



TRABAJO DE FIN DE GRADO
UNIVERSIDAD DE SEVILLA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
GRADO DE PEDAGOGÍA

ANÁLISIS Y DESARROLLO DE HABILIDADES
SOCIO-LABORALES EN PERSONAS CON
SÍNDROME DE DOWN

AUTORA: DE LA ROSA RODRÍGUEZ, LYDIA

TUTORA: ORDÓÑEZ SIERRA, ROSARIO

CURSO ACADÉMICO 2018

1ª CONVOCATORIA

ÍNDICE

Resumen	7
Objetivo	9
Justificación	10
Marco teórico	11
1. Aproximación al concepto de Síndrome de Down	12
1.1 Características de las personas con Síndrome de Down	15
1.1.1 Características físicas	15
1.1.2 Características cognitivas	16
1.2.3 Perfil Psicológico	18
1.2 El lenguaje en las personas con síndrome de Down	19
1.3 Características de las personas adultas con síndrome de Down	20
2. Habilidades Sociales	21
2.1 Concepto de Habilidades Sociales	21
2.2 Tipos de Habilidades Sociales	24
2.3 Habilidades sociales en las personas con síndrome de Down.	25
3. Inserción laboral de personas con síndrome de Down.	27
4. Investigaciones recientes	30
Proceso de investigación	34
5. Metodología	35
5.1 Diseño	35
5.2 Población	37
5.3 Análisis estadístico	39
Resultados	42

Conclusiones	49
Limitaciones	52
Propuesta de mejora	55
Bibliografía	70
Anexos	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº 1	43
Tabla nº 2	43
Tabla nº 3	44
Tabla nº 4	45
Tabla nº 5	45
Tabla nº 6	46
Tabla nº 7	46
Tabla nº 8	65
Tabla nº 9	66
Tabla nº 10	66
Tabla nº 11	67
Tabla nº 12	67
Tabla nº 13	68

A Asedown, y a mi clase de “Formación y Orientación Laboral”.

A Rosario Ordóñez, mi guía en este camino.

A lo más bonito de estos cuatro años, mis wetas.

A mi familia, pilar fundamental, por ayudarme a conseguir mis sueños.

A mi pareja, por estar siempre a mi lado.

A mis amigas, las de siempre, por sus muestras de apoyo constantes.

Resumen: En la presente investigación se ha indagado sobre el desarrollo de las habilidades sociales de las personas con síndrome Down, necesarias para su inserción laboral. La muestra ha sido el alumnado de la clase de “Formación y Orientación Laboral”, de la institución “Asedown”. Para conseguir el objetivo de esta investigación se ha utilizado una metodología mixta, a través de un cuestionario cumplimentado por el alumnado, se ha llevado a cabo una investigación pretest-postest, además de contar con las entrevistas de las profesoras de este grupo. Tras el análisis de los datos, se han llegado a una serie de conclusiones que han derivado en la realización de una propuesta de mejora en la que se han trabajado las habilidades sociales con el objetivo de la inserción laboral de los sujetos. Esta intervención ha sido llevada a cabo durante un mes, ha estado dividida en diez sesiones y se han trabajado distintas habilidades sociales, así como habilidades laborales. Dicho programa se evaluó de la misma forma, y tras el análisis de estos últimos resultados, podemos afirmar que se ha cumplido el objetivo de nuestra investigación y propuesta de intervención y los alumnos con Síndrome de Down que han participado en este proyecto, han mejorado sus habilidades sociales.

Palabras claves: Síndrome de Down, habilidades sociales, inserción laboral.

Abstract: In the present research, it has been investigated about the social skills development in people with Down syndrome, which are necessary to their labor insertion. The sample has been taken from the “Training and Career Orientation” class, of the “Asedown” institution.

To achieve the aim of this research a mixed methodology has been used: though a questionnaire filled in by the pupils, a pretest-postest investigation and interviews with the teachers of this group. After analyzing the data, we have reached to a series of conclusions which have led to the realization of a proposal to improve, in which the social skills have been worked with the goal of the labor insertion of the individuals. This intervention has been carried out for a month, it has been divided into ten sessions and several social skills and labor skills have been also treated. The above program was evaluated in the same way, and after analyzing those latest results, we can affirm that the aim of our investigation, and the intervention proposal have been achieved, and

pupils with Down syndrome who have taken part in this project, have improved their social skills.

Keywords: Down syndrome, social skills, labor insertion.

Objetivo de la investigación

La investigación rondará acorde a un objetivo principal:

- Indagar sobre las habilidades sociales de las personas con síndrome de Down en el ámbito laboral.

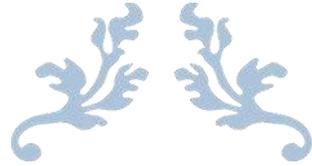
Justificación

La temática principal de este proyecto de fin de grado, son las habilidades sociales orientadas al mundo laboral para las personas adultas con Síndrome de Down, por lo que se va a indagar sobre esta temática y se hará una propuesta de mejora si llegase a ser necesario.

Es una realidad, que las personas con Síndrome de Down, con el paso del tiempo que contribuiría a un cambio de mentalidad de la sociedad sobre las personas con síndrome de Down, así como por la lucha constante de las personas que lo sufren y luchan junto a su familia día a día por la inclusión de ellas mismas, cada vez éstas personas están insertándose en la sociedad y llevando a cabo una vida independiente y autónoma, que llevaría a dichas personas a trabajar para poder subsistir. Aun así, como afirma Villa (2003), son muchas las personas con discapacidad que sufren discriminación por presentar esta trisomía, y que no tienen un trabajo por este mismo motivo. Por lo que hoy en día existe un gran porcentaje de personas con discapacidad que no tienen trabajo, comparándolo con las personas que no sufren ninguna discapacidad.

Con respecto al ámbito de las habilidades sociales, es un ámbito en el que las personas con discapacidad presentan una serie de dificultades, ya que, por ejemplo, al tener problemas en la comunicación, esto llevará a una dificultad en la relación con los demás e incluso sería reflejado en la expresión de emociones. (Ruiz, 2004)

En definitiva, los aspectos que se van a trabajar durante este proyecto, van a tratar sobre dos temas principales como son las habilidades sociales y la inserción laboral, siempre referidos a las personas con Síndrome de Down, son dos temas que se han trabajado mucho e investigado sobre ello, pero hoy en día se siente que queda mucho por hacer todavía, y es por ello por el motivo que esta investigación va a llevarse a cabo.



MARCO TEÓRICO



1. Aproximación al concepto de Síndrome de Down

La aparición del Síndrome de Down, suele tratarse como un gran enigma, éste podría remontarse al inicio de la civilización o a períodos más recientes.

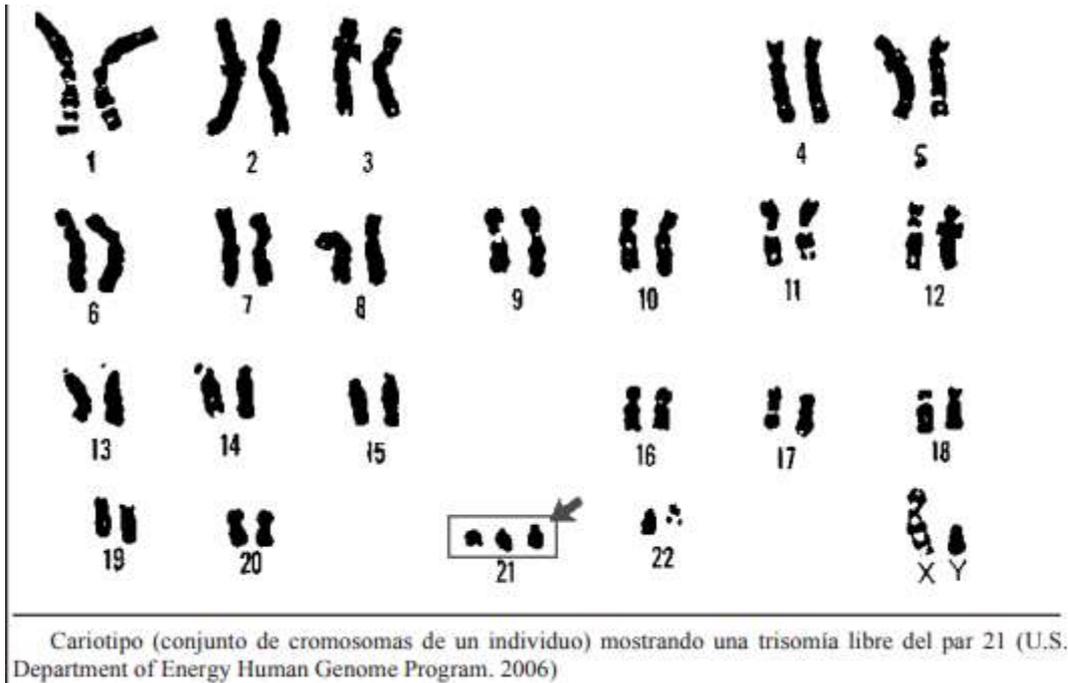
En cuanto a datos representativos de este hecho, según Pueschel (1981), se encontró un cráneo sajón, dónde se aprecian las estructuras óseas de las personas con síndrome en el siglo VII D.C. Además, se encontraron representaciones estructurales que también manifestaban dicha alteración, así como en el siglo XVI, ilustraciones que representaban a personas con los rasgos característicos como talla pequeña o facies mongoloides.

Aun con estas manifestaciones, no fue antes del siglo XIX cuando se publicaron informes sobre esta alteración genética, pudiendo ser el motivo las insuficientes investigaciones y documentaciones médicas. (Borges, López Morales, López Pérez, Parés & Valdespino, 2000; Pérez, 2014).

Una persona con síndrome Down, presenta una anomalía cromosómica implicando alteraciones en todo su sistema. El origen proviene de la existencia de un cromosoma más, las personas sin dicho síndrome tienen 46 cromosomas, mientras que las personas síndrome Down tienen 47.

Normalmente, el niño recibe 23 pares de cromosomas, siendo cada uno del par de la madre y el otro del padre, es en el momento de la fecundación cuando el total de cromosomas se unen formando una nueva célula, este ovulo fecundado crece por división celular y las células conservan los cromosomas hasta que el embrión es formado totalmente. En el caso de las personas con síndrome Down, esta división de los cromosomas se presente defectuosa, por la presencia de un cromosoma más en el par 21, siendo tres en este caso. (Fernández, González & Martínez, 1993; Fortes, 1996).

Esta alteración cromosómica es, además, la más usual que nos encontramos entre la raza humana.



Fuente: Basile (2008; p. 11)

En esta imagen, se muestra una representación gráfica de los cromosomas de una persona, viéndose perfectamente la alteración que se presenta en el par 21, con la presencia de un cromosoma más.

Según Basile (2008; p.9) “En el 90-95% de los casos, aunque los padres tengan cromosomas normales en el par 21, existe un error en la división celular que es casual”.

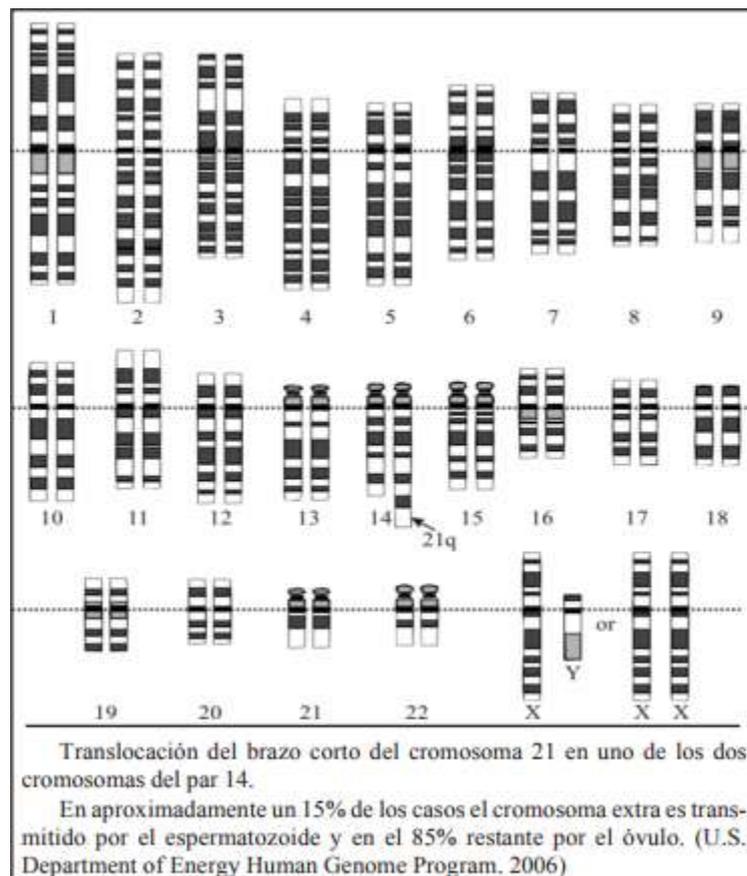
Este proceso, se puede producir por tres causas diferenciadas.

- La primera, puede ser la trisomía homogénea, donde el fallo en la división de éstos cromosomas se presenta desde antes de la fertilización, ya que se produce, bien en la primera división celular, o bien, en el desarrollo tanto del óvulo como del espermatozoide. No se conoce exactamente el origen de éste error. Hay que añadir, que el 90% de los casos de personas con síndrome Down, es a causa de este proceso.
- La segunda causa es el mosaicismo, o también denominada “mosaico” donde el fallo en la división se origina en la 2º o 3º división celular. Al llevarse a cabo en esta etapa, lleva a que no esté presente en todas las células de una persona con síndrome de Down, sólo en aquellas que procedan de la primera célula afectada. Este proceso puede llevar a consecuencias diferenciadas según en el momento

que se produzca esta división, ya que por ejemplo cuanto más tardía sea menos células serán afectadas.

- La tercera causa es la traslocación, este caso se da cuando un cromosoma está unido a otro cromosoma, pudiendo ser en parte o en totalidad. Este transcurso se puede dar durante la formación del óvulo o espermatozoide o durante la primera división celular. (Fernández, González & Martínez, 1993; Basile, 2008)

A continuación, se muestra un ejemplo de la traslocación de los cromosomas.



Fuente: Basile (2008, p.12)

Por lo que se llega a concluir que la aparición de este síndrome en general, es por una copia extra del cromosoma 21.

Esta alteración genética es llamada así por la primera persona que la describió en el año 1866, Langdon Haydon Down, aunque no llegó a descubrir sus causas. Fue mucho más tarde, en 1958, cuando se descubrió que este síndrome es una alteración en el cromosoma 21, gracias a las investigaciones de Jérôme Lejeune. Estas investigaciones llevaron a que, en 1959, el propio investigador, Lejeune junto a Turpin y Gautiel, lo

identificasen como una enfermedad genética, por la producida trisomía en el cromosoma 21. (Basile, 2008; Fortes, 1996).

1.1 Características de las personas con Síndrome de Down

Atendiendo a Artigas (s.f), Fernández et al., 1993), Fortes (1996) y Victoria (2012) las personas con síndrome de Down, presenta una serie de características diferenciadas a las personas que no los presentan. Estas pueden ser características apreciables en el físico, o características cognitivas que no podemos apreciar a simple vista.

1.1.1 Características físicas

Con respecto al físico, tienen una serie de aspectos diferentes, por los cuales una persona con síndrome puede ser identificado como tal visualmente.

- La cabeza es más pequeña de lo normal y el occipucio (parte posterior de la cabeza) es sobresaliente, el cuello suele tener un tamaño corto.
- En cuanto a los rasgos faciales, la nariz suele ser pequeña y con la parte superior plana. Los ojos tienen una forma sesgada, predomina la inclinación hacia arriba y hacia fuera éstos con la existencia de un pliegue epicántico (pliegue cutáneo en la parte inferior del ojo) y en el borde del iris podemos observar una serie de manchas blancas pequeñas conocidas como “manchas de Brushfield”, además, es común que las personas con síndrome de Down presenten problemas de visión, como pueden ser la miopía e hipermetropía. El tamaño de la boca es pequeño, pero la lengua es de tamaño normal, lo que hace que, junto al débil tono muscular, la lengua se salga levemente de la boca. Las orejas también son pequeñas, influyendo esta disminución de tamaño en los canales auditivos externos y cámaras auditivas pequeñas, pudiendo provocar este fenómeno pérdidas de audición. Por lo general, el aspecto de la cara es plano. Estos aspectos derivan de la deficiencia en el crecimiento y desarrollo del cráneo.
- Las extremidades superiores (brazos y manos) son cortas, en las manos se puede observar la presencia de sólo un pliegue palmario en vez de dos, que es lo usual.
- Las extremidades inferiores (piernas y pies), también son pequeñas. Los pies son anchos, además, y un dato característico es que las personas con éste síndrome tienden a tener los pies planos, y en el pie hay una hendidura entre primer y

segundo dedo que aumenta la distancia entre éstos. Esta característica de que ambas extremidades sean cortas, forman un efecto en el que parece que el tronco es grande.

- Con respecto a la altura, suele ser inferior a la media, concretamente suelen medir entre 1,45 y 1,65.
- Presentan una tendencia hacia la obesidad que pueden empezar desde los 3 años de edad.
- La piel con la edad se va volviendo cada vez más seca e hiperqueratósica.

Además, es más susceptible de que presenten otros problemas de salud como trastornos cardíacos, sensoriales...

1.1.2 Características cognitivas

Como hemos comentado anteriormente, las personas con síndrome de Down presentan también unas características cognitivas diferenciadas de los demás, estas investigaciones para conocer el desarrollo cognitivo se iniciaron a partir de los años 70.

Como se cita en Fernández et al., (1993): “Según la teoría de Piaget, el desarrollo intelectual en los disminuidos mentales se efectúa a una menor velocidad y con detención final en un estadio inferior de la organización cognitiva, variando este estadio de detención por el tipo de disminución intelectual” P.233

Esta capacidad cognitiva vamos a tratarla según diferentes aspectos, que son los siguientes:

- **Inteligencia**

Tradicionalmente se ha asociado a la persona con este síndrome con un nivel cognitivo muy bajo, ya que antiguamente se creía que el desarrollo mental no evolucionaría más del que tendrían con una edad de 5 a 8 años.

El desarrollo cognitivo de los bebés con síndrome es similar al de los niños que carecen de esta alteración en sus primeras etapas vitales, y comienza a diferenciarse a medida que van creciendo, ya que se desarrollan de una forma más paulatina. Cada individuo tiene una capacidad mental distinta, y en este caso, la mayoría presentan un retraso mental encasillado entre el nivel leve y moderado, siendo la excepción los que

presentan un retraso mental profundo, debido a que lo presentan pocas personas con síndrome de Down.

Un dato característico, es que las personas con síndrome tienen una mejor habilidad y por tanto mejores resultados en aquellas actividades que requiere el uso de una inteligencia concreta, y no tanto cuando se requiere el uso de inteligencias de tipos más abstractas.

El nivel cognitivo de estas personas también depende de la estimulación que hayan tenido durante toda su vida o de la atención temprana. Por lo tanto, también se puede deducir que el retraso en el desarrollo en algunos ámbitos de éstas personas, varían según estos.

- **Memoria**

Los problemas de memoria más usuales en las personas con esta trisomía genética están relacionados con la capacidad para almacenar la información, así como como para su recuperación cuando sea necesario. Presentan dificultades en la memoria declarativa, lo que haría que puedan hacer actividades que en cambio no pueden explicarlas. Por el contrario, muestran una buena memoria procedimental que le permite realizar tareas que tienen un orden. Así, los problemas de memoria también estarían relacionados con la acción de organizar la actividad mnésica.

- **Percepción**

Las personas con síndrome de Down, también presentan un retraso en el desarrollo perceptivo, no procesan tan bien la información auditiva pero sí la visual. Además, presentan un umbral de respuesta superior a la demás población carente de este problema genético. También pueden presentar dificultades en el reconocimiento táctil de forma general.

Para el mejor desarrollo perceptivo de estas personas, se debe formar en el aprendizaje discriminativo ya que facilitará varias tareas como el pensamiento lógico.

- **Atención**

Los aspectos característicos relacionados con la cognición que presentan estas personas lleva a la incapacidad de mantener la atención durante un periodo largo de tiempo,

siendo más sensibles a la distracción y pérdida de concentración, por lo tanto, requieren de más tiempo para dirigir la atención en un aspecto concreto.

Esta incapacidad, suele ser producida por las alteraciones cerebrales comentadas, pero también hay una serie de factores que pueden incidir en ésta, como puede ser la dificultad para fijar la mirada o dificultades de percepción, como las que hemos tratado anteriormente.

1.1.3 Perfil psicológico

Los estudios sobre la personalidad en personas con síndrome de Down, comenzaron a realizarse a partir de los 60 y empezaron a concluir que, por lo general, eran niños con un buen temperamento, felices, afectuosos, retadores e incluso lentos. Estas características no estaban confirmadas y las personas empezaron a tomarla como una verdad que influían en las expectativas que se tenían sobre éstas personas. Normalmente, a la edad de 12 años ya está consensuada la personalidad y el temperamento.

Todas las personas somos distintas, tanto física como psicológicamente, lo que hace que también sean distintas las personas que presentan el mismo síndrome, por lo tanto, no todos tienen el mismo carácter ni temperamento ya que no tienen las mismas características psicológicas, no se han criado en el mismo entorno y no viven en el mismo contexto familiar y educativo, que inciden en la creación de un determinado carácter.

Es por este motivo por lo que no se puede concretar un único perfil psicológico en las personas con Síndrome de Down. (ASNIMO, 2016; Ruíz, s.f.)

Según la Asociación de Síndrome de Down de Baleares (ASNIMO, 2016; p.2), el perfil psicológico de las personas con síndrome de Down se diferencia en varias características y dimensiones, las cuales son las siguientes:

-Control y expresión emocional: entrando la capacidad de regular las emociones propias y ajenas.

-La respuesta a estímulos sensitivos y perceptivos.

- La autoestima: pudiendo tener un carácter positivo o negativo.

- La flexibilidad o rigidez en mayor o menor grado.
- El estilo de aprendizaje.
- La presencia de habilidades especiales (Ej: música).
- Las conductas sociales y la capacidad de empatía.
- La autonomía/independencia personal y social.

Aun así, presentan una serie de características personales generales en las que se pueden mencionar que no presentan mucho interés en comenzar las actividades, tienden al aislamiento, no prestan atención a veces en clase, no suelen pedir ayuda, les es muy complicado eliminar ciertas conductas.... con sensibilidad hacia la novedad y repercusión de los cambios. (Ruiz, s.f.)

1.2 El lenguaje en las personas con síndrome de Down

Este ámbito ha sido muy estudiado debido al retraso que presentan en el lenguaje éstas personas.

Según Rondal (2009), citado en Pérez, (2015; p.36): “El lenguaje es una tarea que implica combinar las intenciones comunicativas, el contenido semántico, la pragmática, la selección del léxico, la morfosintaxis y la regulación de la fluidez del discurso, es decir, la velocidad”.

El proceso de habla y lenguaje en éstos niños presenta el mismo recorrido que uno sin síndrome, pero en estos casos se produce de forma más paulatina. Éstos niños comienzan a decir sus primeras palabras con significado entre los 3 y 4 años con oraciones cortas y simples, mostrando dificultades articulatorias y una baja inteligibilidad con respecto al habla. Siempre se puede mejorar con la atención temprana con el trabajo de la logopedia, el uso de la lectura y el necesario apoyo familiar. (ASNIMO, 2016; Nafe, s.f; Pérez, 2015)

En este transcurso, hay que resaltar la percepción de los sonidos, así como su pronunciación, contando con que el niño se va desarrollando por varias etapas hasta llegar a los sonidos del habla (Nafe, s. f.) Los problemas relacionados con el habla son de tipo fonológicos como fonéticos, e incluso de voz y ritmo de habla. Las personas con

síndrome, tienen una disgregación entre el lenguaje comprensivo y expresivo, por el hecho del que el comprensivo se desarrolla antes, por lo que comprenden más de lo que pueden explicar. Además, aluden a responder de forma motora evitando la comunicación. (Ruiz, s.f)

Presentan una serie de puntos fuertes en este aspecto como pueden ser el vocabulario, comunicación no verbal a través de gestos y expresiones faciales, preferencia del lenguaje escrito, soliloquio, pragmática (uso del lenguaje en diferentes ocasiones y contextos con el fin de comunicarse), ... Mientras que entre los rasgos en los que tienen más dificultades son los relacionados con sintaxis, lenguaje expresivo, dificultad para que lo entiendan, uso de oraciones cortas, ... (ASNIMO, 2016; Pérez, 2015)

En el año 1982, Lambert y Rondal, llevaron a cabo una investigación sobre los problemas de lenguaje en las personas con síndrome de Down, concretamente con 61 niños en edades comprendidas entre 2 y 20 años, sacando como conclusiones principales las siguientes:

- El desarrollo del vocabulario es más lento en las personas con trisomía, aunque a la misma edad son capaces de definir adecuadamente el mismo número de palabras.
- Las relaciones semánticas son similares, utilizando el mismo número de relaciones semánticas cuando están en el mismo nivel de desarrollo semántico. (Molina, 1994)

El habla también está relacionada, con las capacidades de pensamiento, memoria aprendizaje...así que el desarrollo del lenguaje también influirá en ello, por lo que el nivel de lenguaje variará según el nivel de discapacidad cognitiva.

En definitiva, existe un patrón más o menos definido de adquisición del lenguaje en los sujetos con síndrome de Down. (Pérez, 2015)

1.3 Características de las personas adultas con síndrome de Down

Según las aportaciones de Moran (2013); Ribes, & Sanuy, (2000), una característica relevante es que por este cromosoma 21 asociado al envejecimiento, se desarrolla un envejecimiento acelerado, con problemas usuales de las personas mayores sin síndrome, pero en este caso ocurriría antes. Se podría decir que empieza este proceso a final de los

40 años o principios de los 50. A partir de estos años comienzan a sufrir una pérdida sensorial. Por ejemplo, con respecto a la visión, tienen posibilidad de sufrir cataratas y queratocono, o referido al oído sufren un gran riesgo de disminución de capacidad auditiva y creación de elevado cerumen que impediría una buena audición.

En cuanto al perfil psicológico, a medida que envejecen, hay más probabilidad de que presenten trastornos psicológicos tales como depresión, ansiedad, trastorno obsesivo compulsivo...

Además, esta trisomía está conectada genéticamente con la enfermedad del Alzheimer, aumentando el riesgo de sufrir esta enfermedad por parte de las personas con síndrome de Down. Con una serie de estudios a partir de los años 80, se demostró que las personas con síndrome a partir de los 40 años presentan alteraciones de envejecimiento cerebral, así como del Alzheimer, siendo en este caso según el estudio realizado el 25% de las personas con 40 años.

2. Habilidades sociales

En el siguiente apartado se trata el concepto de las habilidades sociales, así como los tipos más relevantes y las características de éstas habilidades en el caso de las personas con síndrome de Down.

2.1 Concepto de Habilidades sociales.

Las definiciones de este concepto varían según los autores u enfoques que éstos mismos le den, a continuación, vamos a ver una serie de éstas para aproximarnos al concepto.

En un principio, las habilidades sociales podrían definirse como una serie de conductas que capacitan a las personas para que se desenvuelvan en distintos contextos, mostrando sus emociones, pensamientos, o derechos de forma proporcionada al carácter de la situación. (Caballo 1993; Betina & Contini, 2011)

Según Expósito & Gutiérrez (2015; p.44), basándose en las aportaciones de Goldstein (1989):

“Se entienden las Habilidades Sociales como un conjunto de habilidades y capacidades variadas como específicas para el contacto interpersonal y la situación de

problemas de índole interpersonal, así como socioemocional, desde actividades de carácter básico hacia otras de características avanzadas e instrumentales.”

Otros autores como Gil & León (1998: p.15) definirían el concepto de habilidades sociales de la siguiente forma:

“podría ser definida como la capacidad de ejecutar aquellas conductas aprendidas que cubren nuestras necesidades de comunicación interpersonal y/o responden a las exigencias y demandas de las situaciones sociales de forma efectiva, o si se prefiere, es una clase de respuestas pertinentes para desempeñar con eficacia las siguientes funciones:

-Conseguir reforzadores en situaciones de interacción social.

-Mantener o mejorar la relación con otra persona en la interacción interpersonal.

-Impedir el bloqueo del refuerzo social o mediado socialmente.

-Mantener la autoestima y disminuir el estrés asociado a situaciones interpersonales conflictivas”.

Tras las distintas aportaciones de autores y lecturas sobre la temática, mi propia definición sobre habilidades sociales iría encaminada a que se trata de un conjunto de acciones, conductas, hechos que mostramos a los demás teniendo en cuenta nuestros pensamientos y emociones, con el fin de lograr una buena comunicación, así como que nos ayude a conseguir los objetivos propuestos para diferentes situaciones y contextos. Además, éstas permiten la resolución de problemas, con la puesta en prácticas de éstas en la solución, por lo que disminuirá los problemas en general, si se hace un buen uso de éstas (Betina & Contini, 2011).

Por lo que se podría decir que en medida sería las acciones, pensamientos y sentimientos de la persona (Caballo & Verdugo, 2005).

Estas definiciones también parten de diferentes teorías, a continuación, vamos a explicar una de las más importantes que incide en el desarrollo de las habilidades sociales.

- Teoría del aprendizaje social.

Esta teoría fue utilizada por primera vez sobre 1950 por autores como John Dollard y Neal Miller, pero no fue hasta más tarde, cuando fue reconocida y difundida, gracias a

las investigaciones y trabajos de Bandura y Walters, aunque se reconozca actualmente al primero como principal precursor. Según Bandura (1978; p.19): “el funcionamiento psicológico se explica por una continua y recíproca interacción entre factores determinantes personales y ambientales. Dentro de esta teoría, y para este autor recobraría importancia el término de “reciprocidad triádica” teniendo como base esta dependencia de las acciones con respecto a las condiciones personales y ambientes. Además, este autor le da importancia al aprendizaje observacional, resaltando como fundamental la imitación, que, según éste, se produce espontáneamente, sin ningún esfuerzo, aunque añade que esta imitación se hace teniendo en cuenta las reglas de actuación en el ambiente natural y las características de la situación. Por lo que la conducta podría ser controlada tanto por factores externos, como internos (Gil & León, 1998; Rivieré 1992).

Como citó Rivieré (1992), esta teoría se podría concebir como “un gran esquema de síntesis que describe minuciosamente los determinantes de la conducta”. P. 2

En definitiva, la adquisición de las habilidades sociales desde esta teoría sería fruto de la interacción entre el refuerzo directo, las experiencias en procesos de observación, el feedback recibido de las acciones con los demás, y las expectativas creadas con respecto a las situaciones interpersonales (Kelly, 1987).

- Características de las Habilidades sociales

Para comprender un poco más sobre su concepto, definición y desarrollo, es necesario conocer una serie de características que hacen distintivas las habilidades sociales de otras actitudes u acciones (Caballo & Verdugo, 2005). Para nombrarlas, nos vamos a remontar a trabajos sobre habilidades sociales, donde destacan las siguientes:

-Son acciones asimiladas a través de un aprendizaje, por lo que pueden modificarse.

-Para su desarrollo, es necesaria un contacto interpersonal, resaltando su naturaleza interactiva.

-Las acciones del otro agente en la interacción, repercutirán en las mismas, haciéndose dependientes unas de las otras.

-En ellas coexisten una variedad de componentes: verbales, no verbales, cognitivos...

-Potencia el refuerzo relacionado con el ámbito social, así como la satisfacción.

-Son concretas a una situación u hecho, por lo que variarán dependiendo de las características de éstas, las personas implicadas y de los contextos culturales, cobrando aquí importancia la heterogeneidad de éstas.

-Se producen teniendo como objetivo una serie de metas u propósitos (Fernández, 1994; Caballo 1993; Monjas, 1992; Caballo & Verdugo, 2005).

2.2 Tipos de Habilidades sociales

Dentro de las habilidades sociales, podemos encontrar varias clasificaciones de éstas, según El Departamento de Orientación del I.E.S. Sem Tob. (2003), Mita (s.f.) & Rovira (s.f.) las agrupaciones fundamentales, así como los aspectos más relevantes que las conforman son los siguientes:

- **Habilidades sociales básicas**

Se podrían decir que éstas serían las primeras habilidades sociales, es fundamental la adquisición de este tipo de habilidades para acciones básicas como comenzar una conversación. Además, dentro de ésta entraría el saludo, saber escuchar, saber presentarse ante los demás tanto como presentar a los otros, ser agradecidos o habilidades empáticas.

- **Habilidades sociales avanzadas**

Una vez se ha obtenido las primeras habilidades sociales, empezamos a asimilar un grupo de habilidades de mayor complejidad que nos facilitarían los contactos sociales, como son pedir ayuda o pedir disculpas cuando es necesario, dar y recibir instrucciones o desarrollar la capacidad de convicción con respecto a los demás.

- **Habilidades sociales afectivas**

Tendrían relación con la inteligencia emocional, con la capacidad de expresar emociones, así como reconocer las de los demás. Dentro de este tipo de habilidades

entrarían conocer y expresar las emociones como se ha comentado, expresar afecto, afrontar el enfado de los demás, desarrollar la capacidad de auto control, así como la auto-recompensa, consolar y comprender a los demás...

- Habilidades contrarias a la agresión

Este tipo de habilidades se usan con el objetivo de evitar el conflicto, estando relacionada con la resolución de estos sin el uso de la violencia. Entre las habilidades más comunes dentro de este tipo se encontraría responder de forma asertiva ante una situación, respetar a los demás, luchar por nuestros propios derechos y defender nuestros pensamientos, capacidad de negociación, compartir con los demás...

- Habilidades para enfrentar al estrés

Si queremos resolver un conflicto evitando situaciones de estrés deberemos poner en juego habilidades de este tipo, entre ellas se encuentran realizar y contestar a una queja, responder al fracaso y a la persuasión, contestar de manera adecuada ante las presiones de grupo, así como gestionar los sentimientos relacionados con la vergüenza.

- Habilidades sociales de planificación

En este último grupo de habilidades entrarían todas las acciones relacionadas con la organización y planificación, como tener iniciativa, determinar un objetivo, toma de decisiones, búsqueda y recogida de información, habilidad de concentrarse en una sola tarea...

En definitiva, estos son los tipos de habilidades sociales, pero es necesario añadir que en el presente proyecto se trabajarán con las habilidades básicas, las avanzadas, y un poco de las afectivas fundamentalmente, ya que son las fundamentales para trabajar y conseguir los objetivos de este proyecto.

2.3 Habilidades sociales en las personas con síndrome de Down

Emocionalmente hablando, las personas con síndrome de Down manifiestan una vida emocional rica donde viven los sentimientos que tienen incluso con una mayor intensidad que nosotros, afectando también el nivel cognitivo que presenten éstos, debido a que, a mayor nivel intelectual, tendrán más capacidad para la vivencia de

emociones, influyendo este aspecto en la construcción de la personalidad, temperamento así como en el comportamiento social, de las personas con síndrome de Down, (Ruiz, 2004). En el ámbito afectivo son personas muy expresivas y espontáneas, incluso pueden llegar a tener un exceso de contacto físico con los demás. Este hecho debe trabajarse con ellos desde que son niños, ya que deben aprender a auto-controlarse en aspectos como éstos, ya que es necesario que sepan controlarlas para determinadas situaciones, como por ejemplo en el ámbito laboral, por lo que es muy importante que sepan comportarse y respeten a los demás, ya que, por lo contrario, podrían llegar incluso a una serie de conflictos con otras personas. (Madrigal, s.f, Ruiz, 2004 & Pueschel 1993). En general, suelen ser muy cariñosos y sociables con los demás. Este buen nivel de habilidades sociales, es debido al hecho de vivir en sociedad, ya que esto aumenta el trato social. (Pueschel 1993).

Una limitación en el desarrollo de las habilidades sociales en éstas personas puede llegar a ser la barrera que presentan en el ámbito de la comunicación, debido a que, cómo, anteriormente hemos explicado tienen una serie de trabas en el lenguaje y que por tanto serán una barrera a la hora de la expresión de emociones o sentimientos, e incluso acciones en interacción con los demás. (Ruiz, 2004). En cuanto a los déficits en habilidades sociales en este ámbito se podría mencionar que a menudo las personas con síndrome de Down sufren de bloqueos, que les llevan a no poder actuar socialmente como desean, produciéndose por ejemplo por la ansiedad social o por el cumplimiento de lo que creen que los demás esperan de él. Por el contrario, suelen presentar buenas habilidades de adaptación. (Patterson, 2004 & Ruiz, 2004).

Un entrenamiento en habilidades sociales para personas con síndrome de Down, tendrá como objetivo la plena integración en la sociedad, ya que algunos sujetos requieren de este tipo de preparación para poder actuar de forma correcta ya que como hemos explicado tienen algunas deficiencias en este ámbito. En el terreno de las habilidades sociales, deberá de exigirles un comportamiento similar al de las personas que no cuentan con esta trisomía, e incluso más debido a que sólo por el hecho de tener síndrome de Down, la sociedad evaluará más su comportamiento. (Ruiz, 2004).

3. Inserción laboral de personas con síndrome de Down.

Según Molina (1994; p. 315): “La integración laboral del deficiente mental es uno de los objetivos más importantes de la sociedad en su conjunto, y en particular, de la Educación Especial.”

Después de la etapa de educación obligatoria, las personas, por lo general, estamos preparados para desempeñar un puesto de trabajo según las expectativas o gustos de la persona que lo requiere, pero en el sector de las personas con discapacidad, uno de los sentimientos más frustrantes es que después de que lo hayan capacitado para su inserción laboral, no encuentren trabajo por su discapacidad. El trabajo es uno de los requisitos para que una persona llegue a tener una calidad de vida adecuada, debido a que gracias a éste las personas subsistimos, además de aumentar nuestra autoestima, por ejemplo, ya que nos sentimos realizados, capaz de realizar las tareas propuestas...

A las personas con discapacidad, cuando consiguen un trabajo, le suelen dar tareas de tipos monótonas, con poca responsabilidad, creyendo que por su capacidad no podrán realizar tareas de rangos superiores, hecho que es totalmente falso (Molina, 1994). En el caso de los autónomos discapacitados, si cumplen una serie de requisitos como, por ejemplo, ser menores de 35 años, llevar 5 años sin haber sido autónomo o no haberlo sido nunca y no emplear trabajadores por cuenta propia, podrán conseguir una serie de bonificaciones como una disminución del 80% en el primer año en el que esté dado de alta y una bonificación del 50% durante los cuatro años posteriores. La efectividad de estas medidas no podrá, ser valoradas debido a que las estadísticas no reflejan los datos de las personas autónomas con discapacidad. (Álvarez, 2014)

La inserción laboral de las personas con discapacidad, se fundamentan en una serie de leyes promulgadas además en Decretos y Órdenes Ministeriales, que en nuestro país han ido cambiando las condiciones laborales para dichas personas, entre éstas, resaltaría el siguiente Decreto:

Según Molina (1994; P. 337): “El Real Decreto 348/86 regula la protección contra el despido improcedente, la igualdad de trato en el acceso al empleo público y el acceso a la formación y capacitación de la mano de obra de trabajadores discapacitados a través de subprogramas específicos dentro del Plan de Formación e Inserción Profesional.”

Además, es importante mencionar la regulación del Empleo con Apoyo del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, en el que se regulariza este programa de empleo con apoyo con objetivo del incremento de empleo en personas con discapacidad. (B.O.E. 2007)

Según la legislación vigente actualmente, la inserción laboral de las personas con discapacidad dependería de tres ámbitos:

- Centros de empleo ordinario

Los empresarios que contraten a personas con discapacidad recibirán una bonificación y un descuento de pago a la Seguridad Social. En las empresas con más de 50 trabajadores, la ley obliga al empresario a reservar el 2% de los puestos para personas con discapacidad, mientras que en las empresas públicas el porcentaje será del 3%.

- Centros especiales de empleo

En estos centros, generalmente, los trabajadores son personas con discapacidad, capacitados para la realización de un puesto de trabajo con el cumplimiento de tareas y normas que dicho puesto requiere. Aquí también trabajan una serie de monitores. La peculiaridad de estas empresas es que no tienen como fin fundamental sacar el máximo de beneficio posible, si no la realización de un trabajo productivo.

- Centros ocupacionales

El objetivo principal de éstos centros es la integración de los minusválidos a través del trabajo, aunque continúan formándose durante este proceso. En estos centros, no se los consideran como trabajadores, por lo que no reciben un sueldo fijo y las características no son similares a las de una empresa, aunque a veces reciban algunas ayudas económicas según las funciones realizadas. (Molina, 1994)

Tras estos tres ámbitos, surge uno de los más importantes con respecto a esta temática, que se trata del empleo con apoyo.

- Empleo con apoyo

A partir de los años 90 en nuestro país surgió otra modalidad de inserción laboral de las personas con discapacidad como fue el empleo con apoyo. Esta modalidad se puede encontrar dentro de cualquier empresa, y al colectivo que favorece a las personas discapacitadas que anteriormente no han estado en contacto con el mundo laboral. Las condiciones que presentan son lo más equivalentes posible al trabajo que realiza otra persona sin capacidad dentro de la misma empresa. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001). La preparación la reciben por parte de un preparador laboral, que acompañará al sujeto durante el proceso de integración tanto social como laboral. Además, otra característica de esta modalidad es que se basa en la premisa de la vida independiente, desarrollando la independencia y autonomía del sujeto en todo momento. (Down España, 2016)

En nuestro país en el ámbito de la inserción laboral en personas con síndrome de Down, se marcó un antes y un después tras la implantación de proyecto Aura en Barcelona, sirviendo este como ejemplo para muchas empresas e instituciones que empezaron a incluir a las personas con discapacidad en su plantilla. Desde entonces, este aspecto incluso ha ido evolucionando mucho, hasta el punto de que actualmente se ha convertido en una realidad posible, aunque queda mucho por trabajar aún. Esta evolución podría ser debida en parte, además, al Empleo con Apoyo que se instauró en nuestro país y que hemos definido anteriormente. Esta modalidad ha sido muy implantada en nuestro país, por ejemplo, en el año 2004 ya eran 57 programas los que se estaban implantando, y unas 3.500 personas con discapacidad se están beneficiando de éstos. (Cabezas & Escobar, 2008)

Este proceso de inserción laboral de personas con discapacidad no es nada fácil, y ello puede ser por algunos factores que obstaculizan este objetivo, como pueden ser el nivel de paro que hay actualmente en nuestro país para la población en general, los prejuicios que tienen las personas en el ámbito social y empresarial de las personas discapacitadas, la baja formación que presentan algunas personas, la dificultad para adaptarse al trabajo...Aun mencionados estos factores, el Comité Español de Representantes de Minusválidos señala muchos otros como desencadenantes:

- Nivel educativo, caracterizado por la baja cualificación.
- Falta de información tanto de la persona como de su familia, que impide fomentar el empleo.
- Mal pensamientos sobre éstos, basados en prejuicios por parte de compañeros o personal de recursos humanos.
- Sistema de financiación bajo para poder emprender.
- Dificultad en el acceso y movilidad.

En definitiva, se hablaría de las dificultades que tendría cualquier persona para encontrar un trabajo, incluyendo las barreras sociales (rechazo), barreras del entorno físico (movilidad), barreras psicosociales (excesiva protección familiar), barreras mentales (propia discapacidad) que a día de hoy sufren todavía las personas con discapacidad.

Tras todo lo comentado sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, por último, es necesario comentar que, aunque con el paso de los años y las series de leyes que hemos comentado, la inserción laboral de éstas personas ha aumentado considerablemente, siendo mayor el número de hombres con discapacidad que encuentran trabajo ante las mujeres, pero todavía tienen desventajas antes las personas sin capacidad, por lo que podríamos decir que todavía queda mucho que hacer en este ámbito. (Villa, 2003)

Ya que Según Villa (2003, p. 421) “Más del 67% de las personas con discapacidad en edad laboral no tienen ni buscan empleo, lo que supone un porcentaje muy elevado.”

4. Investigaciones recientes

Tras una revisión sobre los trabajos más recientes relacionados con el ámbito que me compete los que me gustaría resaltar son los siguientes:

- En marzo de 2012, Noelia Llamazares Blanco (Estudiante de Psicopedagogía) junto a la Profesora Deilis Ivonne Pacheco Sanz, realizaron una propuesta de un modelo de instrucción para la adquisición de habilidades sociales en sujetos con síndrome de Down. En ella resaltaban la importancia de las habilidades sociales en éstos sujetos para tener un mejor nivel de vida, dando relevancia a la adquisición de estas habilidades a través de programas de instrucción cognitiva.

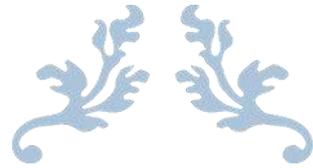
La propuesta está dirigida a sujetos de 6-7 años de edad, y consta de cuatro fases principales: fase primera donde se enseñará directamente al sujeto y se practicará a través del encadenamiento y moldeamiento, segunda fase, tratándose de un reforzamiento de las actividades así como de un feedback, tercera fase donde el sujeto ya practica la conducta y se dará importancia del nuevo al moldeamiento, y por último, la cuarta fase donde se tratará de interiorizar todas las estrategias tratadas anteriormente en el desarrollo del programa. (Llamazares & Pacheco, 2012)

- El psicólogo Emilio Ruiz Rodríguez, lanzó en el año 2007 un programa de entrenamiento en habilidades sociales para niños y jóvenes con síndrome de Down. Este programa se llevaba a cabo fundamentalmente a través de una metodología de modificación de conducta y en la Teoría del Aprendizaje social. El programa se puede implementar a partir de los 4-5 años, resaltando que el entrenamiento de habilidades sociales lo realizamos durante toda nuestra vida. Los puntos claves de este programa serán: la comunicación verbal y no verbal, la interacción social, habilidades sociales instrumentales, participación en actos sociales y recreativos, utilización de servicios de la comunidad y, por último, desarrollo del sentido cívico. Dicho programa se evaluará con un registro, así como con la observación en el desarrollo del mismo, para recapitular toda la información posible. (Rodríguez, 2007)
- Durante el curso 2008-09 en el IES Pirámide de Huesca, durante el curso 2008-2009, se llevó a cabo un programa de Habilidades Sociales, autonomía personal y autorregulación. Este fue aplicado a 12 niños con discapacidad intelectual, siendo 6 de ellos síndrome de Down, que formaban parte del Programa Programa de Cualificación Profesional Inicial y en el Programa de Transición a la Vida Adulta. La metodología utilizada en este programa se basa en los principios de globalización, en la zona del desarrollo próximo y en el aprendizaje cooperativo. Este proyecto se hizo a través del diseño de varias unidades didácticas, las cuales se aplicaron y evaluaron. Es importante

mencionar que, durante esta intervención ha sido muy importante la colaboración e implicación de las familias. (Carda, Félix, Ramo & Vived, 2010)

- En el año 2011 se hizo un estudio en Holanda con una muestra de 322 sujetos adolescentes con edades comprendidas entre 16 y 19 años con síndrome de Down donde se investigaron diferentes aspectos, entre ellos las habilidades sociales. Éstas fueron evaluadas con el Children's Social Behavior Questionnaire (CSBQ), los resultados más relevantes de esta investigación fueron los siguientes: el 90% de los sujetos tenía más problemas en el funcionamiento social que adolescentes sin esta trisomía, la mayoría tienen dificultad para procesar la información y entender una conversación, la mitad se mostraban reacios a los cambios, y, por último, añadir que hay una diferencia relacionada con el sexo, ya que los niños adolescentes presentaban más problemas en las habilidades sociales que las chicas. (Van Gameren-Oosterom, 2014)
- En el ámbito laboral, Antonio Blanco Prieto, en el año 2007 realizó un programa con objetivo de la inserción laboral de personas con síndrome de Down, concretamente estamos hablando del programa “integra” de supermercados Alimerka. En este programa, después de una revisión teórica sobre los aspectos más importantes del síndrome de Down así como de la inserción laboral de dichas personas, se realiza una intervención para trabajarla con el departamento de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, que en este caso ha sido en la cadena de supermercados Alimerka, resumida en 6 fases: análisis de la situación y contacto con las organizaciones, identificación de los perfiles de los puestos de trabajo, selección y formación de candidatos, formación y sensibilización de los responsables así como compañeros, acogida y empleo con apoyo y por último un seguimiento y una evaluación. También se resalta la importancia del empleo con apoyo, sector que se ha visto durante la revisión teórica de este proyecto. (Blanco, 2007)

Tras resaltar diversos programas sobre habilidades sociales y laborales para adultos con síndrome de Down, siendo ésta la temática de mi trabajo, he de añadir que son muchos las intervenciones que se realizan para trabajar las habilidades sociales con las personas con síndrome de Down, pero en la mayoría de los casos son en edades que abarcan desde la niñez a la adolescencia, siendo la minoría las intervenciones dirigidas al ámbito adulto. Además, son muy pocos los proyectos encontrados con objetivo de favorecer la inserción laboral de las personas con síndrome de Down, aunque como se ha visto anteriormente, este ámbito haya mejorado muchísimo. En definitiva, mi proyecto aportaría a la pedagogía una visión más del estudio de las habilidades sociales con objetivo de la inserción laboral de las personas adultas con síndrome de Down.



PROCESO DE INVESTIGACIÓN



5. Metodología

5.1 Diseño

Para la realización de la presente investigación, entre los diferentes tipos de metodologías existentes, se ha optado por el uso de la metodología mixta.

La metodología mixta, se puede decir que es un tipo de investigación relativamente reciente, que ha sido usada y ha ido cobrando importancia durante los últimos veinte años. Fue durante la época de los 90, cuando esta metodología se hizo visible en campos de la investigación relacionados con la Medicina, Enfermería, Psicología, Comunicación y Educación, por el hecho de que los investigadores empezaron a creer que usando más métodos podrían mejorar la comprensión y resultados en estudios que usando solamente uno. (Pereira, 2011)

Esta metodología es caracterizada por ser un diseño de investigación que engloba tanto estudios cualitativos como cuantitativos, usándose de esta forma para un estudio en concreto o bien para el proceso de investigación de un programa. (Pole, 2009)

Como afirman los autores Baptista, Fernández y Hernández (2003; P. 21):

“los diseños mixtos representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas, agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques.”

Por tanto, se trataría de una metodología en la cual se abordan las características propias de las investigaciones cualitativas como por ejemplo, centrarse en un fenómeno específico, identificar a los implicados y el contexto, y a su vez, presentan también características de la metodología cuantitativa, como identificar la base y variables implicadas en el estudio, realizar una relación entre variables, comentar las estrategias que se han usado e incluso concretar los participantes que han formado parte de ésta. (Cresweel, 2003)

Dentro de esta metodología también se puede hacer una clasificación:

- **Modelo mixto:** se combinarían métodos cualitativos y cuantitativos en la misma fase de la investigación.

- Método mixto: el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas se harían de manera separada, en distintas fases de la investigación. (Pereira, 2011)

En este caso, según las características comentadas, nos encontramos ante un modelo mixto, y dentro de éste también podemos encontrar una clasificación diferenciada, que según Pereira (2011; p. 20) sería:

- Tipo I: Investigación confirmatoria, con datos cualitativos y análisis estadístico.
- Tipo II: Investigación confirmatoria, con datos cualitativos y análisis cualitativo.
- Tipo III: Investigación exploratoria, con datos cuantitativos y análisis estadísticos.
- Tipo IV: Investigación exploratoria, con datos cualitativos y análisis estadístico.
- Tipo V: Investigación confirmatoria, con datos cuantitativos y análisis cualitativo.
- Tipo VI: Investigación exploratoria, con datos cuantitativos y análisis cualitativo.

Haciendo referencia a esta clasificación, también podemos clasificar la presente investigación dentro de los tipos que ha definido Pereira (2011), y en este caso estaríamos ante un modelo mixto de tipo I, en el que se realiza una investigación confirmatoria, a través de datos cualitativos y un análisis estadístico, como se explicará posteriormente.

El hecho de que se mezclen los métodos cualitativos y los cuantitativos, tiene una serie de justificaciones, las cuáles se pueden resumir en las siguientes:

- Iniciación: iniciamos una nueva investigación en la que con este método van surgiendo nuevas hipótesis, a través de nuevas perspectivas, resultados...
- Complementariedad: se complementan los resultados obtenidos de un método con los obtenidos por otro distinto.
- Desarrollo: utiliza los resultados de un método para el desarrollo del otro método y viceversa.
- Expansión: se amplía el alcance que se puede llegar con la investigación.
- Triangulación: se confirman los datos a través de diversos métodos, instrumentos y opiniones. (Muñoz, 2013)

Por lo que elegir la metodología mixta para la realización de una investigación puede tener una serie de beneficios o ventajas para el programa como los siguientes:

- Pueden dar respuesta a una serie de cuestiones que no se podría con otra metodología.
- Tienen dependencia con respecto a las preguntas que se han planteado.
- Hay una serie de cuestiones que no se pueden resolver de forma cualitativa, y otras que no se puede resolver de forma cuantitativa, por lo que este método sería la solución.
- Se puede combinar diversos enfoques dentro de una investigación.
- Se puede responder de forma simultánea a cuestiones explicativas y confirmativas.
- Permite usar metodologías cualitativas para crear una teoría y ponerse a prueba a través de métodos cualitativos. (Pole, 2009)

Aun así, por el contrario, también nos podemos encontrar con una serie de limitaciones como:

- Hay diferentes tiempos y ritmos en cada método, que hacen más complicado unir las dos metodologías en un estudio.
- Se puede realizar un análisis fusionado, ya que hay gran dificultad en el análisis de datos.
- La dificultad de la integración de los datos puede ser consecuencia de la falta de experiencia y de trabajo de los investigadores con este tipo de metodología.
- La triangulación puede hacer más complicado este proceso ya que puede dar como resultados datos contradictorios. (Muñoz, 2013)

5.2 Población

La Asociación en la que se ha realizado la investigación de este proyecto, es la “Asociación Síndrome de Down de Sevilla y Provincia”, conocida como “Asedown”.

Esta asociación fue fundada en 1995 como una entidad privada, sin ánimo de lucro. A ella asisten personas con Síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales, como sus familias y voluntarios. Además, la conforman una serie de profesionales, contando

con la ayuda de grupos sociales, Organismos Públicos y Privados, como determinadas empresas.

La idea fundamental de esta asociación es cubrir las demandas que presentan las personas con Síndrome de Down, así como las familias. Además, de conseguir la inclusión en el entorno social de éstas personas.

Así que el objetivo primordial de “Asedown” sería:

“Promover, desarrollar y potenciar todo tipo de actividades, programas y/o servicios encaminados a lograr la plena integración familiar, escolar y social de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, con el fin de mejorar su calidad de vida contando siempre con su participación activa y la de sus familias.” (Asedown, s.f)

Este objetivo se cumpliría con la visión de que la sociedad se vuelva más inclusiva y les dé el lugar que les pertenece a las personas con Síndrome Down.

En esta Asociación se distinguen varios ámbitos de actuación, que son los siguientes:

- Personas con diversidad funcional de diversas edades.
- Familiares y amigos de las personas adscritas a la asociación.
- Centros educativos.
- Mundo empresarial.
- Entorno social.
- Instituciones públicas y privadas.
- Profesionales.
- Voluntarios.

Además, se dividen en varias áreas, en las que se pueden distinguir: atención temprana, área educativa, área de adultos, participación activa y familia.

En este caso, el ámbito de actuación sería el relacionado con el área de adultos.

Dentro de esta área, también se presenta una diferenciación en tres ámbitos de trabajo:

6. Formación y orientación laboral: se trabajan temas relacionados con el trabajo, como formación en comercio, consejería u hoteles con el objetivo de una futura incorporación al mundo laboral. Además, se realizan prácticas en centros laborales por lo que pueden llevar a la vida cotidiana lo aprendido en este ámbito.
7. Autonomía: el objetivo de este taller es conseguir la máxima autonomía de los participantes en todos los aspectos de su vida.
8. Proyecto reciclarte: a través de materiales reciclados se hacen distintos materiales que además venden para conseguir fondos para la asociación.

Entre los tres ámbitos presentes, la intervención ha sido realizada en el sector relacionado con “Formación y orientación laboral”. Concretamente la muestra está acotada en las 23 personas que forman este módulo de formación. Éstas personas que forman parte del proyecto, tienen edades comprendidas entre 22 y 50 años, y asisten a este programa de lunes a viernes, unas cinco horas diarias.

El hecho de que el estudio se haya centrado en éste ámbito y no en otro, es debido a que en éste se encuentran las personas menos afectadas por esta trisomía, con más capacidad, que estudian para poder formarse en un ámbito de trabajo y así acceder al mercado laboral. Por lo que, según las características de la intervención, este era el contexto más adecuado para realizarla.

5.3 Análisis estadístico

Descripción de Instrumentos.

Para la evaluación de las habilidades sociales del alumnado del ámbito de “Orientación y formación profesional” de la asociación “Asedown”, se ha utilizado un cuestionario.

García (2003; P. 2) define cuestionario como:

“consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.”

Por lo que el objetivo principal del uso de cuestionarios sería obtener datos e información sobre la muestra con la que se está trabajando, de un determinado ámbito. (García, 2003)

Según Gil & León (1998): “Los cuestionarios constituyen los instrumentos de evaluación de mayor uso tanto en la práctica profesional como en la investigación y, de hecho, han estado sometidos a una mayor investigación empírica que el resto de las técnicas de evaluación de las HHSS”. P. 37

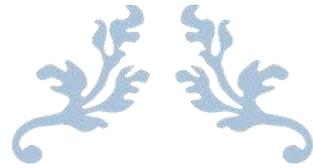
En el caso del instrumento utilizado en esta investigación se trata de un cuestionario con un total de 16 preguntas (Véase en el Anexo I). Los dos primeros ítems son preguntas de tipos demográficas, de las cuales una es de tipo cerrada y la otra de tipo abierta. Después de estas dos preguntas demográficas, vienen las relacionadas con las habilidades sociales, que realmente nos van a dar los datos que queremos conseguir para llevar a cabo nuestra investigación. El apartado de preguntas de habilidades sociales consta de 14 ítems, las preguntas son de tipo cerrada, en la que el alumnado tiene que responder “Sí”, “No” o “No sé”, dependiendo de propia experiencia. Dentro de estas preguntas, se ha intentado hacer un breve resumen en el que se abarcan diversas habilidades sociales, que van desde las básicas como puede ser el saludo, a la empatía, expresión de emociones e incluso de habilidades más relacionadas con la inserción laboral como la toma de decisiones, ya que como recordamos, la inserción laboral de éstas personas es uno de los objetivos de este proyecto.

El cuestionario se ha pasado en clase a los alumnos, y el análisis de los datos presentados se ha hecho a través del programa estadístico SPSS Versión nº 24 que nos permiten sacar una serie de datos descriptivos que serán fundamentales para el desarrollo de la investigación, debido a que nos llevará a establecer una serie de conclusiones decisivas para el programa.

Este cuestionario se ha usado con el objetivo de realizar una investigación pretest-postest con un solo grupo, ya que el cuestionario será pasado para evaluar el nivel del alumnado escogido en la muestra sobre las habilidades sociales en el terreno laboral, y una vez realizada la investigación y la posible propuesta de mejora, se evaluaría el programa con el mismo cuestionario para comparar resultados, y ver realmente si se ha mejorado tras la intervención.

Para tener una visión distinta, y más aportaciones con respecto a las habilidades sociales de éste alumnado, se ha visto necesario conocer la opinión de las profesoras con respecto a este ámbito de sus alumnos. Para ello, se ha optado por la realización de una entrevista a las dos profesoras que dan clase en este grupo en concreto debido a que son las dos personas de la institución que conocen mejor a este grupo, ya que pasan todo el día con ellos. Como se ha comentado, la técnica que se ha utilizado para la recogida de la información por parte del profesorado, es la entrevista. Según Díaz, Martínez, Torruco & Varela (2013; 163) la definición de esta sería: “La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.”

Dentro de esta técnica se pueden diferenciar distintos tipos de entrevistas, como puede ser la cerrada, abierta o semi-estructurada, en este caso si observamos la entrevista (ANEXO II), veremos que es de tipo cerrada ya que cumple las características propias de éstas como son, que las preguntas estaban planificadas anteriormente de su realización y se aplica de la misma forma a los sujetos que la van a realizar. (Díaz, et. Al. 2013). En este caso específico, se trataría de 12 preguntas abiertas, relacionadas con su propia experiencia laboral, con la experiencia con el grupo en concreto y con el trabajo de las habilidades sociales dentro de éste mismo, así como con la necesidad de la intervención.



RESULTADOS



Tras la cumplimentación del cuestionario por parte del alumnado, se han analizado los datos con el programa estadístico SPSS, y a continuación vamos a destacar los datos más relevantes.

Antes de analizar los datos, es necesario resaltar que la muestra que se ha elegido para el desarrollo de esta investigación, y por consiguiente, se le ha evaluado con el cuestionario descrito anteriormente, son concretamente 23 personas con Síndrome de Down, pertenecientes al programa de “Formación y Orientación laboral”, con edades comprendidas entre los 22 y 50 años.

En primer lugar, dentro de los ítems relacionados con las normas de cortesía dentro de las habilidades sociales, nos compete resaltar los siguientes datos:

SALUDO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	14	60,9	60,9	60,9
NO	8	34,8	34,8	95,7
NO SÉ	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 1

DIFERENCIO HABLAR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	14	60,9	60,9	60,9
NO	7	30,4	30,4	91,3
NO SÉ	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 2.

Empezando por el primer ítem del cuestionario “Saludo siempre que llego a un sitio.”, si analizamos los datos, y como se puede observar en la tabla nº 1, aunque la mayoría ha contestado “Sí”, es relevante que un 34,8% de los encuestados contesten que “No” y por tanto no lo hacen, incluyendo a un 4.3% de la población que ha contestado “No sé”. El siguiente ítem a resaltar dentro de este ámbito sería “Diferencio entre a quien tengo que hablar de manera más informal y a quién no.”, siendo importante añadir que como se muestra en la Tabla nº 2, un 30,4% de la población encuestada en esta investigación ha contestado de forma negativa.

CONVERSACIÓN CON DESCONOCIDO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	9	39,1	39,1	39,1
NO	14	60,9	60,9	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 3

El siguiente ítem que ha llamado la atención por los resultados obtenidos es “Soy capaz de establecer una conversación con un desconocido.” Como podemos observar en la Tabla nº 3, aunque la mayoría de las personas, concretamente el 60,9% han contestado “Sí”, por lo que quiere decir que serían capaz de mantener una conversación con un desconocido, sigue siendo grande el número de personas que han contestado “No”, siendo significativo que el 39,1% del alumnado de la clase, no son capaces de mantener una conversación con alguna persona que no conocen.

El consecutivo ítem, a resaltar es el vinculado con la resolución de conflictos.

RESUELVO YO LOS PROBLEMAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	9	39,1	39,1	39,1
NO	12	52,2	52,2	91,3
NO SÉ	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 4

Esta cuestión se reflejaba a través del ítem “Intento resolver mis problemas yo sola/o.”, y ha sido uno de los datos más relevantes de la investigación, ya que, aunque con porcentajes muy igualados como se puede ver, supera con un 52,2% las personas que han contestado de manera negativa, a la cuestión de este ítem.

Dentro de las habilidades sociales investigadas, un sector importante son las emociones, dentro de éstas resaltamos la expresión de las mismas, así como intentar conocer las emociones que están sintiendo los demás, lo que conocemos por empatía. Dentro de este ámbito, los resultados a comentar son los siguientes:

CUENTO MIS SENTIMIENTOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	9	39,1	39,1	39,1
NO	13	56,5	56,5	95,7
NO SÉ	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 5

ESCUCHO A LOS DEMÁS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	12	52,2	52,2	52,2
NO	10	43,5	43,5	95,7
NO SÉ	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 6

En el primer caso, en la Tabla nº 5, asociada al ítem: “Le cuento a los demás como me siento si me ha ocurrido algo.”, llama la atención que, aunque un 56,5%, han contestado “Sí”, un gran porcentaje de sujetos, 39,1% concretamente, hayan contestado “No”. Relacionado con este ítem, estaría el ítem “Escucho a los demás cuando tienen un problema”, siendo uno de los más significativos, debido a que resalta que los porcentajes estén muy igualados, aunque gana el “Sí”, con un 52,2%, son muchas las personas que han contestado “No” a este ítem, concretamente un 43,5% de los encuestados.

Para finalizar con este análisis, el último ítem a resaltar sería “Si mi jefe pide que haga algo que no forma parte de mis funciones, lo hago para que no se enfade.”

HAGO CASO AL JEFE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	13	56,5	56,5	56,5
NO	6	26,1	26,1	82,6
NO SÉ	4	17,4	17,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 7

En esta tabla de resultados, es importante resaltar, aparte de que la mayoría harían lo correcto contestando “No”, es llamativo, que un 26,1% han contestado “Sí”, y aún más llamativo, que un porcentaje considerable de la población, un 17,4%, no sabrían responder a esta pregunta.

Por otro lado, atendiendo a las entrevistas realizadas a las dos profesoras del aula de Formación y Orientación Laboral, tras su análisis, se han podido extraer una serie de ideas generales, que han ayudado a la toma de decisiones de aspectos significativos en la intervención de este proyecto. A continuación, vamos a comentar las principales.

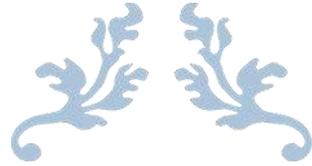
Ambas llevan muchos años trabajando con el mismo grupo, como se afirma en la entrevista se han trabajado las habilidades sociales siempre ya sea cómo temática concreta o de manera transversal, pero ambas coinciden que tienen flaquezas importantes en este ámbito. Por lo que resulta llamativo, que siendo un ámbito en el que llevan años trabajando y saben perfectamente de lo que tratan estas habilidades, les cuesta mucho trabajo llevarlo a la práctica y convivir con los demás usando habilidades sociales básicas.

En cuanto a la forma de llevar a cabo la intervención, las profesoras han dicho que siempre han trabajado las habilidades sociales principalmente a través de role play y también con la proyección de videos ya que éstos les motiva. Por lo que, aunque creo que es muy importante usar este tipo de metodología para llevar a cabo la susodicha intervención, es interesante la realización de tareas a través de otras metodologías, usando también el trabajo en grupo, ya que le dan mucha importancia las profesoras ya que hacen mucho bien en ellos mismos fomentando el espíritu cooperativo.

Con lo que respecta a la orientación laboral de este alumnado, que es uno de los aspectos trabajado en este proyecto, también resulta interesante comentar que ambas profesionales coinciden que aunque algunos de ellos están capacitados para trabajar, el ámbito de las habilidades sociales le harían perder mucha eficacia en el trabajo ya que al no usar las habilidades adecuadas, puede que repercuta de forma negativa en la experiencia laboral de éstos mismos, y no nos podemos permitir que una persona

formada para realizar perfectamente un puesto de trabajo, no lleve a cabo bien su función, por no manejar correctamente las habilidades sociales.

Por último, ambas profesoras le dan mucha importancia a la realización de una intervención sobre las habilidades sociales orientadas al mundo laboral debido a que creen por los aspectos comentados anteriormente, que es necesaria e imprescindible, y más este año en el que no se han trabajado como temática en sí, sólo de forma transversal.



CONCLUSIONES



Tras la investigación realizada a través del cuestionario por parte del alumnado, así como de las entrevistas a las profesoras del grupo, se puede llegar a una serie de conclusiones.

En el análisis de datos, en los ítems relacionados con las normas de cortesía, salieron unos índices significativos de que la población investigada no tenía muy clara o no llevaban a la práctica ciertas normas de cortesía, por lo que llama la atención que un colectivo formado por personas adultas, no posea las habilidades sociales adecuadas para desenvolverse en la vida cotidiana, en las que entraría dentro de éstas el saludo, por ejemplo. Por lo que sería necesario trabajar en el ámbito relacionado con las normas de cortesía en este proyecto, ya que, si se busca la inserción laboral de éstas personas, es fundamental que dominen este aspecto.

Otro elemento que, tras analizar los datos, es significativo y necesario para mejorar es el relacionado con tener las habilidades para hablar con personas que no forman parte de este entorno. Es necesario que personas adultas y con un objetivo laboral, sepan mantener conversaciones de manera fluida con las personas sin necesidad de conocerla anteriormente, ya que puede ser una de las funciones que pueden tener que realizar dentro de un puesto de trabajo perfectamente, o por ejemplo, lo necesitarían para presentarse a los demás en una entrevista de trabajo o al formar parte de una nueva empresa, por lo que en definitiva, sería necesario trabajar la presentación de uno mismo o saber cuáles son las cualidades que pueden llegar a definirnos.

La resolución de conflictos es uno de los temas que más se ha estado trabajando dentro de las habilidades sociales, como se puede observar en el análisis de las entrevistas realizadas a las profesoras del grupo evaluado, aun así, la mayoría de la clase como hemos visto anteriormente, confirman, que, no son capaces de resolver los problemas por sí solos. Este hecho estaría relacionado con la autonomía de estas personas, y sería una gran barrera a la hora de hacer frente a la vida adulta por sí solo o a la hora de afrontar un trabajo, ya que, si no son capaces de tener esta habilidad, no les irá bien este ámbito y podrá llegar a tener consecuencias negativas.

La expresión de emociones, tiene un papel muy importante en el bienestar emocional de las personas, ya que todo el mundo necesitamos expresarnos y contar a alguien lo que sentimos en todo momento, y este es un ámbito en el que también flaquean los alumnos.

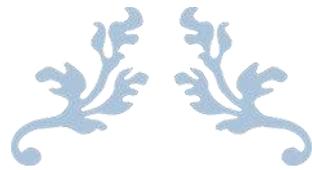
Además, relacionado con este ámbito, la empatía es uno de los aspectos fundamentales que podría enmarcarse dentro de las habilidades sociales, así como dentro de ámbito de la inteligencia emocional. Necesitamos de la empatía, para ponernos en lugar de los demás, y así saber cómo actuar con ellos, y tras la investigación realizada, es necesario trabajar este aspecto, porque como se comentaron anteriormente en los resultados, son muchas las personas que no tienen empatía con sus compañeros, por lo que se haría mucho más complicado la relación con los demás en todos los ámbitos de la vida del adulto.

La aceptación de instrucciones, es un ámbito en el que los alumnos que forman parte de este proyecto, no están muy preparados. Para llevar a cabo una buena vida laboral, es necesario que se parta de las funciones que le compete a cada uno, sin dejar que se aprovechen de nosotros, o, por el contrario, dejando de hacer nuestras funciones, por lo que sería recomendable recordar esta tarea relacionada con la aprobación de diversas instrucciones según la persona que lo ordene.

En relación al análisis de las entrevistas a las profesoras, se puede llegar a otra serie de conclusiones las cuáles serían las siguientes:

- Se han trabajado las habilidades sociales en el grupo, pero aún presentan flaquezas importantes.
- Se han trabajado principalmente con role play, dándole importancia al trabajo en grupo.
- El alumnado no utiliza las habilidades sociales adecuadas dentro del ámbito laboral.
- Ambas profesoras ven necesaria la intervención en este ámbito.

En definitiva, tras detectar estas conclusiones sobre la investigación que se está llevando a cabo, afirmo que será necesario llevar a cabo una intervención con el objetivo de mejorar las habilidades sociales orientadas al mundo laboral, con el objetivo de fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, concretamente en este caso, de adultos con síndrome de Down.



LIMITACIONES



A la hora de la realización de este proyecto, han estado presentes una serie de trabas que se han ido superando poco a poco con esfuerzo y constancia. En este proyecto se demuestra todo lo que hemos aprendido en estos años de formación, y por supuesto, su realización no siempre es perfecta.

En este caso, señalaría como barrera principal que me he encontrado a la hora de la realización de mi proyecto el tiempo.

Este proyecto se ha realizado como hemos explicado anteriormente, en la institución “Asedown”, situada en Sevilla este. Esta asociación, ha sido mi lugar de prácticas en este último año de carrera, y este año las horas de prácticas son más reducidas al anterior, por lo que también me ha podido afectar, ya que esta investigación, no podía llegar y realizar la intervención sin haber estudiado lo suficiente la temática o haber investigado sobre ésta, incluyendo la detección de necesidades de este grupo de alumnos, así como evaluación previa de conocimientos para llevar a cabo la intervención, por lo que la intervención ha tenido que realizarse durante el último mes de prácticas.

He de comentar, que, aunque las profesoras de la institución se han ofrecido en todo momento y han puesto todo su empeño por que realice lo máximo que pudiera con el alumnado, he de comprender que por lo que he visto desde mi propia experiencia en el centro, este grupo tiene una serie de módulos que tienen que dar obligatoriamente a lo largo del curso, y he podido apreciar que no iban bien de tiempo. A ésta cantidad de contenidos que se le da al alumnado, se le sumaría las visitas que realizan los viernes o la realización de los proyectos de las demás compañeras, ya que no soy la única que está en prácticas en este centro.

Otra de las grandes limitaciones de este proyecto, se ha encontrado a la hora de la búsqueda de dinámicas sobre habilidades sociales. El hecho de que la intervención se realice con personas adultas y con Síndrome de Down, limita mucho la realización de diversas actividades, y todas las dinámicas encontradas iban dirigidas o a personas con menor edad, o simplemente dinámicas que, aunque sean para adultos, no están adaptadas para personas con discapacidad.

En definitiva, esta serie de causas han hecho que, aunque se he llevado a cabo la intervención, propuesta de mejora en este caso, se ha realizado una intervención más

corta de lo que se tenía planeado y haya costado más esfuerzo su diseño, además, las sesiones han debido ser muy consecutivas, ya que como podemos observar en el calendario que encontramos en el proyecto (véase cuadro en p. 56), he tenido que realizar dos por semanas, e incluso tres. Añadiendo, que las duraciones de las sesiones son de aproximadamente de una hora y media como máximo, a consecuencia de los motivos explicados anteriormente.

2018

Programa de intervención sobre Habilidades sociales-laborales.



LYDIA DE LA ROSA RODRÍGUEZ

Objetivos generales del programa

- Mejorar las habilidades sociales del alumnado.
- Fomentar la inserción laboral de las personas con Síndrome de Down.
- Aumentar la autonomía de éstas personas en el ámbito laboral.

Además, por cada sesión nos encontraremos una serie de objetivos específicos que ayudarán a éstos objetivos.

Destinatarios

El programa va dirigido al grupo de alumnos de “Orientación y Formación laboral”, de “Asedown”. Este colectivo, está formado por un grupo aproximadamente de 23 personas, con edades comprendidas entre 22 hasta 50 años.

Calendario

Entrevista a la profesora Ana	Entrevista a la profesora Regina	Sesión pretest (Cuestionario al alumnado).	Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4
1 de marzo de 2018.	2 de marzo de 2018.	5 de marzo de 2018.	8 de marzo de 2018.	9 de marzo de 2018.	12 de marzo de 2018.	15 de marzo de 2018.

Sesión 5	Sesión 6	Sesión 7	Sesión 8	Sesión 9	Sesión 10	Sesión posttest.
19 de marzo de 2018.	21 de marzo de 2018.	22 de marzo de 2018.	2 de abril de 2018.	5 de abril de 2018.	9 de abril de 2018.	13 de abril de 2018.

Esquema de Intervención

El proyecto se dividirá en 3 fases, fase inicial, fase de desarrollo y fase de finalización.

Fase inicial:

- ¿Qué debo hacer para conocer la empresa en la que voy a trabajar?
- Preguntas trampas en las entrevistas de trabajo
- ¿Cómo debo presentarme al trabajo?

Fase de desarrollo: HHSS

- Normas de cortesía
- Presentación a los demás
- Expresión de emociones
- Empatía
- Resolución de conflictos
- Aceptación de instrucciones

Fase final:

- ¿Qué condiciones puedo tener en mi trabajo?
- Experiencia laboral de una compañera con síndrome de Down

Desarrollo de intervención

- **Fase inicial**

En esta fase nos acercaremos al mundo laboral, no nos centraremos tanto en las habilidades sociales, ya que se trabajarán trucos que nos servirán cuando nos tengamos que exponernos en este ámbito, así como técnicas para que nuestra entrevista de trabajo sea impecable.

Sesión 1: ¿Qué debo hacer para conocer la empresa en la que voy a trabajar?

- Objetivo general: saber qué tenemos que hacer cuando no conocemos la empresa en la que tenemos una entrevista de trabajo.
- Objetivos específicos:

Conocer e indagar sobre importantes empresas.

Fomentar el trabajo en equipo.

- Materiales: casos con los que trabajar (véase en el Anexo V), ordenadores, folios y lápices.
- Temporalización: tendrá una duración máxima de 1 hora.
- Desarrollo: el grupo se dividirá en 4 equipos. A cada equipo se le asignará una oferta de trabajo de empresas distintas. El grupo tendrá media hora para investigar sobre esta empresa, mientras dos componentes del grupo buscan en el ordenador información sobre ésta, los demás intentarán recabar entre todos toda la información que saben sobre la empresa que les haya tocado, después harán una puesta en común de la información.
- Evaluación: cada equipo expondrá a sus compañeros los datos recogidos entre todos.

Sesión 2: Preguntas trampas en las entrevistas de trabajo.

- Objetivo: preparar al alumnado sobre una serie de preguntas que pueden encontrarse a la hora de realizar una entrevista de trabajo.
- Materiales: preguntas para practicar. (presentadas en el Anexo VI)

- Temporalización: la duración máxima será de 1 hora.
- Desarrollo: esta dinámica se llevará a cabo con un role play. En este, yo se irá sacando a alumnos al azar a practicar una entrevista de trabajo para ver como contestarían a una serie de preguntas. Se hará con distintas preguntas trampas y con distintos alumnos.
- Evaluación: cada vez que se termine una entrevista serán los espectadores (en este caso los alumnos) los que valoren como lo han hecho y si encuentran algún error fundamentar cómo lo harían ellos.

Sesión 3: ¿Cómo debo presentarme al trabajo?

- Objetivo: conocer la forma adecuada para la asistencia al trabajo, así como a una entrevista de empleo.
- Materiales: se necesitará distintos modelos de ropa, entre ellos disfraces o por ejemplo algún uniforme de trabajo. (disfraz de pato, bata de dentista, ropa de deporte, bata de peluquería...)
- Desarrollo: el grupo estará sentado en sus mesas, se irá eligiendo al azar a una serie de personas las cuales irán saliendo de uno en uno fuera de la clase. Allí, se vestirán con diferentes modelos, y cuando entren los compañeros tendrán que decir si el modelo es adecuado para asistir a un puesto de trabajo, justificando su respuesta y en caso de un uniforme específico, dirán para que será adecuado. Lo harán así en varias ocasiones.
- Temporalización: tendrá una duración aproximadamente de 45 minutos.
- Evaluación: para la evaluación de la actividad, se hará un recordatorio en la pizarra en el que entre todos los alumnos harán una lista de los modelos de ropa que hemos visto clasificándolo en adecuado o no adecuado para acceder al mercado laboral.

- **Fase de desarrollo**

Tras implantar la fase de iniciación al proyecto, nos encontramos con la fase principal de éste mismo, donde vamos a trabajar las habilidades sociales a través de diversas dinámicas.

Sesión 4: Normas de cortesía

- **Objetivos**

Objetivo general: conocer las normas de cortesía básicas.

Objetivo específico: decidir cuáles de ellas son normas de cortesía y cuáles no de manera grupal.

- **Materiales:** <https://www.youtube.com/watch?v=NpjXofQs4nc> , ordenador y proyector, cartulinas, rotuladores y frases con los hechos (véase en el Anexo VIII)
- **Desarrollo:** Se empezará la sesión viendo un vídeo de Youtube (parándolo para explicar detenidamente el contenido) sobre las normas de cortesía donde se exponen muy bien qué es y cuáles son. A continuación, se realizará una actividad en la que formaremos dos grupos en clases, a cada grupo se le dará una cartulina en la que pondrá “Está bien ...” y “No está bien...” A cada grupo, se le repartirá varios hechos (concretamente 10) en los que estarán presentes o no las normas de cortesía y tendrán que clasificarlo entre todos. Por último, cada grupo expondrá a sus compañeros y a la profesora, y colgarán las cartulinas en las paredes de la clase para tenerlo siempre presente.
- **Temporalización:** tendrá una duración aproximada de 1 hora.
- **Evaluación:** cada grupo cuando terminen expondrá la cartulina a los compañeros, y lo evaluaremos entre todos los presentes.

Sesión 5: Presentación a los demás

- Objetivos

Objetivo general: conocer los datos personales más relevantes que los representan.

- Materiales: folios, bolígrafos, carta de presentación (véase en el Anexo X).
- Desarrollo: vamos a imaginarnos que vamos a presentar una inscripción para una página de búsqueda de parejas. Cada alumno tendrá una carta de presentación, la cual tendrán que rellenar sabiendo que tienen que poner lo mejor de él para que le llamen para encontrar pareja.
- Temporalización: la duración de la actividad rondará sobre una hora.
- Evaluación: una vez terminado, como forma de motivación, se haría al azar una selección de presentaciones para leer desde el anonimato, y tendrán que decir quien llamaría a esa persona para tener una cita según las características explicadas.

Sesión 6: Expresión de emociones

- Objetivos

Objetivo general: expresar las emociones y experiencias emocionales a nuestros compañeros.

Objetivo específico: etiquetar las emociones.

- Materiales: tarjetas con las emociones. (Anexo XI)
- Desarrollo: El alumnado, se sentará en un círculo en clase. En medio del círculo, se colocarán boca abajo cartulinas donde estarán escritas varias emociones. Cada alumno, se levantará y cogerá dos cartulinas al azar y dirá que significan para él esa emoción y un momento en el que recuerden que la han sentido. Se hará así con todos los alumnos. (Moll, 2015)
- Temporalización: la duración será aproximadamente de una hora.

- Evaluación: cuando termine la ronda, se harán preguntas como las siguientes:

¿Os ha costado mucho trabajo pensar en una historia sobre la emoción que os ha tocado?

¿Hay alguna emoción que hayáis visto que un compañero se la ha tomado de manera positiva y otro de manera negativa?

Cuando los compañeros han contado las experiencias... ¿os ha recordado a alguna situación similar?

¿Queda alguna duda sobre alguna emoción? (Moll, 2015)

Sesión 7: Empatía

- Objetivos

Objetivo general: desarrollar la capacidad empática.

- Materiales: sillas para que se siente el alumnado, situaciones para representar (Anexo XIII).
- Desarrollo: se hará un role play, se pondrán por parejas, a cada una de éstas se les dará una situación que tendrán que desarrollar teniendo en cuenta la capacidad empática, para ver si son capaces de ponerse en el lugar del otro. El role play irá rotando de parejas, de manera que sea interpretado por todos los alumnos de clase con situaciones distintas.
- Temporalización: la duración será de una hora.
- Evaluación: cada vez que se termine la interpretación de una situación, se le preguntará al resto de los compañeros si realmente cree que se ha puesto en la situación del compañero y si ven adecuada la forma que ha actuado.

Sesión 8: Resolución de conflictos

- Objetivos

Objetivo general: Ser capaces de resolver un problema.

Objetivo específico: fomentar el trabajo en equipo.

- Materiales: pizarra, bolígrafo, folios y la situación conflictiva (Anexo XIV)
- Desarrollo: vamos a suponer que hay un conflicto que afecta al desarrollo de todo el grupo. El responsable del grupo, planteará la situación en clase (ficticia). Se tomará nota de los hechos más importantes, que sean claves para la resolución de este conflicto. Antes de pasar a su resolución, las personas deberán dar su punto de vista sobre el problema. Por último, se deberá de tomar una decisión entre todos para resolver el problema, que se hará a través de un debate.
- Temporalización: tendrá una duración aproximada de una hora.
- Evaluación: entre todos veremos si la decisión que se ha tomado es la más adecuada.

Sesión 9: Toma de decisiones

- Objetivo

Fomentar la autonomía propia a la hora de tomar una decisión.

- Materiales: espacio grande y premisas para comentarlas. (Anexo XV)
- Desarrollo: el alumnado se dividirá en dos grupos equitativos. El encargado del grupo va a leer una serie de premisas, los alumnos deberán de reaccionar colocándose individualmente, en el grupo de “A favor” o “En contra”. Cuando se hayan posicionado según su decisión, deberán argumentar los motivos que le han llevado a posicionarse en ese grupo. Se hará así con una serie de premisas.
- Temporalización: la duración será de 45 minutos aproximadamente.

- Evaluación: tras acabar la dinámica, se comentará de forma grupal cuestiones como si nos ha costado mucho tomar las decisiones de forma personal o si es lo que normalmente hacemos en nuestra vida cotidiana.
- **Fase final**

Una vez realizada el desarrollo general de la intervención basada en las habilidades sociales, el programa finalizará con una sesión basada en la inserción laboral de las personas con las que hemos realizado la intervención.

Sesión 10; ¿Qué condiciones puedo llegar a tener en mi trabajo?

- Objetivo

Objetivo general: conocer las condiciones laborales que podrían llegar a tener. (Anexo XVII)

- Materiales: documentación sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad.
- Desarrollo: nos pondremos todos en círculo en clase, después, se contarán cuáles son las condiciones a las que pueden optar en el trabajo según la discapacidad que presentan. Para que les sea más ameno y más práctico, después de yo contar estas cualidades laborales, una compañera de ellos mismos y participante en el programa de intervención, va a contar su experiencia laboral de 1 año y medio en la tienda de ropa “Bershka”, para ello, el día anterior de la sesión se pedirá a los compañeros que piensen preguntas o dudas para hacerles a esta compañera durante la sesión.
- Temporalización: la duración de ésta será como máximo de 1 hora y media.
- Evaluación: se harán preguntas después de la sesión para ver si ha quedado claras las condiciones que podrían tener y las dudas que quedaran, la contestarán entre todos.

Evaluación del programa

Como se ha explicado en la descripción del instrumento, el cuestionario diseñado para evaluar las habilidades sociales que cumplimentaron los destinatarios de esta intervención (véase en el Anexo I), servirá también para la evaluación del proyecto de intervención, ya que se llevará a cabo una metodología pretest- posttest, donde se van a comparar los resultados tras la puesta en marcha del programa.

- **Resultados**

Tal y como se realizó en el pretest de la intervención, tras la cumplimentación del cuestionario por parte de los beneficiarios del programa, se analizaron los datos con el programa estadístico SPSS, y salieron una serie de resultados, de los cuáles se comentaron los más significativos.

Teniendo como referencia los datos significativos, se hizo una intervención con objetivo de mejorar dichos hechos reflejados en varios ítems, por lo que, tras evaluar el programa, vamos a proceder a comentar estos datos significativos, esta vez estando ya terminada e implementada la intervención.

Empezamos el análisis de resultados por los ítems que se resaltaron relacionados con las normas de cortesía, que son los siguientes:

SALUDO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SÍ	20	87,0	87,0	87,0
NO	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 8

DIFERENCIO HABLAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SÍ	19	82,6	82,6	82,6
	NO	2	8,7	8,7	91,3
	NO SÉ	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 9

Si analizamos el primer ítem del cuestionario utilizado como evaluación, que en este caso sería: “Saludo siempre que llego a un sitio.”, al observar la tabla número 8, nos percatamos que el 87% de las personas encuestadas han contestado de forma positiva, siendo una pequeña minoría la que ha contestado “No”, con tan sólo un 13% del total. Por otro lado, el siguiente ítem que entraría dentro de los relacionados con las normas de cortesía sería: “Diferencio entre a quien tengo que hablar de manera más informal y a quién no.”, y como se muestra en la tabla número 9, la mayoría de las personas también han contestado “Sí” a este ítem, concretamente un 82,6%, dividiéndose los restantes que sería un 17,4% entre “No” y “No sé”.

El siguiente ámbito que vamos a analizar es el relacionado con la resolución de conflictos.

RESUELVO YO LOS PROBLEMAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SÍ	20	87,0	87,0	87,0
	NO	1	4,3	4,3	91,3
	NO SÉ	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 10

Los resultados obtenidos al ítem “Intento resolver mis problemas yo sola/o.”, son muy positivos, ya que, si observamos la tabla número 10, podemos ver que una mayoría abrumadora ha sido la que ha contestado “Sí” a este ítem, siendo poco significativo la cantidad de personas que han contestado a este ítem de manera negativa.

En los resultados obtenidos en la primera evaluación realizada, dimos mucha importancia a los ítems relacionados con las emociones, por lo que vamos a analizarlo nuevamente:

CUENTO SENTIMIENTOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SÍ	20	87,0	87,0	87,0
NO	2	8,7	8,7	95,7
NO SÉ	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla n° 11

ESCUCHO A LOS DEMÁS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SÍ	20	87,0	87,0	87,0
NO	2	8,7	8,7	95,7
NO SÉ	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla n° 12

Con respecto al primer ítem “Le cuento a los demás como me siento si me ha ocurrido algo.”, cuyos datos pueden apreciarse en la tabla número 11, los resultados siguen siendo positivos ya que es el 87% de la población encuestada la que ha contestado de dicha forma. La siguiente tabla (tabla número 12), representa a un ítem que está relacionado con el anterior que sería “Escucho a los demás cuando tienen un problema”, consiguiendo la respuesta “Sí”, el mismo porcentaje que en el ítem anterior, concretamente un 87%. Por lo que se podría decir que las personas que han contestado de forma negativa a estos ítems son minoría.

De los datos resaltados en la primera evaluación, el último sería “Si mi jefe pide que haga algo que no forma parte de mis funciones, lo hago para que no se enfade.”, que en este caso vamos a encontrarlo en la tabla número 13.

HAGO CASO AL JEFE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SÍ	6	26,1	26,1	26,1
NO	17	73,9	73,9	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabla nº 13

Como se puede observar, el 73,9% de los encuestados han contestado “No”, lo que se podría transmitir como respuesta positiva ya que se limitarían a realizar sus funciones, aun así, hay todavía un porcentaje, aunque menor (26,1%) que han contestado “Sí” a este ítem y que no se puede obviar.

- **Conclusiones**

Tras el análisis de los datos obtenidos en la evaluación del postest dentro de esta investigación, se ha llegado a una serie de conclusiones.

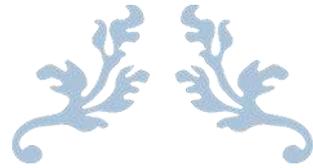
Tras trabajar en este proyecto el ámbito de las normas de cortesía, después del análisis de los resultados obtenidos, nos percatamos que nos encontramos ante una mejoría de resultados en este ámbito en comparación con los resultados obtenidos en el pretest, por lo que podríamos afirmar que, tras esta intervención, los adultos que han participado en el programa han mejorado sus habilidades relacionadas con las normas de cortesía.

Con respecto al terreno relacionado con las emociones, como la expresión de las mismas, así como reconocimiento de las emociones de los demás, los resultados en este caso han sido muy positivos, mientras que la otra vez no fueron tanto ya que era casi igual el número de respuestas negativas como positivas, por lo que sería otro ámbito que ha sufrido una mejora tras la realización de la intervención.

La resolución de conflictos ha sido otros de los ámbitos trabajados durante esta intervención, y tras el análisis de datos realizados anteriormente, si comparamos con los primeros resultados que obtuvimos encontramos una diferencia bastante significativa, por lo que este ámbito y la dinámica dirigida a mejorarlo, han funcionado muy bien y han hecho que mejoren en la resolución de conflictos.

La aceptación de instrucciones, también es uno de los temas que se decidieron tratar en esta intervención y tras los resultados, aunque han mejorado con respecto a los primeros, no se han tenido unos resultados positivos tan abrumadores como en otros casos, por lo que se podría concluir en este caso añadiendo que, aunque han mejorado, se podría seguir trabajando este ámbito con el grupo que se ha sometido a la intervención.

En esta intervención se han trabajado diversas habilidades sociales a través de diferentes dinámicas como podemos observar en el desarrollo del programa de intervención que se ha diseñado, tras el análisis de los resultados y de sacar una serie de conclusiones como acabamos de hacer, es necesario concluir diciendo que por lo general, las expectativas que se tenían a la hora de poner en marcha esta intervención se han cumplido, ya que se han conseguido los objetivos propuestos y el programa ha significado una mejoría en las habilidades sociales con vista a la inserción laboral de las personas adultas con Síndrome de Down que lo han recibido.



BIBLIOGRAFÍA



Álvarez Cortés, J. C. (2014). Aspectos cuantitativos e impacto de los incentivos y bonificaciones a la contratación y al emprendimiento establecidos en el desarrollo legislativo de la estrategia de emprendimiento y empleo joven. En Morales Ortega, J.M. (director), *Jóvenes y políticas de empleo: Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil*, (pp. 227-264). Albacete: Bomarzo.

Ártigas López, M. (s.f.) Síndrome de Down (Trimosimia 21), 6, 37-43, Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ipx7Lo7gzl0J:https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/6-down.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=es>

Asedown. (s.f) Recuperado de <http://www.asedown.org/wp/>

ASNIMO (2016). Perfil psicológico del Síndrome de Down. Recuperado de <http://asnimo.com/wp-content/uploads/2016/02/PERFIL-PSICOLOGICO-DEL-SD.pdf>

Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2003). Metodología de la investigación (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

Basile, H. (2008). Retraso mental y genética Síndrome Down. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*, 15(1), 9-23.

Betina Lacunza, A.; Contini de González, N. (2011). Las habilidades sociales en niños adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos. *Fundamentos en Humanidades*, XII (23)-,159-182.

Blanco Prieto, A. (2007). Integración laboral de jóvenes con síndrome de Down. El programa “integra” de supermercados Alimerka. *Capital Humano*, (206), 54-61. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/2/6/4/2/pd0000012642.pdf>

B.O.E. (2007). Real Decreto 870/2007, de 2 de julio (publicado el 14 de julio de 2007).

Borges Yáñez, A; López Morales, P.M; López Pérez, R; Parés Vidrio, G; Valdespino Echaury, L. (2000). Reseña histórica del síndrome de Down. *Revista ADM*, 17(5), 193-199.

Caballo, V. (1993). *Manual de Evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI.

Caballo Escribano, C. & Verdugo Alonso, M. A. (2005). *Habilidades sociales: Programa para mejorar las relaciones sociales entre niños y jóvenes con deficiencia visual y sus iguales sin discapacidad*. Madrid: Artes Gráficas Palermo, S.L.

Cabezas Gómez, D. & Escobar Aguilar, B. (2014). La integración laboral de personas con discapacidad intelectual. *Revista Virtual* 2008. Recuperado de <http://www.down21.org/revista-virtual/432-revista-virtual-2008/revista-virtual-mayo-2008/articulo-profesional-mayo-2008/1635-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Carda Rodríguez, J; Félix Coronas, E; Ramo Marco, S, & Vived Conte Elías. (2010). Programa de Habilidades Sociales, autonomía personal y autorregulación: Aplicación en alumnos con síndrome De Down. Visitado el 28 de febrero de 2018. Recuperado de <http://www.centrodocumentaciondown.com/documentos/show/doc/1139/from/tru>

Creswell, J. W. (2003). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2.ª ed.). Londres: Sage.

Departamento de Orientación I.E.S Sem Tob. (2003). Habilidades sociales. Recuperado el 25 de febrero de 2018 de http://chopo.pntic.mec.es/~fferna23/Documentos/tutoria/tutoria_3.pdf

Díaz Bravo, L; Martínez Hernández, M; Torruco García, U. & Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.

Down España. (2016). *Empleo con apoyo: Modelo de Intervención*. Recuperado de <http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Fernández Ballesteros, R. (1994). *Evaluación conductual hoy. Un enfoque para el cambio en psicología clínica y de la salud*. Madrid: Pirámide.

Fernández Sampedro, M; González Blasco, G.M; & Martínez Hernández, A. M. (1993). El niño y la niña con Síndrome Down. En nombre Bautista, Rafael (coord.), *Necesidades educativas especiales* (pp. 227-249). Málaga: Ediciones Aljibe.

Fortes del Valle, M.C. (1996). El desarrollo de los niños con síndrome de Down. En Ferrer Manchón, A, M; Fortes del Valle, M, C & Gil Llario, M, D (Coord). *Bases Psicológicas de la Educación Especial: Aspectos teóricos y prácticos*, (pp. 139-160). Valencia: Promolibro.

García Muñoz, T. (2003). *Etapas del proceso de investigador: instrumentación: El cuestionario como instrumento de investigación /evaluación.* 1-28. Recuperado de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Gutiérrez Carmona, M., & López, J. (2015). Autoconcepto, dificultades interpersonales, habilidades sociales y conductas asertivas en adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26 (2), 42-58.

Goldstein, A.; Sprafkin, R.; Gershaw, J. & Klein, P. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia: un programa de enseñanza.* Madrid.

Gil Rodríguez, F; & León, Rubio; J. M^a. (1998). *Habilidades sociales: Teoría, investigación e intervención.* Madrid: Síntesis.

Jordán de Urríes, F.B. & Verdugo, M. A. (2010). *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España.* Salamanca.

Kelly, J. A. (1978). *Entrenamiento en habilidades sociales.* Bilbao: D.D.B

Madrigal, Muñoz, A. (s.f). El síndrome de Down. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10413/informe_down.pdf

Llamazares Blanco, N. & Pacheco Sanz, D. I. (2012). Propuesta de un modelo de instrucción para la adquisición de habilidades sociales en sujetos con síndrome de down. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: Familia y educación en un mundo en cambio*, 2(1), 211-218. Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/2725/0214-9877_2012_1_2_211.pdf?sequence=1

Mita Yonima, H. R. (s.f). Cuestionario de habilidades sociales. Recuperado del 25 de febrero de 2018 de <https://asoepsi.files.wordpress.com/2011/01/anon-cuestionario-de-habilidades-sociales.pdf>

Molina García, S. (1994). *Deficiencia mental: Aspectos psicoevolutivos y educativos.* Málaga: Aljibe.

Moll, S. (2015). *El bazar de emociones. Propuesta de actividad.* Recuperado el 12 de marzo de 2018 de <http://justificaturespuesta.com/el-bazar-de-las-emociones-propuesta-de-actividad/>

Monjas, I. (1992). *La competencia social en edad escolar. Diseño, aplicación y validación del Programa de Habilidades sociales de Interacción Social.* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca.

- Morán, J. (2013). *Envejecimiento y Síndrome de Down: Una guía de salud y Bienestar*. Recuperado de <http://downgalicia.org/wp-content/uploads/2016/10/Una-Guia-de-Salud-y-Bienestar.pdf>
- Muñoz Poblete, C. (2013). Métodos mixtos: una aproximación a sus ventajas y limitaciones en la investigación de sistemas y servicios de salud. *Rev Chil Salud Pública*, 17 (3), 218-223.
- Nafe Mohamed, Hadra. (s.f). *El habla y el lenguaje en niños con síndrome de Down: propuesta de intervención*. (Trabajo de fin de grado). Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/7755/1/TFG-G%20866.pdf>
- Pérez Chávez, D. A. (2014). Síndrome de Down. *Revista de actualización clínica investiga*, 45, Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682014000600001&script=sci_arttext&tlng=es
- Patterson, B. (2004). Problemas de conducta en las personas con síndrome de Down. *Revista Síndrome de Down*, 21, 99-102.
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29.
- Pérez Molina, D. (2015). Características del lenguaje en el síndrome de Down. *3C Empresa*, 4(1), 27-49.
- Pole, K. (2009) "Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas". *Revista Renglones*, 52(33), 37-42.
- Pueschel, S. (1993). *Síndrome de Down, hacia un futuro mejor – Guía para padres*. (1ª ed) España, Ediciones Científicas y Técnicas S.A
- Ribes, R; & Sanuy, J. (2000). Indicadores cognitivos del proceso de envejecimiento en las personas con síndrome de Down. *Revista Mult Gerentol*, 10(1), 15-19.
- Rivieré, A. (1992). *La teoría social del aprendizaje: implicaciones educativas*. Madrid: Alianza.
- Rondal, J. A. (2009). Spoken Language in Persons with Down Syndrome: A Life-Span Perspective. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 1(2), 138-163.

Ruíz Rodríguez, E. (2007). Programa de entrenamiento en habilidades sociales para niños y jóvenes con síndrome de Down. Fundación Iberoamericana Down2. Recuperado el 28 de febrero de 2018 de <http://www.down21.org/531-revista-virtual/revista-virtual-2007/revista-virtual-julio-2007/articulo-profesional-julio-2007/1887-programa-de-entrenamiento-en-habilidades-sociales-para-ninos-y-jovenes-con-sindrome-de-down.html>

Ruiz Rodríguez, E. (2004). Programa de educación emocional para niños y jóvenes con síndrome de Down. *Revista Síndrome de Down*, 21, 84-93.

Ruíz Rodríguez, E. (s.f). Características psicológicas y del aprendizaje de los niños con síndrome de Down. Recuperado de <https://www.downciclopedia.org/images/PDF/Caracteristicas-psicologicas-y-del-aprendizaje.pdf>

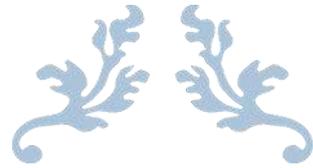
Rovira Salvador, I. (s.f). *Psicología y Mente*. Recuperado el 25 de febrero de 2018 de <https://psicologiaymente.net/psicologia/tipos-de-habilidades-sociales>

Servicio Público de empleo estatal. (2008). Integración laboral de personas con discapacidad. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacidad.pdf

Van Gameren-Oosterom Helma, B. M. (2014). Habilidades y conductas en adolescentes con síndrome de Down: un estudio a escala nacional. *Revista digital de la Fundación Iberoamericana Down 21: Síndrome de Down: vida adulta*. (16). Recuperado de http://www.down21materialdidactico.org/revistaAdultos/revista16/Art1_habilidades_conductas.html

Victoria Troncoso, M. (2012). La evolución del niño con síndrome de Down: de 3 a 12 años. Recuperado de www.downcantabria.com/articuloD3.htm

Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14 (2), 393-424.



ANEXOS



ANEXO I

SEXO: HOMBRE / MUJER

EDAD:

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES SOCIALES

LEE LAS PREGUNTAS Y CONTESTA RODEANDO SÍ/ NO /NO SÉ EN CADA UNA.

1. Saludo siempre que llego a un sitio.	SÍ / NO / NO SÉ
2. Diferencio entre a quien tengo que hablar de manera más informal y a quién no.	SÍ / NO / NO SÉ
3. Cuando necesito ayuda la pido.	SÍ / NO / NO SÉ
4. Cuando no estoy de acuerdo con algo, lo digo de la mejor forma posible.	SÍ / NO / NO SÉ
5. Manifiesto siempre mi opinión, respetando la de los demás.	SÍ / NO / NO SÉ
6. Pido perdón cuando es necesario.	SÍ / NO / NO SÉ
7. Acepto bromas sin enfadarme.	SÍ / NO / NO SÉ
8. Soy capaz de establecer una conversación con un desconocido.	SÍ / NO / NO SÉ
9. Intento resolver mis problemas yo sola/o.	SÍ / NO / NO SÉ
10. Le cuento a los demás como me siento si me ha ocurrido algo.	SÍ / NO / NO SÉ
11. Escucho a los demás cuando tienen un problema.	SÍ / NO / NO SÉ
12. Soy capaz de controlarme cuando pierdo el control de la situación.	SÍ / NO / NO SÉ
13. Me cuesta adaptarme a los cambios.	SÍ / NO / NO SÉ
14. Si mi jefe pide que haga algo que no forma parte de mis funciones, lo hago para que no se enfade.	SÍ / NO / NO SÉ

Cuestionario adaptado del cuestionario elaborado por el Departamento de Orientación de del I.E.S Sem Tob (2003-2004) y el susodicho del Grupo Ambez@r

ANEXO II

ENTREVISTAS A LAS PROFESORAS.

¿Cuántos años llevas de experiencia laboral? ¿Y en este centro concretamente?

¿Cuánto tiempo llevas dándole clase a este grupo?

¿Se ha trabajado las habilidades sociales? ¿Cuáles?

¿Desde cuándo? ¿De qué forma?

¿Es un tema que trabajáis habitualmente en clase?

¿Qué estrategias son las mejores según las características de este grupo en concreto?

¿En qué ámbito presentan más necesidades?

¿Los ves con las habilidades adecuadas para afrontar un puesto de trabajo?

¿Ves necesaria la intervención que va a llevarse a cabo?

ANEXO III

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA PROFESORA ANA

Yo: Buenas tardes Ana, vamos a darle comienzo a la entrevista, ¿de acuerdo?

Ana: Venga empecemos.

Yo: ¿Cuántos años llevas de experiencia laboral?

Ana: Pues llevo en el mundo laboral desde el año 1991, así que sobre 27 años.

Yo: De acuerdo, ¿Y en este centro concretamente?

Ana: En este centro llevo desde 2003, así que llevo unos 15 años formando parte de Asedown.

Yo: Perfecto. Y... ¿Cuánto tiempo llevas dándole clase a este grupo?

Ana: Es una pregunta difícil porque los grupos van cambiando mucho, cada año entran nuevos alumnos, o por el contrario se marchan por diversos motivos...por lo que cada año el grupo varía...aun así, al grupo que formamos aquí en “Orientación y formación laboral”, sobre 6 años aproximadamente.

Yo: ¿Se ha trabajado las habilidades sociales en este grupo?

Ana: Sí, sí, claro...

Yo: ¿Cuáles?

Ana: Pues podría decirte que todas, todo este tiempo ha dado para mucho, y se han intentado trabajar todas como por ejemplo la comunicación y el saber estar, que es muy importante, resolución de conflictos, autoestima también, aunque ésta ya iría más ligada al ámbito de inteligencia emocional...

Yo: Vale, vale ... Y, ¿desde cuándo se han trabajado?

Ana: Pues desde siempre, desde que recuerdo que entré a este grupo.

Yo: Y... ¿De qué forma?

Ana: La mayoría de las veces, se ha trabajado a través del Role Play, pero también hay temas específicos en determinados temas, se podría decir que de manera trasversal.

Yo: De acuerdo... Y... ¿Es un tema que trabajáis habitualmente en clase?

Ana: Sí, aunque este año hemos tenido menos hueco para éstas sinceramente, aunque se intenta trabajarlos cada vez que se puede.

Yo: ¿Qué estrategias son las mejores de usar según las características de este grupo en concreto?

Ana: sinceramente, creo que, aunque lo hacen desde siempre con role play, a veces también sería bueno cambiar de modalidad e intentamos hacer actividades grupales en las que tengan que usar la cooperación para practicar éstas habilidades. Además, en situaciones concretas, por ejemplo, si hay algún conflicto usamos la modificación de conductas...

Yo: Ah vale perfecto, veo que lo hacéis de diversas maneras.

Ana: Sí, sí, intentamos ir cambiando.

Yo: Bueno Ana, y ¿En qué ámbito crees que presentan más necesidades?

Ana: Quizás, en el saber estar en el trabajo, ya que hay veces que abusan de la confianza con los compañeros de trabajo, también en la delegación de responsabilidades o incluso toma de decisiones... también un poco en la empatía...

Yo: De acuerdo, y... ¿Los veis con las habilidades adecuadas para afrontar un puesto de trabajo?

Ana: Sinceramente, a la mayoría no. Inicialmente, están preparados en tareas relacionadas con el puesto que tengan en concreto y podrían afrontar el trabajo, pero creo que, a larga, según la experiencia lo ha demostrado hasta ahora, tienen problemas relacionados con el ámbito del que estamos hablando.

Yo: Pues es una pena... Bueno y la última pregunta, ¿Ves necesaria la intervención que va a llevarse a cabo?

Ana: Necesaria e imprescindible si queremos que la inserción laboral se lleve a cabo con éxito.

Yo: Vale, esto es todo Ana, muchísimas gracias por la colaboración y la ayuda.

Ana: No es nada, gracias a ti.

ANEXO IV

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA PROFESORA REGINA

Yo: Buenos días Regina, como sabes ayer realizamos la entrevista a su compañera Ana, y ahora vamos a hacer la suya... ¿De acuerdo?

Regina: Sí, perfecto.

Yo: ¿Cuántos años llevas de experiencia laboral?

Regina: Pues años en general... empecé en el 1997, así que 21 años.

Yo: ¿Y en este centro concretamente?

Regina: Pues, toda la vida. A ver, yo en este centro di las prácticas de mi carrera cuando estaba estudiando. Cuando las terminé, me dieron la posibilidad de quedarme trabajando en el centro, y no me lo pensé si quiera, así que aquí llevo toda mi vida y toda mi carrera laboral.

Yo: Ah vale perfecto, y... ¿Cuánto tiempo llevas dándole clase a este grupo?

Regina: A este grupo de orientación y formación laboral, en sí desde 2006, aunque hice un parón por la maternidad de mis hijos y fue en 2012 cuando me reincorporé a darle clase al grupo, pero este año fue como maestra de apoyo ya que entré a mitad de curso.

Yo: Vale, y ¿en este grupo se ha trabajado las habilidades sociales?

Regina: Sí, claro.

Yo: ¿Cuáles?

Regina: Se han intentado trabajar todas, desde las habilidades sociolaborales a las más básicas, centrándonos en normas de conducta... Todas por lo general.

Yo: De acuerdo, ¿Desde cuándo?

Regina: Pues se ha intentado trabajar siempre, desde que se creó este grupo.

Yo: Y... ¿cómo las habéis trabajado?

Regina: Pues principalmente a partir del role play.

Yo: Vale, y... ¿Es un tema que trabajáis habitualmente en clase?

Regina: Este año no tanto, se han trabajado de manera transversal a otros módulos, pero por la escasez de tiempo al añadir dos módulos más al programa, decidimos quitarlo y trabajarlo de forma trasversal como te he explicado.

Yo: Vale, de acuerdo. ¿Qué estrategias son las mejores según las características de este grupo en concreto?

Regina: Pues a ver, al ser muchos creo que viene muy bien el trabajo en equipo y que aprendan los valores de la cooperación, también entienden muy bien con la visualización de videos y se les hace más ameno, role play como he dicho anteriormente... Pero, sobre todo, dinámicas grupales.

Yo: Perfecto. Y... ¿En qué ámbito presentan más necesidades?

Regina: Pues en las habilidades sociales en general, y también las relacionadas con la inteligencia emocional. Creo que, aunque tengan la teoría, hay mucha necesidad todavía.

Yo: Vale, entonces... ¿Los ves con las habilidades adecuadas para afrontar un puesto de trabajo?

Regina: A ver, sí, creo que muchos de ellos podrían, pero he de reconocer que le quedan mucho por trabajar todavía.

Yo: Vale, y bueno, por último, ¿Ves necesaria la intervención que va a llevarse a cabo?

Regina: Claro, es muy necesaria, porque ellos necesitan formarse mucho en las habilidades sociales por ejemplo para las entrevistas de trabajo, para la preparación... motivación para que sepan que pueden conseguir un trabajo...ya que, en definitiva, estamos en Fol y esa es la base del programa.

Yo: Vale, pues esto es todo. Gracias por la colaboración.

Regina: gracias a ti por ayudarnos como lo vas a hacer.

ANEXO V: MATERIAL SESIÓN 1



¡OFERTA DE EMPLEO!

Se necesitan personas para ocupar puestos de cajeros en Leroy Merlin.

Podrá dejar su currículum en la página web de la empresa:

<http://www.leroymerlin.es/>



*Sabemos que todos
somos diferentes*

*pero tenemos un proyecto común.
Respetamos todos los puntos de vista,
ideas e iniciativas. Así nos enriquecemos
como personas y como organización.*



Si eres mecánico y estás buscando trabajo...
¡Es tu oportunidad!

Se requieren a mecánicos con experiencia, deja
su currículum en su taller Norauto que tenga
más cerca o hazlo de forma on-line en

<https://www.norauto.es/>



¡Únete a nuestro equipo!

En Super Carmela estamos comprometidos con la igualdad en el empleo, promoviendo un entorno libre de discriminación de cualquier tipo.

Si buscas un trabajo dinámico en un entorno de respeto y diversidad te ofrecemos la posibilidad de encontrarlo trabajando con nosotros. Puedes rellenar el siguiente formulario adjuntando tu currículum vitae y mandarnos tu currículum a nuestro email cv@supercarmela.com

¡OFERTA DE EMPLEO!

Si eres una persona extrovertida, te gusta el trato con la gente y tienes ganas de trabajar, no necesitas más, el resto te lo enseñamos nosotros. Domino's Pizza te da la oportunidad de pertenecer a una gran marca con buen ambiente de trabajo junto a compañeros/as que te ayudarán en todo momento.

Sólo tienes que entrar en
https://www.dominospizza.es/empresa/empleo_dominos_pizza



ANEXO VI: MATERIAL SESIÓN 2

PREGUNTAS ENTREVISTA N° 1 (CÓMO ADMINISTRATIV@)

¿CÚAL ES SU NOMBRE?

¿QUÉ EDAD TIENE?

¿TE CONSIDERAS UNA PERSONA CON INICIATIVA PROPIA?

¿CUÁLES SON TUS PUNTOS FUERTES/DÉBILES?

¿POR QUÉ QUIERES ESTE PUESTO DE TRABAJO?

¿QUÉ CREES QUE APORTARÍAS A LA EMPRESA?

¿HAS TRABAJADO O HECHO PRÁCTICAS ANTERIORMENTE?

¿QUÉ FALLOS SOLÍAS TENER EN TU ANTIGUO TRABAJO?

¿POR QUÉ DEBERÍA CONTRATARTE A TI Y NO A OTRO CANDIDATO?

¿SERÍA ESTE EL TRABAJO DE SUS SUEÑOS?

PREGUNTAS ENTREVISTA N° 2 (COMERCIAL)

¿CUÁL ES SU NOMBRE?

¿QUÉ EDAD TIENE?

¿DE DONDE ES USTED?

¿TIENE PAREJA?

¿POR QUÉ CREES QUE ESTÁS PREPARADO PARA ACCEDER A ESTE PUESTO?

¿QUÉ ES LO QUE MÁS TE PREOCUPA SI FUERAS ACEPTADO PARA ESTE PUESTO?

¿A USTED LE PONE NERVIOSO HABLAR EN PÚBLICO?

¿DÓNDE SE CONSIDERAS MÁS EFICAZ, EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES O CON GRUPOS?

SI LE ACEPTÁRAMOS, ¿QUÉ APORTARÍA A LA EMPRESA?

PREGUNTAS ENTREVISTA Nº 3 (AGENCIA DE VIAJES)

¿CÓMO SE LLAMA?

¿ES USTED DE SEVILLA? ¿QUÉ EDAD TIENE?

DEFÍNETE A TI MISMO CON CINCO ADJETIVOS CALIFICATIVOS.

¿QUÉ HACES EN TU TIEMPO LIBRE? ¿CUÁLES SON TUS AFICIONES FAVORITAS?

¿TIENE CONOCIMIENTO DEL TRABAJO QUE SE DESEMPEÑA EN UNA AGENCIA DE VIAJES?

¿POR QUÉ LE INTERESA ESTE PUESTO DE TRABAJO?

¿A QUÉ SUELDO ASPIRAS? ¿CUÁLES SON TUS EXPECTATIVAS ECONÓMICAS?

¿ESTARÍAS DISPUESTO A TRASLADARTE A OTRA CIUDAD, A OTRO PAÍS, O A VIAJAR CON FRECUENCIA?

¿POR QUÉ TENDRÍA QUE ELEGIRLO A USTED?

PREGUNTAS ENTREVISTA Nº 4 (CAMARERO)

¿CÚAL ES SU NOMBRE?

¿QUÉ EDAD TIENE?

¿FUMA O BEBE?

¿PODRÍA DESCRIBESE A SÍ MISMO?

¿SE LE DA BIEN TRABAJAR DE CARA AL PÚBLICO?

¿POR QUÉ QUIERS TRABAJAR AQUÍ? ¿QUÉ ES LO QUE MÁS LE ATRAE DEL PUESTO AL QUE OPTAS?

¿TIENE EXPERIENCIA EN ESTE ÁMBITO DE TRABAJO?

¿ESTARÍA DISPUESTO A TRABAJAR LOS FINES DE SEMANA?

¿Y A HECHAR HORAS EXTRAS?

¿QUÉ ESPERAS DE MI COMO JEFE?

ANEXO VII: FOTOGRAFÍA TOMADA DURANTE LA SESIÓN 3



ANEXO VIII: MATERIAL SESIÓN 4

GRUPO 1

- DECIR BUENOS DÍAS CUANDO LLEGO A CLASE.
- DAR UN ABRAZO A MI JEFE.
- PEDIRLE A UN COMPAÑERO UN BOLÍGRAFO POR FAVOR.
- LLEGAR TODOS LOS DÍAS TARDE AL TRABAJO.
- DECIRLE A MI COMPAÑERO DE TRABAJO QUE SU CHAQUETA ES LA MÁS FEA QUE HE VISTO NUNCA.
- DAR LAS GRACIAS CUANDO ME HACEN UN CUMPLIDO.
- QUITARLE EL ROTULADOR A MI COMPAÑERA SIN PERMISO.
- SALUDAR A MI ABUELA CON DOS BESOS.
- SER PUNTUAL.
- SENTARME SIN PERMISO CUANDO LLEGO A UNA ENTREVISTA DE TRABAJO.

GRUPO 2

- LLEGAR TARDE A UNA REUNIÓN DE TRABAJO.
- HACER UN CUMPLIDO.
- DESEAR SUERTE A MI HERMANA CUANDO VA A UN EXAMEN.
- NO DAR LAS GRACIAS CUANDO TE DAN UN REGALO.
- AGRADECER A MI AMIGA QUE ME HAGA UN FAVOR.
- PRESENTARME CUANDO LLEGO A UN SITIO QUE NO ME CONOCEN.
- CRITICAR A TODOS MIS COMPAÑEROS EN UNA REUNIÓN.
- SALUDAR A MI ABUELA DANDO LE LA MANO.
- DESPEDIRME ANTES DE IRME DE CLASE.
- ESTAR MIRANDO EL MÓVIL MIENTRAS ME ESTÁN HABLANDO.

ANEXO X: MATERIAL SESIÓN 5

AGENCIA DE PAREJAS “A PRIMERA VISTA”



GARANTIZAMOS ENCONTRAR UNA PAREJA 100% COMPATIBLE CON SU PERFIL... PARA ELLO SÓLO TIENE QUE RELLENAR LOS SIGUIENTES DATOS:



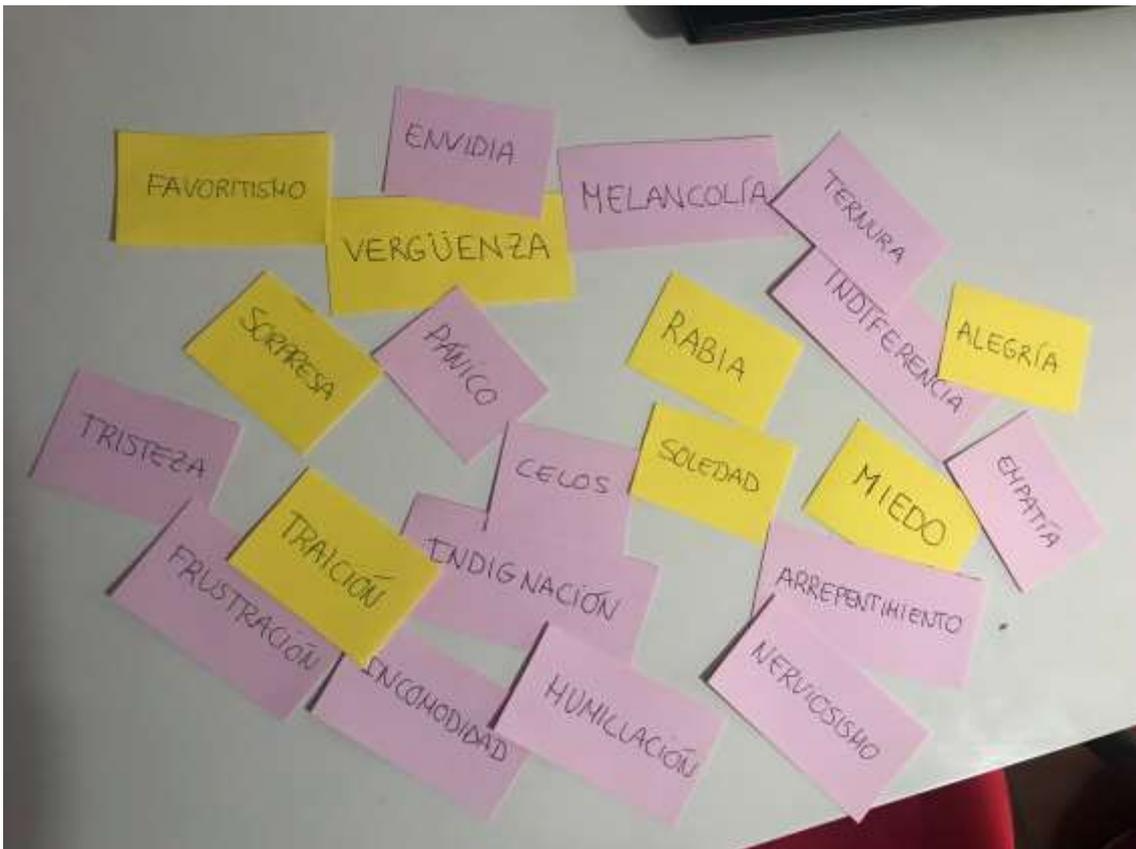
(FOTO TAMAÑO CARNET)

- NOMBRE Y APELLIDOS
- EDAD
- LOCALIDAD

- DESCRIBETE A TÍ MISMO (RECUERDA QUE GRACIAS A ÉSTA DESCRIPCIÓN PUEDES ENCONTRAR AL AMOR DE TU VIDA, PUEDES CONTAR LO QUE HACES EN TU TIEMPO LIBRE, CARACTERÍSTICAS PROPIAS O QUE TE HACE DIFERENTE AL RESTO)

- ¿CUÁLES SON TUS SUEÑOS?

ANEXO XI: MATERIAL SESIÓN 6



ANEXO XII: DESARROLLO SESIÓN 6



ANEXO XIII: MATERIAL SESIÓN 7

Situaciones a representar por Role Play:

- Un amigo te pide dinero para irse a cenar con la novia por su cumpleaños.
- Tu jefe te pide que te quedes media hora más, aunque no te lo va a pagar.
- Tu hermano te pide que lo lleves al trabajo porque ha perdido el autobús, pero tú no tienes ganas.
- Un compañero de trabajo está mal por un problema familiar, no está haciendo su trabajo y se lo tienes que decir.
- Necesitas dinero, vas por la calle y te encuentras un sobre con 1.000 euros, después una persona viene a reclamarlo diciendo que son todos sus ahorros.
- Trabajas en una tienda y viene alguien a pedirte comida sin dinero a cambio, pero tu jefe no te dejaría dársela.
- Estas cansado, quieres ir sentado en el autobús, pero un anciano te pide el asiento.
- Vas con tu amiga de compras a buscar el vestido para una boda que tenéis, a las dos le gusta el mismo, pero tú sólo puedes comprarte este y no otro porque es el más barato.

ANEXO XIV: MATERIAL SESIÓN 8

Problema que le afecta a la clase:

Gema, es una niña que lleva desde hace tiempo en la misma clase con sus compañeros. Pero últimamente, tiene una actitud negativa, no trabaja ni deja trabajar a sus compañeros, y no hace caso a las profesoras cuando le riñen por esa actitud. Los problemas pueden estar asociados a la difícil situación que está viviendo en casa ya que los padres están en proceso de divorcio.

Se han intentado todas las alternativas posibles, la única que no se ha mirado y que queremos que sea la última es la expulsión.

¿Cómo solucionaríais el problema? Debe de haber solo una única solución decidida entre todos.

ANEXO XV: MATERIAL SESION 9

Premisas para la toma de decisiones

- El dinero da la felicidad.
- La guerra resulta inevitable.
- La familia siempre estará contigo.
- Cuando te gusta tu trabajo lo haces por placer.
- El objetivo de la vida es triunfar.
- Los amigos están para ayudarse.
- Sin pareja no se puede ser feliz.
- Las vacaciones están para disfrutarlas y no para descansar.
- La salud es lo más importante.
- Ser feliz es fácil.
- Vivir en el extranjero puede ser una experiencia maravillosa.
- El alcohol debe prohibirse
- El perro es el mejor amigo del hombre

ANEXO XVI: DESARROLLO SESIÓN 9



ANEXO XVII: MATERIAL SESIÓN 10

Las personas con discapacidad, tienen el derecho de tener un trabajo como hemos visto a lo largo de este trabajo. Aun así, tienen peculiaridades distintas dentro de los trabajos, las cuáles se van a explicar en esta sesión.

- La empresa que contrate a las personas con discapacidad, tienen que tener en cuenta que, a la hora de los despidos, éstos tienen derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado.
- Los contratos a personas con discapacidad que hacen empresas a cambio de una subvención por este hecho, tienen una duración mínima de un año y una duración máxima de tres por lo general.
- Las empresas para recibir esta bonificación, no tienen que tener en cuenta la edad en las personas con discapacidad para acceder al puesto de trabajo, ya que en estos casos no hay límite de edad.
- La formación teórica que van a recibir las personas con discapacidad no deberá ser mayor del 75% de la jornada laboral en el primer año de trabajo, y en el caso del segundo y tercer año no será superior del 85%.
- En cuanto al empleo por cuenta propia, hay un programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad, dónde se dará una subvención de hasta 10.000 euros a éstas personas autónomas. Además, contarían con asistencia técnica con una subvención del 75% de los cursos, siendo este porcentaje el mismo subvencionados para formación.
- Empleo con apoyo: se trata de un asesoramiento y acompañamiento individualizado en el puesto del trabajo para facilitar la adaptación laboral y social de trabajadores con discapacidad. Formarán parte de este programa los trabajadores inscritos como demandantes de empleo no ocupados y los contratados por Centros especiales, mientras que tengan una discapacidad igual o superior al 33% (o parálisis cerebral y enfermedad mental) o personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%. Se estaría hablando de un contrato indefinido, con una duración mínima de seis meses. (SEPE, 2018)

ANEXO XVIII: DESARROLLO SESIÓN 10

