



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Facultad de Trabajo Social

**LA PROBLEMÁTICA SOCIO LABORAL DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL.**

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE
INTERVENCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA
DEL TRABAJO SOCIAL**

Alumno/a: Antonia Cintas Ballester

Tutor/a: Antonio David Cámara Hueso
Dpto: Psicología

Este Trabajo Fin de Grado tiene una extensión de 12.394 palabras, sin contar portada, índice, bibliografía ni posibles anexos".

INDICE

RESUMEN	4
ABSTRAC.....	5
1. INTRODUCCION.....	6
2. JUSTIFICACION.....	9
3. OBJETIVOS	10
3.1 Objetivo general	10
3.2 Objetivos específicos.....	10
4. MARCO TEORICO	10
4.1. DEFINICION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL	10
4.2 GRADOS DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL	12
4.3.PERCEPCION SOCIAL HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	15
5. LA SITUACION SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ESPAÑA Y ANDALUCIA	17
5.1. LA INTEGRACION SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	25
5.2. PRESTACIONES SOCIALES A EMPRESAS POR CONTRATOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	29
6. AUTONOMIA PERSONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	31
7. METODOLOGIA.....	34
8. DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE INTERVENCION SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE TRABAJO SOCIAL	36

9. DISCUSIÓN	54
10.CONCLUSIONES.....	56
11. ANEXO	57
12.BIBLIOGRAFIA.....	60

RESUMEN

El objetivo general de este trabajo es el diseño de la propuesta para promover la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual a través de una propuesta de intervención sociolaboral desde la perspectiva del trabajo social.

La propuesta de intervención sociolaboral se centra en la evaluación de las necesidades individuales, la orientación y asesoramiento vocacional, el desarrollo de habilidades laborales, el apoyo en la búsqueda de empleo, y la adaptación del entorno laboral. Se busca brindar un enfoque personalizado que fomente la autonomía y la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual, teniendo en cuenta sus habilidades, intereses y metas profesionales. Se promueve la colaboración con empleadores inclusivos y se busca facilitar la vida independiente en otros aspectos como la gestión del hogar y el acceso a servicios comunitarios.

Si bien existen limitaciones y desafíos en la implementación de esta propuesta, como la falta de recursos y la necesidad de mayor concienciación e inclusión por parte de las empresas, se destaca la importancia de estas intervenciones para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y fomentar su participación activa en la sociedad. Es fundamental seguir trabajando en el desarrollo de estrategias y políticas que promuevan la inclusión laboral y la autonomía de este colectivo, con el objetivo de lograr una sociedad más justa y equitativa.

Palabras clave: vida independiente, discapacidad intelectual, intervención sociolaboral, trabajo social.

ABSTRAC

The overall objective of this work is to promote the independent living of people with intellectual disabilities through a proposal for sociolabor intervention from the perspective of social work.

The sociolabor intervention proposal focuses on evaluating individual needs, vocational guidance and counseling, development of work skills, support in job search, and adaptation of the work environment. It seeks to provide a personalized approach that promotes autonomy and labor integration of people with intellectual disabilities, taking into account their skills, interests, and professional goals. Collaboration with inclusive employers is encouraged, and efforts are made to facilitate independent living in other areas such as household management and access to community services.

While there are limitations and challenges in implementing this proposal, such as lack of resources and the need for greater awareness and inclusion by companies, the importance of these interventions in improving the quality of life of people with intellectual disabilities and fostering their active participation in society is highlighted. It is essential to continue working on the development of strategies and policies that promote labor inclusion and autonomy for this group, with the aim of achieving a fairer and more equitable society.

Keywords: independent live, intelectual disabilities, sociallabor intervention, social work.

1. INTRODUCCION

Actualmente nos encontramos en una época llena de incertidumbre. La pandemia del Covid-19, que ya lleva tres años, continúa generando nuevas variantes. La guerra en Ucrania afecta a todo el mundo, provocando un sufrimiento humano inmenso y una crisis económica. Los desastres climáticos y ecológicos representan una amenaza constante para el planeta. Es tentador descartar estas crisis como algo temporal y esperar que todo vuelva a la normalidad. Sin embargo, enfrentar cada problema individualmente sin abordar los cambios fundamentales que están ocurriendo en el mundo sería como un juego interminable de golpear topos. La acumulación e interacción de diversas capas de incertidumbre perturba nuestras vidas de maneras sin precedentes. A lo largo de la historia, las personas han enfrentado enfermedades, guerras y desastres ambientales, pero la convergencia de presiones planetarias desestabilizadoras con crecientes desigualdades, transformaciones sociales radicales y una polarización generalizada presenta nuevas y complejas fuentes de incertidumbre para el mundo y todos sus habitantes (ONU, 2022).

Las personas son la verdadera riqueza de las naciones, y esto se refleja en nuestras relaciones con los gobiernos, nuestros entornos naturales y entre nosotros mismos. Cada nueva crisis nos recuerda que cuando se ven afectadas las capacidades, opciones y esperanzas de las personas para el futuro, el bienestar de las naciones y del planeta también se ve afectado (ONU, 2022).

En el contexto del paradigma moderno del desarrollo humano, que se encuentra estrechamente vinculado al desarrollo social, surge la necesidad de abordar la problemática socio-laboral que enfrentan las personas con discapacidad intelectual. El presente trabajo tiene como objetivo diseñar una propuesta de intervención desde la perspectiva del Trabajo Social, con el fin de contribuir a la inclusión laboral y social de

este colectivo (Casas-Casas, 2018).

El enfoque del desarrollo humano se fundamenta en la idea de que todas las personas tienen el derecho de desarrollar plenamente sus capacidades y potencialidades, y de participar activamente en la sociedad. Sin embargo, las personas con discapacidad intelectual a menudo se enfrentan a barreras y estigmatización que limitan su acceso al empleo y su participación en la comunidad (Durán, 2019).

El Trabajo Social, como disciplina comprometida con la promoción del bienestar social y la justicia, desempeña un papel fundamental en la búsqueda de soluciones a esta problemática. A través de su enfoque holístico y centrado en la persona, el Trabajo Social busca identificar las necesidades, fortalezas y aspiraciones de las personas con discapacidad intelectual, así como los obstáculos que enfrentan en el ámbito laboral y social.

El diseño de una propuesta de intervención desde la perspectiva del Trabajo Social implica el desarrollo de estrategias y acciones concretas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Esto incluye el fomento de la igualdad de oportunidades, la sensibilización y formación de empleadores, la creación de redes de apoyo y la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral.

Además, la intervención desde el Trabajo Social debe considerar también otros aspectos relacionados, como el acceso a la educación, la promoción de la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones. Todo ello con el objetivo de empoderar a las personas con discapacidad intelectual y promover su pleno desarrollo como ciudadanos activos y participativos.

La discapacidad intelectual es una condición que afecta a un significativo número de personas en todo el mundo, limitando su capacidad para desenvolverse de manera autónoma en diversos ámbitos de la vida. En este contexto, el objetivo principal de este trabajo realizar una propuesta de intervención para promover la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, a través de una propuesta de intervención sociolaboral desde la perspectiva del trabajo social (López González, 2016).

En este sentido, el presente trabajo se propone analizar diferentes aspectos relacionados con la discapacidad intelectual, como sus definiciones y los distintos grados de afectación. También se examinará la percepción social hacia estas personas, con el fin de comprender cómo influye en su integración sociolaboral. Además, se realizará un análisis de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en España y en Andalucía.

A lo largo de este trabajo, también se explorarán las prestaciones sociales que las empresas reciben por contratar a personas con discapacidad intelectual, así como los beneficios que la integración sociolaboral les proporciona. Asimismo, se abordará el concepto de autonomía personal en el contexto de la discapacidad intelectual, haciendo especial énfasis en el Servicio de Promoción de la Autonomía Personal (SEPAP).

Con base en el análisis de estos elementos, se desarrollará una propuesta de intervención sociolaboral desde la perspectiva del trabajo social, con el objetivo de fomentar la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual. Esta propuesta se fundamentará en una metodología diseñada para su implementación efectiva, buscando contribuir de manera significativa a mejorar la calidad de vida de este colectivo.

2. JUSTIFICACION

La realización de este trabajo sobre la vida independiente para personas con discapacidad intelectual tiene una gran relevancia debido a las necesidades y desafíos que enfrenta este colectivo en su búsqueda de autonomía y participación plena en la sociedad. A continuación, se presentan las principales justificaciones para llevar a cabo esta investigación.

En primer lugar, es fundamental destacar que las personas con discapacidad intelectual tienen el derecho inherente a vivir de manera independiente, disfrutar de igualdad de oportunidades y ser incluidas en todos los aspectos de la vida social. Sin embargo, a menudo se encuentran con barreras físicas, sociales y laborales que dificultan su pleno desarrollo y participación activa en la sociedad. Por tanto, este trabajo busca brindar propuestas concretas que fomenten su vida independiente y superen dichas barreras.

Además, la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual no solo beneficia a los individuos en cuestión, sino también a la sociedad en su conjunto. La diversidad y la inclusión son valores fundamentales para construir una sociedad más justa y equitativa. Al proporcionar oportunidades laborales a este colectivo, se promueve la diversidad en los entornos laborales y se fomenta una cultura de inclusión que enriquece a toda la sociedad.

Asimismo, es importante destacar que existen políticas y programas destinados a favorecer la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, pero aún persisten desafíos significativos para su plena implementación y efectividad. Por lo tanto, este trabajo busca analizar y evaluar las prestaciones sociales a las empresas por contratar a personas con discapacidad intelectual, así como los beneficios reales que esta integración sociolaboral proporciona tanto a las empresas como a los individuos.

Además, existe la necesidad de profundizar en la comprensión de la autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual. Este aspecto es fundamental para diseñar estrategias y programas que potencien su desarrollo y les brinden las herramientas necesarias para llevar una vida independiente. El análisis del concepto de autonomía y la exploración del Servicio de Promoción de la Autonomía Personal (SEPAP) permitirán

identificar los recursos y apoyos necesarios para promover su autonomía en diferentes aspectos de la vida diaria

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

El objetivo general de este trabajo de fin de grado es diseñar una propuesta de intervención sociolaboral desde la perspectiva del trabajo social, que fomente la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual.

3.2 Objetivos específicos

De este objetivo general se derivan los siguientes objetivos específicos:

- Examinar la situación socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual en España, centrándose en la provincia de Jaén.
- Evaluar los beneficios de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.
- Examinar las prestaciones sociales que reciben las empresas por contratar a personas con discapacidad intelectual.
- Comprender la autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual, incluyendo la definición y el papel del SEPAP

4. MARCO TEORICO

4.1. DEFINICION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

En 2013, España publicó la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, en la cual se define la discapacidad como la interacción entre personas con deficiencias previsiblemente permanentes y barreras que limitan o impiden su plena participación en la sociedad en igualdad de condiciones. Esta nueva perspectiva sugiere un cambio de paradigma en el abordaje de la discapacidad, alejándose de enfoques individuales o médicos y destacando su contenido social. Esta

definición se inspira en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (de Luna et al., 2007; Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010).

El propio concepto utilizado para referirse a la discapacidad intelectual ha experimentado cambios significativos, mucho más pronunciados que los de otros grupos de discapacidades. En general, las connotaciones negativas asociadas a los términos utilizados han sido el principal motivo para los cambios de nombre, y algunos términos que solían utilizarse en la práctica médica e investigadora, como "imbéciles", "idiotas", "subnormales" u "oligofrénicos", ahora se consideran descalificaciones en los contextos cotidianos (Márquez-Caraveo et al., 2011).

Si nos enfocamos en el concepto y la clasificación actual de la discapacidad intelectual, podemos observar que, al igual que con otras discapacidades, ha surgido una "perspectiva ecológica". Según Schalock (2018), esta perspectiva nos permite no entender la discapacidad intelectual como un rasgo absoluto o fijo de la persona, sino considerar la interacción entre la persona y su entorno, y especialmente el impacto que los apoyos pueden tener en su funcionamiento social. Este enfoque ha surgido como resultado de la evolución en el concepto de discapacidad, los avances médicos científicos, la influencia de la Clasificación Internacional de la OMS y, en última instancia, el movimiento social de la discapacidad, que tiene un impacto particular en el ámbito de la discapacidad intelectual (Schalock, 2018).

En la actualidad, existe cierto consenso académico y científico en la definición de discapacidad intelectual propuesta por la Asociación Americana sobre la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (AAIDD), la cual goza de amplio reconocimiento a nivel internacional. La versión más reciente del Manual sobre la Definición de discapacidad intelectual publicado por la Asociación Americana (2011), que está actualmente

vigente, reemplaza el término "retraso mental" por "discapacidad intelectual", considerándolo mucho más inclusivo. Sin embargo, el resto de la definición se mantiene exactamente igual a la versión de 2002. Además, en un proceso de evolución y coherencia, en 2007 se modificó una vez más el nombre de la propia Asociación, pasando de llamarse Asociación Americana sobre Personas con Retraso Mental (AAMR) al nombre actual, que incorpora un matiz nuevo que hace referencia específica a los síndromes que se desarrollan durante la edad adulta (de Discapacidades Intelectuales, 2011).

En el diagnóstico de la discapacidad intelectual, se establecen tres fundamentos de cumplimiento: 1) las limitaciones intelectuales, 2) las limitaciones en la adaptación de la persona al entorno y 3) la edad, es decir, la discapacidad intelectual debe haberse manifestado antes de los 18 años (AAIDD, 2011).

4.2 GRADOS DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

La discapacidad intelectual se caracteriza por la presencia de dificultades en las habilidades mentales generales, lo cual resulta en déficits cognitivos y adaptativos de diversas gravedades y con causas múltiples. Esta condición se origina y manifiesta antes de los 18 años, y puede estar asociada a otros trastornos del neurodesarrollo o a problemas de salud física o mental (Barasoain et al., 2022).

Desde una perspectiva funcional, el diagnóstico de discapacidad intelectual (DI) tiene importantes implicaciones para la persona y su entorno. Esto incluye la necesidad de servicios de apoyo, la elección de ayudas, la atención social, los beneficios fiscales e incluso, en la edad adulta, cuestiones relacionadas con la responsabilidad penal. El diagnóstico y la intervención temprana se consideran fundamentales para el manejo adecuado de la DI y son decisivos en su desarrollo a largo plazo (Papazoglou et al., 2014).

El diagnóstico se basa en la evaluación clínica, así como en la determinación del nivel de capacidad intelectual y de funcionamiento adaptativo mediante pruebas estandarizadas administradas individualmente (Vasudevan & Suri, 2017).

El cociente intelectual (CI) es una medida ampliamente utilizada para determinar la capacidad intelectual y se utiliza como criterio para definir la DI. El CI se obtiene al comparar la edad mental (EM) del individuo con su edad cronológica (EC) $[(EM/EC) \times$

100]. Se considera que un CI menor a 70, equivalente a dos desviaciones estándar o más por debajo de la media, sugiere la presencia de DI. Sin embargo, en la actualidad, la puntuación del CI no se utiliza para determinar la gravedad de la DI, como se hacía en el DSM IV-TR. Su determinación solo sirve para documentar la presencia de un déficit intelectual (Hurtado Abril, 2013).

La discapacidad intelectual, también conocida como trastorno del desarrollo intelectual, es un trastorno que se presenta durante el periodo de desarrollo y afecta tanto al funcionamiento intelectual como al comportamiento adaptativo en los ámbitos conceptual, social y práctico. Para realizar el diagnóstico de discapacidad intelectual, deben cumplirse los siguientes tres criterios (Crocq et al., 2013):

A. Deficiencias en las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia, confirmados mediante evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas.

B. Deficiencias en el comportamiento adaptativo que resultan en dificultades para cumplir con los estándares de desarrollo y socioculturales en términos de autonomía personal y responsabilidad social. Estas deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en actividades diarias como la comunicación, la participación social y la vida independiente en diversos entornos, como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad.

C. Las deficiencias intelectuales y adaptativas deben manifestarse durante el periodo de desarrollo

D. La clasificación de la discapacidad intelectual puede hacerse según un rango de gravedad. A continuación, se presenta ese rango con sus características principales:

1. Leve (CI 50-69):

- Dificultades en el aprendizaje académico, como lectura, escritura, aritmética, gestión del tiempo y administración del dinero.
- Inmadurez en las relaciones sociales y en la comunicación.
- Necesidad de ayuda en tareas de la vida cotidiana y en la toma de decisiones.

2. Moderado (CI 36-49):

- Retraso significativo en habilidades conceptuales y académicas.
- Diferencias notables en el comportamiento social y comunicativo en comparación con sus pares.
- Dependencia en actividades de la vida diaria y necesidad de apoyo constante.

3. Grave (CI 20-35):

- Habilidades conceptuales reducidas y limitada comprensión del lenguaje escrito y conceptos numéricos.
- Dificultades significativas en la comunicación y el lenguaje.
- Dependencia total en actividades de cuidado personal y necesidad de supervisión constante.

4. Profundo (CI <20):

- Habilidades conceptuales limitadas, centradas principalmente en el mundo físico.
- Limitaciones severas en la comunicación simbólica y dependencia en la comunicación no verbal.
- Dependencia total en cuidado físico diario y necesidad de ayuda en todas las actividades.

Además de este rango, también se menciona el retraso global del desarrollo, utilizado en niños menores de 5 años cuando no se puede evaluar de manera confiable la gravedad clínica, y la discapacidad intelectual no especificada, reservada para circunstancias excepcionales cuando la evaluación es difícil debido a factores adicionales como discapacidades sensoriales o físicas (Crocq et al., 2013).

4.3. PERCEPCION SOCIAL HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

En los últimos años, se ha trabajado en la incorporación de nuevos enfoques y una mayor coordinación entre disciplinas como medicina, psicología, pedagogía y sociología para abordar la discapacidad de manera más profunda e interdisciplinar. Aunque muchos estudios científicos se han enfocado en establecer clasificaciones y medidas cuantitativas que han contribuido a comprender mejor el fenómeno, han pasado por alto el impacto de los factores ambientales y sociales en las personas con discapacidad (López González, 2016).

Es responsabilidad de los sociólogos de la discapacidad integrar, desde una perspectiva científica, los cambios sociales y culturales que han influido en la discapacidad. Además, deben considerar cómo el movimiento social organizado de las personas con discapacidad ha tenido un impacto positivo en los gobiernos, las políticas y, en última instancia, en la ciudadanía. Esto nos permite hablar de una evolución y cambio cultural en los paradigmas explicativos de la discapacidad intelectual (Verdugo, 2018).

Chamorro et al., (2020) en su investigación se buscó examinar la opinión de estudiantes y docentes de una universidad privada sobre la idea de incluir la atención a personas con discapacidad intelectual en el plan de estudios de pregrado. Si bien existe una percepción favorable hacia la incorporación de contenidos teóricos y la atención a personas con discapacidad intelectual, también se identifican reticencias en relación con la evaluación y las dificultades asociadas a la atención específica de estas personas.

Por otro lado, Gómez y Chiner (2018) explorar y comparar las percepciones de los estudiantes de Magisterio sobre los riesgos del uso de Internet por parte de personas con y sin DI. Los estudiantes de Magisterio consideraron que existen mayores riesgos en

Internet para las personas con IDD en comparación con el resto de la población, especialmente en áreas como el ciberacoso, la exposición a contenido inapropiado, la comunicación con desconocidos, el exceso de tiempo en redes sociales y el gasto de dinero en línea.

Ouellette-Kuntz et al., (2010) realizaron un estudio donde resaltan que a pesar de los esfuerzos actuales por incluir a las personas con discapacidad intelectual en oportunidades de la comunidad, las actitudes estigmatizantes del público pueden ser un obstáculo para lograr una verdadera inclusión social. Los participantes de mayor edad y con menor nivel educativo mostraron actitudes que reflejaban una mayor distancia social. Por otro lado, aquellos participantes que tenían un familiar cercano con discapacidad intelectual y aquellos que percibían el nivel promedio de discapacidad como "leve" expresaron una menor distancia social. Sin embargo, la limitada variabilidad en las puntuaciones nos lleva a cuestionar nuestro hallazgo general de actitudes muy favorables hacia la interacción social con personas con discapacidad intelectual. Este estudio demuestra que, aunque ciertas variables demográficas siguen siendo relevantes para identificar las actitudes de distanciamiento social, se requiere una revisión en la medición de este constructo para garantizar una representación válida y sensible de las actitudes del público.

5. LA SITUACION SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ESPAÑA Y ANDALUCIA

Según un estudio de La Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS) el 33,2% de las mujeres encuestadas tiene un nivel educativo equivalente a educación primaria, ESO, EGB o similar. Un 3,3% declara haber asistido a la escuela durante menos de 5 años, lo que demuestra las limitadas oportunidades de las mujeres con discapacidad para completar la educación obligatoria.

Un 6,2% ha recibido educación especial, mientras que el 29,1% de las mujeres encuestadas posee formación profesional, Bachillerato o un nivel educativo similar. El 23,2% ha cursado estudios universitarios. Las mujeres con discapacidad física/orgánica o sensorial son las que con mayor frecuencia tienen estudios superiores, como educación universitaria o formación profesional. Por otro lado, las mujeres con discapacidad intelectual muestran una proporción más alta de estudios primarios y educación especial. Por último, las mujeres con discapacidad mental indican tener estudios primarios y formación profesional con mayor frecuencia.

Figura 1. Estudios según discapacidad

	Tipo de discapacidad*			
	Física y/u orgánica	Sensorial	Intelectual	Mental
Fue a la escuela menos de 5 años	1,9%	2,1%	9,9%	4,4%
Educación primaria, ESO, EGB o Graduado escolar	29,7%	27,4%	44,6%	41,1%
Educación especial	2,0%	3,4%	31,4%	4,8%
Formación Profesional, Bachillerato, LOGSE, BUP o COU	34,1%	31,4%	7,1%	27,9%
Estudios superiores (universitarios, doctorado, máster, etc.)	26,9%	30,6%	3,3%	16,6%
Ns/Nc	5,4%	5,0%	3,7%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Las mujeres con discapacidad intelectual y mental tienen una mayor proporción de hogares sin núcleo familiar en comparación con las mujeres que tienen discapacidad sensorial, física u orgánica. Por otro lado, el porcentaje de mujeres que viven en pareja con sus hijos es más alto entre aquellas con discapacidad física y/u orgánica, así como sensorial.

En cuanto a las mujeres que viven solas, representan el 14,4% de las mujeres con discapacidad física y/u orgánica. Se registran porcentajes muy similares en los tipos de discapacidad sensorial y mental. En cambio, el 5,8% de las mujeres con discapacidad intelectual indican vivir solas.

Figura 2. Tipo de hogar según discapacidad

	Tipo de discapacidad*			
	Física y/u orgánica	Sensorial	Intelectual	Mental
Vive con su pareja e hijo/a(s)	27,6%	28,2%	15,4%	15,9%
Vive con su pareja	17,6%	16,3%	4,5%	11,6%
Vive sola	14,4%	13,7%	5,8%	15,8%
Vive con sus hijo/a(s) pero sin pareja (Monomarental)	12,6%	12,5%	8,9%	11,3%
Sin núcleo familiar (compañeros de piso sin relación familiar)	3,1%	3,3%	14,2%	9,8%
Ns/Nc	5,9%	6,1%	4,2%	5,9%
Otra situación	18,9%	19,9%	46,9%	29,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En relación a la situación laboral actual encontradas en el estudio de CEMUDIS, el 35,1% de las encuestadas afirma tener un empleo remunerado, mientras que el 31% se encuentra desempleada.

La figura 3 muestra la distribución de las participantes según su situación laboral, con una base de 10.153 personas encuestadas, incluyendo la situación de incapacidad laboral. El resto de las participantes se encuentran en diferentes situaciones consideradas como "inactividad". Un 4,8% está estudiando, un 3,7% se dedica a tareas domésticas no remuneradas y un 21,7% se encuentra en otras situaciones, que incluyen casos de incapacidad laboral. Además, un 3,8% indica estar jubilada o prejubilada.

La baja incidencia de mujeres con discapacidad que tienen un empleo remunerado refleja las barreras que enfrentan en el acceso al empleo. Es importante destacar que, al tratarse de una encuesta socio laboral, los datos de mujeres en situación de actividad, ya sean empleadas o desempleadas, están sobreestimados. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2019, solo el 33,3% de las mujeres con discapacidad se encontraban en situación de actividad.

A nivel nacional, la tasa de empleo femenino en personas con discapacidad para el año 2019, según el INE, fue del 25,1%, aumentando al 36,3% entre las mujeres de 25 a 44 años. En comparación con las mujeres sin discapacidad, la tasa de actividad para el año 2019 fue del 72,1% y la tasa de empleo del 60,7%. En conclusión, la tasa de actividad y

acceso al empleo de las mujeres con discapacidad es inferior a la de las mujeres sin discapacidad.

Figura 3. Situación laboral



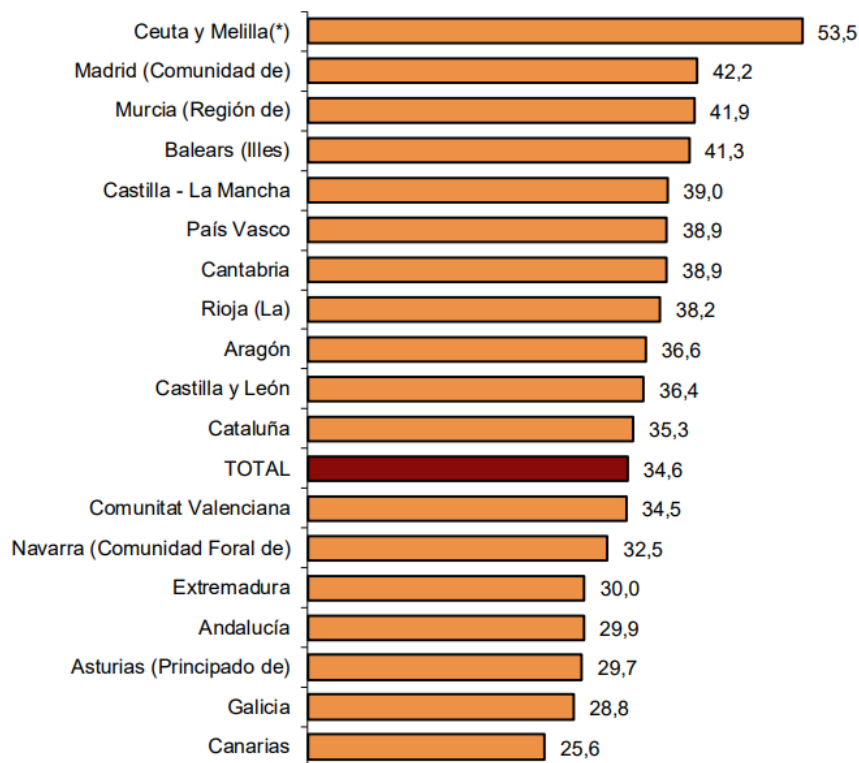
La consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, ha expresado que el Gobierno de Andalucía está trabajando para brindar una atención integral que facilite la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, permitiéndoles alcanzar el máximo grado de autonomía posible en su vida adulta. Rocío Ruiz ha destacado que en Andalucía hay 66,180 personas con discapacidad intelectual reconocida en un grado igual o superior al 33%, y que la Junta de Andalucía trabaja de manera coordinada y complementaria en los ámbitos de salud, empleo, educación y servicios sociales desde el momento en que se detecta una situación de discapacidad (Junta de Andalucía, 2019).

En esta línea, la consejera ha señalado que su departamento apoya a las asociaciones que representan a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias mediante convocatorias anuales de subvenciones que les permiten continuar con su encomiable labor. En la última convocatoria de 2018, se otorgaron subvenciones por un total de casi 2.7 millones de euros a asociaciones de las ocho provincias y federaciones andaluzas. De este monto, 1.6 millones de euros fueron gestionados por los servicios centrales de la Consejería y el resto por las delegaciones territoriales (Junta de Andalucía, 2019).

Finalmente, Rocío Ruiz ha confirmado que todas estas acciones se fortalecerán con la implementación del III Plan de Acción Integral de Discapacidad, planes específicos para mujeres y empleabilidad, y la creación de una Oficina Técnica de Accesibilidad Cognitiva que brindará apoyo y asesoramiento (Junta de Andalucía, 2019).

En lo referente a las tasas de actividad de personas con discapacidad se observa que Andalucía se encuentra entre las cuatro comunidades con menor tasa actividad de dicha población, situando a la comunidad de Madrid y Murcia de las primeras situándolas entorno a 41.9%.

Figura 4. *Tasa actividad personas con discapacidad*

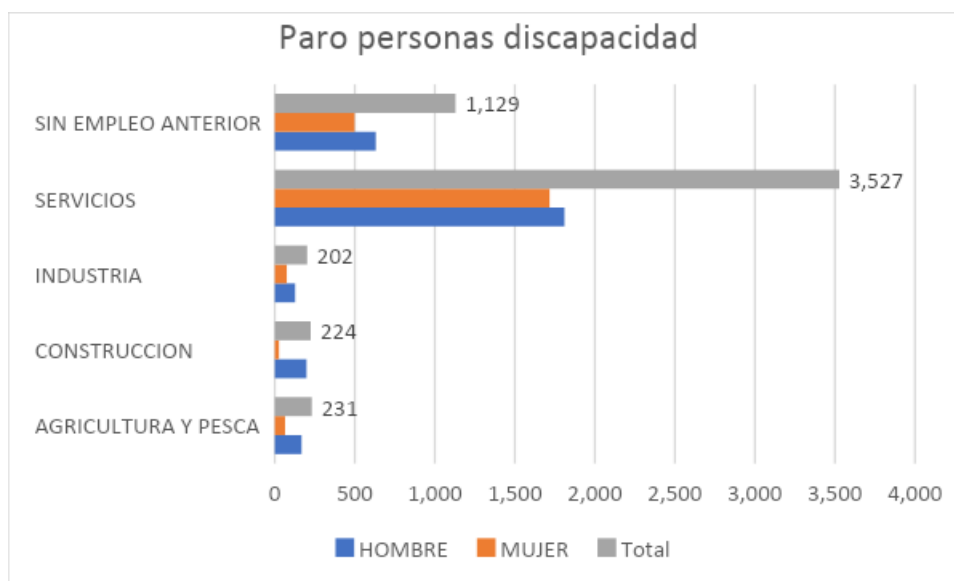


(*) El número de observaciones muestrales es reducido, por lo que hay que interpretar con cautela la cifra.

Fuente: INE (2022)

A la hora de ver el desempleo de las personas con discapacidad en la comunidad de Andalucía a lo largo del año 2021 se observa que existe un gran porcentaje de personas que ya se encontraban con anterioridad sin trabajo, además de que el gran sector por excelencia en el que trabajan las personas con discapacidad es el sector servicios.

Figura 5. *Desempleo personas con discapacidad en Andalucía*



Fuente: Junta de Andalucía (2022)

INSERTA EMPLEO y ASPAYM ANDALUCÍA se comprometen a promover la inclusión laboral de las personas con lesión medular mediante la firma de un convenio de colaboración entre ambas organizaciones (Fundación ONCE, 2023).

Virginia Carcedo, secretaria general de Fundación ONCE e Inserta Empleo, y Antonio Millán, presidente de la Federación de Asociaciones Aspaym Andalucía, han suscrito este convenio con el objetivo de fomentar la inclusión sociolaboral de las personas con lesión medular (Fundación ONCE, 2023).

Durante la reunión, Carcedo destacó que esta firma materializa una colaboración que hemos mantenido durante mucho tiempo, y es muy importante porque, aunque en Inserta trabajamos con personas con discapacidad en general, necesitamos que las entidades nos transmitan su experiencia en ciertos colectivos, como es el caso de las personas con lesión medular (Fundación ONCE, 2023).

Por su parte, Millán explicó que este convenio es vital para Aspaym, ya que contribuirá al desarrollo de los programas y centros especiales de empleo en Andalucía. Considera que este acuerdo tendrá un impacto positivo en la formación de jóvenes con lesión medular y otras discapacidades físicas, en especial en los procesos de transición para

reducir la brecha digital. Además, se enfocará en la adaptación de los procesos de formación a las necesidades de las personas con lesión medular y en la revisión de su actividad profesional a medida que envejecen (Fundación ONCE, 2023).

El acuerdo establece un marco de colaboración para mejorar la situación laboral de las personas con lesión medular, mediante la implementación de programas de captación, derivación, orientación e inclusión laboral tanto para ellas como para sus familias, con el objetivo de lograr su acceso a empleos de calidad. También se impulsará la formación de estas personas como medio fundamental para brindarles oportunidades reales de inclusión social y laboral (Fundación ONCE, 2023).

Además, se llevarán a cabo acciones de sensibilización dirigidas a la sociedad en general, agentes sociales, organizaciones e instituciones, para dar a conocer las capacidades laborales potenciales de las personas con lesión medular (Fundación ONCE, 2023).

El convenio también promoverá la difusión de las actividades realizadas por ambas entidades en favor de la inclusión social y laboral de las personas con lesión medular, con el fin de que la sociedad conozca las diversas iniciativas que se están llevando a cabo (Fundación ONCE, 2023).

Asimismo, se diseñarán y realizarán acciones específicas de manera conjunta para los jóvenes con lesión medular, con el propósito de fomentar su inserción en el mercado laboral y concienciar a las empresas sobre la importancia de apostar por el talento joven. También se facilitará la transición de las personas con lesión medular de ocupaciones tradicionales a otras en el ámbito tecnológico y digital, y se les brindará orientación en los procesos de envejecimiento y revisión de su actividad profesional, para mantener su participación en el mercado laboral y retener el talento (Fundación ONCE, 2023).

Este convenio se enmarca en los programas operativos de Inclusión Social y de la Economía Social (Poises) y el de Empleo Juvenil (POEJ), que Fundación ONCE está desarrollando a través de Inserta con el apoyo del Fondo Social Europeo, con el fin de aumentar la formación y el empleo de las personas con discapacidad (Fundación ONCE, 2023).

5.1. LA INTEGRACION SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Las oportunidades de crecimiento profesional para las personas con discapacidad intelectual se encuentran dentro de un entorno claramente definido, donde las opciones están establecidas normativamente (Molla y Fernández, 2017).

En esta investigación, examinamos estas modalidades en base a tres parámetros: la tipología de centro, el nivel de apoyo necesario para el desarrollo de la tarea profesional y el tipo de trabajo realizado en ese entorno. En primer lugar, la tipología de centro determina diferentes opciones según si la actividad laboral se lleva a cabo en empresas convencionales o en centros especializados para personas con discapacidad intelectual. En términos de nivel de apoyo requerido por los trabajadores, nos referimos a situaciones de empleo con soporte puntual, parcial o total. Por último, según el tipo de tareas realizadas en cada puesto de trabajo, estas pueden tener un enfoque principalmente productivo o terapéutico, dirigido principalmente al desarrollo personal de los miembros del centro (Molla y Fernández, 2017).

La interacción de todos estos elementos brinda diferentes modalidades de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, las cuales reflejan diferentes niveles de inclusión laboral y, en consecuencia, social. Esta estructura laboral, que sigue una progresión de mayor a menor grado de inclusión (siguiendo a Lucas, 2006), se concreta en el empleo normalizado, el empleo con apoyo, el centro especial de empleo, el enclave laboral y el centro ocupacional. Además, el centro ocupacional puede ofrecerse tanto con terapia ocupacional como sin ella, como se muestra en la Figura 6 (Molla y Fernández, 2017).

Figura 6. Estructura laboral y características del sistema estatal de empleo para personas con discapacidad intelectual

	TIPOLOGIA DE CENTRO		GRADO DE APOYO			TIPO DE TAREA	
	Ordinario	Específico	Puntual	Parcial	Total	Productiva	Desarrollo personal
TN Trabajo normalizado	●	○	●	○	○	●	○
TA Trabajo adaptado	●	○	○	●	○	●	○
EL Enclave laboral	○	●	○	●	○	●	○
CEE Centro específico de empleo	○	●	○	●	○	●	○
CO Centro ocupacional	○	●	○	○	●	○	●

Fuente: (Molla y Fernández, 2017).

El empleo normalizado implica la completa integración de una persona en un entorno laboral completamente convencional, con algún tipo de apoyo o guía solo en momentos específicos, como durante la incorporación y adquisición de conocimientos para realizar las tareas asignadas. En este caso, se aplica la legislación correspondiente al régimen ordinario de trabajadores (Molla y Fernández, 2017).

El empleo con apoyo se refiere a una modalidad en la cual las personas con discapacidad intelectual desempeñan trabajos competitivos en entornos integrados, con el respaldo de preparadores laborales. Este apoyo se retirará gradualmente a medida que el trabajador adquiera las habilidades necesarias para realizar su tarea. Esta forma de empleo ofrece la oportunidad de desarrollar habilidades laborales en un entorno lo más normalizado posible, facilitando la participación en la comunidad (Equipara, 2008).

Una modalidad intermedia entre el empleo con apoyo y el centro especial de empleo es el enclave laboral. Definido en el Real Decreto 290/2004, el enclave laboral implica un contrato establecido entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo (CEE) para llevar a cabo parte de la producción o los servicios de la empresa a través de

trabajadores del CEE. En este caso, un grupo de trabajadores con discapacidad intelectual provenientes del centro especial de empleo se traslada a una empresa ordinaria para realizar ciertos aspectos de su actividad productiva.

El centro especial de empleo (CEE) se define en el artículo 42.1 del título VII de la LISMI como una modalidad laboral en la cual una empresa ordinaria, ya sea pública o privada, ofrece empleo remunerado a personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Al menos el 70% de la plantilla debe tener discapacidad intelectual. Está dirigido a personas que no cuentan con las capacidades suficientes para acceder al empleo normalizado en un entorno competitivo, pero que sí poseen habilidades para desarrollar actividades productivas. Originalmente, estos centros se concibieron como lugares de transición, con el objetivo de que los trabajadores adquirieran las habilidades necesarias para su posterior incorporación al empleo ordinario. Estas empresas cuentan con profesionales que brindan servicios de apoyo y ajuste social y personal, y aunque su objetivo principal es la producción, también incluyen la provisión de servicios como apoyo psicológico, vida independiente y actividades recreativas (Molla y Fernández, 2017).

En el centro ocupacional se lleva a cabo una modalidad laboral que brinda atención de habilitación y/o rehabilitación a personas con discapacidad intelectual en edad laboral. Definido en el artículo 53 del título VIII de la LISMI, su objetivo es capacitar a los usuarios para lograr la máxima integración social. Es importante destacar que esta modalidad de empleo se caracteriza más por su enfoque terapéutico que productivo; el desarrollo ocupacional se considera una herramienta para adquirir habilidades básicas, y no como un proceso con fines de lucro.

Estos centros ocupacionales son una alternativa para la integración laboral de aquellas personas con discapacidad que están esperando su incorporación a un CEE, o para aquellos que no pueden acceder al mercado laboral ordinario o a un CEE debido a que no alcanzan un nivel mínimo de capacidad productiva. Facilitan la atención diurna integral de naturaleza rehabilitadora y brindan servicios de terapia ocupacional para lograr la máxima integración posible a través de un programa individual rehabilitador (PIR) (Molla y Fernández, 2017).

La integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual se refiere al proceso de inclusión de este colectivo en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

Consiste en proporcionar oportunidades de empleo digno y de calidad, adaptadas a las habilidades y capacidades de cada persona, y garantizando su plena participación y desarrollo (de Alba Galván, 2015b; Siart et al., 2020).

La integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual tiene múltiples beneficios tanto para los individuos como para la sociedad en su conjunto. En primer lugar, brinda a las personas con discapacidad intelectual la oportunidad de ser parte activa de la sociedad, desarrollar sus habilidades y talentos, y lograr una mayor independencia y autonomía (Ayuso Siart et al., 2021; Siart et al., 2020).

Además, la integración sociolaboral fomenta la igualdad de oportunidades y la no discriminación, promoviendo una sociedad más inclusiva y diversa. Contribuye a cambiar actitudes y estereotipos negativos hacia las personas con discapacidad intelectual, reconociendo su potencial y valor como miembros activos de la comunidad (Ayuso Siart et al., 2021; de Alba Galván, 2015a).

En términos económicos, la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual también tiene beneficios. Existen estudios que muestran que la contratación de personas con discapacidad intelectual puede tener un impacto positivo en el rendimiento y la productividad de las empresas. Además, las empresas pueden acceder a beneficios fiscales y subvenciones por promover la inclusión laboral de este colectivo (de Alba Galván, 2015a; Siart et al., 2020).

A pesar de que puedan existir incentivos económicos para contratar a personas con ciertos grados de discapacidad, las ofertas de empleo dirigidas a personas con discapacidad intelectual (que requieran programas de empleo con apoyo) tienen un carácter voluntario más allá de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, que aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Por esta razón, el empleo con apoyo (EA) podría considerarse una práctica de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), especialmente cuando se refiere a personas con mayores dificultades de integración sociolaboral, como solicitantes de empleo con Síndrome de Down o personas con inteligencia límite (Blanco, 2015).

El empleo con apoyo (EA) se refiere a la integración laboral de personas con discapacidad en empresas convencionales con el "apoyo" de un preparador que

acompaña al nuevo empleado en su puesto de trabajo hasta que logre autonomía e integración, supervisando luego su progreso en la empresa. Por lo tanto, podemos destacar que se trata de un sistema de apoyo para personas que necesitan un seguimiento laboral individualizado en empresas ordinarias, y este seguimiento y apoyo debería retirarse gradualmente o espaciarse a medida que el trabajador adquiriera un grado satisfactorio de autonomía (Blanco, 2015).

5.2. PRESTACIONES SOCIALES A EMPRESAS POR CONTRATOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Estas acciones tienen como objetivo principal generar empleo en empresas regulares, centros especiales de empleo, y también a través del trabajo por cuenta propia. Aunque el empleador es el beneficiario directo, en gran medida son los trabajadores con discapacidad quienes deben cumplir los requisitos establecidos (Aparicio Narváez, 2018).

- Los mecanismos utilizados para implementar las medidas de fomento del empleo son las bonificaciones, subvenciones y deducciones (Aparicio Narváez, 2018): Bonificaciones: Son reducciones en las cuotas que el empleador paga a la Seguridad Social por contingencias comunes o profesionales, dependiendo del tipo de bonificación. Estas bonificaciones pueden tener una duración temporal o aplicarse durante todo el contrato, y generalmente se expresan en términos anuales.
- Subvenciones: Son cantidades de dinero que se otorgan al empleador por parte de la Administración Pública, a modo de ayuda económica, ya sea por cada contrato realizado o por adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estas subvenciones se otorgan como un pago único por cada trabajador contratado.
- Deducciones: Son cantidades de dinero que se restan de la cuota anual del Impuesto de Sociedades que debe pagar el empleador, si este está constituido como sociedad.

El beneficiario directo de esta medida es el empleador de la empresa colaboradora, aunque los requisitos deben ser cumplidos en gran medida por el trabajador con

discapacidad. Los requisitos para los trabajadores son los siguientes:

- Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero: a) Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%. c) Mujeres con discapacidad no incluidas en los grupos anteriores, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Proceder de un enclave laboral y encontrarse en situación de excedencia voluntaria en el CEE.

No haber estado vinculado/a a la empresa, grupo de empresas o entidad en los últimos 24 meses antes de la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada, temporal, formativo, de relevo o sustitución por jubilación.

En cuanto a los incentivos, la empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave que pertenezca al grupo a) o b) mencionado anteriormente, tiene derecho a las siguientes ayudas:

- Una subvención de 7.814€ por cada contrato de trabajo a jornada completa. En caso de un contrato a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.
- Subvención para adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004 de 30 de enero.

Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al grupo c) mencionado anteriormente, tendrá derecho a las siguientes ayudas:

- Una subvención de 3.907€ por cada contrato de trabajo a jornada completa. En caso de un contrato a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.
- Subvención para adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo,

modificado por el Real Decreto 170/2004 de 30 de enero.

Si la contratación se realiza en régimen de tiempo parcial, el monto de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, mencionada previamente.

6. AUTONOMIA PERSONAL DE PERSONAS CONDISCAPACIDAD INTELECTUAL

La autonomía personal se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones y llevar a cabo acciones por sí misma, de manera independiente y autodeterminada. Implica tener control y poder de elección sobre su vida, sus acciones y su entorno. La autonomía personal implica la capacidad de reflexionar, evaluar opciones, establecer metas y tomar decisiones informadas y responsables. Incluye aspectos como el autocuidado, la toma de decisiones sobre la propia salud, la gestión de las actividades diarias, la resolución de problemas y la participación activa en la sociedad. La autonomía personal es fundamental para el desarrollo de la identidad, la autodeterminación y el bienestar de una persona (Bastías, 2019).

Es importante destacar que la autonomía personal no implica necesariamente la ausencia de apoyos, sino más bien la promoción de la autodeterminación y la participación activa en la toma de decisiones. Los apoyos pueden ser proporcionados a

través de estrategias de enseñanza, adaptaciones en el entorno, tecnologías de apoyo y la colaboración con profesionales y familiares (Bastías, 2019).

Promover la autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual contribuye a mejorar su calidad de vida, su inclusión social y su sentido de pertenencia. Permite que puedan expresar sus preferencias, desarrollar sus talentos y habilidades, y ejercer su ciudadanía de manera activa. Es fundamental que la sociedad reconozca y valore la autonomía de las personas con discapacidad intelectual, brindando oportunidades equitativas y eliminando barreras que limiten su participación plena en la comunidad (Bastías, 2019).

Alrededor del concepto de autonomía personal, es importante hablar de algunas plasmaciones operativas a nivel organizacional. En concreto, hablaremos del SEPAP.

SEPAP es el acrónimo de Servicio de Promoción de la Autonomía Personal. Se trata de un recurso destinado a apoyar y promover la autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual que está incorporado en cada comunidad autónoma. Los SEPAP son servicios especializados que ofrecen atención y acompañamiento individualizado a través de profesionales capacitados en el ámbito de la discapacidad (Martínez López, 2016; Matía Amor & González-Simancas, 2016).

En la figura 7 se presenta un ejemplo de programación del SEPAP y los servicios que tiene se presentan en la comunidad valenciana.

Figura 7. SEPAP de la Generalitat Valenciana



Fuente: GVA (2023)

En el caso de la Andalucía se encuentra el I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, vigente de 2016 a 2020, se basa en lo establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que insta a las Comunidades Autónomas a elaborar Planes de Prevención de las Situaciones de Dependencia (Junta de Andalucía, 2016).

La Junta de Andalucía, comprometida con el desarrollo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, ha asumido esta indicación con determinación para satisfacer las necesidades de las 178,738 personas que reciben atención a principios de 2016. Esto significa que nuestra Comunidad Autónoma brinda servicios a más del 22% de la población total en situación de dependencia en España (Junta de Andalucía, 2016).

El objetivo principal de los SEPAP es proporcionar a las personas con discapacidad intelectual las herramientas y habilidades necesarias para desenvolverse de manera autónoma en su vida diaria. Estos servicios se centran en fortalecer las capacidades de

las personas, fomentar su participación en la toma de decisiones y promover su inclusión en la sociedad (Capó-Juan et al., 2017; Martínez López, 2016).

Los SEPAP ofrecen diferentes tipos de apoyos, adaptados a las necesidades individuales de cada persona. Estos pueden incluir actividades de habilidades sociales, entrenamiento en actividades de la vida diaria, orientación en la toma de decisiones, promoción de la autodeterminación, asesoramiento en el uso de recursos comunitarios y apoyo emocional (Capó-Juan et al., 2017; Matía Amor & González-Simancas, 2016).

Es importante destacar que los SEPAP no pretenden sustituir la autonomía de las personas con discapacidad intelectual, sino más bien proporcionarles el apoyo necesario para que puedan ejercerla de manera efectiva. Estos servicios se enmarcan en el enfoque de la atención centrada en la persona, respetando sus preferencias, intereses y derechos (Capó-Juan et al., 2017; Martínez López, 2016; Matía Amor & González-Simancas, 2016).

Los SEPAP desempeñan un papel crucial en la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual, contribuyendo a su desarrollo integral y su inclusión social. Al brindarles las herramientas y los apoyos adecuados, se les empodera para tomar decisiones informadas, desarrollar sus habilidades y participar activamente en la sociedad en igualdad de condiciones (Arsuaga et al., n.d.; Capó-Juan et al., 2017; Martínez López, 2016; Matía Amor & González-Simancas, 2016).

7. METODOLOGIA

La metodología aplicada a esta propuesta de intervención sociolaboral para personas con discapacidad intelectual se basa en un enfoque de trabajo social centrado en la persona. A través de una serie de pasos interconectados, se busca proporcionar un apoyo integral y personalizado a cada individuo, teniendo en cuenta sus necesidades y capacidades.

En primer lugar, se lleva a cabo una evaluación inicial exhaustiva de cada persona, que incluye la identificación de sus necesidades, habilidades, intereses y capacidades. Esta evaluación se realiza mediante entrevistas, pruebas y análisis de documentación relevante, con el objetivo de obtener una visión clara de su situación individual y establecer una base sólida para el diseño de las intervenciones.

Con base en los resultados de la evaluación, se diseñan intervenciones personalizadas que se ajusten a las necesidades específicas de cada individuo. Estas intervenciones pueden abarcar diferentes aspectos, como la orientación vocacional, la capacitación laboral, la adaptación del entorno de trabajo y el fomento de la vida independiente. Es importante que el diseño de las intervenciones se realice en colaboración con la persona, teniendo en cuenta sus metas y preferencias.

Una vez diseñadas las intervenciones, se procede a su implementación. Esto implica proporcionar los recursos, servicios y apoyos necesarios para llevar a cabo el plan de intervención. Puede requerir la coordinación con otros profesionales, la conexión con servicios comunitarios y la colaboración con empresas y organizaciones inclusivas. Durante esta etapa, se monitorea de cerca el progreso de cada persona y se realizan ajustes según sea necesario para asegurar que las intervenciones sean efectivas y adecuadas.

La evaluación y el seguimiento continuo son elementos esenciales de la metodología. Se llevan a cabo evaluaciones periódicas para medir el progreso de cada persona, identificar los logros alcanzados y las áreas que necesitan mejoras. El seguimiento continuo permite ajustar las intervenciones según los resultados obtenidos y garantizar que se estén alcanzando los objetivos planteados. Además, se busca medir el impacto global de la propuesta en el desarrollo de habilidades, la participación laboral y la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual.

El enfoque *cooperative* es un modelo de organización y gestión empresarial basado en la participación activa y democrática de todas las personas involucradas en la empresa, incluyendo a los trabajadores con discapacidad intelectual. En el contexto de esta propuesta, se puede fomentar la creación de cooperativas inclusivas donde las personas con discapacidad intelectual sean socias y participen activamente en la toma de decisiones y la gestión de la empresa. Esto implica aplicar los principios cooperativos, como la igualdad, la participación, la responsabilidad y la autogestión.

La metodología cooperativa se enfoca en empoderar a las personas con discapacidad intelectual, brindándoles la oportunidad de ser dueños de su propio negocio y tener control sobre su trabajo y condiciones laborales. A través de la cooperativa, se promueve la autonomía, la inclusión y la dignidad laboral de las personas con discapacidad intelectual. La aplicación de esta metodología implica el apoyo en la

creación y desarrollo de la cooperativa, proporcionando capacitación en habilidades de gestión y negocios, asesoramiento en aspectos legales y administrativos, y facilitando el acceso a financiamiento y recursos necesarios para su funcionamiento.

Además, la cooperativa ofrece un entorno de trabajo inclusivo y solidario, donde se fomenta la colaboración y el apoyo mutuo entre los socios. Esto contribuye a generar un sentido de pertenencia y fortalecer las habilidades sociales y emocionales de las personas con discapacidad intelectual.

8. DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE INTERVENCION SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE TRABAJO SOCIAL

El objetivo general de la propuesta de intervención es facilitar la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en la región de Jaén, promoviendo su desarrollo personal y profesional, así como su inclusión en el mercado laboral.

Objetivos específicos:

1. Realizar una evaluación inicial exhaustiva de las habilidades, intereses, necesidades y preferencias laborales de cada participante.
2. Diseñar un plan individualizado de intervención sociolaboral, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación inicial.
3. Proporcionar orientación y apoyo en la búsqueda de empleo, facilitando el acceso a oportunidades laborales acordes con las habilidades y preferencias de cada participante.
4. Ofrecer programas de formación y capacitación adaptados a las necesidades y objetivos de cada participante, con el fin de fortalecer sus habilidades laborales y mejorar su empleabilidad.
5. Establecer alianzas estratégicas con empresas, organizaciones inclusivas y servicios comunitarios para ampliar las oportunidades de empleo y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

6. Proporcionar apoyo emocional y psicosocial a los participantes durante el proceso de inserción laboral, fomentando su autonomía y confianza en sí mismos.
7. Promover la sensibilización y concienciación sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la comunidad, a través de actividades de difusión y campañas de sensibilización.

La propuesta de intervención sociolaboral está diseñada para atender a un total de 40 personas con discapacidad intelectual en edad laboral (18-45 años) residentes en la región de Jaén. Se establecerá una división de grupos, considerando las características y necesidades específicas de cada uno.

Para el grupo de personas jóvenes, se brindará un enfoque orientado hacia la formación, la adquisición de habilidades laborales y la exploración de opciones vocacionales, comprenderá a aquellas personas con discapacidad intelectual en edad laboral entre 18 y 30 años. Se buscará ofrecer programas de capacitación adaptados a sus capacidades y preferencias, promoviendo el desarrollo de habilidades técnicas y socioemocionales necesarias para el mundo laboral. Además, se fomentará la participación en prácticas laborales y pasantías en empresas colaboradoras, proporcionando experiencias concretas en entornos laborales reales.

Por otro lado, el grupo de personas más adultas se beneficiará de un enfoque centrado en la adaptación y el fortalecimiento de habilidades laborales existentes, estará integrado por personas con discapacidad intelectual en edad laboral entre 31 y 45 años. Se promoverá la actualización y mejora de conocimientos y competencias, así como la exploración de oportunidades de empleo acordes a sus habilidades y preferencias. También se brindará apoyo en la búsqueda activa de empleo, asesoramiento en la elaboración de currículums y preparación para entrevistas laborales.

En ambos grupos, se fomentará la participación en actividades de orientación laboral, donde se explorarán diferentes opciones de empleo y se analizarán las habilidades requeridas en el mercado laboral actual. Se facilitará el acceso a recursos de apoyo, como adaptaciones en el entorno de trabajo, asistencia técnica y apoyo emocional, para garantizar una inclusión efectiva en el ámbito laboral.

En términos de alianzas, se establecerán colaboraciones estratégicas con empresas de diferentes sectores que estén comprometidas con la inclusión laboral. Se buscará

sensibilizar y capacitar a estas empresas en la contratación y el apoyo adecuado a personas con discapacidad intelectual. Asimismo, se establecerán alianzas con asociaciones y organizaciones especializadas en la atención a personas con discapacidad intelectual, quienes brindarán apoyo técnico, asesoramiento y seguimiento en el proceso de inserción sociolaboral.

Jaén es una provincia situada en la comunidad autónoma de Andalucía, en España. Cuenta con una población diversa y un tejido empresarial variado, lo que ofrece oportunidades y posibilidades para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual.

En cuanto a las empresas, en Jaén se encuentran tanto grandes empresas como pequeñas y medianas empresas (PYMES) en diversos sectores económicos, tales como el sector agrícola, agroalimentario, industrial, servicios, turismo y comercio. Estas empresas pueden convertirse en valiosas aliadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, ya sea a través de la contratación directa, la colaboración en programas de formación y empleo, o la creación de puestos de trabajo adaptados a sus capacidades.

Además, Jaén cuenta con servicios comunitarios y organismos públicos que pueden brindar apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Estos servicios incluyen los Centros de Empleo y Desarrollo Local, los Centros de Atención a la Discapacidad, y los servicios de orientación laboral. Estos recursos pueden facilitar la conexión entre las personas con discapacidad intelectual y las oportunidades de empleo existentes en la provincia. La propuesta de intervención sociolaboral en Jaén tiene como objetivo principal favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual. Para lograrlo, se busca establecer alianzas estratégicas con diversas entidades que pueden aportar su experiencia y recursos en este ámbito.

EJIDIF y Aspaym Jaén, con su amplio conocimiento en la atención y apoyo a personas con discapacidad, serían colaboradores clave en esta iniciativa. Su feedback y asesoramiento serían valiosos para diseñar programas efectivos que aborden las necesidades específicas de este grupo de personas.

Además, estas entidades podrían compartir servicios y recursos, evitando duplicidades y maximizando el impacto de los programas. Programas de capacitación laboral,

orientación en la búsqueda de empleo y apoyo en el desarrollo de habilidades podrían ser compartidos, aprovechando las fortalezas de cada entidad y garantizando una atención integral.

El Centro Especial de Empleo Municipal Jardines y Naturaleza del Ayuntamiento de Jaén también desempeñaría un papel importante al ofrecer puestos de trabajo adaptados a las capacidades de las personas con discapacidad intelectual. Esta colaboración permitiría generar oportunidades concretas de empleo inclusivo y promover la integración laboral en el ámbito local.

Asimismo, se podrían establecer colaboraciones puntuales en proyectos específicos relacionados con la inserción sociolaboral. Ferias de empleo inclusivas, eventos de sensibilización y campañas de promoción de la inclusión laboral podrían ser desarrollados en conjunto, aprovechando la experiencia y alcance de las entidades colaboradoras.

Por último, se podría facilitar la realización de prácticas laborales para las personas con discapacidad intelectual en empresas y organizaciones colaboradoras. Estas prácticas les brindarían la oportunidad de adquirir experiencia, desarrollar habilidades y aumentar su empleabilidad.

La propuesta de intervención sociolaboral en Jaén busca establecer alianzas estratégicas con entidades como EJIDIF, Aspaym Jaén y su afiliación a ASPAYM Andalucía, y el Centro Especial de Empleo Municipal Jardines y Naturaleza del Ayuntamiento de Jaén. Estas colaboraciones permitirían compartir conocimientos, recursos y oportunidades laborales, fomentando la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral de la región.

Sesión 1: Evaluación Inicial (Duración: 2 horas)

Objetivo: Obtener información detallada sobre cada participante para comprender sus habilidades, preferencias laborales, formación y experiencia, así como identificar sus necesidades y objetivos individuales.

Desarrollo de la sesión:

1. Presentación y establecimiento de confianza:

- Saludar a cada participante de manera amigable y cálida.
- Explicar el propósito de la evaluación y asegurar la confidencialidad de la información recopilada.
- Fomentar un ambiente relajado y de confianza para que los participantes se sientan cómodos al compartir su información.

2. Exploración de antecedentes personales:

- Realizar preguntas sobre la historia personal de cada participante, incluyendo su formación educativa, experiencia laboral previa y actividades de voluntariado.
- Indagar sobre las habilidades y conocimientos adquiridos en trabajos anteriores o en programas de formación.

3. Identificación de preferencias laborales:

- Preguntar sobre los intereses y motivaciones de los participantes en relación con el ámbito laboral.
- Indagar sobre los tipos de empleo que les resultan atractivos y las tareas en las que se sienten más cómodos y competentes.
- Explorar las expectativas y metas profesionales de cada persona.

4. Evaluación de habilidades y capacidades:

- Realizar preguntas específicas para determinar las habilidades técnicas y cognitivas de los participantes.
- Explorar las habilidades sociales y de comunicación, así como la capacidad de adaptación a diferentes entornos laborales.
- Utilizar ejemplos concretos para obtener información precisa sobre las capacidades de cada persona.

5. Identificación de necesidades y objetivos individuales:

- Analizar la información recopilada y detectar posibles áreas de mejora y necesidades específicas de cada participante.
- Identificar los objetivos laborales a corto y largo plazo de acuerdo con las preferencias y habilidades identificadas.
- Establecer metas realistas y alcanzables en función de las capacidades y necesidades individuales.

6. Cierre de la sesión:

- Agradecer a los participantes por compartir su información y expresar la importancia de su colaboración.
- Responder a cualquier pregunta o inquietud que puedan tener.
- Informarles sobre las siguientes etapas del proceso de intervención y cómo se utilizará la información recopilada en la evaluación inicial.

Es importante tener en cuenta que esta sesión de evaluación inicial debe realizarse con sensibilidad y empatía, respetando la privacidad y la dignidad de cada participante. La información obtenida será fundamental para diseñar una intervención personalizada que se ajuste a las necesidades y metas de cada persona con discapacidad intelectual.

En la evaluación inicial exhaustiva para el público objetivo de la propuesta se realizará a través de entrevistas individuales, pruebas adaptadas y la colaboración estrecha con las entidades mencionadas. Se tendrá en cuenta el historial personal, educativo y laboral de cada participante, así como sus habilidades cognitivas, sociales y emocionales. Además, se evaluará el entorno laboral y las oportunidades existentes en la región, contando con la colaboración de las entidades colaboradoras. Todo esto permitirá obtener una visión clara de las necesidades, habilidades y preferencias de empleo de cada persona, sentando las bases para el diseño de las intervenciones personalizadas en el marco de la propuesta (Anexo 1).

Sesión 2: Orientación Vocacional (Duración: 2 horas)

Objetivo: Ayudar a los participantes a explorar sus intereses, habilidades y aptitudes, y brindarles información sobre diferentes sectores y ocupaciones para que puedan tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral.

Desarrollo de la sesión:

1. Presentación y repaso de la sesión anterior:

- Saludar a los participantes y recordar brevemente los puntos clave de la sesión anterior.
- Responder a preguntas o aclaraciones que puedan surgir sobre la evaluación inicial.

2. Exploración de intereses y habilidades:

- Realizar actividades interactivas para que los participantes identifiquen sus intereses, pasiones y habilidades.
- Fomentar la reflexión sobre las actividades que disfrutan y las tareas en las que se sienten más competentes.
- Promover la autoexploración y el autoconocimiento para facilitar la toma de decisiones vocacionales.

3. Información sobre sectores y ocupaciones:

- Proporcionar material informativo sobre diferentes sectores laborales, resaltando aquellos que ofrecen oportunidades inclusivas para personas con discapacidad intelectual.
- Presentar ejemplos de ocupaciones en cada sector, destacando las habilidades y requisitos necesarios para desempeñarlas.
- Explorar las opciones laborales disponibles en la comunidad y las posibles colaboraciones con empresas y organizaciones inclusivas.

Sesión interactiva:

- Realizar dinámicas de grupo, juegos de roles o discusiones para que los participantes compartan sus intereses y descubran nuevas opciones laborales.
- Fomentar el intercambio de experiencias y conocimientos entre los participantes, creando un ambiente de aprendizaje colaborativo.

4. Toma de decisiones informadas:

- Facilitar herramientas y recursos para que los participantes evalúen las opciones laborales que les interesan y las comparen con sus habilidades y metas personales.
- Brindar apoyo en la toma de decisiones, ayudándoles a considerar factores como la demanda laboral, las perspectivas de crecimiento y las oportunidades de capacitación.

5. Cierre de la sesión:

- Resumir los temas y puntos clave discutidos durante la sesión.
- Invitar a los participantes a reflexionar sobre las opciones laborales que les interesan y a seguir investigando y explorando nuevas oportunidades.
- Recordarles que en las siguientes sesiones se abordarán aspectos prácticos de la búsqueda de empleo y el desarrollo de habilidades laborales.

Es fundamental adaptar la sesión a las necesidades y capacidades individuales de cada participante, brindando un ambiente de apoyo y respeto. La orientación vocacional les proporcionará las herramientas necesarias para tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral, teniendo en cuenta sus intereses, habilidades y las oportunidades inclusivas disponibles en su comunidad.

Sesión 3: Elaboración de Currículum y Carta de Presentación (Duración: 2 horas)

Objetivo: Enseñar a los participantes las técnicas de redacción y diseño de currículums y cartas de presentación, adaptándolos a sus necesidades individuales para resaltar sus fortalezas y logros relevantes.

Desarrollo de la sesión:

1. Repaso de la sesión anterior:

- Recordar brevemente los temas abordados en la sesión de orientación vocacional.
- Hacer preguntas a los participantes para asegurarse de que recuerden la información clave.

2. Importancia del currículum y la carta de presentación:

- Explicar la función del currículum y la carta de presentación en el proceso de búsqueda de empleo.
- Destacar la importancia de adaptar estos documentos a cada oportunidad laboral y resaltar las habilidades y logros relevantes.

3. Estructura y contenido del currículum:

- Presentar los elementos básicos de un currículum, como datos personales, formación académica, experiencia laboral, habilidades y logros.
- Enseñar técnicas de redacción y organización para asegurar que el currículum sea claro, conciso y fácil de leer.
- Mostrar ejemplos de currículums adaptados a diferentes perfiles laborales.

4. Diseño y formato del currículum:

- Explorar diferentes opciones de diseño y formato, resaltando la importancia de la legibilidad y la coherencia visual.
- Brindar consejos sobre la elección de fuentes, colores y espaciado para crear un currículum atractivo y profesional.

5. Redacción de la carta de presentación:

- Explicar la finalidad de la carta de presentación y cómo complementa el currículum.
- Enseñar a redactar una carta de presentación persuasiva y personalizada, resaltando las habilidades y motivaciones del participante.
- Proporcionar ejemplos de cartas de presentación efectivas.

6. Ejercicio práctico:

- Solicitar a los participantes que elaboren su propio currículum y carta de presentación con el apoyo del facilitador.
- Proporcionar orientación individualizada y retroalimentación constructiva durante el proceso de redacción.

7. Cierre de la sesión:

- Repasar los conceptos clave aprendidos durante la sesión.
- Motivar a los participantes a seguir trabajando en sus currículums y cartas de presentación, y a compartir sus avances en la próxima sesión.

Recordarles que estos documentos son herramientas fundamentales para destacar sus habilidades y experiencias en el proceso de búsqueda de empleo

Es fundamental adaptar el contenido y los ejercicios prácticos a las necesidades y capacidades

de cada participante. La sesión tiene como objetivo capacitar a los participantes para elaborar currículums y cartas de presentación efectivos que resalten sus fortalezas y logros relevantes, brindándoles una ventaja en el proceso de búsqueda de empleo. La retroalimentación individualizada y el apoyo continuo son clave para garantizar un desarrollo óptimo de estos documentos.

Sesión 4: Preparación para Entrevistas Laborales (Duración: 2 horas)

Objetivo: Preparar a los participantes para enfrentar entrevistas laborales de manera efectiva, a través de la simulación de entrevistas, el aprendizaje de estrategias de respuesta y el desarrollo de habilidades sociales y de comunicación no verbal.

Desarrollo de la sesión:

1. Repaso de la sesión anterior:

- Recordar brevemente los temas abordados en la sesión de elaboración de currículum y carta de presentación.
- Hacer preguntas a los participantes para asegurarse de que recuerden la información clave.

2. Importancia de la preparación para entrevistas laborales:

- Explicar la relevancia de una buena preparación para enfrentar con confianza y seguridad las entrevistas de trabajo.
- Resaltar la importancia de la comunicación efectiva, tanto verbal como no verbal, durante el proceso de entrevista.

3. Simulación de entrevistas:

- Realizar una serie de simulaciones de entrevistas laborales, donde los participantes asumirán el rol de candidatos y el facilitador actuará como entrevistador.

- Diseñar preguntas comunes de entrevistas y situaciones desafiantes para que los participantes practiquen sus habilidades de respuesta y manejo de situaciones.
- Retroalimentación constructiva: Brindar retroalimentación individualizada y constructiva después de cada simulación de entrevista.
- Resaltar los puntos fuertes de cada participante y ofrecer sugerencias de mejora basadas en las habilidades observadas durante la práctica.

4. Estrategias para responder preguntas de entrevistas:

- Enseñar técnicas para abordar preguntas comunes de entrevistas, como fortalezas y debilidades, experiencia laboral previa, motivación y objetivos profesionales.
- Proporcionar ejemplos de respuestas efectivas y guiar a los participantes en la creación de sus propias respuestas personalizadas.

5. Desarrollo de habilidades sociales y de comunicación no verbal:

- Trabajar en la expresión verbal clara, el tono de voz adecuado y el lenguaje corporal positivo durante las entrevistas.
- Enseñar técnicas para establecer contacto visual, mantener una postura adecuada y utilizar gestos y expresiones faciales adecuadas.

6. Ejercicio práctico:

- Realizar sesiones de práctica adicional, donde los participantes tendrán la oportunidad de mejorar sus habilidades de respuesta y comunicación no verbal en un entorno seguro y de apoyo.
- Fomentar la participación activa y brindar retroalimentación continua para el desarrollo de las habilidades.

7. Cierre de la sesión:

- Repasar los conceptos clave aprendidos durante la sesión.

- Motivar a los participantes a seguir practicando sus habilidades de entrevista y a aprovechar las oportunidades de retroalimentación y práctica que se brindarán en las próximas sesiones.
- Recordarles que la preparación adecuada, la confianza en sí mismos y la comunicación efectiva son fundamentales para tener éxito en las entrevistas laborales.

Sesión 5: Búsqueda de Empleo (Duración: 2 horas)

Objetivo: Proporcionar a los participantes las herramientas y estrategias necesarias para buscar empleo de manera activa y aprovechar oportunidades laborales inclusivas, tanto a través de recursos en línea como de contactos profesionales.

Desarrollo de la sesión:

1. Repaso de la sesión anterior:

- Recordar brevemente los temas abordados en la sesión de preparación para entrevistas laborales.
- Hacer preguntas a los participantes para asegurarse de que recuerden la información clave.

2. Introducción a la búsqueda de empleo:

- Explicar la importancia de una búsqueda de empleo activa y constante para aumentar las oportunidades de encontrar empleo.
- Resaltar la necesidad de utilizar diferentes fuentes de búsqueda de empleo, como portales en línea, redes sociales y contactos profesionales.

3. Recursos en línea para la búsqueda de empleo:

- Presentar a los participantes una variedad de portales de empleo y sitios web especializados en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Explicar cómo utilizar estas plataformas para buscar oportunidades laborales, crear perfiles profesionales y enviar solicitudes de empleo en línea.

4. Redes sociales y contactos profesionales:

- Informar a los participantes sobre el potencial de las redes sociales, como LinkedIn, para establecer contactos profesionales y encontrar oportunidades laborales.
- Ofrecer consejos sobre cómo optimizar los perfiles en redes sociales, participar en grupos relevantes y establecer relaciones profesionales valiosas.

5. Estrategias para identificar oportunidades laborales inclusivas:

- Explorar diferentes sectores y empresas que se destacan por su inclusión laboral y programas específicos para personas con discapacidad.
- Ofrecer pautas para investigar y seguir de cerca las oportunidades laborales en estas organizaciones.

6. Apoyo en la búsqueda de prácticas laborales y programas específicos:

- Proporcionar información sobre programas de prácticas laborales, pasantías y oportunidades de formación específicas para personas con discapacidad.
- Ayudar a los participantes a identificar y postularse a estas oportunidades, brindando orientación sobre la elaboración de solicitudes y la preparación para entrevistas.

7. Ejercicio práctico:

- Realizar una actividad donde los participantes practiquen la búsqueda de empleo en línea, utilizando los recursos y herramientas presentados.
- Brindar apoyo individualizado durante el ejercicio y responder preguntas

específicas sobre la búsqueda de empleo.

8. Cierre de la sesión:

- Repasar los conceptos clave aprendidos durante la sesión.
- Motivar a los participantes a explorar activamente las oportunidades laborales y aprovechar los recursos y contactos profesionales disponibles.
- Recordarles la importancia de la perseverancia, la adaptabilidad y el seguimiento en la búsqueda de empleo.

Sesiones 6 a 11: Seguimiento y Reforzamiento (Duración: 2 horas cada una)

Objetivo: Realizar un seguimiento individualizado de cada participante para evaluar su progreso, brindar apoyo continuo en la búsqueda de empleo y ofrecer orientación y consejos adicionales sobre entrevistas laborales y desarrollo de habilidades laborales específicas.

Desarrollo de cada sesión:

1. Repaso del progreso y objetivos individuales:

- Iniciar la sesión recordando los objetivos establecidos en las sesiones anteriores y revisando el progreso de cada participante.
- Animar a los participantes a compartir sus logros y desafíos desde la última sesión.

2. Evaluación y ajuste de la intervención:

- Realizar una evaluación individualizada de cada participante, teniendo en cuenta los logros, dificultades y cambios en las preferencias laborales.
- Adaptar la intervención según las necesidades y objetivos actualizados

de cada persona.

3. Actualización del currículum y carta de presentación:

- Revisar y actualizar los currículums y cartas de presentación de los participantes según sea necesario.
- Brindar orientación sobre cómo destacar nuevas habilidades, experiencias o logros relevantes en los documentos de solicitud.

4. Apoyo continuo en la búsqueda de empleo:

- Ofrecer asistencia en la búsqueda activa de oportunidades laborales, como revisar portales de empleo, identificar empresas inclusivas y utilizar contactos profesionales.
- Proporcionar orientación sobre cómo personalizar las solicitudes de empleo y adaptarlas a los requisitos de cada puesto.
- Entrenamiento adicional para entrevistas laborales:
- Realizar prácticas de entrevistas laborales personalizadas, centrándose en áreas específicas de mejora identificadas previamente.
- Ofrecer retroalimentación constructiva y consejos para mejorar la comunicación verbal y no verbal durante las entrevistas.

5. Desarrollo de habilidades laborales específicas:

- Identificar las habilidades laborales específicas requeridas para los objetivos laborales de cada participante.
- Proporcionar orientación y recursos para desarrollar esas habilidades, como cursos de formación, talleres o prácticas laborales.

6. Seguimiento de los contactos profesionales y oportunidades laborales:

- Evaluar el progreso de los participantes en el establecimiento y mantenimiento de contactos profesionales.

- Explorar nuevas oportunidades laborales y brindar apoyo en la postulación y seguimiento de las mismas.

7. Evaluación final y planificación del siguiente paso:

- Realizar una evaluación final del progreso general de cada participante y los resultados obtenidos durante la intervención.
- Planificar el siguiente paso a seguir, como la continuación de la búsqueda de empleo, la exploración de programas de capacitación adicional o la participación en prácticas laborales.

Cada sesión de seguimiento y reforzamiento se adaptará a las necesidades individuales de cada participante, brindando apoyo continuo y personalizado en la búsqueda de empleo, el desarrollo de habilidades y la consecución de los objetivos laborales establecidos. Estas sesiones permitirán evaluar y ajustar la intervención según el progreso y los desafíos encontrados, asegurando una atención individualizada y efectiva para cada participante.

Sesión 12: Evaluación Final y Planificación a Futuro (Duración: 2 horas)

Objetivo: Evaluar el impacto de la intervención y el progreso logrado por cada participante, establecer metas y objetivos a largo plazo, y brindar información sobre recursos y programas disponibles para apoyar la empleabilidad y el desarrollo profesional.

Desarrollo de la sesión:

1. Evaluación del progreso y logros individuales:

- Iniciar la sesión revisando los avances y logros obtenidos por cada participante a lo largo de la intervención.
- Realizar una evaluación integral para determinar el impacto de la intervención en la integración sociolaboral.

2. Establecimiento de metas y objetivos a largo plazo:

- Trabajar junto con los participantes para establecer metas y objetivos a largo plazo que se alineen con sus aspiraciones y potencialidades.
- Identificar áreas de desarrollo y oportunidades de crecimiento para seguir avanzando en la integración sociolaboral.

3. Información sobre recursos y programas de apoyo:

- Brindar información detallada sobre los recursos y programas disponibles a nivel local, regional y nacional que apoyen la empleabilidad y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad intelectual.
- Explorar oportunidades de formación adicional, prácticas laborales o programas específicos para la inclusión laboral.

4. Exploración de posibles colaboraciones:

- Revisar la posibilidad de establecer colaboraciones continuas con entidades como EJIDIF, Aspaym Jaén y ENORDIS S.L.U. C.E.E. para seguir aprovechando sus servicios, feedback y posibles oportunidades de colaboración en la orientación, formación y búsqueda de empleo de los participantes.

5. Evaluar la viabilidad de compartir servicios, puestos de trabajo ofertados, colaboraciones puntuales o prácticas laborales con estas entidades.

6. Planificación a futuro:

- Desarrollar un plan de acción individualizado para cada participante, que incluya los pasos a seguir, los recursos a utilizar y las fechas para alcanzar las metas y objetivos establecidos.
- Fomentar la autonomía y la participación activa de los participantes en la planificación de su futuro laboral.

Al finalizar la sesión, los participantes tendrán una evaluación final del impacto de la intervención, metas y objetivos a largo plazo establecidos, y estarán informados sobre los recursos y programas disponibles para apoyar su empleabilidad y desarrollo profesional.

A lo largo de la intervención, se fomentará la colaboración con entidades como EJIDIF, Aspaym Jaén y ENORDIS S.L.U. C.E.E., aprovechando sus servicios, feedback y posibles oportunidades de colaboración en la orientación, formación y búsqueda de empleo de los participantes. La intervención se adaptará a las necesidades individuales, promoviendo la autonomía y la participación activa de las personas con discapacidad intelectual en su proceso de inserción laboral.

9. DISCUSIÓN

Por un lado, se destaca que el trabajo social desempeña un papel crucial en el empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Se argumenta que brindarles orientación vocacional, desarrollar sus habilidades laborales y proporcionarles apoyo en la búsqueda de empleo les permite alcanzar una vida independiente, mejorar su autoestima y participar activamente en la sociedad.

Además, se subraya la importancia de la evaluación de las necesidades individuales, ya que permite diseñar intervenciones personalizadas y adaptadas a las capacidades y preferencias de cada persona. Esto garantiza que las acciones emprendidas sean relevantes y efectivas, maximizando las posibilidades de éxito en la búsqueda y el mantenimiento del empleo.

En relación con esto, se destaca la relevancia de la adaptación del entorno laboral. La evaluación de las necesidades de adaptación asegura que las personas con discapacidad intelectual puedan realizar su trabajo de manera efectiva y segura. Esto implica realizar ajustes en el puesto de trabajo, modificar tareas y proporcionar tecnologías de apoyo para eliminar las barreras que puedan dificultar su desempeño laboral.

La propuesta presenta desafíos y limitaciones que deben ser considerados para mejorar su efectividad y asegurar una inclusión laboral plena. Entre estas limitaciones se encuentran las restricciones de recursos, incluyendo la falta de personal, financiamiento

y materiales necesarios para brindar programas de capacitación y desarrollo de habilidades adaptados a las necesidades individuales.

Otra limitación importante es la existencia de barreras de acceso al empleo, ya que las personas con discapacidad intelectual enfrentan discriminación, falta de conocimiento y políticas insuficientes que dificultan su integración laboral. Estas barreras pueden llevar a oportunidades laborales limitadas y a la perpetuación de estereotipos y prejuicios en el entorno laboral.

Para superar estas limitaciones y mejorar la intervención sociolaboral, se deben implementar diversas mejoras. En primer lugar, es fundamental llevar a cabo campañas de sensibilización y educación dirigidas a los empleadores y la sociedad en general, con el objetivo de eliminar los estigmas y prejuicios asociados a la discapacidad intelectual y fomentar una cultura inclusiva en el ámbito laboral.

Además, se pueden establecer alianzas estratégicas con empresas e instituciones que promuevan la inclusión laboral, generando oportunidades de empleo y facilitando la integración de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral. Estas alianzas pueden abrir puertas a nuevas oportunidades de trabajo y contribuir a la construcción de entornos laborales inclusivos y respetuosos.

La implementación de programas de mentoría también puede ser de gran ayuda, ya que conectar a las personas con discapacidad intelectual con profesionales en su campo de interés les brinda orientación, apoyo emocional y oportunidades de aprendizaje práctico, lo cual fortalece sus habilidades y confianza en el entorno laboral.

Además, es importante promover el desarrollo de habilidades empresariales y el emprendimiento entre las personas con discapacidad intelectual. Fomentar la creación de sus propios empleos y proyectos empresariales adaptados a sus capacidades e intereses les brinda autonomía y una mayor diversidad de oportunidades laborales.

Por último, se debe llevar a cabo una evaluación y seguimiento continuo de la intervención sociolaboral para identificar áreas de mejora, medir el impacto y ajustar los programas según sea necesario. Esto garantizará la efectividad de las intervenciones y permitirá un aprendizaje constante para mejorar las prácticas en el futuro.

Al abordar estas limitaciones y aplicar las mejoras propuestas, se fortalece la intervención sociolaboral para personas con discapacidad intelectual, promoviendo una

mayor inclusión y autonomía en el ámbito laboral y contribuyendo a su plena participación en la sociedad.

10.CONCLUSIONES

En conclusión, la propuesta de intervención sociolaboral para personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva del trabajo social es una propuesta valiosa que busca fomentar la vida independiente y la inclusión laboral. Sin embargo, esta intervención enfrenta limitaciones importantes que deben ser abordadas para lograr mejores resultados.

Las limitaciones incluyen restricciones de recursos, barreras de acceso al empleo y estigmatización social. Estas limitaciones dificultan el acceso a oportunidades laborales significativas y pueden perpetuar la exclusión de las personas con discapacidad intelectual.

Para mejorar esta intervención, es necesario implementar mejoras como campañas de sensibilización y educación para combatir los estigmas y prejuicios, establecer alianzas con empresas inclusivas, promover el emprendimiento y el desarrollo de habilidades empresariales, así como realizar una evaluación y seguimiento continuo de las intervenciones.

Al superar estas limitaciones y aplicar estas mejoras, se podrá avanzar hacia una mayor inclusión laboral y autonomía para las personas con discapacidad intelectual. Es fundamental promover una cultura de inclusión en el ámbito laboral y garantizar el acceso equitativo a oportunidades de empleo, reconociendo las capacidades y potencialidades de cada individuo.

La intervención sociolaboral debe ir más allá de la capacitación y el apoyo en la búsqueda de empleo, abarcando también la adaptación del entorno laboral, el apoyo emocional y social, y la promoción de la vida independiente en otros aspectos.

En definitiva, la intervención sociolaboral desde el trabajo social para personas con discapacidad intelectual es un proceso complejo y desafiante, pero con el compromiso y la colaboración de diferentes actores sociales, se pueden lograr avances significativos en la inclusión laboral y en la mejora de la calidad de vida de estas personas.

11. ANEXO

Anexo 1 – Entrevista inicial

1. Datos personales:

- Nombre completo:
- Fecha de nacimiento:
- Edad:
- Dirección:
- Teléfono:
- Correo electrónico:
- Estado civil:
- Personas de contacto de emergencia:

2. Antecedentes educativos:

- ¿Has completado algún nivel de educación formal? En caso afirmativo, menciona los niveles educativos completados y las instituciones educativas.
- ¿Has recibido alguna formación adicional o cursos de capacitación? En caso afirmativo, descríbelos brevemente.

3. Antecedentes laborales:

- ¿Has tenido experiencias laborales anteriores? En caso afirmativo, menciona los empleos que has tenido, las tareas que realizabas y la duración de cada empleo.
- ¿Cuál ha sido tu experiencia más significativa en el ámbito laboral?
- ¿Qué tipo de ambiente de trabajo prefieres?

4. Habilidades y competencias:

- ¿Cuáles son tus habilidades y competencias más destacadas? Pueden ser habilidades técnicas, sociales, comunicativas, organizativas, etc.
- ¿Tienes algún talento o habilidad especial que te gustaría compartir?

5. Intereses y motivaciones:

- ¿Qué te motiva a buscar empleo o participar en un programa de intervención sociolaboral?
- ¿Tienes algún interés particular en algún sector o tipo de trabajo?
- ¿Hay algún proyecto o actividad laboral que te emocione especialmente?

6. Apoyos y necesidades:

- ¿Has recibido algún tipo de apoyo o servicio relacionado con tu discapacidad intelectual? Puede incluir servicios de rehabilitación, terapia, apoyo emocional, etc.
- ¿Qué tipo de apoyo crees que necesitarías para tener éxito en el ámbito laboral?
- ¿Hay alguna adaptación o ajuste razonable en el entorno laboral que te sería útil?

7. Expectativas y metas:

- ¿Cuáles son tus expectativas y metas en términos de empleo o participación sociolaboral? ¿Qué te gustaría lograr a través de este programa de intervención?

8. Colaboración con otras entidades:

- ¿Has tenido algún contacto o experiencia previa con las entidades colaboradoras mencionadas en nuestra propuesta? En caso afirmativo, descríbelas brevemente.
- ¿Te gustaría recibir información y participar en actividades ofrecidas por estas entidades colaboradoras?

9. Preferencias laborales:

- ¿Qué tipo de trabajo te gustaría desempeñar? (Ejemplo: atención al cliente, trabajo administrativo, labores técnicas, etc.)
- ¿Tienes preferencia por trabajar en un entorno específico, como una oficina, un taller, un establecimiento comercial, etc.?
- ¿Te gustaría trabajar en equipo o de manera individual?
- ¿Tienes alguna preferencia en cuanto al horario de trabajo?

10. Formación y capacitación:

- ¿Hay alguna formación o capacitación adicional que te gustaría recibir para mejorar tus habilidades laborales?
- ¿Tienes alguna preferencia en cuanto a la modalidad de formación, como cursos presenciales, en línea o talleres prácticos?

Recuerda que esta entrevista tiene como objetivo conocerte mejor y comprender tus necesidades, habilidades e intereses. Toda la información que compartas será confidencial y servirá para diseñar un plan de intervención sociolaboral personalizado. ¿Estás de acuerdo?

¿Hay alguna pregunta adicional que te gustaría hacer o algún aspecto que te gustaría destacar antes de finalizar la entrevista?

12.BIBLIOGRAFIA

- Alamgro, M. L. B., Gómez, A. B., & Ruiz, A. B. M. (2021). la voz del silencio: evaluación cualitativa de Prácticas de bullying en Personas con discapacidad intelectual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 27.
- Aparicio Narváez, A. (2018). Personas con discapacidad y políticas activas de empleo en Andalucía. *Inclusión, Emprendimiento y Empleo de Las Personas Con Discapacidad. Actualización y Propuestas*.
- Arsuaga, N., del Río, P., Avendaño, L., García, B., Ferral, N., & Gamallo, O. (n.d.). *Proyecto ENCO: Servicio de Adultos En Comunidad*.
- Ayuso Siart, S., García Castillo, J., & Pérez Canillo, I. (2021). *Valor social generado por una entidad de integración sociolaboral: un estudio de caso*.
- Barasoain, A. C., Fabián, A. H., Villena, A. P., Gotor, C. T., & Perrone, A. L. F. (2022). *Discapacidad intelectual*.
- Bastías, J. L. L. (2019). La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa. *Revista de La Facultad de Derecho de México*, 69(273–2), 835–856.
- Blanco, A. (2015): “Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso”, *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1): 211-217.
- Capó-Juan, M. Á., Fiol-Delgado, R. M., Alzamora-Perelló, M., Bosch-Gutiérrez, M., Serna-López, L., Bennasar-Veny, M., Aguiló-Pons, A., Pedro-Gómez, D., & Joan, E. (2017). Satisfacción de las personas con lesión medular con el servicio de promoción de la autonomía personal en las Islas Baleares. *Revista Española de Salud Pública*, 90, e30008.
- Casas-Casas, E. C. (2018). El desarrollo económico local, el enfoque de desarrollo humano y la economía social y solidaria al servicio de la persona. *Revista Perspectiva*, 19(2).
- CEMUDIS (2021) *Situación social y laboral de las mujeres con discapacidad*. Disponible en: https://www.cemudis.org/wp-content/uploads/2021/11/Informe_final_socio_laboral.pdf

- Chamorro, J. R. S., de Pauw, J. D., Figueroa, N. B., & Zuñiga, M. G. (2020). Percepción de estudiantes y docentes de odontología acerca de incorporar la atención a personas con discapacidad intelectual. *Revista Electrónica de Investigación en Docencia Universitaria*, 2(2), 101-121.
- Crocq, M. A., Guelfi, J. D., Boyer, P., Pull, C., & Erpelding, M. C. (2013). *American psychiatric association, DSM-5: manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*. Issy-les-Moulineaux: Elsevier Masson.
- Cuesta, J. L., de la Fuente, R., & Ortega, T. (2019). Discapacidad intelectual: una interpretación en el marco del modelo social de la discapacidad. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(18), 85–106.
- de Alba Galván, C. (2015a). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Ediciones Paraninfo, SA.
- de Alba Galván, C. (2015b). *Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Ediciones Paraninfo, SA.
- De Boer, A., Pijl, S. J., & Minnaert, A. (2012). Students' attitudes towards peers with disabilities: A review of the literature. *International Journal of disability, development and education*, 59(4), 379-392.
- de Discapacidades Intelectuales, A. A. (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo*.
- de Luna, M. Á. C., Bariffi, F., & Palacios, A. (2007). *Derechos humanos de las personas con discapacidad: La Convención Internacional de las Naciones Unidas*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Durán, C. (2019). Los paradigmas del desarrollo y su evolución: Del enfoque económico al multidisciplinario. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 7-23.
- Fundación Equipara (2008). Informe Equipara 2008. Disponible en: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21024/Informe_Equipara_08.pdf.

- Fundación ONCE (2023). *Inserta empleo y aspaym andalucía se comprometen con la inclusión laboral de las personas con lesión medular*. Disponible en: <https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias/inserta-empleo-y-aspaym-andalucia-se-comprometen-con-la-inclusion-laboral-de>
- Gómez Puerta, M., & Chiner, E. (2018). Comparación de las percepciones de los estudiantes de magisterio sobre los riesgos de internet para personas con y sin discapacidad intelectual y del desarrollo.
- GVA (2023). *Servicio de prevención de la situación de dependencia y promoción de la autonomía personal*. Disponible en: <https://inclusio.gva.es/es/web/dependencia/servicio-de-promocion-de-la-autonomia-personal>
- Hurtado Abril, M. F. (2013). Discapacidad intelectual: adaptación social y problemas de comportamiento. *Univ. Psychol*, 627–629.
- INE (2022). El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Disponible en: https://www.ine.es/prensa/epd_2021.pdf
- Junta de Andalucía (2023) *Informes de demanda de empleo y contratos registraods a personas con discapacidad en Andalucía*. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do>
- Junta de Andalucía (2016). *I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia*. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/inclusion-social-juventud-familia-e-igualdad/areas/dependencia/plan-andaluz-promocion.html>
- Junta de Andalucía (2019). *Más de 66.000 andaluces tienen reconocida una discapacidad intelectual igual o superior al 33%*. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/142792/RocioRuiz/inclusi-on-social/insercion-laboral/discapacidad-intelectual>

- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, *Boletín Oficial del Estado* 184, 2 de agosto de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/26/con>
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, *Boletín Oficial del Estado*, 312, 30 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>
- López González, M. (2016). *Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal*.
- Márquez-Caraveo, M. E., Zanabria-Salcedo, M., Pérez-Barrón, V., Aguirre-García, E., Arciniega-Buenrostro, L., & Galván-García, C. S. (2011). Epidemiología y manejo integral de la discapacidad intelectual. *Salud Mental*, 34(5), 443–449.
- Martínez López, P. C. (2016). *Servicio de Promoción para la Autonomía Personal en FUNDOWN (Murcia)*.
- Matía Amor, A., & González-Simancas, A. (2016). *Vida independiente: modelo de intervención Down España*.
- Molla, C., & Fernández, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido: la orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- ONU (2022). *Informe de desarrollo social*. Disponible en: https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf
- Ouellette-Kuntz, H., Burge, P., Brown, H. K., & Arsenault, E. (2010). Public attitudes towards individuals with intellectual disabilities as measured by the concept of social distance. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 23(2), 132-142.
- Pablo-Blanco, C. de, & Rodríguez, M. J. (2010). Manual práctico de discapacidad intelectual. Madrid: SÍNTESIS, SA.
- Papazoglou, A., Jacobson, L. A., McCabe, M., Kaufmann, W., & Zabel, T. A. (2014). To ID or not to ID? Changes in classification rates of intellectual disability using DSM-5. *Mental Retardation*, 52(3), 165–174.

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, *Boletín Oficial del Estado*, 45, de 21 de febrero de 2004. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290>
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, *Boletín Oficial del Estado*, 27 de 31 de enero de 2004. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/01/30/170>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado* 289, 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, *Boletín oficial del Estado*, 133, de 04 de junio de 1983. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1983/05/11/1451/con>
- Schalock, R. L. (2018). *Seis ideas que están cambiando el campo de las discapacidades intelectuales y del desarrollo en todo el mundo*.
- Siart, S. A., Castillo, J. G., & Canillo, I. P. (2020). Valor social generado por una entidad de integración sociolaboral. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 8(2), 107–127.
- Vasudevan, P., & Suri, M. (2017). A clinical approach to developmental delay and intellectual disability. *Clinical Medicine*, 17(6), 558.
- Verdugo, M. Á. (2018). *Todos somos todos: derechos y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo*.
- VIQUEIRA GARCÍA, V. (2019). *Promoción de la autonomía personal*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Yazbeck, M., McVilly, K., & Parmenter, T. R. (2004). Attitudes toward people with intellectual disabilities: An Australian perspective. *Journal of Disability Policy Studies*, 15(2), 97-111.