

inclusividad laboral, propuestas de educación inclusiva para el ámbito laboral y los principios que sustentan el paradigma de la inclusividad. Se utilizará una metodología mixta, que incluye una revisión bibliográfica del panorama internacional sobre la situación sociocognitiva y la transición a la vida adulta, comparada con la situación nacional. Además, se aplicarán técnicas de Focus Group y encuestas para recolectar información cuantitativa y vivencial sobre las habilidades sociolaborales que deben desarrollarse desde la familia, la institución educativa y la empresa. Se concluyó que tanto el sistema educativo como las empresas deben desarrollar habilidades socioafectivas, comunicacionales y actitudinales para una correcta incorporación al espacio laboral y la transición a la vida adulta. Esta investigación aportará al conocimiento existente sobre la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, destacando la importancia de la preparación y capacitación previa del empleado, la no discriminación y la educación del entorno laboral, así como la mejora en el clima laboral de las empresas al incluir a personas con Síndrome de Down.

Palabras clave: Adolescentes con Síndrome de Down, Transición a la vida adulta, Habilidades e Inclusión sociolaborales, Incorporación laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work is to analyze sociocognitive skills and their learning in a normalized educational context from the perspective of the inclusion paradigm. The aim is to determine what sociocognitive skills

adolescents with Down Syndrome need for a correct process in the workplace in Ecuador, which will allow them to begin a planned path for the transition to adult life and promote independence within the family nucleus. To achieve this objective, a bibliographic review will be carried out on public policies on workplace inclusivity, proposals for inclusive education for the workplace and the principles that support the paradigm of inclusivity. A mixed methodology will be used, which includes a bibliographic review of the international panorama on the socio-cognitive situation and the transition to adult life, compared to the national situation. In addition, Focus Group techniques and surveys will be applied to collect quantitative and experiential information on the socio-laboral skills that must be developed from the family, the educational institution and the company. It was concluded that both the educational system and companies must develop socio-affective, communication and attitudinal skills for correct incorporation into the workplace and the transition to adult life. This research will contribute to the existing knowledge on the labor inclusion of people with Down Syndrome, highlighting the importance of prior preparation and training of the employee, non-discrimination and education of the work environment, as well as the improvement in the work environment of companies. by including people with Down Syndrome.

Keywords: Adolescents with Down syndrome, Transition to adulthood, Social and labor skills, and Social and labor inclusion.

INTRODUCCIÓN

En el momento en que los adolescentes con síndrome de Down transitan a la vida adulta, pasan por procesos multidimensionales como, por ejemplo: vida laboral, la participación social y comunitaria y, por último, la emancipación familiar. En Ecuador los jóvenes con este síndrome tienen muchos obstáculos y problemas cuando transitan a la vida adulta. Un concepto clave de inclusión en la transición a la vida adulta para los jóvenes con síndrome de Down, se acentúa en la necesidad de desarrollar de forma armónica caminos cuyo objetivo sea lograr la inclusión y participación en todos los ámbitos de la sociedad y que desempeñen funciones como los adultos en la sociedad.

Para las personas con síndrome de Down, la transición de la adolescencia a la edad adulta es un proceso complejo y multifacético que requiere un enfoque integral y coordinado. Esta etapa clave se caracteriza por la búsqueda de la independencia personal, la integración social y profesional y el desarrollo de capacidades y habilidades que les permitan desenvolverse de forma autónoma en su entorno. En este sentido, existe una necesidad urgente de desarrollar e implementar planes y programas especializados para brindar a los jóvenes con síndrome de Down el apoyo que necesitan para una transición exitosa a la edad adulta. Estos programas deben considerar una amplia gama de objetivos y actividades que promuevan el desarrollo de habilidades sociales, cognitivas y emocionales

que los preparen para asumir los roles y responsabilidades de los adultos en la sociedad actual.

En Quito existe una población de 4.000.000 de habitantes y son pocas las instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios destinados a la inserción educativa, social y laboral a las personas con Síndrome de Down, en los últimos años se han suspendido órganos gubernamentales específicos para atender a esta población y, por ende, no hay programas concretos ministeriales que puedan dar una solución firme de independencia a los jóvenes con síndrome de Down, con lo mencionado anteriormente, un pilar fundamental para lograr la transición a la vida adulta es logra la inclusión sociolaboral. La integración laboral y social de las personas con síndrome de Down es un tema clave en Ecuador, particularmente en Quito, que enfrenta desafíos particulares en la transición a la edad adulta. A continuación, se presentan ejemplos específicos de los desafíos que enfrentan los jóvenes con síndrome de Down y programas o servicios exitosos que pueden servir como modelos a seguir, (Ecuador, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017):

- Limitaciones en la educación: La educación especializada y adaptada para personas con síndrome de Down es fundamental para su inclusión laboral y social. Sin embargo, en Ecuador, la educación especializada puede ser limitada, especialmente en áreas rurales o de menor población.

- **Dificultades para generalizar aprendizajes:** Los adolescentes con síndrome de Down pueden enfrentar dificultades para generalizar sus aprendizajes, lo que puede afectar su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y complejas.
- **Necesidades especiales:** Los adolescentes con síndrome de Down pueden requerir adaptaciones curriculares y apoyo especializado para superar las barreras que les impiden participar plenamente en la educación y la vida laboral.
- **Discriminación y estigma:** La discriminación y el estigma hacia las personas con síndrome de Down pueden ser significativos, lo que puede afectar su capacidad para encontrar empleo y participar plenamente en la sociedad.
- **Acceso a servicios y recursos:** El acceso a servicios y recursos especializados para personas con síndrome de Down puede ser limitado, especialmente en áreas rurales o de menor población.

Para abordar los desafíos planteados en la integración social y laboral de las personas con síndrome de Down, el objetivo principal, es diseñar un programa sociolaboral que facilite la inclusión en el mundo laboral de jóvenes con síndrome de Down a través de procesos de formación y acompañamiento personalizado. Para ello se diagnosticará la situación actual de la población con síndrome de Down en Quito, revisará el marco legal relativo a las contrataciones de personas con discapacidad, reforzar la autonomía y la vida social de los jóvenes con síndrome de Down en Quito mediante la inserción sociolaboral y por último, facilitar la

igualdad de oportunidades mediante capacitaciones dirigidas a empresas sobre el Síndrome de Down.

Para terminar esta sección, la inclusión plena de las personas con síndrome de Down en el Ecuador es una meta que requiere del compromiso y cooperación de todos los sectores de la sociedad. Se necesita un esfuerzo concertado para superar los desafíos existentes y crear un entorno más inclusivo que respete la diversidad. Esto incluye promover la educación y la capacitación especializadas, promover el apoyo y la inclusión de la fuerza laboral y aumentar la conciencia social y la comprensión del síndrome de Down. Al mismo tiempo, se debe fortalecer la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y promover la integración inclusiva en todos los ámbitos de la vida. Al implementar estrategias efectivas y utilizar modelos exitosos existentes, se creará un futuro más esperanzador para las personas con síndrome de Down en Ecuador. En el futuro, tendrán las mismas oportunidades para alcanzar su máximo potencial y contribuir activamente al desarrollo social.

METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un enfoque metodológico mixto, que integró de manera sistemática tanto datos cuantitativos como cualitativos, (Roberto, 2017). A continuación, se presenta el esquema de la metodología aplicada en este trabajo de investigación.

Figura 1

Esquema de la metodología de la investigación con enfoque mixto.

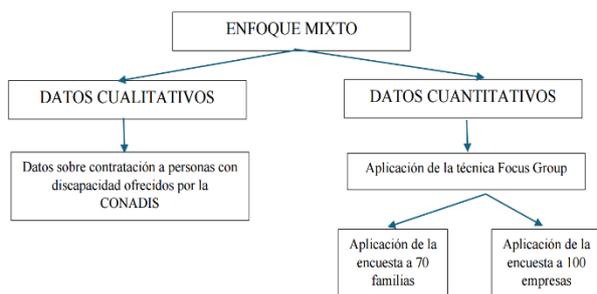


Figura 2

Pasos para implementar la técnica de Focus Group, (Ruíz Bueno, 2018)



Con respecto al diseño de la investigación, se planteó un enfoque de investigación mixta, el cual implica la integración sistemática de datos cualitativos y cuantitativos para abordar de manera holística el fenómeno investigado. En lo que respecta a la recolección de datos, se establecieron dos vertientes: Datos cualitativos, donde se empleó la técnica Focus Group con la participación de la población de estudio para recoger testimonios significativos que enriquezcan la comprensión del fenómeno; y datos cuantitativos, que se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta estructurada encuesta estructurada aplicada a la población

seleccionada, la cual corresponde a 100 familias y 10 empresas públicas y privadas (3 Unidades educativas y las 7 empresas más representativas de Quito), y por último, la revisión de datos estadísticos proporcionados por CONADIS, con el objetivo de obtener información cuantitativa sobre la implementación del programa y el desarrollo de habilidades sociolaborales.

Se partió de la hipótesis que diseñar un programa sociolaboral enfocado en el desarrollo de habilidades sociocognitivas para adolescentes con Síndrome de Down facilitará su inclusión efectiva en el ámbito laboral y contribuirá a un proceso de transición a la vida adulta exitoso en Ecuador. Esta intervención, basada en una revisión teórica-conceptual y apoyada en políticas públicas de inclusión laboral, permitió fortalecer la autonomía y vida social de los jóvenes, generando oportunidades igualitarias y fomentando la independencia en el núcleo familiar. La metodología mixta empleada, que incluye una revisión bibliográfica comparativa entre el contexto internacional y nacional, proporcionó un marco sólido para el diseño de habilidades sociolaborales adaptadas a las necesidades específicas de esta población y la aplicación del instrumento de la encuesta para recoger datos y testimonios de las poblaciones de estudio.

En el apartado de análisis de datos, se planteó la integración y discusión conjunta de los datos

cuantitativos y cualitativos, así como una comparación internacional y nacional a través de una revisión bibliográfica comparativa para fundamentar el diseño de habilidades sociolaborales. Las variables de estudio se dividieron en la independiente: El desarrollo de habilidades sociocognitivas y sociolaborales; la dependiente, la transición a la vida adulta; y las moderadoras/intervinientes, como acciones sociolaborales específicas y la sensibilización de la comunidad empresarial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La aplicación de los instrumentos fue a dos grupos distintos de población (Familia y la Pyme) y una revisión de datos a la CONADIS desde los ejes del ámbito de la Educación, familia y contratación laboral, han arrojado cifras alarmantes, dichas cifras habla de la inoperancia de un sistema educativo que no está realizando las adecuaciones importantes para el correcto de desarrollo de las habilidades sociolaborales y procesos de transición a la vida adulta, 100 unidades educativas especializadas en atender a población estudiantil con algún tipo de discapacidad.

Tabla 1

Desarrollo de aspectos sociolaborales en el sistema educativo ecuatoriano, 2024

Aspectos sociolaborales	Número de Unidades Educativas de Educación Inclusiva
Falta de formación en educación especial y educación inclusiva	45
Recursos limitados	10
Falta de conciencia	10
Barreras arquitectónicas	5
Falta de apoyo individualizado	10
Barreras de comunicación	10
Falta de coordinación	10
Total	100

En la tabla que se presenta, muestra que en los 100 centros educativos no se está aplicando las adaptaciones curriculares o método DUA (Diseño Universal del aprendizaje) correctamente por varios motivos: el primero es un cambio reciente que se ha dado en la atención a la inclusión educativa desde una posición ministerial, y desde hace unas décadas se contrasta problemas con temas relacionados como por ejemplo: Falta de formación docente en temas de educación especial e inclusiva, recursos limitados y sobre todo el recorte de los presupuesto de los últimos gobiernos de Ecuador, falta de conciencia sobre la importancia de aplicar DUA o los métodos de educación inclusiva que lo que provoca es una resistencia o falta de compromiso con su implementación, la permanencia de barreras arquitectónicas que dificultan el acceso, falta de apoyos individualizados y personalizados, barreras en la comunicación como intérpretes de lenguaje de señas y la falta de coordinación de los distintos actores, personal de apoyo y familias para una implementación coherente y efectiva del DUA.

Tabla 2

Aspectos de las familias con hijos con Síndrome de Down en Quito, Ecuador, 2024

Aspectos Familiares	Número de familias
Estereotipos y prejuicios	30
La empresa pública no presta servicios o no está capacitada	30
Ausencia de recursos en entidades públicas y privadas	60
Sin visión actual de Transición a la Vida Adulta por falta de desarrollo de habilidades sociolaborales	80
Preferencia por el Bono de desarrollo Humano	90

En la



tabla se muestra con de las 100 familias hay un grupo considerable que desconoce los procesos de la transición a la vida adulta y por ende, el cómo se desarrolla las habilidades sociolaborales desde el ámbito educativo, hay otro grupo familiar que, si conocen los procesos de transición a la vida adulta, pero que por falta de recursos públicos y privados no pueden darse dichos procesos, otro dato que ofrece la tabla, es que existe grupos familiares que para iniciar procesos de desarrollo de habilidades sociolaborales piden los recursos necesarios en las entidades públicas y privadas, las respuestas es que están limitados y solicitados por otros grupos familiares o no existen, y por ultimo existe un gran número de familias que por causas de distinto índole prefieren adherirse al bono de desarrollo humano de 50 dólares.

Tabla 3: Aspectos de contratación, despido e infraestructura para la implementación, desarrollo y ejecución de habilidades sociolaborales en las Pymes en Ecuador 2024.

Aspectos de la Empresa	Número de empresas (PYMES)
Desconoce las habilidades sociolaborales	40
Prejuicios y estereotipos	60
Desconocen procesos de la Transición a la vida adulta	75
Contratación y despido (Candados legales)	80
Carece de infraestructura para el desarrollo de habilidades sociolaborales y cognitivas	80
Falta de instrucción o capacitación para incorporar personal con alguna discapacidad a los puestos de contratación	70

En la última tabla se obtuvieron los datos

relacionados con la contratación, despido y la infraestructura y capacitaciones que deben tomar las empresas para poder contratar a personas con algún tipo de discapacidad, los resultados mostraron que las empresas esta todavía distantes a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad por el tema legal, pues no las contrata porque se hace casi imposible despedir o finiquitar a dicha población por que por ley resultaría afectada la empresa, y va en contra del pensamiento de la empresa y su ideal capitalista de maximizar el rendimiento de los trabajadores para lograr una mayor producción, también se obtuvo resultados de que las 100 empresas solo 70 no recibieron ningún tipo de capacitación y que carecen de la infraestructura para poder contratar a personal con algún tipo de discapacidad esto está ligado también a los prejuicios que existen sobre dicha población.

CONCLUSIONES

Para concluir, los hallazgos de esta investigación subrayan la importancia del desarrollo de habilidades sociolaborales en un programa de inclusión socio laboral en el ámbito laboral. A través de un análisis detallado y riguroso, se ha demostrado que estos resultados no solo corroboran estudios previos, sino que también aportan nuevas perspectivas y conocimientos sobre el tema investigado. Además, las implicaciones prácticas de estos hallazgos ofrecen valiosas recomendaciones para las practicas inclusivas en el amito socio laboral. En

resumen, esta investigación contribuye significativamente a la comprensión de tema investigado y sienta las bases para futuras investigaciones en este ámbito.

Las conclusiones que se han obtenido a partir de los datos arrojados en el presente trabajo de investigación arrojaron que en las empresas de Ecuador y el desarrollo de habilidades sociocognitivas son necesarias para acceder al mundo laboral, pero para personas con síndrome de Down pueden variar dependiendo del tipo de trabajo y del entorno laboral específico. La hipótesis que se planteó anteriormente comprueba que se necesitan una serie de habilidades sociolaborales que en primera instancia se deben desarrollar en el sistema educativo y se refuerza desde el núcleo familiar para una incorporación al mundo laboral y por ende una correcta transición a la vida adulta, estas habilidades son:

- **Comunicación efectiva:** Capacidad para comunicarse de manera clara y comprensible, tanto verbalmente como por escrito, y para entender las instrucciones y preguntas de los demás.
- **Interacción social:** Habilidad para relacionarse de forma positiva con compañeros de trabajo, clientes y supervisores, mostrando empatía, respeto y capacidad para trabajar en equipo.
- **Resolución de problemas:** Capacidad para identificar y analizar problemas, considerar alternativas y tomar decisiones adecuadas para resolverlos.
- **Adaptabilidad:** Flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones, aprender nuevas tareas y

ajustarse a cambios en el entorno laboral.

● **Autogestión:** Habilidad para organizar el tiempo y las tareas de manera efectiva, mantener la concentración y manejar el estrés de manera adecuada.

● **Autoconocimiento y autoestima:** Conciencia de las propias fortalezas y debilidades, y capacidad para mantener una actitud positiva hacia uno mismo y hacia el trabajo.

● **Seguridad en sí mismo:** Confianza en las propias habilidades y capacidades para desempeñar las tareas asignadas.

Estas habilidades son esenciales para que las personas con síndrome de Down obtengan y mantengan un empleo con éxito. Promover estas habilidades a través de programas de apoyo y capacitación en el trabajo es esencial para mejorar la inclusión laboral de esta población ecuatoriana. Las habilidades de trabajo social son fundamentales para que los jóvenes con síndrome de Down se integren eficazmente en el entorno laboral de la empresa. Estas habilidades permiten no sólo realizar tareas laborales, sino también adaptarse al entorno circundante, comprender las normas sociales y construir relaciones significativas con colegas y superiores.

Las conclusiones con los datos arrojados por las familias es que apoyan que las empresas contraten a adolescentes y jóvenes con síndrome de Down pueden obtener muchos beneficios importantes. Uno de los beneficios más importantes es el impacto positivo en la calidad de vida de las personas con síndrome de Down, ya que el empleo proporciona un sentido de

propósito, independencia financiera y oportunidades de crecimiento personal y profesional. Además, emplear a personas con síndrome de Down puede fortalecer los vínculos familiares al ofrecer programas conjuntos que promuevan el apoyo mutuo y la cooperación. También puede aumentar la conciencia y el reconocimiento social del síndrome de Down al mostrar las habilidades y la contribución que estas personas pueden ofrecer en el lugar de trabajo.

Las empresas deben promover la inclusión de personas con síndrome de Down en el lugar de trabajo y valoren sus habilidades socio profesionales pueden beneficiarse de un entorno laboral más rico y diverso. La diversidad en los grupos de trabajo puede conducir a una mayor productividad, innovación y creatividad debido a la combinación de diferentes perspectivas y habilidades. Las empresas deberían ofrecer apoyo y formación específicos para animar a los jóvenes con síndrome de Down a desarrollar estas habilidades. Esto puede incluir programas de capacitación en habilidades sociales y vocacionales, tutoría, adaptaciones en el lugar de trabajo y recursos de apoyo. Brindar el apoyo adecuado es clave para garantizar que estos jóvenes tengan éxito y prosperen en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS

Alonso Parreño, M. J. (2021). Personas con discapacidad: una nueva ley. *Revista vida adulta síndrome de Down*, 1-19.

Espinoza Rincón, J. A. (2017). *Las exigentes de sanción de la cuota de empleo en el sector privado y su incidencia en el acceso al empleo para las personas con discapacidad*. Lima: USMP.

Gutiérrez Delgado, I. (2018). Aplicación de un programa de habilidades sociales a una persona con Síndrome de Down. *Revista de Discapacidad Clínica y Neurociencias*, 123-137.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (21 de mayo de 2024). Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile:
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio%2F10221%2F33284%2F1%2FBCN_Autonomia_decisional_de_las_personas_con_Sin_drome_de_Down_en_el_ambito_sexual_y_reproductivo2022_Final.pdf

Ecuador, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Informe de rendición de cuentas 2017*. Recuperado el 3 de diciembre de 2022, de
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/03/INFO_RME-DE-RENDICIÓN-DE-CUENTAS-2017.pdf

Escudero González, Y. (2015). Inclusión laboral de personas con síndrome de Down.

Revista Virtual Síndrome de Down 2021, 15-21.

Fundación Iberoamericana Down21. (2024).

Marco legal: LISMI y medias alternativas.

Fundación Iberoamericana Down21.org, 1-12.

Obtenido de Fundación Iberoamericana Down21.org.

Gavilanes Haro, S. P. (2016). *Identificación de las necesidades educativas especiales de los niños y niñas con síndrome de Down en el proceso de enseñanza-*

aprendizaje de la lectura. Caso del Centro Educativo Glenn Doman. Ambato.

Ambato: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

- Herrera Ruíz, J. C. (2019). *Niños con síndrome de Down en el Ecuador: acceso educativo*. Quito: dspaceudla.
- Osorio, E. R. (2013). *Síndrome de Down: La etapa escolar. Guía para profesores y familias*. Madrid: Cepe.
- Roberto, S. H. (2017). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: MCGRAW-HILL.
- Rodríguez Hoyos, C. (2012). Lo mejor de todo es que nos escucháis. Investigar el aumento de la participación de los estudiantes en los Programas de Diversificación y de Cualificación Profesional Inicial. *Revista de Educación*, 164-183.
- Ruíz Bueno, A. (2018). *La técnica de Focus Group: Elementos teóricos-prácticos*. Barcelona: Alianza Editorial.
- Ruiz Rodríguez, E. (2014). Programa de educación emocional para niños y jóvenes con s y jóvenes con síndrome de Down. *Revista Síndrome de Down*, 84-93.
- Wittenburg, D. C. (2012). Transition options for youth with disabilities: An overview of the programs and policies that affect the transition from school. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 195-206.