



# SÍNDROME DE DOWN :VIDA ADULTA

Revista digital de la Fundación Iberoamericana Down 21

**NUM/08**  
JUNIO 2011

## ARTÍCULOS

### Empleabilidad en jóvenes con discapacidad intelectual: Evaluación e intervención en habilidades sociales y de afrentamiento

**Paula A. Martinelli**

Coordinadora de Programas de Transición a la Vida Adulta en la Fundación Síndrome de Down de Madrid

**Cristina Jenaro**

Profesora Titular en la Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca (INICO)

**Paola Rodríguez Franco**

Profesora en la Universidad de Salamanca (INICO)

#### RESUMEN

El presente estudio es un nuevo intento de potenciar la formación de los jóvenes con discapacidad intelectual en su camino hacia la inserción laboral en el mercado laboral competitivo. El estudio se lleva a cabo dentro del Proyecto Stela de Empleo con Apoyo de la Fundación Síndrome de Down de Madrid. Se parte de un análisis de las competencias y dificultades de los jóvenes con discapacidad intelectual respecto a las habilidades de mantenimiento de un empleo, específicamente de Habilidades Sociales y de Afrontamiento.

Tras dicho análisis se aplica un programa de Desarrollo Vocacional destinado a la mejora de dichas habilidades. Los resultados obtenidos son altamente satisfactorios, lo que da muestras de la eficiencia del programa y de las posibilidades de modificación de los jóvenes con discapacidad intelectual, ante un entrenamiento específico.

#### INTRODUCCIÓN

Nos encontramos actualmente con un problema generalizado respecto a la inserción laboral de los jóvenes, que afecta con mayor intensidad a los jóvenes con discapacidad. Las empresas afrontan acelerados cambios económicos y tecnológicos. Para hacerles frente, muchas tienden a elevar y modificar sus requisitos, tanto respecto a las habilidades y conocimientos técnicos y profesionales (hard skills) como de las competencias sociales y metodológicas, sobre todo las capacidades de comunicación, trabajo en equipo y solución de problemas (soft skills). Esta situación, entre otras muchas, afecta directamente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Dicha realidad hace que la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual sea compleja, justificándose la necesidad de planificar un conjunto de acciones formativas

específicas. Tal realidad nos hace conscientes de que la integración laboral y social depende del tipo de formación recibida. Por ello, parece urgente la revisión y replanteamiento de la formación vocacional de las personas con discapacidad intelectual para que puedan iniciarse y mantenerse con éxito en el empleo competitivo.

Consideramos, pues, que es indispensable que todo proceso de Empleo con Apoyo vaya acompañado de una formación, en ocasiones previa, ligada fundamentalmente a la adquisición de habilidades comunicativas y sociales, a la mejora de la autoestima, a las habilidades de afrontamiento, y a las habilidades de autorregulación. Gran parte de los programas formativos deben tener como contenidos troncales dichas habilidades frente a las de índole académica que se han venido priorizando hasta el momento. Frente a las orientaciones educativas tradicionales que enfatizaban el entrenamiento de habilidades relacionadas con un currículo académico, actualmente se hace más hincapié en la adquisición de habilidades de supervivencia, sociales y laborales, que posibiliten un desenvolvimiento más autónomo y eficaz del sujeto (Verdugo, 1989/1997).

Con la intención de alcanzar dicha meta, en el presente estudio hemos implementado un programa específico de Desarrollo Vocacional destinado a personas con discapacidad intelectual, con la finalidad de que adquieran y optimicen sus habilidades relacionadas con la empleabilidad y, específicamente, aquellas habilidades de mantenimiento de un empleo. A continuación se describe con más de detalle qué entendemos por habilidades de obtención y mantenimiento de un empleo.

### **Variables asociadas a la obtención y mantenimiento del empleo en personas con discapacidad intelectual**

Como señala Rodríguez (2007), desde una perspectiva personal, el desarrollo de una carrera y el desarrollo vocacional están determinados por una serie de variables individuales que influyen en los procesos de elección, obtención y mantenimiento de un empleo (Jenaro, 1997). Dentro de estas variables personales son relevantes las habilidades para responder a las tareas que implican cada uno de los procesos mencionados, como las competencias profesionales, la experiencia laboral, el entrenamiento recibido, la información ocupacional y las actitudes hacia sí mismo y hacia el trabajo (Verdugo et al., 1995).

Al ser la madurez vocacional una variable psicológica medible, pueden distinguirse en ésta componentes que la determinan. Tales habilidades se pueden ver reflejadas en la Tabla 1.

Tabla 1: Componentes de la madurez vocacional

<b>HABILIDADES PARA LA ELECCIÓN</b>	<b>HABILIDADES PARA LA OBTENCIÓN</b>	<b>HABILIDADES PARA EL MANTENIMIENTO</b>
Conocimiento de sí mismo	Orientación hacia el empleo	Habilidades interpersonales y de afrontamiento
Conocimiento del mundo laboral	Habilidades de búsqueda de empleo	Hábitos laborales
Habilidades para la toma de decisiones		
Habilidades de planificación		

Jenaro (1997, adaptado de Farley y cols, 1990)

Si bien consideramos que la totalidad de las habilidades deben priorizarse en programas de formación para el empleo, en el presente estudio nos centraremos en la evaluación e intervención específica de las habilidades sociales y de afrontamiento. Esta decisión de atender específicamente a tales habilidades se fundamenta en diversas investigaciones, en las que se ha comprobado que las principales dificultades en el mantenimiento del puesto de trabajo no derivan de la ejecución de las tareas y funciones asignadas sino de la dificultad para desplegar un comportamiento maduro, acorde con las exigencias del entorno laboral (Rodríguez, 2007). Así, problemas de interacción con los compañeros, asumir el principio de autoridad, dificultad para solicitar ayuda, mantener los horarios, etc., son algunas de las situaciones problemáticas que pueden conducir a la pérdida del puesto de trabajo. De hecho, entre los motivos relacionados con

la terminación involuntaria del empleo en personas con discapacidad intelectual se encuentran los déficits en las habilidades de interacción y de afrontamiento que presentan dichas personas (Rodríguez, 2007).

Dicho de otro modo, las habilidades de mantenimiento del empleo pueden considerarse como aquéllas que permiten el afianzamiento en el puesto de trabajo y de los vínculos interpersonales y con la tarea propiamente dicha. Entre estas habilidades tienen un papel preponderante las habilidades sociales y las habilidades de afrontamiento, que le permitirán controlar el estrés, aceptar retos, tolerar errores y adaptarse a situaciones cambiantes. Muchas situaciones de despidos laborales o de no renovación de contratos en personas con discapacidad intelectual se deben principalmente a déficits en dichas habilidades, entre las que se pueden observar dificultades de afianzar relaciones sociales a partir de feedback y reforzadores, tolerar situaciones de estrés social, resolver problemas interpersonales, aceptar críticas, autorregular el discurso, inhibición social, entre otras dificultades evidenciadas en las relaciones simétricas y asimétricas. Todo ello se relaciona con el concepto de "habilidades sociales" que abordaremos seguidamente.

### **Habilidades sociales en personas con discapacidad intelectual**

Sabemos a partir del conocimiento científico y desde la experiencia que las personas con discapacidad intelectual tienen dificultades en las habilidades sociales. Esta dificultad queda plasmada en el concepto de discapacidad intelectual realizada por la AAMR (actualmente AAID) que la define como:

"...una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años" (Luckasson et al., 2002).

Entre los ejemplos de habilidades adaptativas de tipo social descritas por Luckasson y cols., se aprecian las siguientes: relaciones interpersonales, responsabilidad, autoestima, no ceder fácilmente ante la manipulación, no ser ingenuo, seguimiento de reglas, acatamiento de normas y evitación de victimización.

Queda patente, a partir de esta definición y de sus posteriores ejemplos ilustrativos, que el funcionamiento de las personas con discapacidad intelectual se verá limitado por dificultades en las habilidades sociales. Tales dificultades probablemente se constituyan como un obstáculo para su desarrollo en general y para el desarrollo de su carrera laboral en particular.

Las habilidades sociales se describen como "las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria" (Gutiérrez y Prieto, 2002, p.21). Tales habilidades, al ser conductas, se pueden observar, medir y modificar y se ponen en juego en una relación mutuamente satisfactoria con el otro. Pero no sólo es importante alcanzar una interacción recíproca, sino que también es necesario que las habilidades sociales puestas en práctica sean adecuadas en función del interlocutor y del contexto. Esta adecuación de las conductas al contexto es lo que se denomina competencia social. Dicha competencia se refiere a poner en práctica las habilidades sociales en la situación adecuada y a la capacidad de impactar favorablemente en los entornos donde se desenvuelve la persona.

La investigación en los últimos 20 años ha demostrado que los estudiantes con discapacidad a menudo muestran comportamientos desadaptativos que influyen negativamente en sus relaciones con otros estudiantes y adultos. Son múltiples las investigaciones que demuestran que las personas con discapacidad intelectual presentan dificultades significativas en habilidades sociales que obstaculizan la vida autónoma (Sevilla, 2007; Sevilla et al., 2009).

Este fracaso en las relaciones sociales puede dar como resultado conductas de aislamiento, rechazo de compañeros y de adultos, así como fracaso académico. Los problemas en las habilidades sociales y las consecuencias en el comportamiento son predictoras de dificultades posteriores como desadaptación al empleo. La falta de habilidades sociales es la responsable en el 90% de los casos de la pérdida del empleo en estas personas (Elksnin y Elksnin, 2001).

En el presente trabajo nos hemos centrado en las habilidades sociales de interacción para el mantenimiento de un empleo, entre las que se pueden distinguir habilidades sociales básicas como mantener la mirada, utilizar fórmulas de cortesía, iniciar, mantener y terminar conversaciones, presentarse en diversas situaciones, ofrecer y pedir ayuda. También destacan habilidades sociales especiales que implican una mayor complejidad cognitiva como realizar negativas en forma asertiva, adecuar conversaciones en función de jerarquías, expresar acuerdos y desacuerdos, o situarse en el lugar de otros.

Rodríguez y Jenaro (2007) en el "Programa de Desarrollo Vocacional" han agrupado las habilidades sociales relacionadas con el mantenimiento del empleo en cuatro dimensiones, a

saber: 1) presentación en el lugar de trabajo, 2) relación con los compañeros, 3) relación con figuras de autoridad y 4) comportamiento en momentos de descanso dentro de la jornada laboral. Otras habilidades relevantes son las denominadas habilidades de afrontamiento.

### **Habilidades de afrontamiento en personas con discapacidad intelectual**

En el presente estudio, conceptuamos las habilidades de afrontamiento como aquellas que permiten afrontar problemas en forma adecuada surgidos en las relaciones, y que implican una capacidad de adaptación constante y tolerancia a situaciones de estrés. Estas habilidades incluyen la identificación de situaciones estresantes y la adquisición de estrategias que prevengan o mitiguen circunstancias estresantes.

Dentro de éstas destacan las habilidades para solucionar problemas interpersonales, la conducta asertiva, reconocer los propios errores, tolerar las críticas, habilidades para postergar los problemas laborales al acabar el trabajo, marcarse objetivos reales y factibles de conseguir. También incluyen habilidades para adaptarse a los cambios, desarrollar conductas que eliminen la fuente de estrés o neutralicen las consecuencias negativas del mismo. Finalmente, comprenden aumentar y conservar las amistades con interacciones satisfactorias y emotivas, delegar responsabilidades, solicitar ayuda cuando el trabajo es excesivo o cuando no se está preparado para afrontarlo, y compartir los problemas laborales, las dudas y opiniones con los compañeros.

Una investigación llevada a cabo por O'Reilly et al. (2004) revela que las principales dificultades relacionadas con las habilidades de afrontamiento constatadas por las propias personas con discapacidad se relacionan con la gestión de conflictos y la capacidad de respuesta ante la retroalimentación correctiva. En la misma investigación se demuestra que la aplicación de programas de resolución de problemas puede mejorar las habilidades sociales en las personas con discapacidad intelectual. Queremos avanzar que, en el presente trabajo, las habilidades de afrontamiento para el mantenimiento del empleo que se constituirán en objeto de intervención serán las siguientes: (1) aceptación de errores, (2) aceptación de críticas, (3) tolerancia a la frustración y (4) efectividad al afrontar agresiones de los compañeros de trabajo.

McGuire y Chicoine (2010) sostienen que los adultos con síndrome de Down padecen estrés y que es posible que presenten dificultades en reconocerlo o bien no sean capaces de verbalizar sus problemas. Es importante saber que la persona con síndrome de Down puede estar experimentando estrés, y puede estar necesitando ayuda para desarrollar estrategias saludables con las que afrontarlo. Entre los factores más frecuentes, diversos autores consideran la falta de oportunidades. "Ésta puede resultar muy estresante, frustrante y problemática para la autoestima, ya que la oportunidad no es simplemente poder hacer algo, o hacer algo para llenar nuestro tiempo, sino que es un reto interesante que nos permite sentirnos creativos e ilusionados. Las tareas o los empleos disponibles para algunos adultos con síndrome de Down empiezan por no cumplir estos requisitos. Para otros, quizá ni siquiera exista la posibilidad de realizar tareas ni de encontrar ningún empleo, debido a la falta de recursos y a otras razones". (<http://www.down21.org/revistaAdultos/revista5/factores-estresantes.asp>).

A partir del análisis de las conductas sociales en las personas con discapacidad intelectual y atendiendo a los factores descritos anteriormente, se pueden advertir diversas dificultades en dichas personas en sus interacciones y en las habilidades para afrontar situaciones sociales. Éstas se pueden agrupar en ocho dimensiones que requieren ser abordadas con un adecuado entrenamiento: 1) discriminación, 2) normas sociales, 3) ajuste a cambios, 4) empatía, 5) asertividad, 6) introspección, 7) autorregulación y 8) transferencia.

### **OBJETIVOS E HIPÓTESIS DEL ESTUDIO**

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, parece fundamental considerar alternativas de entrenamiento específico en habilidades sociales y de afrontamiento, con la finalidad de que los jóvenes con discapacidad intelectual alcancen un desarrollo de carrera satisfactorio, que les permita mantener un puesto de trabajo en un entorno inclusivo y competitivo. Tal motivo justifica la aplicación de programas de entrenamiento en habilidades sociales y de afrontamiento en la formación para el empleo y en la educación permanente de los trabajadores o futuros trabajadores con discapacidad intelectual. Así pues, en el presente estudio nos hemos planteado los siguientes objetivos:

1. Evaluar las habilidades para el mantenimiento de un empleo, concretamente las relacionadas con las habilidades sociales y con las habilidades de afrontamiento, en un grupo de participantes en el Proyecto Stela de Empleo con Apoyo, de la Fundación Síndrome de Down de Madrid

2. Entrenar dichas habilidades a los participantes
3. Determinar cambios pre-post/entrenamiento en dichas habilidades de mantenimiento de un empleo.

Los mencionados objetivos se concretan en las siguientes hipótesis:

(1) Los participantes mostrarán necesidades de apoyo en habilidades de mantenimiento de un empleo

(2) Existirán mejoras significativas en las habilidades de mantenimiento de un empleo tras la intervención.

## **MÉTODO**

### **Diseño y Procedimiento**

El diseño empleado ha sido de tipo cuasi-experimental, en el que han participado jóvenes con discapacidad intelectual. Se han realizado evaluaciones pre-post a todos los alumnos en formación. En un primer momento, tanto los alumnos como los profesores completaron los instrumentos y cuestionarios correspondientes. El mismo procedimiento se siguió en el postest. La cumplimentación del Inventario de Ajuste Laboral (Messy-A, versión del alumno) se realizó en grupo aunque fue respondido en forma individual.

En la fase de entrenamiento, el grupo fue expuesto al Programa de Desarrollo Vocacional de Jenaro y Rodríguez (2007), realizándose la intervención específica relacionada con el área 3, dirigida al entrenamiento de habilidades sociales y de afrontamiento. La intervención se realizó en 14 sesiones de una hora con intensidad de dos sesiones semanales durante 14 semanas. Una vez finalizado el programa de intervención se tomaron las medidas postest de nuevo para todos los sujetos. Una vez recolectada la totalidad de los datos, se realizó el análisis estadístico utilizando el programa estadístico SPSS® Versión 11 para Windows (2001). A partir de dicho programa se han analizado los resultados obtenidos en el pretest y del postest y la variabilidad de los resultados, así como las correlaciones entre factores. Por último, se llevó a cabo el análisis de resultados (prueba T de medidas repetidas) y se plantearon las conclusiones derivadas de éste.

### **Instrumentos**

Para la evaluación de habilidades para el mantenimiento del empleo (habilidades sociales y de afrontamiento) hemos empleado el Perfil de Personalidad Laboral – PPL (adaptado de Bolton y Roessler, 1986 por Jenaro y Rodríguez, 2004) y el Cuestionario MESSY, Matson Evaluation of Social Skills in Youngsters (adaptado de Matson et al., 1983 por Caballo y Verdugo, 1993). La elección de dichos instrumentos se fundamenta en las propiedades psicométricas altamente satisfactorias constatadas en múltiples investigaciones y que garantizan la fiabilidad y validez del instrumento.

Respecto al programa de intervención, fue realizado siguiendo el "Programa de Desarrollo Vocacional", específico para personas con discapacidad intelectual, desarrollado por Rodríguez y Jenaro (2007). La elección de dicho programa se fundamenta en varios motivos, entre los cuales destacan el ser un programa actual, que adapta materiales elaborados en el ámbito español y está dirigido hacia jóvenes y adultos con discapacidad en su preparación para el empleo. Además trabaja de forma específica habilidades que componen la madurez vocacional.

El programa está compuesto por tres áreas temáticas relacionadas con los tipos de habilidades que componen la madurez vocacional: las habilidades para la elección, para la obtención y para el mantenimiento de un empleo. El material del programa comprende: a) las unidades didácticas para el docente, y b) las fichas de trabajo para el alumno.

Para el presente estudio aplicamos contenidos del apartado 3, referido a las habilidades de mantenimiento de un empleo. Más concretamente, dentro del área 3, trabajamos en forma específica las unidades destinadas a las Habilidades Sociales y de Afrontamiento. En la unidad correspondiente a las Habilidades Sociales se trabajaron las siguientes habilidades: 1) presentación en el lugar de trabajo; 2) relación con los compañeros; 3) comportamientos en los momentos de descanso. Respecto a la unidad correspondiente a las Habilidades de Afrontamiento se trabajaron las habilidades siguientes: 1) aceptación de errores; 2) aceptación de críticas; 3) comportamiento ante agresiones de compañeros.

Las fichas de trabajo combinan información escrita con imágenes, para facilitar la comprensión de aquellos alumnos con mayores dificultades en la lecto-escritura. En suma, el programa tiene en cuenta no sólo las principales aportaciones teóricas en orientación profesional sino también las características de los jóvenes con discapacidad a las que va dirigido.

## Participantes

La muestra se conformó con la totalidad de alumnos del Proyecto Stela. Concretamente; la muestra fue constituida por 17 participantes con discapacidad intelectual de etiología congénita, de grado ligero a moderado, siendo 12 mujeres (70,6%) y 5 hombres (29,4%). Once participantes (64,7%) tenían un diagnóstico de discapacidad intelectual límite y los otros seis participantes (35,3%) presentaban una discapacidad intelectual moderada.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos del Perfil Profesional Laboral ponen de manifiesto que los jóvenes con discapacidad intelectual del Proyecto Stela se posicionan, en la mayoría de las habilidades valoradas, en niveles intermedios. Se advierten mayores dificultades en las habilidades relacionadas con la relación interpersonal con el supervisor ( $M=2,65$ ;  $D.T.=0,85$ ), la adaptación al trabajo ( $M=2,73$ ;  $D.T.=0,65$ ) y habilidades sociales ( $M= 2,74$ ;  $D.T.= 10,01$ ). Como habilidades más desarrolladas, se encuentran la motivación hacia el trabajo ( $M=3,58$ ;  $D.T.=0,53$ ) y la presentación personal ( $M= 3,46$ ;  $D.T.= 0,64$ ).

Respecto a las puntuaciones promedio obtenidas en el pretest correspondientes al instrumento MESSY, destacan las puntuaciones especialmente elevadas en "Habilidades Sociales Apropriadas" tanto auto ( $M= 2,57$ ;  $D.T.= 0,19$ ) como heteroinformadas ( $M= 3,81$ ;  $D.T.= 0,65$ ). Las puntuaciones más bajas se obtienen en el factor 'superconfianza', versión autoinformada ( $M= 1,54$ ;  $D.T.= 0,40$ ) y heteroinformada ( $M= 1,52$ ;  $D.T.= 0,67$ ).

En la fase de pretest no se hallaron diferencias significativas en habilidades sociales y de afrontamiento entre varones y mujeres. Tampoco se hallaron en función del grado de discapacidad o de las necesidades de apoyo. Por tanto, los resultados se pueden generalizar a toda la muestra.

Por otro lado, en la fase de postest se encontraron mejoras significativas en 15 de los 17 factores que componen el Perfil Profesional Laboral. Tales resultados se aprecian en la Figura 1.

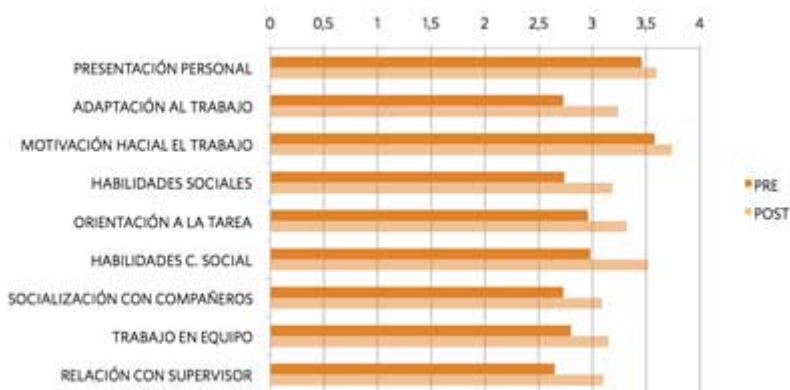


Figura 1: Cambios pre-post PPL (Factores relacionados con Habilidades Sociales y de Afrontamiento)

Por tanto, queda constancia de mejoras en los factores relacionados con las habilidades sociales y de afrontamiento, tales como la capacidad de solicitar ayuda, la relación interpersonal con el supervisor, el trabajo en equipo, la socialización con compañeros, las habilidades de comunicación social, las habilidades sociales, la adaptación al trabajo y la presentación personal. Entre los factores que no muestran diferencias significativas se hallan el grado de ansiedad-confort con el supervisor y la motivación hacia el trabajo. En ambos factores ya en el pretest se obtenían puntuaciones por encima de la media; por tanto, desde un primer momento los sujetos evaluados ya se sentían cómodos con el supervisor y se encontraban motivados hacia la tarea. Este efecto techo puede explicar la ausencia de cambios significativos.

En relación al análisis pretest y postest de los resultados arrojados por el MESSY completado por los profesores, se advirtieron diferencias significativas en cuatro de los cinco grupos de habilidades contempladas: habilidades sociales apropiadas, asertividad inapropiada, impulsividad y celos/soledad. No se observan, sin embargo, diferencias significativas en las habilidades de superconfianza. Estos resultados (figura 2) indican que los profesores han observado cambios en dichas habilidades tras la aplicación del instrumento, a excepción de la habilidad relacionada con el sentimiento de confianza y seguridad respecto a sí mismo.

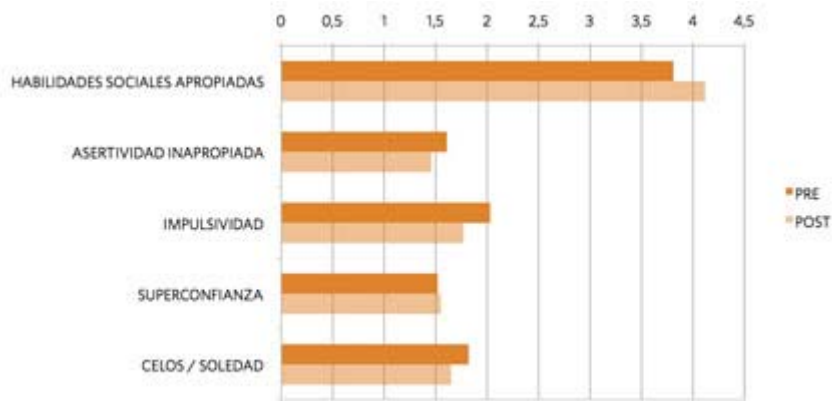


Figura 2: Cambios Pre-Postest MESSY (informados por profesionales)

Los resultados obtenidos a través del MESSY según los propios alumnos, indican cambios en la misma dirección pero en menor medida que las puntuaciones otorgadas por los profesionales. Estos resultados se ven reflejados en la Figura 3.

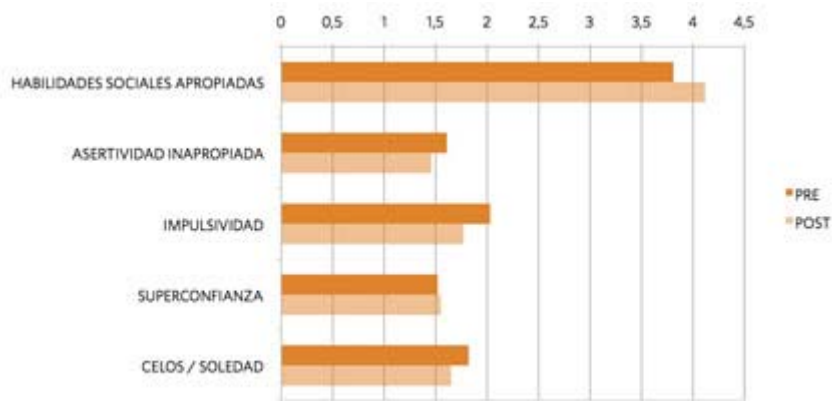


Figura 3: Cambios Pre-Postest MESSY (informados por los propios alumnos)

Es importante señalar además que los cambios obtenidos en el postest fueron independientes del género, las necesidades de apoyo y el grado de severidad intelectual.

## CONCLUSIONES

El trabajo realizado nos ha permitido confirmar que los jóvenes con discapacidad intelectual del Proyecto Stela muestran necesidades de apoyo en habilidades de mantenimiento del empleo, más concretamente, en áreas como la cantidad de supervisión requerida, las habilidades de comunicación, las habilidades sociales, la seguridad en sí mismos o la socialización con los compañeros. Estas habilidades se han encontrado deficitarias en estudios previos con poblaciones similares e incluso con los mismos instrumentos (Bagnato y Jenaro, 2005; Rodríguez, 2007).

La evaluación e intervención sobre estas habilidades es especialmente importante; así, varios estudios han puesto de manifiesto que con frecuencia las deficiencias en habilidades sociales son un factor fundamental en el fracaso de individuos con discapacidad para integrarse en la comunidad y en los lugares de trabajo (Sevilla, 2007; Sevilla et al., 2009). Por otro lado, los cambios postest que evidencian diferencias significativas en sentido favorable, en la mayoría de las habilidades sociales y de afrontamiento relacionadas con el mantenimiento del empleo, avalan la utilidad de la intervención.

Como conclusión del trabajo empírico realizado, y atendiendo a los objetivos de éste, podemos constatar la eficacia del programa de Desarrollo de Madurez Vocacional, más concretamente, el Área Habilidades de Mantenimiento del Empleo (Jenaro y Rodríguez, 2007) en la muestra de jóvenes con discapacidad intelectual en proceso de formación hacia el Empleo con Apoyo.

Asimismo, es oportuno comentar que la presente investigación presenta algunas limitaciones que requieren estudios posteriores. Por un lado, teniendo en cuenta el tamaño reducido de la muestra, el presente trabajo pretende tan sólo mostrarse como un estudio controlado que, a partir de un grupo naturalmente constituido, ha verificado empíricamente las mejoras en habilidades de

mantenimiento del empleo tras la aplicación de un programa de intervención. Por otro lado, debido a que el diseño utilizado no es estrictamente experimental, por no ser posible la selección ni la asignación aleatoria, pueden existir algunas variables no controladas que introduzcan sesgos en los resultados.

## **DISCUSIÓN Y REFLEXIONES FINALES**

Queremos concluir con una reflexión sobre la problemática objeto de análisis en el presente trabajo. La realidad ante la que se encuentran los jóvenes con discapacidad intelectual al intentar insertarse al mundo laboral y especialmente al empleo normalizado, sigue siendo difícil por una multiplicidad de causas, desde la equiparación de derechos y oportunidades hasta la dignificación y formación de la persona como futuro trabajador, con los apoyos necesarios para ello.

Creemos que es imperioso reflexionar respecto a la formación que reciben las personas con discapacidad, no sólo sobre la formación laboral sino también en etapas previas. Consideramos fundamental consensuar contenidos de los programas de formación a nivel europeo así como a nivel nacional. Es necesario incluir “enfáticamente” en instancias educativas anteriores a la formación laboral, contenidos relacionados con la formación prelaboral relacionados con habilidades psicosociales y no sólo de índole académico, como ha venido siendo tradición.

Coincidimos con Jordán de Urríes y Verdugo (2007), quienes sostienen que la integración social y laboral de las personas con discapacidad tiene que venir precedida, porque la condiciona, de una buena política educativa y formativa desde la edad temprana, donde ya puedan ir perfilándose los apoyos necesarios educativos y formativos laborales, orientados a potenciar las capacidades y destrezas de cada persona.

Debemos atender en forma urgente a los datos obtenidos en cuanto a la formación como variable predictora de éxito laboral. Es importante cuestionarnos las escalas de valores y relevancia que otorgamos a los contenidos dados, ya que las investigaciones nos demuestran que las dificultades significativas de éxito en inserción laboral y mantenimiento del empleo ordinario dependen generalmente de las habilidades sociales y de resolución de problemas, y no del dominio de las competencias técnicas y/o académicas.

Estamos convencidos de que se puede revertir la situación evidenciada a partir de un pensamiento reflexivo, que permita generar un currículo desde la etapa primaria que tenga como objetivo fundamental que los alumnos alcancen un pensamiento metacognitivo. Un pensamiento que les permita reflexionar sobre sus competencias y necesidades, les ayude a generar estrategias para poder resolver problemas, adaptarse a diversas situaciones cambiantes y los lleve a alcanzar el mayor grado posible de autonomía cognitiva y social. Asimismo, es necesario priorizar la incorporación de contenidos relacionados con el entrenamiento de habilidades sociales y de afrontamiento en etapas anteriores a la formación laboral así como en la formación laboral propiamente dicha: adquisición de habilidades comunicativas y sociales, mejora de la autoestima, interiorización de habilidades de afrontamiento, de autorregulación, entre otras.

Asimismo, es fundamental ofrecer una formación centrada en el crecimiento personal, como promoción de la salud mental en personas con discapacidad intelectual, ya que el empleo normalizado supone un reto muy exigente, el cual puede afectar al mantenimiento del empleo a partir de la carencia de habilidades sociales y de afrontamiento. Por ello es preciso atender a constructos fundamentales como la aceptación de la discapacidad, el autoconcepto, la autoestima, la autoevaluación; ya que no sólo le permitirán al trabajador mantener un empleo sino que se convierten en protectores de salud mental para el futuro (McGuire y Chicoine, 2010).

Somos conscientes de que nuestra propuesta de intervención precisa ulteriores y más completos estudios para su completa validación; pero atendiendo a los resultados obtenidos en la muestra estudiada, los resultados del estudio son esperanzadores y optimistas. Estos hechos confirman que el programa de Desarrollo Vocacional aplicado constituye un medio útil y eficiente para la promoción de las habilidades relacionadas con el mantenimiento del empleo.

Creemos que es necesario continuar investigando en relación a la temática, tanto por su relevancia teórica como por su relevancia práctica; por tal motivo se requiere una investigación más continuada en el tiempo y con muestras más amplias para confirmar las tendencias de cambio. Es necesario también llevar a cabo estudios longitudinales a largo plazo que permitan valorar en qué medida las mejoras obtenidas tras la aplicación del programa se mantienen en el tiempo.



## BIBLIOGRAFÍA

- Bagnato MJ. Trabajadores con discapacidad intelectual: un abordaje multidimensional de sus habilidades laborales (Tesis doctoral defendida en la Universidad de Salamanca, 2005). Uruguay: Comisión Sectorial de Investigación Científica, Universidad de la República.
- Bagnato M, Jenaro C. Personas con discapacidad intelectual: Un acercamiento a la percepción de su calidad de vida en relación con sus habilidades laborales. *Avances, nuevos desarrollos e integración laboral*, 2005; 2: 262-264.
- Bolton B, Roessler R. *Manual for the Work Personality Profile*. Fayetteville, Arkansas 1986: Arkansas Research and Training Center in Vocational Rehabilitation.
- Caballo C, Verdugo MA. MESSY, Matson Evaluation of Social Skills in Youngsters (Traducción). Salamanca 1993: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca.
- Elksnin N, Elksnin L. Adolescents with disabilities: the need for occupational social skills training. *Mag. Exceptionality* 2001; 9: 91-105
- Gutiérrez B, Prieto M. *Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades sociales para personas con retraso mental*. España: Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social. 2002.
- Jenaro C. Orientación profesional en personas con discapacidad: desarrollo y aplicación de instrumentos de evaluación e intervención. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Salamanca, 1997. Salamanca, España.
- Jenaro C, Rodríguez P. Habilidades manipulativas y laborales en centros residenciales: concepto, evaluación y recursos. Gerencia de Servicios Sociales. Consejería de familia e igualdad de oportunidades. Junta de Castilla y León. 2004
- Jenaro C, Verdugo MA, Arias B. Validación y Aplicación del Cuestionario de Madurez para el Empleo (EMI) a una muestra de jóvenes con discapacidad física y sensorial. Presentado en I Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con Discapacidad. Salamanca 1995
- Jordán de Urríes B, Beyer S, Verdugo MA. Estudio comparativo del Empleo con Apoyo en Europa. Recuperado de <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/20844/8-4-1/estudio-comparativo-sobre-la-situacion-del-empleo-con-apoyo-en-europa.aspx>, 2007
- Luckasson R, Borthwick-Duffy S, Buntix WHE, Coulter DL, Craig EM, Reeve A et al.. *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports* (10th ed.). Washington DC, 2002: American Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano de MA Verdugo, C Jenaro. Madrid: Alianza Editorial 2004].
- Matson JL, Rotatori AF, Helsel WJ. Development of a rating scale to measure social skills in children: The Matson Evaluation of Social Skills with Youngsters (MESSY). *Behavior Research and Therapy*, 1983; 21: 335-340.
- Mc Guire D, Chicoine, B. Factores estresantes en los adultos con síndrome de Down. *Síndrome de Down: Vida Adulta* 2010; 2: 47-55. Recuperado de: <http://www.down21.org/revistaAdultos/revista5/factores-estresantes.asp>
- O'Reilly M, Lancioni G, Sigafoos J, Green V, O'Donoghue D. A further comparison of external control and problem-solving interventions to teach social skills to adults with intellectual disabilities. *Behavioral Interventions*, 2004; 19: 173-186.
- Rodríguez P. Madurez vocacional de jóvenes colombianos con discapacidad: evaluación e intervención. (Tesis doctoral no publicada) Salamanca 2007: Universidad de Salamanca.
- Sevilla DE. Evaluación de la conducta adaptativa y habilidades laborales en adultos con discapacidad intelectual en Mérida, Yucatán, México. (Tesis doctoral no publicada) Salamanca 2007: Universidad de Salamanca.
- Sevilla DE, Jenaro C, Flores N. La conducta adaptativa como factor del desarrollo de habilidades laborales en personas con discapacidad intelectual. En: VV.AA. (eds) X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Área 1: Aprendizaje y Desarrollo Humanos

(pp. 1-13). México, Veracruz 2009: Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C., Universidad Veracruzana y Secretaría de Educación de Veracruz.

Verdugo MA. Programa de Habilidades Sociales (PHS). Programas Conductuales Alternativos . Salamanca: Amarú 1989/1997

Verdugo MA, Jordán de Urríes FB. (coords.) Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Salamanca, 21, 22 y 23 de mayo de 2002. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: INICO, 2002.