
<i>Tiempo:</i> 1 hora y 20 minutos.	<i>Recursos:</i> Presentación PowerPoint, tarjetas con sus nombres, pizarra digital, ficha de presentación y bola de papel.
<i>Desarrollo:</i> Para comenzar esta sesión se recibirá a los participantes de manera amable y éstos pondrán en las mesas un cartel con su nombre, de forma visual. Después se hará una presentación del equipo que impartirá la formación (con su nombre y la función que tendrán); y, con el apoyo	

visual, se explicará en qué consiste el programa, qué se va a hacer, qué se va a aprender y cómo se va a trabajar en las sesiones. Esto tendrá una duración de 20 minutos.

La primera dinámica para conocernos un poco mejor todos (30 minutos), se llamará “La pelota de las preguntas”. Con una bola de papel la pasarán de unos a otros de manera aleatoria y cuando tengan la pelota en la mano tendrán que hacer una breve presentación personal en la cual dirán su nombre, los años que tienen, qué han estudiado y qué hacen en su tiempo libre. Una vez que han acabado su presentación, lanzarán la bola a otro compañero.

La segunda actividad se hará de manera individual ya que es una ficha llamada “Nos conocemos”, los participantes tendrán que marcar las opciones con las que estén de acuerdo, ya que es de ellos mismo y lo realizarán de manera individual (ver anexo 1). Esta ficha se la llevará el formador para revisarlas de manera individual en casa. El tiempo que se dejará para realizar la ficha es de 30 minutos.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 7.

Sesión 2. Autoconocimiento y estimulación laboral.

Sesión 2. Autoconocimiento y estimulación laboral.	
<i>Descripción:</i> Esta sesión está destinada a descubrir los intereses y capacidades de las personas, así como, de motivarlos hacia el empleo.	
<i>Objetivos:</i> - Conocer los gustos, preferencias e intereses de los asistentes. - Identificar las aptitudes positivas y negativas de cada uno. - Estimular conocimientos previos sobre el trabajo.	
<i>Tiempo:</i> 2 horas.	<i>Recursos:</i> Cartulinas, fichas de autoconocimiento, lápices, pizarras y pictogramas.
<i>Desarrollo:</i>	

Para el desarrollo de esta sesión, haremos varias actividades relacionadas con el conocimiento de uno mismo y con el trabajo.

La primera actividad que realizaremos en la sesión será de manera individual ya que se centra en el autoconocimiento (si en alguna ocasión alguno de los participantes necesita ayuda, se le dará el apoyo necesario) y tendrá una duración de aproximadamente 1 hora. Se repartirán fichas a cada asistente “Me conozco a mí mismo” (ver anexo 2). Se dará el tiempo necesario para que cada persona pueda responder y, mientras piensan las preguntas, la psicopedagoga estará pendiente de que todos tengan claras las preguntas y las entiendan correctamente.

Una vez finalizada por todos los asistentes la ficha, compartirán su información con el resto de personas que están presentes, para así conocerse mejor entre ellos. Además, la psicopedagoga se llevará las fichas y las revisará (como parte de la evaluación de los participantes).

Posteriormente, explicaremos qué es el trabajo. Para ello, comenzaremos la primera actividad grupal, que tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente. Esta consiste en hacer una lluvia de ideas sobre la definición de “el trabajo”.

Para ello, se escribirá en la pizarra la palabra “trabajo” y posteriormente se pregunta a la clase “¿Qué es para vosotros el trabajo?”, a partir de aquí cada persona deberá decir una palabra o una frase corta sobre ello y según van diciendo las respuestas, las vamos apuntando en la pizarra. Después asociaremos las ideas en grupos (lugares, emociones, cosas que se consiguen, actividades...), sacaremos una definición conjunta de lo qué es el trabajo, lo que podemos conseguir con el trabajo... y para finalizar haremos una reflexión grupal de la sesión.

Evaluación:

La observación de esta sesión se hará empleando la observación directa de la participación de los asistentes a la formación, una revisión por parte del formador de las fichas realizadas en la primera actividad del conocimiento de uno mismo y haciendo un registro del nivel de implicación que han tenido con las actividades y la comprensión de las mismas. (Anexo 3).

Nota. Elaboración propia.

Tabla 8.*Sesión 3. Habilidades sociales.*

Sesión 3. Habilidades sociales.	
<i>Descripción:</i> Se trabajan las principales formas de interacción y comunicación en el entorno laboral.	
<i>Objetivos.</i> - Identificar y poner en práctica conductas prosociales adecuadas al entorno laboral. - Mejorar su diálogo frente a personas desconocidas. - Mejorar la expresión no verbal y paralingüística.	
<i>Tiempo:</i> 2 horas y 15 minutos.	<i>Recursos:</i> Tarjetas de emociones, casos prácticos, vídeos, pizarra, lápiz, hojas de papel, cartulinas y tarjetas con situaciones.
<i>Desarrollo:</i> Para esta sesión, en primer lugar, se dará una breve explicación teórica de los buenos y malos comportamientos y conocer qué son las habilidades sociales, así como su relevancia en el trabajo. Posteriormente, al igual que en la otra sesión se harán actividades para adquirir mejor los conocimientos de estos conceptos. Esta explicación durará 30 minutos. A partir de la breve explicación, la primera actividad “Reconocer con ejemplos los buenos y malos comportamientos laborales”. Deberán visionar 3 o 4 vídeos cortos en los que haya actores ejemplificando de manera positiva y negativa las situaciones laborales. Los vídeos se proyectarán en la pizarra de uno en uno y posteriormente se harán una serie de preguntas; algunas de estas son: ¿Qué ha hecho bien/mal?, ¿cómo se sintieron los demás?, ¿te gustaría tener un compañero de trabajo así? Los asistentes las tendrán que responder de manera individual dependiendo de si es un buen o mal ejemplo. Para finalizar la actividad, se pondrá en común lo que cada uno haya puesto en su ficha y se discutirán las preguntas que no sean iguales. El tiempo programado para esta actividad es de 20 minutos aproximadamente.	

Una segunda dinámica que se realizará se llama “semáforo social”, que se realizará por grupos de personas y tendrá una duración de 40 minutos. Se repartirá a los grupos un semáforo dibujado, el verde (comportamientos asertivos), amarillo (comportamientos pasivos) y rojo (comportamientos agresivos), también habrá tarjetas con situaciones escritas, algunas de estas son: “llego tarde al trabajo”, “me río de los demás”, “ayudo a un compañero”, “soy puntual” ... Entre todas las personas del grupo se pondrán de acuerdo en donde colocar estas tarjetas en el semáforo, todos los participantes podrán opinar y corregir para reforzar el aprendizaje.

Como última actividad, se hará un *role-playing* de buenos y malos comportamientos en el trabajo por parejas, donde sacarán tarjetas con situaciones y tendrán que ponerlas en práctica. Por ejemplo: “saluda a un compañero”, “resolver un problema”, “pedir ayuda” ... Antes de ponerlo en práctica tendrán un pequeño tiempo para ensayarlo y después de cada representación entre todos los asistentes harán una reflexión de lo que han hecho bien o mal, como se han sentido los compañeros, etc. La duración será de 30 minutos.

Evaluación:

La evaluación de esta sesión se hará a través de la participación e implicación en las actividades, principalmente en el *role-playing*, también se valorará el uso adecuado del lenguaje que se utiliza; y revisar cómo han colocado las situaciones en la dinámica del semáforo social. En el anexo 4 se pueden ver más detalles de la evaluación.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 9.

Sesión 4. Normas y rutinas.

Sesión 4. Normas y rutinas.
<i>Descripción:</i> Con esta sesión introducimos a los participantes en los hábitos que se siguen en el trabajo y a saber organizarse el tiempo.
<i>Objetivos.</i> - Adquirir y comprender las normas generales del comportamiento laboral. - Organizar su tiempo dentro del trabajo.

- Crear una rutina de trabajo. - Fomentar la autonomía.	
<i>Tiempo:</i> 2 horas y 15 minutos.	<i>Recursos:</i> Cartulinas, lápices de colores, pegatinas, plantilla de horario, folios y tarjetas.
<i>Desarrollo:</i> En esta sesión, lo primero que haremos es una pequeña formación teórica para que comprendan lo importante que es tener y seguir unas normas básicas y generales, así como la importancia que es tener todo organizado en el tiempo de nuestra jornada laboral. La duración de esta formación teórica será de 30 minutos. La metodología que seguiremos para la sesión es igual que las anteriores, se harán actividades para comprender mejor la teoría explicada anteriormente. La primera parte de la actividad (duración de 40 minutos), consistirá en hacer un mural entre toda la clase para tener presente todos los días y de manera visual las principales normas que hay que cumplir en el trabajo. A cada persona se le asignará un rol para realizar durante la actividad, de esta manera también trabajan en equipo y colaborativamente. La segunda parte de la actividad, es un juego de simulación, es decir, se imitará una situación de la vida real para involucrarse de manera directa; a cada participante se le dará una tarjeta al azar con el rol que tenga que hacer. Como se simulan las normas básicas que hay que seguir en el puesto de trabajo, una vez que empiecen tendrán que hacer todo lo que se hace en una empresa como, por ejemplo, fichar al llegar, hacer las tareas correspondientes, el descanso y su salida laboral. Todo esto adaptado en el tiempo de 30 minutos aproximadamente. Una vez que se ha acabado esta simulación se valorará entre todos los aspectos claves como son la puntualidad, el respeto, la organización que hayan tenido... Para finalizar esta sesión, la última actividad (su duración será de 35 minutos aproximadamente) que se realizará será la creación de un horario personal para organizar su rutina laboral de manera individual. El procedimiento será el siguiente: primero se repartirá a cada asistente una plantilla del horario de trabajo (previamente se habrán puesto ejemplos de cómo hacer un horario y cuál sería el ideal) y habrá escrito un ejemplo en la pizarra para que tengan una guía. Si alguno de los participantes necesita ayuda, se le dará apoyo para que	

pueda hacer su propio horario y después tendrán que compartir con los demás compañeros cómo y cuál sería su horario ideal.

Evaluación:

Esta evaluación se realizará con una revisión de los horarios por parte del de la psicopedagoga, valorando que tenga coherencia todo lo que hayan puesto y también se evaluará la simulación mediante la observación valorando que cada uno haya cumplido su rol de manera adecuada. La elaboración del cartel con las normas será evaluada teniendo en cuenta la implicación de cada asistente en el proceso de creación y la participación mientras se realiza la actividad (ver anexo 5).

Nota. Elaboración propia.

Tabla 10.

Sesión 5. Prevención de riesgos laborales I.

Sesión 5. Prevención de riesgos laborales I.	
<i>Descripción:</i> Esta sesión está destinada a identificar las normas de seguridad principales que podemos tener en nuestro puesto de trabajo.	
<i>Objetivos:</i> - Identificar las señales de seguridad. - Reconocer las situaciones de riesgo. - Comprender las normas básicas de actuación. - Conocer qué debemos hacer frente a un accidente.	
<i>Tiempo:</i> 2 horas.	<i>Recursos:</i> Cartulina grande, señales de diferentes tipos impresas, pizarra, lápices y folios.
<i>Desarrollo:</i> Esta primera sesión de riesgos laborales será principalmente de manera teórica (40 minutos). Para comenzar se explicará lo que quiere decir el término “riesgos” y “laborales” y posteriormente se hará una definición sencilla de los dos términos en conjunto. Después de	

conocer lo que son los riesgos laborales, se conocerán los diferentes y principales tipos de señalización que hay (peligro, prohibido, primeros auxilios, emergencia, extintor y obligación) y sus señales correspondientes a cada tipo.

Para tener una forma más visual de las señales, se hará un mural de manera grupal por parte de toda la clase (separando por grupos para los diferentes tipos de señales) en el cuál se pueda ver de manera visual cuáles son las principales señales y cuántos tipos hay. La duración será de 25 minutos.

También se explicará cuáles son las situaciones de riesgo que pueden aparecer en los trabajos y los principales tipos de riesgos que son, explicándoles que son todas aquellas situaciones que puedan suponer un peligro dentro del trabajo, poniendo en riesgo el bienestar de los trabajadores (siempre poniendo muchos ejemplos sencillos y comunes) La duración será de 30 minutos.

Una vez explicado y comprendido todo lo anterior, se deben explicar las situaciones básicas de actuación ante posibles riesgos o accidentes (25 minutos). Es muy importante darles a conocer cómo hay que actuar frente a un peligro, una emergencia o un accidente ya sea a ellos mismos o a un compañero del trabajo.

Evaluación:

La evaluación que se hará en esta sesión será una ficha para completar los tipos de señales que hay, explicación de lo que es un riesgo con algún ejemplo y cómo actuar frente a una situación de emergencia, peligro... Para evaluar el mural, se utilizará la técnica de la observación y posteriormente se hará un test en el que tengan que rodear la opción correcta dependiendo de la señal (ver anexo 6).

Nota. Elaboración propia.

Tabla 11.

Sesión 6. Prevención de riesgos laborales II.

Sesión 6. Prevención de riesgos laborales II.
<i>Descripción:</i> En esta segunda sesión de prevención de riesgos laborales lo que se pretende hacer es poner de manera práctica lo que se trabajó la anterior sesión de manera teórica.

Objetivos:

- Desarrollar estrategias de respuesta frente a un accidente laboral.
- Identificar de manera práctica las acciones que implican riesgo.
- Conocer las señales de seguridad a través del reconocimiento visual.
- Aplicar las normas básicas de actuación cuando hay una emergencia o accidentes.

Tiempo: 1 hora y 30 minutos.

Recursos: Tarjetas con los dibujos de las señales, tarjetas con el nombre de las señales, muñeco (simular que la persona está accidentada), chaleco de emergencia y pizarra.

Desarrollo:

En primer lugar, en los primeros 30 minutos se realizará un repaso de la sesión anterior con todo el grupo. Este repaso se hará de forma teórica con la participación de todos los asistentes, también los participantes podrán resolver alguna duda que les haya surgido.

Una vez hecho el repaso y haber visto el mural de las señales realizado en la sesión anterior, se hará un juego del tipo “*memory*” en el cuál se pondrá el dibujo de las señales, las que aparezcan en el mural, (prohibido fumar, extintor, obligatorios guantes, salida de emergencia, peligro eléctrico, caso obligatorio, etc.) en una tarjeta y nombre de dicha señal en otra tarjeta y tendrán que encontrar la señal con el nombre correspondiente.

En una mesa se colocan todas las tarjetas boca abajo y por turnos cada participante tendrá que levantar dos tarjetas e intentar encontrar la pareja (el dibujo de la señal y el nombre). Cuando un jugador encuentra la pareja podrá seguir volteando las tarjetas hasta que falle, y si no encuentra la pareja correspondiente se le pasa el turno a la siguiente persona. Esta actividad tendrá una duración aproximada de 30 minutos.

Una vez acabada esta actividad y reflexionar todos juntos sobre las parejas de señales encontradas, haremos una simulación llamada: “Qué hacer si hay una caída? ¿A quién aviso?” El formador, planteará una situación como, por ejemplo, “estamos trabajando y nuestro compañero se ha caído”. A los asistentes les preguntamos qué deberíamos hacer y entre todas las ideas que den se hará una lista en la pizarra. Posteriormente, voluntariamente

uno de los participantes desempeñará el rol de persona herida. Como persona herida también puede ser un muñeco que representa la caída.

Se dividirá a la clase en grupos de 3 o 4 personas y entre ellos deberán elegir el orden en el que reaccionarían, los pasos a seguir serían: alejarse del peligro, avisar a una persona responsable y explicar lo ocurrido a otra persona. Asimismo, se reforzará el mensaje de tener calma y de no intervenir cuando el peligro siga presente, además de siempre actuar con responsabilidad. Esta simulación tendrá una duración de 30 minutos.

Evaluación:

En cuanto a la evaluación en la actividad de encontrar las parejas se valorará la participación, el acierto de al menos 3 señales y el uso de manera correcta de los términos. Y en relación con la actividad de la simulación observar si se han entendido los pasos principales de respuesta, la participación de manera voluntaria y la capacidad de narración de la historia del accidente (ver anexo 7).

Nota. Elaboración propia.

Tabla 12.

Sesión 7. ¿Qué cosas tengo que saber antes de empezar?

Sesión 7. ¿Qué cosas tengo que saber antes de empezar?
<i>Descripción:</i> Preparar a los asistentes para que comprendan las normas y hábitos que hacen que exista un buen clima laboral y desempeñen las tareas de una manera eficiente.
<i>Objetivos:</i> - Reconocer las actitudes positivas como el esfuerzo, el compañerismo y la responsabilidad. - Favorecer la autorreflexión sobre los hábitos personales. - Conocer los pasos a seguir y qué llevar el primer día de trabajo. - Eliminar el miedo a lo desconocido.

<i>Tiempo:</i> 1 hora y 30 minutos.	<i>Recursos:</i> Pizarra, tarjetas con rutinas, folios, lápices y bolígrafos y ficha “estoy preparado”.
<i>Desarrollo:</i> Para comenzar esta sesión haremos una pequeña introducción (15 minutos) sobre las cosas que son importantes en el trabajo. Para ello, se hará una lluvia de ideas entre todos los asistentes respondiendo a las siguientes preguntas: “¿Qué harás el primer día de trabajo?”, “¿Qué necesitas llevar?” y “¿Cómo te preparas desde casa?”. Todas las repuestas serán anotadas en la pizarra; y, si se puede, se agruparán dependiendo de la categoría. Una vez realizada esta lluvia de ideas, cada participante de manera individual hará una lista de “cosas importantes para el trabajo”, se dará un tiempo de 15 minutos. Se podrán ayudar de la lluvia de ideas realizada anteriormente. Posteriormente, se hará una actividad llamada “Mi rutina del primer día”, que tendrá una duración de 30 minutos. Se repartirán tarjetas con la rutina (despertarse, coger el transporte, descansar, preguntar tareas, saludar, despedirse...). Después, entre todos, tienen que ordenar las tarjetas en la pizarra. Una vez que estén ordenadas, los participantes contarán cuál es su rutina y se podrá ver qué cosas hay en común con la rutina que previamente han establecido. Para finalizar esta sesión, se repartirá una ficha de manera individual llamada “Estoy preparado” (ver anexo 8). Esto servirá para que los participantes estén preparados a la hora de empezar a trabajar y afrontar su jornada laboral de manera individual, estructurada y segura (20 minutos).	
<i>Evaluación:</i> Se valorará la participación activa a la hora de ordenar las tarjetas y que esté colocado en el orden correcto. También se valorará la participación en la lluvia de ideas sobre las cosas que son importantes en el trabajo y la lista de “cosas importantes para el trabajo” contará para esta valoración. Además, en el anexo 9, se puede apreciar con más detalle la evaluación.	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 13.

Sesión 8. Creación de currículum.

Sesión 8. Creación de currículum.	
<i>Descripción:</i> Se quiere facilitar la creación de un currículum adaptado de manera visual y funcional que represente los intereses, las capacidades, experiencias y formación de cada participante.	
<i>Objetivos:</i> - Conocer los datos personales, formativos y profesionales que tiene que tener un currículum. - Comprender el formato del Currículum Vitae sencillo y visual. - Crear de manera guiada un currículum individual.	
<i>Tiempo:</i> 1 hora y 30 minutos.	<i>Recursos:</i> Plantilla del currículum, ordenadores (se podría hacer con el ordenador), ejemplos de currículums, fotografías de ellos, lápices y bolígrafos de colores.
<i>Desarrollo:</i> Al comenzar la sesión se hará una explicación de manera breve (15 minutos) sobre lo que es el currículum y para qué sirve, para que haya un apoyo visual, se presentarán varios ejemplos de currículums. Después de esta explicación se hará una lluvia de ideas sobre los elementos que debería incluir un currículum, para ayudarles a que expongan las ideas, se les lanzarán preguntas como por ejemplo “¿Qué se hacer?”, “¿Dónde he estudiado?” o “¿Qué me gusta?”. En la segunda parte de la sesión se dedicarán 50 minutos a completar el currículum de cada uno. Para ello, utilizaremos los ordenadores, ya que lo haremos a través de plantillas en Word o en plantillas de Canva (a elección de cada persona). En el currículum deberán aparecer los siguientes apartados: - Datos personales: Foto, año de nacimiento y edad.	

- Formación académica: Lugar donde ha realizado los estudios y los estudios/cursos que tenga.
- Habilidades: A elegir entre diferentes opciones (puntual, trabajador, amable, responsable...).
- Experiencia laboral: Si ha trabajado previamente o si ha hecho prácticas en algún lugar.
- Trabajo que les gustaría desempeñar: Qué tipo de trabajo le gustaría hacer.

El formador/psicopedagogo será el que guíe al grupo, siempre adaptando el ritmo a las necesidades de cada persona.

Por último, para acabar esta sesión y una vez acabados los currículums, los últimos 15 minutos los asistentes pondrán en común sus currículums. Una vez expuestos todos, los participantes deberán enviar por correo sus currículums al formador para así revisarlos y guardarlos en la carpeta de empleo de cada participante.

Evaluación:

Para la evaluación de esta sesión principalmente lo que se utilizará será la observación, en primer lugar, analizando si a la hora de rellenar el currículum han necesitado algún tipo de apoyo o no. También se valorará que haya completado la plantilla de manera elaborada y la participación en la exposición del mismo (ver anexo 10).

Nota. Elaboración propia.

Tabla 14.

Sesión 9. Preparación de una entrevista de trabajo.

Sesión 9. Preparación de una entrevista de trabajo.
<i>Descripción:</i> Preparar a los participantes para enfrentarse a una entrevista de trabajo con confianza, adquisición de las normas básicas de comportamiento y la preparación de respuestas adecuadas.
<i>Objetivos:</i> - Conocer lo qué es una entrevista de trabajo y su finalidad. - Adquirir las conductas asertivas que se utilizan en una entrevista.

- Ensayar las preguntas frecuentes que se suelen utilizar. - Fomentar la comunicación verbal y no verbal.	
<i>Tiempo:</i> 1 hora y 30 minutos.	<i>Recursos:</i> Vídeos de corta duración de ejemplos de entrevista, ficha para preparar la entrevista de trabajo, ficha final (autoevaluación).
<i>Desarrollo:</i> En esta sesión lo primero que se hará será explicar de una manera sencilla y corta lo que es una entrevista y la finalidad que conlleva hacer la entrevista. Una vez dada la explicación se pondrán dos vídeos cortos de entrevistas, uno con un ejemplo de una buena entrevista (tener una sonrisa, estar bien sentado, mirar a los ojos...) y otro con errores que se cometen en las entrevistas (estar distraído, no mirar a los ojos...). Posteriormente, se pondrán en común los vídeos viendo las cosas que se hicieron bien y las cosas que hicieron mal. Esta parte de la sesión tendrá una duración de 30 minutos. A continuación, se hará la actividad “preparo mi entrevista de trabajo”, que tendrá una duración de 40 minutos aproximadamente. A cada asistente se le entrega una ficha con una serie de preguntas comunes: “¿Cuál es tu nombre?”, “¿Qué te gusta hacer?”, “¿Por qué quieres trabajar?”, etc. Con la ayuda de todos (en caso de que sea necesaria) se responderán a las preguntas primero de manera oral y luego por escrito de manera clara. Una vez que han acabado de hacer esta primera parte de la actividad, entre ellos harán una simulación de la entrevista con el formador o psicopedagogo o incluso con otro compañero que haga de entrevistador. Con esta simulación trabajamos la expresión verbal, no verbal y paralingüística, es decir, la postura, el tono de la voz, el contacto visual... Para acabar con esta sesión, durante los últimos 20 minutos se dará una ficha a cada participante en la cual tengan que contestar a una serie de preguntas “sí” o “no”; algunas de las preguntas pueden ser: “¿Me he sentido cómodo?”, ¿He podido contestar con claridad?”, ¿He contestado a lo que me pedían?”, ¿He sido amable y simpático?”, “¿He mirado a los ojos al entrevistador?”. Ver anexo 11.	

Evaluación:

Se evaluará la participación en la simulación de la entrevista, la claridad y la seguridad de las respuestas que habían sido preparadas. También se utilizará la observación para las habilidades sociales y el lenguaje verbal y no verbal que muestran en las simulaciones de la entrevista (ver anexo 12).

Nota. Elaboración propia.

Tabla 15.

Sesión 10. Simulación de una entrevista de trabajo.

Sesión 10. Simulación de una entrevista de trabajo.	
Descripción: Tendrán que poner en práctica las habilidades sociales, personales y comunicativas que han adquirido en sesiones previas, a través de simulaciones realistas de entrevistas de trabajo.	
Objetivos: - Experimentar personalmente lo que se siente en una entrevista de trabajo. - Practicar las habilidades comunicativas verbales y no verbales. - Enfrentar la entrevista con autonomía, actitud positiva y confianza.	
Tiempo: 1 hora y 30 minutos.	Recursos: Ropa adecuada para una entrevista de trabajo, tarjetas con preguntas, fichas de autoevaluación y currículums de los participantes.
Desarrollo: Primero se hará un breve recordatorio de 15 minutos de la sesión anterior de cómo hay que desarrollar una entrevista (saludos, posición, escuchar...) y, también revisarán sus currículums por si el entrevistador les hace alguna pregunta sobre ellos. Una vez repasado todo, durante la hora siguiente, se llevará a cabo la simulación de la entrevista. En primer lugar, se explicará el rol del entrevistador como el del entrevistado y a la persona que actúe como entrevistador se le darán unas tarjetas que tendrán preguntas para	

hacer durante la entrevista. Algunas de las preguntas que hay en las tarjetas puede ser “¿Cuál es tu nombre?”, “¿Qué formación tienes?”, “¿Cuánta experiencia tienes?”, “¿Qué crees que puedes aportar a la empresa?” o “¿Qué es lo que sabes hacer?”.

Para poder hacer más tranquilamente las entrevistas, se habilitarán varios espacios con condiciones adecuadas como, por ejemplo, tranquilidad, silencio o pocas distracciones, también estarán decoradas como si fuese una oficina.

Estas entrevistas se harán por turnos y cada persona deberá acudir con su currículum. Se les dará un esquema con las partes que tienen que abordar en la entrevista (saludos, presentación del trabajo, preguntas sobre su experiencia, sus habilidades, la formación, sus expectativas y finalmente se despedirán para acabar con la entrevista.

Por último, y para acabar esta sesión, los últimos 15 minutos estarán destinados a dar *feedback* de las entrevistas, principalmente se harán comentarios constructivos y positivos. Asimismo, se repartirán unas fichas para que respondan con “sí” o “no” (ver en anexo 13).

De este modo todos los participantes habrán tenido la oportunidad de haber podido realizar una entrevista de la manera más realista posible, para que puedan identificar las fortalezas y los puntos de mejora de cara a una entrevista real.

Evaluación:

Principalmente se utilizará la observación directa a la hora de realizar la simulación de la entrevista, valorando el uso del lenguaje, la actitud y la forma de responder a las preguntas. También se valorará la capacidad de improvisación con algunas preguntas que se puedan hacer en la simulación. Y, por último, los participantes deberán de realizar una autoevaluación de la experiencia de la entrevista para ver cómo se han sentido (ver anexo 14). También se tendrá en cuenta la motivación y la actitud con la que asistan.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 16.

Sesión 11. Igualdad laboral I.

Sesión 11. Igualdad laboral I.

<i>Descripción:</i> Se pretende que entiendan el concepto de igualdad laboral y que reconozcan que todas las personas tienen los mismos derechos a trabajar independientemente de sus características individuales.	
<i>Objetivos:</i> - Conocer el concepto de igualdad y discriminación en el ámbito laboral. - Promover el respeto y la igualdad hacia la diversidad (sexo, nacionalidad, discapacidad, edad...). - Identificar las conductas de igualdad y de discriminación.	
<i>Tiempo:</i> 1 hora y 30 minutos.	<i>Recursos:</i> Cartulinas, lápices de colores, ficha de la actividad, imágenes, ordenador y pizarra.
<i>Desarrollo:</i> Para comenzar esta sesión, los primeros 20 minutos se hará una pequeña introducción sobre qué es la igualdad (de manera sencilla y corta). Después de esta explicación se mostrarán en la pizarra imágenes de hombres y mujeres, personas jóvenes y mayores y personas con y sin discapacidad trabajando en diferentes sitios. A la vez que se van viendo las fotos se lanzarán preguntas como, por ejemplo, “¿Tienen derecho a un empleo digno?”, “¿Todas las personas pueden trabajar?” o “¿Qué reflexión se saca de esto?”. A continuación, se hará una actividad relacionada con la igualdad (40 minutos), en la que se repartirán situaciones y frases a los alumnos (ver anexo 15) y de manera individual tendrán que responder en un folio si es igualdad o desigualdad y razonar el por qué. El formador se llevará las fichas y cada uno expondrá su situación o frase. Posteriormente, se hará entre todo el grupo un mural visual sobre la igualdad donde esté reflejado el concepto, la diversidad de personas, los prejuicios, los roles y estereotipos, la igualdad laboral y cómo podríamos solucionarlo. Tendrá una duración de 30 minutos. Para cerrar esta sesión, durante los últimos 15 minutos se harán preguntas de reflexión sobre esta temática, siendo algunas de estas preguntas: “¿Habéis visto alguna situación de desigualdad?”, ¿Cómo podemos ayudar para que exista igualdad?”, “¿Alguna vez has sentido que te han tratado de una forma injusta? ¿Cómo te sentiste?”, “¿Es justo que todos	

tengan las mismas oportunidades? ¿Por qué?” o “¿Por qué crees que algunas personas no son tratadas con igualdad?”

Evaluación:

Se evaluará la participación que haya en las actividades por parte de los asistentes, la comprensión que hayan tenido del concepto de igualdad. En la actividad de la igualdad se valorará que hayan identificado bien la situación (igualdad o desigualdad) y la justificación que hayan hecho. El mural se valorará tanto estéticamente como a nivel de contenido, así como la participación de cada uno. En el anexo 16 se pueden observar más detalles.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 17.

Sesión 12. Igualdad laboral II.

Sesión 12. Igualdad laboral II.	
<i>Descripción:</i> Se profundiza el concepto de igualdad laboral y se quiere que los participantes aprendan a actuar frente a una situación de desigualdad.	
<i>Objetivos:</i> - Razonar sobre situaciones reales de discriminación laboral. - Promover la empatía y la responsabilidad frente a la igualdad. - Reforzar el trabajo en equipo como estrategia para el cambio.	
<i>Tiempo:</i> 1 hora y 30 minutos.	<i>Recursos:</i> Ordenador, proyector, folios y bolígrafos.
<i>Desarrollo:</i> Durante los 10 primeros minutos de esta sesión, se realizará un repaso general de la sesión anterior. Después, se hará la primera dinámica (durará 30 minutos) en la cual se pondrá un vídeo corto (5 o 7 minutos) con las declaraciones de las personas que hayan sufrido una discriminación laboral, por género, nacionalidad, edad... Al acabar el vídeo, de forma grupal se harán preguntas de reflexión como, por ejemplo, “¿Cómo creéis que se sintieron esas	

personas?”, “¿Crefáis que estas cosas pasaban en realidad?” o “¿Qué habéis sentido al escuchar estas declaraciones?”.

A continuación, se hará una actividad de manera individual en la cual se entregará a los asistentes una situación de desigualdad laboral empleando pequeñas historias (ver anexo 17).

Cada participante deberá:

- Leer la historia.
- Identificar la desigualdad.
- Proponer un final justo que fomente la igualdad.
- Escribir la historia con el nuevo final.

Después, cada uno presentará su historia final al resto de los compañeros. Esta actividad tendrá una duración de 50 minutos.

Evaluación:

Se valorará el nivel de implicación que tengan en las actividades, también se valorará la actividad individual (la creatividad, la redacción, la comprensión y la identificación de la desigualdad). Asimismo, se evaluará la capacidad de reflexión crítica que tengan frente a las situaciones de desigualdad. La evaluación más detallada puede observarse en el anexo 18.

Se hará una evaluación final de toda la formación por parte del psicopedagogo o formador (ver anexo 20) y un cuestionario de satisfacción por parte de los asistentes (ver anexo 21).

Nota. Elaboración propia.

5.6. Recursos y materiales.

Para poder llevar a cabo esta propuesta se necesitarán diferentes recursos y materiales, éstos serán los siguientes.

Los recursos humanos que necesitaremos será principalmente la figura de un psicopedagogo o psicopedagoga, que será la encargada de adaptar todas las actividades y los recursos que sean necesarios. También será la persona que dé las formaciones y la que coordine el proyecto, es decir, será el/la responsable de la planificación, la supervisión y el diseño de todo el proyecto. La figura del preparador laboral también tiene que estar presente para la inserción,

acompañamiento y seguimiento de manera individualizada de cada participante en sus puestos de trabajo.

En cuanto a los materiales, éstos están de manera más detallada expuestos en las sesiones. Aunque principalmente se necesitarán ordenadores, pizarras, proyector, pantalla digital, altavoces y material impreso necesario para las sesiones. También se necesitarán juegos de tarjetas, elementos simbólicos de trabajo, relojes para las actividades de organización, uniformes para hacer las simulaciones y un botiquín para la prevención de riesgos.

Y, por último, en relación con los recursos espaciales, la presente propuesta se llevará a cabo en la asociación de Down Valladolid, ubicada en Valladolid en la Plaza Uruguay. Esta asociación cuenta con cuatro salas que se utilizan para dar allí las formaciones (tres salas comunes y una sala de informática). También cuenta con seis despachos que se utilizan para las sesiones individuales de cada profesional y para el uso propio de las trabajadoras. Adicionalmente cuenta con tres baños y por último cuenta con una cocina, ya que antes los talleres de cocina los hacían en la asociación; a día de hoy el taller de cocina se hace en una vivienda que pertenece a la asociación. La vivienda se cogió con la finalidad de que en un futuro las personas con Síndrome de Down puedan independizarse y tener una vida lo más autónoma posible.

Cada una de las salas está destinada para una cosa, una de las salas es de informática, otra es de vida adulta donde están las personas con Síndrome de Down más mayores, otra de las salas se trabaja y se imparte las dos formaciones (esta sala está dividida a la mitad) y la última sala está destinada a la atención temprana de los niños más pequeños que acuden a la asociación. En cuanto a los despachos, están destinados para las sesiones individuales de logopedia, de empleo, la gerencia de la asociación, administración y apoyo educativo.

5.7. Evaluación.

La evaluación de esta propuesta tiene el fin de valorar si se han conseguido los objetivos desarrollados anteriormente y valorar la adaptación de los contenidos y de la metodología, por lo que es una parte esencial de la propuesta. Este proceso lo llevará a cabo la psicopedagoga e incluirá una evaluación inicial, una evaluación continua o formativa y una evaluación final.

Para la evaluación inicial se realizará un cuestionario en el que se evaluará la autonomía personal, las habilidades sociales, la motivación e interés sobre el trabajo y si los participantes

tienen apoyos fuera de la asociación (ver anexo 19). Esta evaluación nos permitirá conocer con más detalles cómo será el punto de partida de los participantes.

En cuanto a la evaluación continua o formativa, ésta se irá haciendo a lo largo de toda la propuesta. Dependerá de cada sesión los aspectos a evaluar y la evaluación en cada una variará en algunas ocasiones, esto quiere decir que en cada sesión se valoran una serie de elementos, ya que en todas las sesiones no se le da importancia a lo mismo. Se utilizará principalmente la observación directa con los participantes que asistan a las sesiones y realicen las dinámicas que se propongan. Asimismo, todas las actividades que realicen de manera grupal o individual serán revisadas por el formador. Todas las evaluaciones que se hacen durante las sesiones de la propuesta se pueden ver en los anexos 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 16 y 18.

En la evaluación final se plantea comprobar que se han cumplido los objetivos desarrollados en cada sesión, recoger la información necesaria para seguir trabajando de cara al futuro con los participantes y conocer qué apoyos han sido necesarios. Para ello, se rellenará una ficha por cada asistente en la que se evaluarán en una escala del 1 al 5 (siendo 1 “muy insuficiente” y 5 “excelente”) las áreas de autonomía personal, las habilidades sociales y laborales, actitud y motivación, participación y asistencia y la adaptación al entorno laboral (ver anexo 20).

También, los participantes tendrán que rellenar un cuestionario de satisfacción de la formación. Se valorará la formación y las actividades propuestas en las sesiones (ver anexo 21).

6. CONCLUSIONES.

A lo largo de este Trabajo de Fin de Máster se ha querido hacer una propuesta de intervención sociolaboral dirigida a las personas con Síndrome de Down, tomando como modelo principal el modelo de empleo con apoyo. Se ha abordado la teoría y las estrategias prácticas para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Se contextualiza el concepto de discapacidad intelectual y específicamente en el de Síndrome de Down explicando las características, tipos y causas. Asimismo, se destaca la importancia que tiene la familia como red de apoyo, así como las asociaciones y los recursos de la comunidad que acompañan a las personas con discapacidad como a sus familias.

Se incluye también el marco legislativo estatal y autonómico y los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Otro punto importante son las barreras y limitaciones que impiden el acceso al mercado laboral. Por último, se presenta una propuesta sociolaboral constituida por 12 sesiones divididas en tres meses; ésta tiene una metodología teórico-práctica, participativa y activa que está centrada en la persona.

La relevancia de este TFM se establece en la aportación a la problemática de la baja presencia que hay en el ámbito laboral de las personas con Síndrome de Down. Como respuesta efectiva se propone fomentar la inserción laboral de las personas con SD a través de intervenciones respaldadas en la autonomía, el acompañamiento y el individualismo.

De esta forma, los objetivos se han abordado de manera clara, ya que se han abordado los contenidos sobre las habilidades laborales, la metodología planteada está centrada en la persona, se ha manifestado la creación de redes entre empresas, entidades y familias para un desarrollo más profundo de la persona y también se ha fundamentado este documento en marcos legales y teóricos.

Es decir, esta propuesta expresa una herramienta útil para la práctica profesional fomentando la inclusión sociolaboral de manera realista y cooperar con ideas adaptadas y ajustadas a la diversidad de los contextos que hay en la sociedad actualmente.

En este Trabajo de Fin de Máster nos podemos encontrar con una serie de limitaciones y de fortalezas que se pueden considerar para futuros proyectos. Son las siguientes:

Limitaciones:

- No ha sido implementada ni evaluada en un contexto real, por lo que no se disponen de resultados que puedan mostrar su impacto en los participantes. Esto supone una dificultad a la hora de realizar alguna modificación para mejora. Además, si no se cuentan con resultados que estén medidos no se puede comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos.
- Limitación geográfica de la propuesta, ya que se especifica claramente el lugar en el que se haría. Los factores culturales, los recursos o las políticas locales varían dependiendo de la zona en la que nos encontremos. Esto implica que haya que hacer modificaciones si se quiere aplicar esta propuesta en otras zonas.
- Rango de edad específico, ya que no aborda las necesidades de otras personas con Síndrome de Down fuera de esta franja de edad como pueden ser las personas mayores o los adolescentes. Supone una gran limitación a la hora de la inclusión y flexibilidad de la propuesta.
- Recursos humanos e institucionales, ya que la propuesta está limitada a la disponibilidad de los profesionales cualificados y a los recursos materiales, logísticos y económicos necesarios. Esto también puede perjudicar la implementación en los contextos que tengan menos apoyo.
- Participación de las familias, ya que no hay una implicación activa de las familias de los participantes, aunque es un papel clave en el desarrollo clave de las personas con discapacidad.

Fortalezas:

- Importancia social y actual de la inserción sociolaboral de las personas con Síndrome de Down. Vivimos en una sociedad en la que hay que garantizar la igualdad y la inclusión de las personas independientemente de las características de cada individuo.
- Es un proyecto aplicable y con posibilidad de ser extrapolado. A pesar de que no se ha implementado en contextos reales la propuesta, es un diseño realista que se podía llevar a cabo en entidades similares.

- Está basado en el empleo con apoyo, lo que hace que sea más viable. Este modelo hace que sea más fácil la inserción laboral de las personas con Síndrome de Down.
- Contribuye a otros profesionales de diferentes ámbitos. Este trabajo puede ser una guía para otros profesionales de diferentes ámbitos (educadores sociales, orientadores laborales, psicólogos, etc.), ya que se proporcionan estrategias para favorecer la inclusión.

Algunas futuras orientaciones de este TFM pueden ser:

- Llevar a la práctica esta propuesta, es decir, aplicarlo en un contexto real recogiendo datos sobre el impacto que ha tenido en los asistentes.
- Adaptación a otros contextos y perfiles, es decir, adaptarlo a otros colectivos con otras discapacidades o a otros rangos de edad, así como trasladarlo a otras zonas geográficas con menos recursos socioeconómicos.
- Incluir nuevas herramientas tecnológicas como aplicaciones, realidad aumentada, plataformas..., esto serviría de gran ayuda para el seguimiento de las personas que ya tienen un puesto de trabajo.
- Mayor colaboración de empresas, centros educativos o entidades sociales generando unas redes de contacto sólidas para impulsar la inserción laboral. La creación de redes de apoyo con otras entidades hace que haya una probabilidad más alta de una futura inclusión laboral

Este Trabajo de Fin de Máster ha hecho que haya adquirido mayores conocimientos de la discapacidad intelectual y especialmente, de las personas con Síndrome de Down, así como de la problemática que hay para su inserción sociolaboral. Dicho trabajo da respuesta a la necesidad de la inserción laboral de este colectivo que hay actualmente en nuestra sociedad. Después de este análisis he comprendido las dificultades a las que se enfrentan tanto las familias como las personas con discapacidad, como pueden ser las barreras o los estereotipos que les persiguen, la falta de apoyos o la poca concienciación por parte de la sociedad y de las empresas en el ámbito laboral.

Con este TFM se dan respuestas a esta necesidad tan real para las personas independientemente de sus capacidades. Por ello, se plantea el modelo de empleo con apoyo como una herramienta útil y válida para la transformación de la sociedad más inclusiva y justa con los derechos de las personas con discapacidad intelectual. Al incorporar este modelo se quiere cambiar lo que la

gente piensa de las personas con discapacidad, es decir, se quiere priorizar el bienestar del individuo y que valoren sus cualidades.

A nivel personal este trabajo me ha hecho reflexionar sobre las barreras, limitaciones y desigualdades a las que se tienen que enfrentar las personas con discapacidad y sus familias y con ello el papel tan importante que tienen los profesionales del ámbito educativo y social a la hora de crear diferentes entornos seguros, respetuosos y accesibles.

Como futura profesional, valoro mucho la importancia de crear proyectos que refuercen la autonomía, dignidad y la participación activa de las personas con discapacidad. Gracias a este trabajo mi vocación en el ámbito social, específicamente en las personas con discapacidad se ha hecho mucho más grande, ya que hay que fomentar la igualdad de oportunidades para todas las personas y el reconocimiento de la diversidad.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aceña, I. I. & Caparrós, C. N. (2018). Empleabilidad y exclusión social. *Revista Cuaderno de Trabajo Social*, 12(1), 46-63.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7267428>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5ª ed., V. M. Vallés. Trad.). Editorial Médica Panamericana. (Obra original publicada en 2013). <https://www.federaciocatalanadah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostrastornosmentales-161006005112.pdf>
- Amor, P. A. (2014). *Itinerarios personalizados de inserción. Una propuesta metodológica para la intervención con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo* [Trabajo de Fin Máster]. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/6772/TFG-L639.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, R. (2002). Necesidades educativas especiales. 3ª Ed. Aljibe: España.
- Bermúdez, C. C. E. (2024). Enfoque teórico-práctico de la inclusión de estudiantes con discapacidad intelectual en Colombia. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(10), 147-159. <https://www.redalyc.org/journal/7485/748579256016/html/>
- Berzosa, Z. G. (2013). Las personas con Síndrome de Down y sus familias ante el proceso de envejecimiento. *Revista Española de Discapacidad*, 1(2), 169-170.
<https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/73/65>

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León. (2024).

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2024–2027.

<https://serviciosociales.jcyl.es/web/jcyl/ServiciosSociales/es/Plantilla100Detalle/1246991411473/Programa/1285498130124/Comunicacion>

Curiel, R. P. (2024). *Proyecto de inserción sociolaboral para personas con discapacidad intelectual a través de los equipos de La Liga Genuine* [Trabajo Fin de Grado].

Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/71698>

Down España. (2012). *Mis primeros pasos hacia la autonomía*. Down España.

Down España. (2016). *Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down*. Down España.

Down España. (2021). *Programa Familias Escucha*. Down España.

Down España. (26 de marzo de 2025). *¿Qué es el Síndrome de Down?* - Down España.

<https://www.sindromedown.org/sindrome-de-down/que-es-el-sindrome-de-down/>

DOWN ESPAÑA. (2024). *Primeros pasos en España: Una guía de orientación para familias migrantes con hijos con Síndrome de Down*.

https://www.sindromedown.org/storage/2024/06/Guia-Mis-Primeros-Pasos-en-Espana_VF-1.pdf

Down PV. (15 de abril de 2025). *Familias | Fundación Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales del País Vasco*. (s. f.).

<https://www.downpv.org/es/programas/familias>

Down Valladolid. (s.f.). *Down Valladolid*. Recuperado el 26 de mayo de 2025, de <https://www.downvalladolid.org/>

Esparza, O. K., Chaidez, F. Y., Magaña, O. D., Angulo, R. C., Guadrón, L. A., Castro, A. F. & Magaña, G. J. (2022). Principales características fenotípicas crónico degenerativas asociadas al Síndrome de Down: Una revisión narrativa. *Rev Med UAS*, (12)2, 3-22. <https://www.medigraphic.com/pdfs/sinaloa/uas-2022/uase221a.pdf>

España. (1978). Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29313-29424. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

García, A. I. (2005). Concepto actual de discapacidad intelectual. *Psychosocial Intervention*, 14(3), 255-276. <https://www.redalyc.org/pdf/1798/179817547002.pdf>

Hodapp, R. M. (2008). Familias de las personas con Síndrome de Down: perspectivas, hallazgos, investigación y necesidades. *Revista Síndrome de Down*, 25(1), 17-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2550587>

Instituto Nacional de Estadística (2022). *El empleo de las personas con discapacidad (EDP)*, año 2022. https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. (2008). *Boletín Oficial del Estado*, (96), 20648-20659. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6963>

- Ke X, Liu J. Discapacidad intelectual (Irrázaval M, Martín A, Prieto-Tagle F, Fuertes O. trad.). En Rey JM (ed), Manual de Salud Mental Infantil y Adolescente de la IACAPAP. Ginebra: Asociación Internacional de Psiquiatría del Niño y el Adolescente y Profesiones Afines 2017. https://iacapap.org/_Resources/Persistent/9bb8e4d220ccfd6585053b90116d2a2345f3ef60/C.1-Discapacidad-Intelectual-SPANISH-2018.pdf
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. (1982). *Boletín Oficial del Estado*, (103), 11106–11112. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (2003). *Boletín Oficial del Estado*, (289), 1-18. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (2006). *Boletín Oficial del Estado*, (299), 1-30. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>
- Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León. (2010). *Boletín Oficial del Estado*, (7), 1756-1803. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-402>
- Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (2013). *Boletín Oficial del Estado*, (135), 42591-42622. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-5998>
- Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. (2021).

Boletín Oficial del Estado, (132), 67789-67856.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-9233>

López, A. L. M. (1999). Las empresas de inserción, un nuevo y eficaz recurso en la lucha contra la exclusión. *Psychosocial Intervention*, 8(3), 299-306.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2012215>

Madrigal, M. A. (2016). *El Síndrome de Down*.

https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10413/informe_down.pdf

Martín, C. T. (2016). *Itinerario individualizado de inserción sociolaboral: propuesta de itinerario para un caso de discapacidad*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de

Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/19509>

Naciones Unidas. (s. f.). *Día Mundial del Síndrome de Down* | Naciones Unidas.

<https://www.un.org/es/observances/down-syndrome-day>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Clasificación Internacional de Enfermedades*

(CIE-11). <https://www.who.int/es/news/item/11-02-2022-icd-11-2022-release>

Organización Mundial de la Salud. (7 de marzo de 2023). *Discapacidad y salud*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Paredo, V. R. A. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Reflexiones en psicología* 15, 102-122.

<https://psykebase.es/servlet/articulo?codigo=9128179>

- 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*, (289), 95635-95673.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. (2022). *Boletín Oficial del Estado*, (252), 142461-142861.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-17105>
- Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024. (2024). *Boletín Oficial del Estado*, (43), 19462-19471.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-3099>
- Romero, C., & Peralta, S. (2012). Estudio de la dinámica en familias con hijos/as con Síndrome de Down. *Eureka (Asunción) en Línea*, 9(1), 69-77.
https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S2220-90262012000100008&script=sci_abstract
- Salas, R. J. E., Lazo, S. F. & Gutiérrez T. O. (2021). La vinculación de la teoría y la práctica, desde el enfoque de educación socio productiva. *FLACSI*.
<https://www.flacsi.net/wp-content/uploads/2021/09/La-vinculacion-de-la-teoria-y-la-practica-desde-el-enfoque-de-educacion-socio-productiva-Jenny-Fernando-y-Oscar-Colegio-San-Calixto-Bolivia.pdf>
- Salinas, T. M. F. (2023). El modelo de acompañamiento en las empresas de inserción y su incidencia en la empleabilidad de personas en situación y/o riesgo de exclusión

- social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (143), 1-19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8921848>
- Schalock, R. L., Luckasson, R. & Tassé, M. J. (2021). Discapacidad intelectual: Definición, diagnóstico, clasificación y sistemas de apoyos (12ª ed.). *Hogrefe TEA Ediciones*.
<https://web.teaediciones.com/Ejemplos/Discapacidad-Extracto-web-manual.pdf>
- Sevillano, M. V. (2018). Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social. *Cuestiones Pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, 26, 131-144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6595986>
- Somos Pacientes. (2025, 22 enero). *Conócenos | Somos pacientes*. Somos Pacientes | la Comunidad de Asociaciones de Pacientes.
<https://www.somospacientes.com/conocenos/>
- Vela, R. J. A. & Aguilar, L. J. (2011). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Andalucía: Análisis y propuesta de intervención*. Universidad de Huelva.
https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12506/Insercion_laboral.pdf?sequence=4
- Vidal, E. R. & Cornejo, V. C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Convergencia Educativa*, 1, 113-127.
<https://revistace.ucm.cl/article/view/265/243>

8. ANEXOS.

8.1. Anexo 1. “Ficha nos conocemos”.

Mi nombre es: _____

Fecha de nacimiento: _____. Tengo _____ años.

Vivo en: _____ con:

- ☐ Mi padre.
- ☐ Mi madre.
- ☐ Mis hermanos.
- ☐ Otras personas: _____

Yo soy...

- ☐ Tímido/a.
- ☐ Amable.
- ☐ Alegre.
- ☐ Cariñoso/a.
- ☐ Hablador/a.
- ☐ Responsable.
- ☐ Trabajador/a.
- ☐ Simpático/a,
- ☐ Tranquilo/a.
- ☐ Rebelde.
- ☐ Creativo/a.
- ☐ Otros: _____

Cosas que me gustan hacer:

¿Qué se me da bien hacer?

- ☐ Ordenar.
- ☐ Cuidar a personas o cosas.
- ☐ Cocinar.
- ☐ Limpiar.
- ☐ Escuchar.
- ☐ Ayudar a los demás.
- ☐ Atender a personas.
- ☐ Las tecnologías.
- ☐ Trabajar en equipo.
- ☐ Otras: _____

¿Qué espero de esta formación?

8.2. Anexo 2. Ficha de trabajo individual: “Me conozco a mí mismo”.

Mi nombre es _____

¿Qué me gusta hacer?

¿Qué me cuesta hacer?

¿Cómo me siento cuando ayudo o trabajo?

- ☐ Bien.
- ☐ Mal.
- ☐ Regular.
- ☐ Otra: _____

¿En qué me gustaría trabajar?

- ☐ En una tienda.
- ☐ En una cocina.
- ☐ En un jardín.
- ☐ En una oficina.
- ☐ Otro: _____

Algo relevante sobre mí:

8.3. Anexo 3. Evaluación sesión 2.

- Lista de observación.

Se utiliza para observar actitudes, lenguaje corporal, la iniciativa y la expresión verbal. Los ítems observables son:

- ¿Participa en la lluvia de ideas de manera activa?
- ¿Sabe explicar una cosa que le gusta y otra que no le gusta?
- ¿Comparte con el grupo los intereses y gustos sin dificultad?
- ¿Relaciona ideas sencillas sobre qué es el trabajo? Ejemplo: ayudar, aprender, esfuerzo o ganar dinero.
- Fichas individuales de autoconocimiento.

Estas fichas nos permiten recoger información sobre los participantes, nos informan de:

- Intereses, habilidades, dificultades expresadas y gustos.
- El nivel de comprensión de las preguntas.
- Autoconcepto de la persona.
- Participación.

En esta parte se valorará:

- Si comprende el concepto de “trabajo” y si aporta alguna idea.
- Si puede asociar el trabajo con lugares, personas o acciones.
- Si expresa cómo se sentiría trabajando (emociones).

8.4. Anexo 4. Evaluación sesión 3.

- Observación directa.

El formador, recogerá datos en una lista; estos datos serán principalmente de la conducta, la expresión y la actitud en el grupo.

- Actividad escrita.

Se analizan las respuestas que ha dado cada participante a las preguntas tras los vídeos. Lo que se valorará será:

- La identificación correcta de los comportamientos.
- Si hay empatía.
- Si lo puede relacionar con su experiencia o preferencias (que quieran o no quieran trabajar con gente así).
- Evaluación del “semáforo social”.

En esto se valorará:

- La clasificación de manera correcta de las conductas.
- Hacen una buena justificación con argumentos.
- Hay respeto en el diálogo cuando hay desacuerdos.
- Realización del “*role-playing*”.

Se observará:

- Expresa frases útiles en el entorno laboral.
- Utiliza gestos y tono de voz adecuados.
- Adecuación de las respuestas.
- Identificación de las cosas que ha hecho bien y de las cosas que podría mejorar.

8.5. Anexo 5. Evaluación sesión 4.

- Observación directa.

Para esta observación la psicopedagoga utilizará una lista de verificación en la que se observará el nivel de participación, el trabajo colaborativo, el cumplimiento de normas y como ha hecho el rol asignado.

- Revisión de la plantilla en el horario individual.

En esta tarea se evaluará la secuencia lógica, el realismo y la coherencia del horario creado por cada uno de los asistentes a la sesión. También se tendrá en cuenta en el horario la organización temporal, el orden de las actividades y el inicio y fin establecido.

- Evaluación del mural.

Se valorará la implicación que tengan los asistentes en la creación del mural y la comprensión que demuestran con comentarios y ejemplos mientras hacen esta actividad grupal.

8.6. Anexo 6. Evaluación sesión 5.

- Ficha individual.

Se valorará de cada participante:

- La relación entre las señales y el significado. Ejemplo: señal de peligro corresponde con un riesgo.
- Pregunta corta sobre qué es un riesgo y tendrán que poner un ejemplo.
- Desarrollar cómo actuar si nos encontramos un accidente o una situación de emergencia.

- Observación directa del mural.

Se evaluará la comprensión, la implicación que tengan los participantes y la clasificación correcta de las señales.

- Si se colocan bien las señales dependiendo de la categoría.
- Si todas las personas aportan algo (recortando, pegando, explicando...)
- Si identifican de manera correcta las señales (por su color o su forma).

- Mini test visual.

Esto será una evaluación sencilla con un test visual. Preguntas con diferentes opciones con imágenes, por ejemplo:

¿Qué nos indica esta señal? (foto de la señal)

- a. Guantes obligatorios.
- b. Peligro de incendio.
- c. Salida de emergencia.

8.7. Anexo 7. Evaluación sesión 6.

- Juego *memory* de las señales.

En este juego se valorará:

- La participación en el juego.
 - Reconocimiento visual de 3 señales como mínimo.
 - Usar el nombre correcto de cada señal.
- Simulación práctica: *¿Qué hacer si hay una caída?*

En esta simulación se observará:

- Si se mantiene la calma ante la situación.
 - Si realiza de manera correcta los pasos de actuación.
 - Si conoce a quién hay que avisar y cómo.
 - La expresión verbal clara de lo que ha pasado, es decir, una narración clara.
- Observación.
 - La participación de los asistentes.
 - Uso correcto del vocabulario.
 - Comprensión de las normas básicas necesarias para poder actuar.

8.8. Anexo 8. Ficha “Estoy preparado”.

Nombre: _____

Fecha: _____

¿Tengo ropa adecuada para empezar a trabajar?

- ☐ Sí, tengo uniforme.
- ☐ Sí, llevo ropa cómoda o limpia.
- ☐ No estoy seguro (preguntar al formador).

¿Sé llegar hasta mi puesto de trabajo?

- ☐ Sí, voy andando.
- ☐ Sí, voy en autobús.
- ☐ Me lleva alguien, ¿quién? _____
- ☐ No sé.

¿Sé cómo pedir ayuda?

- ☐ Sí, conozco a mi preparador laboral.
- ☐ Sí, sé quién es el responsable/jefe.
- ☐ No sé.

¿Cómo te encuentras?

- ☐ Contento/a.
- ☐ Tranquilo/a.
- ☐ Nervioso/a.
- ☐ Preparado/a.

¿Necesitas ayuda con algo más?

- ☐ No.
- ☐ Sí. ¿Con qué? _____

Compromisos:

- ☐ Saludar al entrar.
- ☐ Escuchar a los demás.

- ☐ Ser puntual.
- ☐ Pedir ayuda si no lo entiendo.
- ☐ Esforzarme todos los días.

8.9. Anexo 9. Evaluación sesión 7.

- Observación.

Se valorará:

- El nivel de participación e implicación.
 - Capacidad para identificar los elementos importantes del trabajo.
 - Actitud frente a las cosas desconocidas.
- Lista de “cosas importantes para el trabajo”.

Esta lista será de manera individual y se evaluará:

- Si reconoce los elementos básicos como la puntualidad, la ropa adecuada para el trabajo o uniforme, preguntar las dudas, etc.
 - Comprende las exigencias y responsabilidades que tiene un puesto de trabajo.
- Actividad “Mi rutina del primer día”.

Se valora:

- Si colabora al ordenar las tarjetas.
 - Si las coloca en orden lógico.
 - Reconoce su propia rutina y encuentra similitudes con la rutina creada por todos.
- Ficha “Estoy preparado”.

Esta ficha se evaluará teniendo en cuenta:

- Si la información está completa.
- Si la rellenan solos o con ayuda.
- Reflexión personal.

8.10. Anexo 10. Evaluación sesión 8.

- Observación.

Se tendrá en cuenta:

- Si necesitan apoyo para rellenar la plantilla.
 - Autonomía a la hora de redactar los contenidos para el currículum.
 - Actitud y manejo del uso de herramientas digitales (Canva, Word...)
- Revisión del currículum.

Se evaluará que tenga los elementos necesarios, es decir:

- Datos personales.
 - Formación académica.
 - Habilidades.
 - Experiencia laboral.
 - Tipo de empleo deseado.
- Participación en la puesta en común.

Se evaluará la capacidad y las destrezas que tenga el participante a la hora de presentar el currículum.

- Explicación del contenido de su currículum.
- Reconocimiento de sus cualidades.
- Manifestación del interés laboral deseado.

8.11. Anexo 11. Ficha de autoevaluación de la simulación de una entrevista.

Nombre del entrevistado: _____

Fecha: _____

Nombre del entrevistador: _____

Conteste a las siguientes preguntas de sí o no con una “X”, según refleja la experiencia de la simulación.

PREGUNTAS	Sí	No
¿He estado cómodo durante la entrevista?		
¿He podido contestar con claridad?		
¿He sido amable y simpático?		
¿He cuidado mi postura corporal?		
¿He utilizado muletillas (mmm... eh...) al hablar?		
¿He mostrado interés por la entrevista?		
¿He utilizado un tono de voz correcto?		
¿He contestado a lo que me pedían?		
¿He mirado a los ojos al entrevistador?		

Otros comentarios:

8.12. Anexo 12. Evaluación sesión 9.

- Observación.

Se valorará:

- Participación.
 - Claridad de las respuestas.
 - Conductas no verbales como la postura corporal, el contacto visual o la escucha activa.
 - Comportamientos asertivos como el saludo, dar las gracias o pedir que expliquen las cosas si no las han entendido.
- Ficha “Preparo mi entrevista”.

Se valorará individualmente:

- Si ha completado las respuestas de una forma clara y coherente.
 - Si ha comprendido las preguntas.
 - Si ha mostrado una justificación en las preguntas.
- Ficha de autoevaluación.

Se analizarán las respuestas de los participantes para conocer:

- Nivel de confianza.
- Capacidad de autoanálisis.
- Dificultades que han notado.

8.13. Anexo 13. Feedback de la simulación de la entrevista.

Al acabar las entrevistas el entrevistador y el entrevistado tendrán que responder con “Sí” o “No” a las siguientes cuestiones.

Para el **entrevistador**.

	Sí	No
¿Las preguntas eran claras y comprensibles?		
¿Has mostrado comprensión e interés durante la entrevista?		
¿Has dejado que el entrevistado conteste con calma?		
¿Has sido respetuoso y ha habido un ambiente bueno?		
¿La entrevista ha fluido correctamente?		

Para el **entrevistado**.

	Sí	No
¿Has entregado el currículum de manera correcta?		
¿Estabas preparado para contestar a las preguntas?		
¿Has expresado con claridad tus habilidades?		
¿Has tenido el contacto visual y la postura correcta durante la entrevista?		
¿Has sabido decir qué podrías aportar a la empresa?		

Otros comentarios:

8.14. Anexo 14. Evaluación sesión 10.

- Observación de las simulaciones.

Se valorará:

- El uso de saludo, postura corporal y el contacto visual.
 - Lenguaje adecuado y respuestas claras.
 - Capacidad de improvisación.
 - Actitud durante toda la entrevista (calma, interés, respeto...).
 - Lenguaje no verbal.
- Ficha de autoevaluación.

Nombre: _____

Fecha: _____

¿Cómo me he sentido?

	Sí	No
¿He estado tranquilo/a?		
¿He hablado con seguridad?		
¿Me he sentido cómodo haciendo la entrevista?		

¿Cómo me he expresado?

	Sí	No
¿He saludado al comenzar la entrevista?		
¿He mirado a los ojos al entrevistador?		
¿He podido contestar a las preguntas?		
¿He hablado con claridad?		
¿He dado las gracias al final?		

¿Qué cosas puedo mejorar?

- Revisión del currículum.

Se tendrá en cuenta:

- Si el participante trae su currículum.
- Ha demostrado que ha comprendido el documento.
- Si ha hecho una explicación clara de algún elemento del currículum.

8.15. Anexo 15. Actividad de igualdad, situaciones y frases.

Nombre: _____

Fecha: _____

Frases o situaciones:

1. “Marina y Pablo reciben el mismo salario”.
2. “A Pedro no le dejan trabajar por tener una discapacidad”.
3. “A Lucía no la dejan jugar al fútbol porque es una chica”.
4. “Alfredo ayuda a un compañero nuevo a integrar en el grupo”.
5. “Sara es ignorada por el grupo porque no habla bien el idioma”.
6. “Las chicas siempre limpian porque “es su tarea como mujer ””.
7. “Los profesores escuchan a todos los alumnos por igual”.
8. “Patricia es la jefa en un supermercado”.
9. “No dejan jugar a Sofía porque está en silla de ruedas”.
10. “Dentro del equipo todos se turnan para ser líder”.

Justificación:

8.16. Anexo 16. Evaluación sesión 11.

- Observación.

Se tendrá en cuenta:

- La participación de los asistentes.
 - Expresión de su opinión de manera respetuosa.
 - Interés hacia las imágenes y las preguntas.
- Ficha individual (anexo 15).

Cada asistente tendrá que indicar si las situaciones muestran una igualdad o una desigualdad y justificar la respuesta. En este caso se valorará:

- Indicación correcta de igualdad o desigualdad.
 - Capacidad de justificación de la igualdad o la desigualdad.
- Mural sobre la igualdad.

Es el resultado final de un trabajo en equipo, se evaluará:

- El contenido del mural, es decir, que todos los elementos clave estén presentes.
 - Participación e implicación de todos los participantes.
 - Presentación final del mural, el orden, la originalidad...
- Preguntas de reflexión.

Se valorará:

- La comprensión y la importancia que tiene la igualdad.
- Si reconocen alguna situación de desigualdad.
- Si proponen soluciones realistas.

8.17. Anexo 17. Actividad situaciones de desigualdad.

Se deberá:

- Leer la historia.
- Identificar la desigualdad.
- Proponer un final justo que fomente la igualdad.
- Escribir la historia con el nuevo final.

Historias.

Historia 1: María tiene 52 años y lleva tiempo buscando trabajo. Tiene mucha experiencia en atención al cliente y un día se presentó en una tienda para hacer una entrevista de trabajo, pero la encargada al verla le dice: “Lo sentimos mucho María, pero buscamos a gente más joven. No encajarías con el equipo que hay actualmente”. María se va de la tienda triste y ella misma se siente capaz de hacer el trabajo perfectamente.

Historia 2: Rebeca quiere estudiar mecánica y trabajar en un taller de coches ya que los coches le apasionan desde que era pequeña. Al comentarlo con sus amigos y con su familia todos coinciden en que eso es cosa de hombres, que mejor estudie una cosa de chicas como peluquería o diseño. Finalmente, Rebeca está dudosa de qué estudiar.

Historia 3: Fran tiene una discapacidad motriz y por ello se mueve en silla de ruedas y aunque tiene una formación como administrativo ya ha sido rechazado de varios trabajos porque las instalaciones no están adaptadas o porque hay que moverse mucho por la oficina. En una de las entrevistas el jefe le dijo “Lo siento, preferimos a otra persona que no necesite ninguna adaptación”.

Historia 4: Leila llegó a España hace dos años, habla español, pero con algo de acento, aunque se la entiende perfectamente. Actualmente está buscando trabajo como auxiliar de cocina y en una de las entrevistas que ha tenido en un restaurante, la responsable le dice: “El currículum está bien, pero los clientes no te entienden al hablar y, además, no encajas con la imagen del restaurante”.

Historia 5: Sergio trabaja en una oficina, un día le pidió permiso al jefe para salir antes del trabajo ya que su hijo estaba enfermo. Finalmente, el jefe le autorizó, pero le dijo en tono de burla: “¿Tu hijo no tiene madre? Los hombres no deberían faltar en el trabajo por esos asuntos”. Desde ese día, Sergio ha notado que le dan menos responsabilidades.

Historia 6: Sara trabaja en una empresa desde hace 5 años, siempre cumple todas sus tareas y está muy valorada por todos sus compañeros. Se ha presentado a un puesto de mayor responsabilidad, pero ascendieron a un compañero suyo que tiene menos experiencia que ella. Sara preguntó al jefe el por qué, y él le respondió: “Él tiene más carácter que tú y, además, tú estás en edad de tener hijos, ¿y si luego pides la baja?”

Historia 7: Marcos es una persona homosexual, ha pasado todas las fases del proceso para ser dependiente en una tienda de ropa. En la última entrevista el encargado de la entrevista le dice: “Tienes muy buena presencia, pero los clientes que vienen aquí son muy tradicionales... Tu estilo no encaja con la imagen que tiene la tienda”. Finalmente fue informado que no ha sido seleccionado para este puesto de trabajo.

Historia 8: Sasha es de origen senegalés, vive en España desde hace ya bastantes años, por lo que tiene la nacionalidad española y además un título académico de técnico de mantenimiento. Siempre deja un buen currículum y además tiene mucha experiencia, pero casi nunca lo llaman para hacer una entrevista. Un día lo comentó con sus amigos y le dieron la idea de mandar el mismo currículum, pero con el nombre de uno de sus amigos. A los pocos días fue llamado para hacer la entrevista.

Historia 9: Diana tiene Síndrome de Down y ha sido contratada para tareas de apoyo en una oficina. El primer día de trabajo, algunos de los compañeros dicen: “Qué buena labor han hecho al contratarla... pobrecita, no creo que pueda hacer mucho”. Diana tiene un buen rendimiento, pero la tratan como si no fuese a aprender y aportar nada.

Historia 10: Cristina es ingeniera y está trabajando en un equipo liderado por hombres, en una reunión presentó una solución que llevaba mucho tiempo desarrollando. Su jefe la escucha y momentos más tarde en la presentación oficial, todo el mérito se lo dio a un compañero de Laura. Carla se siente invisible y cuando lo comenta sus compañeros intentan desvalorizarla y le dicen que no se lo tome a mal, que hay que saber encajar y que no haga líos de esto.

8.18. Anexo 18. Evaluación sesión 12.

- Observación.

Se evaluará:

- La participación.
- El respeto hacia las opiniones de los compañeros.
- La empatía demostrada.

- Actividad individual.

En cada caso se valorará:

- Si se identifica la desigualdad.
- Si proponen un final realista basado en la igualdad.
- Claridad al redactar el nuevo final.
- Contenido a la hora de presentarlo a los demás compañeros.

- Preguntas de reflexión.

Con estas preguntas se evaluará:

- El nivel de comprensión hacia lo vivido por otras personas.
- Capacidad de razonamiento sobre las situaciones de desigualdad.

8.19. Anexo 19. Cuestionario evaluación inicial.

Nombre: _____

Edad: _____

Formación académica: _____

¿Has participado en programas similares alguna vez?

☐ Sí.

☐ No.

Evaluación de la autonomía personal.

	Sí	No	A veces
Me visto sin ayuda.			
Realizo las tareas de higiene personal (peinarme, ducharme...).			
Uso el transporte público con ayuda.			
Soy capaz de hacer algún plato de comida.			
Sé manejar el dinero.			
Conozco e identifico las horas.			
Reconozco algunas señales básicas (salida, peligro...).			
Cuando algo no va bien, pido ayuda.			

Evaluación habilidades sociales.

	Sí	No	A veces
Uso dibujos o gestos si tengo dificultades para hablar.			
Me comunico con los demás de una manera comprensible.			

Entiendo instrucciones sencillas.			
Entiendo instrucciones complejas.			
Mantengo la atención cuando otra persona está hablando.			
Interactúo con otras personas (saludo, pregunto...).			
Respeto los turnos.			
Expreso mis emociones de manera clara.			

Evaluación motivación e interés.

	Sí	No	A veces
Quiero buscar y tener un empleo estable.			
Conozco diferentes profesiones.			
He trabajado/hecho prácticas anteriormente.			
Soy capaz de estar concentrado durante 30 minutos seguidos.			
Puedo seguir unas instrucciones simples.			
Sé gestionar las emociones frente a problemas.			
Muestro iniciativas en el trabajo.			
Respeto las normas establecidas.			
Cuido los materiales que utilizo.			

Evaluación de los apoyos.

	Sí	No	A veces
Tengo el apoyo de mis familiares y amigos.			

Mi familia conoce esta formación.			
Están dispuestos a ayudarme en todo lo posible.			
Cuando se presenta alguna dificultad, siempre me ayudan a solucionarlo.			
Tengo facilidad para conocer a gente nueva.			
Mi familia está implicada en todas mis decisiones.			

8.20. Anexo 20. Instrumento de evaluación final de la propuesta.

Nombre del participante: _____

Edad: _____

Fecha de inicio: _____ Fecha de fin: _____

Áreas a evaluar (marcar con una "X").

*Valoración: 1 = muy insuficiente / 2 = insuficiente / 3 = aceptable / 4 = bueno / 5 = excelente.

Área	Indicador	Valoración*				
		1	2	3	4	5
Autonomía personal.	Organiza el tiempo.					
	Realiza las tareas sin ayuda.					
Habilidades sociales.	Interactúa con los demás asistentes.					
	Muestra respeto, colabora y escucha.					
Habilidades laborales.	Entiende las instrucciones que le dan.					
	Es capaz de mantener la atención en las actividades.					
Actitud y motivación.	Muestra interés en las sesiones y quiere aprender más.					
	Acepta las críticas.					
Participación y asistencia.	Participa en las sesiones de manera voluntaria y activa.					
	Asiste de manera regular a las sesiones.					
Adaptación.	Identifica las normas básicas y los riesgos laborales.					

	Es capaz de simular las situaciones reales en los <i>role-playing</i> .					
--	---	--	--	--	--	--

Fortalezas de cada participante:

Aspectos que hay que reforzar:

Otras observaciones:

8.21. Anexo 21. Cuestionario de satisfacción de los participantes.

Nombre: _____

Fecha: _____

Sobre la formación (marcar con una “X”:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
Me ha gustado estar en esta formación.				
Me han ayudado cuando lo he necesitado.				
He aprendido cosas nuevas.				
He entendido las actividades y las explicaciones.				
He estado cómodo con mis compañeros y con los formadores.				
Estoy más preparado para buscar empleo y empezar a trabajar.				

Sobre las actividades:

	Sí	No	Un poco
¿Te han gustado las actividades?			
¿Te han ayudado a conocerte mejor?			
¿Te han enseñado cosas útiles para tu futuro?			
¿He trabajado bien en grupo?			
¿Sabes cómo hablar con otra persona?			
¿Te han ayudado a conocer cómo es un trabajo real?			

¿Las instrucciones han sido fáciles de entender?			
--	--	--	--

¿Cuál ha sido lo que más te ha gustado? ¿Y lo que menos?

¿Qué mejorarías?

¿Cómo te sientes después de hacer este curso?
