



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

Trabajo de Fin de Máster en Rendimiento Deportivo y Salud

**EL ENTRENADOR COMO ELEMENTO RELEVANTE  
PARA LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DE  
EMPLEABILIDAD EN DEPORTISTAS CON  
DISCAPACIDAD INTELECTUAL**



**Autor:** Manuel Francisco Ceballo Mas

**Tutora:** Alba Roldán Romero

**Curso:** 2023/2024

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TFM**

Yo, don Manuel Francisco Ceballo Mas, identificado con DNI 49253418E, estudiante del Máster Oficial en Rendimiento Deportivo y Salud de la Universidad Miguel Hernández, realizado en el periodo 2023–2024, declaro que:

El Trabajo Fin de Máster denominado “El entrenador como elemento relevante para la mejora de las competencias de empleabilidad en deportistas con discapacidad intelectual” ha sido redactado citando las fuentes bibliográficas utilizadas, incluyendo cualquier otro derecho, como el de imagen, que pueda estar sujeto a protección del copyright.

En virtud de esta declaración, afirmo que este trabajo es inédito y de mi autoría, por lo que me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo Fin de Máster, asumiendo las consecuencias administrativas y jurídicas que se deriven en caso de incumplimiento de esta declaración.

Y para que conste, firmo esta declaración en Alicante a 3 de junio de 2024.

A handwritten signature in black ink, consisting of the initials 'mfc' in a cursive, lowercase font, enclosed within a circular scribble.

Firmado:

Manuel Francisco Ceballo Mas

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Contextualización .....	04
<b>2. METODOLOGÍA</b>	
2.1. Participantes .....	06
2.2. Procedimiento .....	07
2.3. Instrumentos .....	08
2.4. Análisis estadístico .....	08
<b>3. CONCLUSIONES</b>	
3.1. Conclusiones .....	09
<b>4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	10
<b>5. ANEXO</b> .....	12



## 1. INTRODUCCIÓN:

### Contextualización

La presente investigación se sitúa en el contexto de los deportistas con discapacidad intelectual (DI), un colectivo que, a pesar de los beneficios evidentes derivados de la práctica deportiva, enfrenta desafíos significativos en su transición hacia la empleabilidad (Butcher & Wilton, 2008).

El concepto de DI se emplea para describir un nivel de funcionamiento intelectual y adaptativo notablemente inferior al promedio, evaluado clínicamente a través de pruebas estandarizadas y validadas con relación al funcionamiento intelectual y a la conducta adaptativa, manifestándose durante el período de "desarrollo" de la persona, que abarca desde la infancia hasta la adolescencia (Patel et al., 2020).

Las carencias y restricciones en las habilidades ejecutivas, tales como la capacidad de planificar, organizar, establecer prioridades y pensar en términos abstractos (American Psychiatric Association & Association, 2013) característicos en las personas con DI provocan que este colectivo presente una baja tasa de empleo en comparación con la población general (Almalky, 2020). Según diversos estudios, solo alrededor del 40% de las personas con DI están empleadas, mientras que la tasa de empleo en la población general de países desarrollados supera el 65% (Olney & Kennedy, 2001; Unger et al., 2005). Este contraste subraya la necesidad de abordar los desafíos que enfrentan las personas con DI en el ámbito laboral y promover su inclusión efectiva (Francis, 2004).

Según diversos estudios, son varias las barreras que debe afrontar una persona con DI a la hora de conseguir un empleo (Flores et al., 2014). Muchas de estas barreras están relacionadas con el entorno y el tipo de empleo, pero otras muchas, son ocasionadas por la propia discapacidad. Así, la falta de habilidades blandas "HHBB" (soft skills), que se presentan como una combinación de habilidades interpersonales y sociales, juegan un papel crucial en el desarrollo personal y profesional de este colectivo. Mientras que las habilidades técnicas (hard skills) se adquieren principalmente a través de capacitación y educación formal, las HHBB suelen desarrollarse mediante experiencias personales y reflexión (International Labour Office, 2010).

En el trabajo de Commers et al. (2022), se destaca la importancia de las habilidades blandas como elementos cruciales para la empleabilidad, demostrándose que los empleadores valoran las HHBB más que las habilidades técnicas en el entorno laboral

(Casner-Lotto & Barrington, 2006). La capacidad del trabajador para trabajar en equipo adecuadamente con compañeros, comunicarse con los supervisores y demás personal, entre otras HHBB, parece ser de gran relevancia para las empresas (Odom, 2007). Es por ello por lo que, las personas DI, suelen tener dificultades para conseguir y mantener un trabajo a lo largo del tiempo, y tienden a sentirse excluidos y solos en los entornos de trabajo (Gómez-Zúñiga et al., 2023). Así, parece coherente pensar que se necesitan herramientas para poder potenciar estas “soft skills” en el colectivo de personas con DI con el objetivo de facilitar una mejor inclusión social, y, por tanto, laboral.

En esta línea, algunos autores como Kniffin et al. (2015), plantean que las experiencias deportivas pueden desempeñar un papel significativo en el desarrollo de competencias laborales positivas entre personas con DI y sin ella. Se ha demostrado que la participación en actividades físicas y deportivas mejora significativamente las habilidades blandas de las personas con y sin discapacidad intelectual, como lo sugiere el estudio de Malone (2017), donde los participantes desarrollaron habilidades cruciales como la comunicación efectiva, la conciencia interpersonal, la comprensión de la cultura laboral y la autoconfianza, brindando la oportunidad de aplicar su conocimiento teórico en situaciones profesionales. En línea con esta perspectiva, el estudio de Zurc (2012) destaca la conexión entre AF y el desarrollo de habilidades sociales en niños.

En la población con DI, se observa una baja participación en la práctica de actividad físico-deportiva atribuida, en parte, a la insuficiente capacitación de los técnicos deportivos para trabajar con este colectivo (Townsend et al., 2018).

Viendo la relación entre la práctica de actividad física o deporte y el desarrollo de las HHBB, es importante considerar que éstas deben estar siempre presentes en los programas y sesiones deportivas de personas con DI. Por ello, el objetivo del presente trabajo es entender si en FEDDI y en “Special Olympics” se plantean la actividad física y el deporte como una herramienta fundamental para facilitar la obtención de empleo a las personas con DI.

## **2. MÉTODO**

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo (dado que busca comprender en profundidad las percepciones subjetivas de los entrenadores sobre el futuro laboral de deportistas con discapacidad intelectual, capturando la riqueza y complejidad de sus experiencias), correlativo (al establecer relaciones entre las percepciones de los entrenadores y las prácticas de entrenamiento, permitiendo identificar patrones y conexiones) y de diseño transversal (al recopilar datos en un solo punto en el tiempo, sin un seguimiento temporal continuo de los participantes). Este enfoque integral permitió una comprensión más completa de las dinámicas existentes entre las visiones de los entrenadores y las estrategias de entrenamiento, contribuyendo así a una visión global de las oportunidades de empleabilidad para los deportistas con DI.

### **2.1. Participantes**

Se reclutó un grupo de entrenadores en activo a través de la Federación Española de Deporte para Personas con Discapacidad Intelectual (FEDDI) y Special Olympics, institución internacional que ofrece práctica deportiva a personas con DI de todas las edades y niveles de severidad.

La selección se realizó considerando criterios de diversidad, como los años de experiencia en el ámbito de la DI y la afiliación a una federación u organización. Para la selección de los participantes, se consideraron diversos criterios de inclusión y exclusión. Con respecto a los criterios de inclusión: i) se requería un mínimo de 2 años de experiencia, ii) la pertenencia a una de las dos instituciones mencionadas. Con respecto a los criterios de exclusión, se consideró: i) descartar a aquellos sujetos con menos de 1 año de experiencia, ii) individuos no vinculados con FEDDI o Special Olympics.

Un total de 17 entrenadores cumplieron los criterios previamente descritos y participaron en el estudio (ver Tabla 1). Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de la realización de las entrevistas. Se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada, y los datos se utilizaron exclusivamente con fines de investigación. La investigación se llevó a cabo de acuerdo con los principios éticos establecidos y se siguieron todas las pautas éticas relevantes recogidas en el Comité Ético de la Universidad Miguel Hernández de Elche (DCD.ARR.130323).

**Tabla 1. Datos demográficos entrenadores.**

	Años	Sexo (M/F)	Años de experiencia	Modalidad deportiva	Deporte	Nivel competitivo (N/I)	Estudios sobre deporte y/o DI
	M ± SD		M ± SD				
	38.7 ± 12.2		11.1 ± 7				
S1	34	M	11	Colectivo	Baloncesto	Nacional	Curso y certificado DI
S2	32	F	9	Individual	Atletismo	Regional	Ciclo Formativo
S3	45	F	20	Individual	G. Rítmica	Nacional	INEF y formaciones
S4	44	M	+20	Colectivo	Fútbol	Nacional	Curso y certificado
S5	27	M	4	Colectivo	Fútbol Sala	No compete	Grado Superior
S6	49	M	+20	Individual	Bádminton	Internacional	Cursos de DI
S7	53	M	3	Colectivo	Fútbol	Nacional	Curso de entrenador
S8	58	M	+20	Individual	Atletismo	Internacional	Cursos de DI
S9	19	M	3	Individual	Atletismo	Internacional	Cursos de DI
S10	44	M	11	Individual	Natación	Nacional	C. de entrenador y DI
S11	21	F	2	Colectivo	Fútbol Sala	Nacional	Cursos de DI
S12	40	M	16	Individual	Natación	Regional	G. Sup. y certificado
S13	41	M	11	Individual	Natación	Internacional	INEF y Máster Ed.
S14	43	M	20	Colectivo	Fútbol Sala	Internacional	M. Dep. y estudios DI
S15	57	M	9	Individual	Esquí	Internacional	Curso de entrenador
S16	27	F	8	Individual	Salvamento	Nacional	G. Medio y curso DI
S17	24	F	2	Colectivo	Baloncesto	Regional	Máster Deportivo

## 2.2. Procedimiento

Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con los entrenadores seleccionados, con una duración estimada de 20 a 45 minutos por entrevista. La finalidad principal fue identificar las HHBB que se trabajan en las sesiones con deportistas con DI para hallar las correlaciones existentes con la empleabilidad, viendo cómo el desarrollo de las HHBB puede mejorar significativamente las perspectivas laborales.

Con el propósito de fortalecer la validez y fiabilidad de los datos recopilados, se implementó la triangulación como estrategia metodológica (Villas et al., 2013). Esta técnica se basó en la combinación de datos provenientes de diversas fuentes relacionadas con el entrenamiento de deportistas con discapacidad intelectual. Esta permitió una comprensión más completa de las experiencias de los entrenadores y su impacto en las competencias de empleabilidad de los deportistas.

Adicionalmente, se promovió la transferibilidad al proporcionar una descripción detallada de dicha metodología, permitiendo que otros dos investigadores vinculados a la

línea de investigación evaluarán la aplicabilidad de los resultados en contextos similares (Cadenas, 2016).

### **2.3. Instrumentos**

La entrevista constataba los siguientes temas: visión de los entrenadores sobre el futuro laboral de los deportistas, actividades prácticas específicas que implementaban para mejorar las HHBB, percepción de los entrenadores en cuanto a la capacidad de su deportista para desempeñar un trabajo y cualquier desafío percibido por el entrenador en este proceso.

Para facilitar el análisis cualitativo de las entrevistas, se empleó el software *NVivo* (“NVivo 14 Windows, Release 14.23.3”). Este programa permitió la importación, organización y análisis eficiente de las transcripciones. *NVivo* facilitó la identificación de patrones, la codificación de temas emergentes y la exploración de relaciones clave entre las percepciones de los entrenadores y las prácticas de entrenamiento.

### **2.4. Análisis estadístico**

El análisis de datos se llevó a cabo mediante un enfoque de análisis de contenido. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas, y luego se identificaron y categorizaron patrones y temas emergentes. Este método permitió la extracción de información significativa y la identificación de relaciones clave entre las percepciones de los entrenadores y las prácticas de entrenamiento.



### 3. CONCLUSIONES

Las conclusiones de este estudio revelan que el deporte desempeña un papel significativo en la obtención de empleo para personas con DI. Sin embargo, se observan diferencias significativas en los enfoques y prácticas de las organizaciones estudiadas: FEDDI y Special Olympics.

FEDDI, al ser una federación deportiva, se centra en el rendimiento deportivo de sus deportistas. Esto se refleja en las HHBB más trabajadas, donde se destaca la comunicación y la autonomía. La federación tiende a seleccionar a sus deportistas con base en su capacidad competitiva, lo que resulta en perfiles más funcionales y una menor participación general, en comparación con Special Olympics.

Por otro lado, Special Olympics, al ser una organización más inclusiva y recreativa, acoge a personas de todas las edades y niveles de severidad. Esto se refleja en las habilidades blandas más trabajadas, donde se priorizan las relaciones sociales y el respeto. Special Olympics promueve una mayor participación a través de programas de escuelas deportivas de verano e invierno, así como otros eventos recreativos.

Es importante destacar que, si bien ambas instituciones están familiarizadas con el concepto de “habilidades blandas” y las consideran relevantes, en FEDDI sí se abordan de manera explícita, incorporándolas en sus entrenamientos. En cambio, aunque Special Olympics reconoce la importancia de estas, no había planteado trabajarlas previamente. No obstante, ambas instituciones comprenden y reconocen la gran transferencia que hay de la actividad física y el deporte al empleo.

En última instancia, se recomienda profundizar en futuras investigaciones sobre la metodología empleada por los entrenadores, tomando en consideración las distintas modalidades deportivas (individuales y colectivas) y ampliando el tamaño de la muestra. Asimismo, se recomienda aumentar la formación deportiva y en DI de los entrenadores.

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Abellán, J., & Januário, N. (2017). *Barreras, facilitadores y motivos de la práctica deportiva de deportistas con discapacidad intelectual*.
- Almalky, H. A. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review, 109*, 104656.
- American Psychiatric Association, D., & Association, A. P. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5* (Vol. 5, Número 5). American psychiatric association Washington, DC.
- Butcher, S., & Wilton, R. (2008). Stuck in transition? Exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum, 39*(2), 1079-1092.
- Cadenas, D. M. R. (2016). El rigor en la investigación cualitativa: técnicas de análisis, credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad. *Sinopsis Educativa. Revista venezolana de investigación, 7*(1), 17-26.
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century US workforce*. ERIC.
- Commers, T., Theeboom, M., & Coalter, F. (2022). *Exploring the design of a sport for employability program: A case study*. *Frontiers in sports and active living, 4*, 942479.
- Flores, N., Jenaro, C., Tomsa, R., Lucas, J. L., & Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 4*(1), 613-619.
- Francis, L. P. (2004). Employment and intellectual disability. *J. Gender Race & Just., 8*, 299.
- Gómez-Zúñiga, B., Pousada, M., & Armayones, M. (2023). Loneliness and disability: A systematic review of loneliness conceptualization and intervention strategies. *Frontiers in Psychology, 13*, 1040651.
- Kniffin, K. M., Wansink, B., & Shimizu, M. (2015). Sports at work: Anticipated and persistent correlates of participation in high school athletics. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 22*(2), 217-230.
- McConkey, R., Pochstein, F., Carlin, L., & Menke, S. (2021). Promoting the social inclusion of players with intellectual disabilities: An assessment tool for sport coaches. *Sport in Society, 24*(3), 430-439.
- Odom, S. L. (2007). *Handbook of developmental disabilities*. Guilford press.
- Office, I. L. (2010). A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 training strategy. En *Geneva: International Labour Office*.

- Olney, M. F., & Kennedy, J. (2001). National estimates of vocational service utilization and job placement rates for adults with mental retardation. *Mental Retardation*, 39(1), 32-39.
- Patel, D. R., Cabral, M. D., Ho, A., & Merrick, J. (2020). A clinical primer on intellectual disability. *Translational pediatrics*, 9(Suppl 1), S23.
- Townsend, R. C., Cushion, C. J., & Smith, B. (2018). A social relational analysis of an impairment-specific mode of disability coach education. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 10(3), 346-361.
- Villas, E. B., Gispert, N. G., Merino, N. G., Monclús, G. J., & Garcia, M. M. (2013). La triangulación múltiple como estrategia metodológica. *Reice. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 11(4), 5-24.
- Zurc, J. (2012). Connection between physical activity and level of social skills in children. *TEST-ZV*, 81(12).



## 5. ANEXOS

### 5. 1.- Anexo II. Informe Comisión Ética – Código de Investigación Responsable



#### INFORME DE EVALUACIÓN DE INVESTIGACIÓN RESPONSABLE DE 2. TFM (Trabajo Fin de Máster)

Elche, a 17/11/2023

Nombre del tutor/a	Alba Roldan Romero
Nombre del alumno/a	Manuel Francisco Ceballo Mas
Tipo de actividad	Adherido a un proyecto autorizado
Título del 2. TFM (Trabajo Fin de Máster)	El entrenador como elemento relevante para la mejora de las competencias de empleabilidad en deportistas con discapacidad intelectual.
Evaluación de riesgos laborales	No solicitado/No procede
Evaluación ética humanos	No solicitado/No procede
Código provisional	231115094032
Código de autorización COIR	<b>TFM.MRD.ARR.MFCM.231115</b>
Caducidad	2 años

Se considera que la presente actividad no supone riesgos laborales adicionales a los ya evaluados en el proyecto de investigación al que se adhiere. No obstante, es responsabilidad del tutor/a informar y/o formar al estudiante de los posibles riesgos laborales de la presente actividad.

La necesidad de evaluación ética del trabajo titulado: **El entrenador como elemento relevante para la mejora de las competencias de empleabilidad en deportistas con discapacidad intelectual**, ha sido realizada en base a la información aportada en el formulario online: "TFG/TFM: Solicitud Código de Investigación Responsable (COIR)", habiéndose determinado que no requiere ninguna evaluación adicional. Es importante destacar que si la información aportada en dicho formulario no es correcta este informe no tiene validez.

Por todo lo anterior, se **autoriza** la realización de la presente actividad.

Atentamente,

Alberto Pastor Campos  
Jefe de la Oficina de Investigación Responsable  
Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

Página 1 de 2



Información adicional:

- En caso de que la presente actividad se desarrolle total o parcialmente en otras instituciones es responsabilidad del Investigador principal solicitar cuantas autorizaciones sean pertinentes, de manera que se garantice, al menos, que los responsables de las mismas están informados.
- Le recordamos que durante la realización de este trabajo debe cumplir con las exigencias en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto: las recogidas en el plan de prevención de la UMH y en las planificaciones preventivas de las unidades en las que se integra la investigación. Igualmente, debe promover la realización de reconocimientos médicos periódicos entre su personal; cumplir con los procedimientos sobre coordinación de actividades empresariales en el caso de que trabaje en el centro de trabajo de otra empresa o que personal de otra empresa se desplace a las instalaciones de la UMH; y atender a las obligaciones formativas del personal en materia de prevención de riesgos laborales. Le indicamos que tiene a su disposición al Servicio de Prevención de la UMH para asesorarle en esta materia.

La información descriptiva básica del presente trabajo será incorporada al repositorio público de Trabajos fin de Grado y Trabajos Fin de Máster autorizados por la Oficina de Investigación Responsable de la Universidad Miguel Hernández. También se puede acceder a través de <https://oijr.umh.es/solicitud-de-evaluacion/tfg-tfm/>

