



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Inclusión laboral de mujeres jóvenes con síndrome de Down: estudio
de casos en una ONG de la ciudad de Guayaquil.**

AUTORA:

Delli Fiallo, María Belén

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

López Rodríguez, Merli Rossanna

Guayaquil, Ecuador

26 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Delli Fiallo, María Belén**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____
López Rodríguez, Merli Rossanna

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 26 del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Delli Fiallo, María Belén**

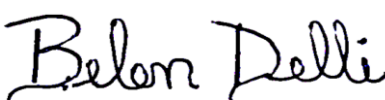
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral de mujeres jóvenes con Síndrome de Down: estudio de casos en una ONG de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 26 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. 

Delli Fiallo, María Belén



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Delli Fiallo, María Belén

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral de mujeres jóvenes con Síndrome de Down: estudio de casos en una ONG de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA:

f. Belon Delli
Delli Fiallo, María Belén

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

UTE-A-2024-MARIA BELEN DELLI

1%
Textos
sospechosos



2% Similitudes (ignorado)
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos
3% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: UTE-A-2024-MARIA BELEN DELLI.docx
ID del documento: 9d229c45e7eecd64879f6675827b8df730f2cfb
Tamaño del documento original: 2,36 MB
Autores: []

Depositante: Merli Rossana López Rodríguez
Fecha de depósito: 12/9/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 12/9/2024

Número de palabras: 22.939
Número de caracteres: 152.779

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doc.corteconstitucional.gob.ec 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (65 palabras)
2	www.guayaquil.gob.ec 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
3	repositorio.uasb.edu.ec 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (45 palabras)
4	repositorio.puce.edu.ec 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
5	www.paho.org Discapacidad - OPS/OMS Organización Panamericana de la Salud 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)

FIRMA DE ESTUDIANTE

f.

Delli Fiallo, María Belén

FIRMAS DOCENTES

f.

Lcda. López Rodríguez, Merli Rossanna Mgs.
Tutora semestre A-2024

f.

Valenzuela Triviño, Gilda Martina
Coordinadora UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

A mi familia,

A aquellos que han estado a mi lado en los momentos de desafío y celebración, quiero expresar mi más sincero agradecimiento. A pesar de las dificultades, siempre me han alentado y brindado su apoyo. Prometo honrar este esfuerzo y dedicación, trabajando incansablemente para alcanzar mis metas.

A mi tutora,

Agradezco de corazón a mi tutora por su guía experta, apoyo constante y palabras de aliento en los momentos en que dudaba de mis propias capacidades. Su fe en mí me ha impulsado a superar obstáculos aparentemente insuperables. Gracias por creer en mi potencial y mostrarme que sí puedo lograrlo.

A mis amigos y seres queridos,

A todos aquellos que han compartido risas, preocupaciones y experiencias a lo largo de este viaje académico, les agradezco por su compañía invaluable. Sus palabras alentadoras y gestos de amistad han sido el combustible que me ha impulsado hacia adelante.

Finalmente, agradezco a todos aquellos que de una manera u otra han contribuido a la realización de esta tesis. Este logro es el resultado de un esfuerzo colectivo, y les estoy profundamente agradecido a cada uno de ustedes.

DEDICATORIA

A mis queridos padres y hermano,

A lo largo de este arduo camino, su apoyo inquebrantable ha sido mi faro en la oscuridad. Gracias por su amor incondicional, paciencia infinita y por ser mi fuente constante de inspiración. Este logro también es suyo; cada paso que he dado ha sido guiado por sus enseñanzas y valores. A ustedes, mi familia, les dedico con profundo cariño este trabajo.

María Belén Delli Fiallo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

López Rodríguez, Merli Rossanna

TUTORA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

De Luca Uría, María Fernanda

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO A-2024 (Cod. 11955)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN: ESTUDIO DE CASO DE UNA ONG DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante MARIA BELEN DELLI FIALLO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
7 / 10	7.19 / 10	6.94 / 10	7.31 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	7.08 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
Capítulo 1	4
Planteamiento del Problema.....	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Definición del problema	8
1.2.1 Pregunta General.....	9
1.2.2 Preguntas Específicas	10
1.3 Objetivos de investigación.....	10
1.3.1 Objetivo General.....	10
1.3.2 Objetivos Específicos	10
1.4 Justificación	10
Capítulo II	13
Marco Referencial.....	13
2.1. Referente Teórico	13
2.1.1. Teoría Sistémica	13
2.1.2. Teoría del Capital Humano.....	14
2.2. Referente Conceptual.....	15
2.3 Referente Normativo.....	22
Capítulo III.....	28
Marco Metodológico.....	28
3.1 Enfoque de la Investigación.....	28
3.2 Método	28

3.3	Nivel, Tipo o Alcance.....	28
3.4	Temporalidad.....	29
3.5	Población o Universo.....	30
3.6	Muestra y Muestreo.....	30
3.7	Técnica de recolección de información.....	31
3.8	Forma de análisis.....	32
3.9	Limitaciones para el Desarrollo de la Investigación.....	32
Capitulo IV.....		34
Resultados de la Investigación.....		34
4.1	Resultado 1.....	34
4.2	Resultado 2.....	42
4.3	Resultado 3.....	47
CONCLUSIONES.....		53
REFERENCIAS.....		59
ANEXOS.....		66

RESUMEN

Esta investigación, fundamentado en la teoría sistémica y la teoría del capital humano, busca describir los obstáculos que enfrentan las mujeres jóvenes con Síndrome de Down al buscar empleo en la ciudad de Guayaquil, identificando factores individuales, sociales y organizacionales que afectan su participación en el mercado laboral. Utilizando un enfoque cualitativo- descriptivo, se destaca la importancia de desarrollar habilidades sociales y laborales durante la formación, reconociendo la singularidad de cada individuo.

Las entrevistas se emplearon para recopilar información empírica, analizando las experiencias de las mujeres jóvenes con Síndrome de Down, empleadores y representantes de la ONG. A pesar de los avances legales, se evidencia la persistencia de la discriminación en la sociedad y el ámbito laboral. Las oportunidades de inclusión han aumentado, especialmente a través de programas de formación y apoyo, pero se subraya la necesidad de abordar de manera integral factores como la participación familiar, la formación continua y las adaptaciones laborales razonables.

Se concluye que lograr la inclusión laboral exitosa va más allá de cumplir cuotas o implementar medidas específicas en empresas y entidades públicas; requiere comprender el proceso que se debe de llevar garantizando la sostenibilidad de la empleabilidad de las mujeres jóvenes con síndrome de Down. Un enfoque sistémico que considere las dimensiones individuales, sociales y organizacionales. Una de las medidas es crear entornos laborales que se adapten a las necesidades de los jóvenes con Síndrome de Down, de esta manera se puede mejorar la calidad de vida y permite enfrentar los estigmas sociales. A su vez se debe plantear un cambio cultural y social que promueva la aceptación de estas jóvenes a un entorno laboral y social digno.

Palabras Claves: *Síndrome de Down, Inclusión laboral, Dificultades, Oportunidades, Competencias laborales.*

ABSTRACT

This research, based on systemic theory and human capital theory, seeks to describe the obstacles faced by women with Down syndrome when seeking employment in the city of Guayaquil, identifying individual, social and organizational factors that affect their participation in the labor market. Using a qualitative-descriptive approach, the importance of developing social and work skills during training is highlighted, recognizing the uniqueness of everyone. Interviews were used to collect empirical information, analyzing the experiences of women with Down syndrome, employers and ONG representatives.

Despite legal advances, the persistence of discrimination in society and the workplace is evident. Opportunities for inclusion have increased, especially through training and support programs, but the need to comprehensively address factors such as family participation, ongoing training and reasonable work accommodations is stressed.

It is concluded that achieving successful labor inclusion goes beyond meeting quotas or implementing specific measures in companies and public entities; it requires understanding the process that must be carried out to guarantee the sustainability of the employability of women with Down syndrome. A systemic approach that considers individual, social and organizational dimensions. One of the measures is to create work environments that adapt to the needs of young people with Down Syndrome, in this way the quality of life can be improved, and social stigmas can be faced. At the same time, a cultural and social change must be proposed that promotes the acceptance of these young women to a dignified work and social environment.

Keywords: *Down's Syndrome, Labor inclusion, Difficulties, Opportunities, Job skills.*

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha habido cambios significativos en la atención de las mujeres jóvenes con Síndrome de Down. Se ha pasado de un modelo segregado a un enfoque inclusivo. Estos cambios significativos fueron posibles gracias al esfuerzo de la sociedad civil, los familiares, el apoyo de la comunidad y el trabajo incansable de los profesionales de la industria.

Este proyecto de investigación corresponde al dominio investigativo de la UCSG, Dinámicas sociopolíticas, instituciones jurídicas y democracia, cuya línea de investigación es Derechos humanos y problemáticas sociales.

En este contexto, el objetivo principal de esta investigación es analizar la integración laboral de las mujeres jóvenes con síndrome de Down en la ciudad de Guayaquil a través de un estudio de caso de una institución. A través de una revisión sistemática de la literatura sobre discapacidad intelectual, se pretende ofrecer una perspectiva global que mejore esta investigación. En el estudio se utilizaron métodos de investigación cualitativa y las fuentes bibliográficas demuestran el aumento de publicaciones en este campo en los últimos años, identificando el síndrome de Down y otras discapacidades como áreas frecuentes de investigación. La tecnología juega un papel importante tanto a nivel educativo como laboral por medio del acceso libre a ciertos servicios necesarios que permitan potenciar sus capacidades desarrollando sus funciones cognitivas y favoreciendo la realización de actividades, esto logra un impacto positivo en la adaptación tanto educativo o laboral de las mujeres jóvenes que presentan discapacidad intelectual.

La integración laboral de las mujeres jóvenes con síndrome de Down ha mejorado a lo largo del tiempo debido a la ayuda de organizaciones y fundaciones que han logrado que dichas personas puedan tener un puesto de trabajo digno, así como el cambio en las políticas laborales en el Ecuador. Sin embargo, en poco tiempo, como muestra el testimonio de los representantes de las organizaciones que participaron en las entrevistas, el interés de los empleadores por contribuir a la inclusión social ha disminuido hasta el momento y se ha vuelto cada vez más difícil para las organizaciones encontrar oportunidades laborales para estas mujeres.

Finalmente, hay varias recomendaciones para los actores sociales. Por otro lado, las empresas deberían promover la implementación de programas de mentoría en el ámbito laboral, garantizar la estabilidad laboral y asegurar la flexibilidad laboral para que puedan adaptarse a las necesidades de estos jóvenes y promover la creación de un entorno laboral inclusivo. Se respetan la capacidad y la productividad. Asimismo, se reconoce la necesidad de actualizar la política vigente del gobierno para adaptarla al complejo contexto y realidad social actual, que aún presenta problemas derivados de la estigmatización. La academia es otro actor social muy importante y comprometido sin reservas a influir en las decisiones tanto en la sociedad como en el ámbito económico y legislativo. Se espera que la ONG realice investigaciones que contribuyan a fortalecer sus procesos que lleva la institución o para garantizar la inclusión laboral en la importancia del fortalecimiento. En este sentido, se debe apoyar la investigación en curso sobre la inclusión laboral para identificar prácticas más efectivas, superar desafíos y mejorar continuamente los métodos y programas existentes.

Capítulo 1

Planteamiento del Problema

1.1 Antecedentes

En este apartado se revisará, la integración de las mujeres jóvenes con síndrome de Down en el trabajo, además de proporcionar una exhaustiva revisión de investigaciones, documentos, artículos y ponencias tanto a nivel nacional como internacional relevantes. La realización de esta investigación se fundamenta en comprender mejor este tema y promover una cultura laboral inclusiva en la que las mujeres con discapacidad, los empleadores y los colegas jueguen un papel importante.

Aunque la integración laboral de las mujeres jóvenes con síndrome de Down ha mejorado a lo largo del tiempo aún existen ciertas barreras que limitan dicha aceptación. Por esa razón se debe conocer aquellas barreras físicas, comunicativas y sociales que provocan que la inclusión no sea completa, también se debe conocer las demandas y oportunidades laborales que las mujeres jóvenes con síndrome de Down enfrentan para poder conseguir un trabajo digno.

En la actualidad, hablar de “discapacidad” es tan común, esto permite conocer diferentes puntos de vistas e incluso algunos muestran la realidad que dichas personas viven para generar conciencia en la sociedad y evitar la discriminación que no merecen. En el año 2006 la ONU reconoció la expresión “persona con discapacidad” como terminología correcta en lugar de ocupar términos despectivos como “discapacitado”, denigrando su valor. Estos cambios generan respeto, comprensión y aceptación que las personas con discapacidad lo merecen.

El artículo de Moreira Hernández y Noemí de Ecuador, “Integrando personas con síndrome de Down al mundo laboral”, destaca la experiencia del programa Sé Justo en Quito como modelo para la inserción laboral de las personas con Síndrome de Down. (Moreira Hernández, 2022)

Los resultados de este estudio revelan conclusiones valiosas que no pueden ignorarse. La evidencia ha demostrado que el "empleo con apoyo" es una de las formas

más exitosas de lograr la plena integración laboral de las mujeres con síndrome de Down. Destaca la importancia de la preparación y formación avanzada de los empleados, así como de la adecuada integración de personas en el entorno laboral. Este enfoque no sólo promueve la no discriminación de estas mujeres, sino que también educa e informa al entorno laboral. Considerando estos resultados, se puede generar un lugar de trabajo más justo, respetuoso e incluso que cada uno se merece.

En la actualidad, por medio de iniciativas tanto nacionales como internacionales, se promueve la inclusión de las personas con síndrome de Down en el ámbito laboral. En Ecuador existe la inclusión laboral donde el empleador público o privado cuenten con al menos 4% de personas con discapacidad en un número mínimo de 25 trabajadores y quienes incumplan, serán sancionados a una multa monetaria como está establecido en el Código de Trabajo, pero no todas optan por contratar o mejorar las condiciones que son necesarias para generar una inclusión laboral.

En Argentina, los jóvenes con síndrome de Down son capaces de trabajar en diferentes áreas laborales y presentan cierto grado de independencia. Según Roberto M. Hodap (2019), incluir a los familiares de personas con síndrome de Down, es fundamental para el proceso de integración laboral. Los miembros de la familia quieren construir un futuro mejor para sus hijos y cooperan activamente en este proceso. (Hodapp, 2019)

Sin embargo, resulta que la aceptación de las personas con discapacidad por parte del entorno empresarial depende del contexto, y los estereotipos que afectan a las personas con discapacidad, a sus familias y a su entorno familiar persisten en la sociedad actual, reduciendo las oportunidades de empleo. En varios estudios donde el tema se centra en la calidad de vida de las personas con síndrome de Down, evaluando su salud y su adaptación al entorno donde se encuentren. En la investigación realizada por Steban Vaca Ortiz, Isabel Mayorga Aldas y Rodrigo Ramos Sánchez, se centra en la calidad de vida de los usuarios con síndrome de Down en un centro médico de tercer nivel, cuyos datos obtenidos revelaron que el nivel de calidad de vida en la población analizada se sitúa en un 64%, reflejando un nivel medio de calidad de vida. No obstante, los niveles de bienestar financiero y libertad de elección fueron poco satisfactorios. Basándose en estos hallazgos, se creó un manual médico-educativo en el centro de discapacidades inclusivo “EL PERAL ATL” con el objetivo de

incrementar la calidad de vida de los individuos con síndrome de Down. (Escobar Suárez C. A., 2020)

Los países de Europa están trabajando para obtener información actualizada sobre el empleo de las personas con discapacidad, como España, donde el Observatorio Nacional de la Discapacidad, se registraron un total de 1.876.900 personas con discapacidad en edad de trabajo (entre 16 y 64, años) que residían en hogares como integrantes fundamentales de la familia. Esto representaba el 6,2% de la población total en la edad de laborar. Estos datos evidencian una gran cantidad de la población que enfrenta dificultades para su integración en el ámbito laboral, lo cual marca la urgencia de políticas y programas específicos que fomenten su integración y participación activa que confirma los datos de empleo de este colectivo. (INE, 2019)

Por ejemplo, de acuerdo con el informe del Ministerio de Salud y Protección de Colombia, el 80% de las personas con discapacidad se identifican como desempleadas. Las altas tasas de desempleo indican grandes brechas en la educación, la falta del acceso a la educación es otro factor que dificulta que estas personas se integren plenamente en el mercado laboral. Las personas con discapacidad a menudo enfrentan desafíos adicionales como, el acceso limitado a la educación, discriminación laboral que estas personas también presentan para acceder a una educación de calidad, lo que limita las oportunidades de empleo y perpetúa un ciclo de exclusión social y económica. (Arcos, 2018)

En Chile, de acuerdo a la ley que promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, se han promulgado decretos y convenciones para proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad la discriminación, destacando el Decreto 201. Se establecen las disposiciones y medidas para la integración laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, obliga a las empresas y organizaciones gubernamentales a implementar políticas de inclusión y accesibilidad. (Chile., 2008)

Además, estos estudios enfatizan la importancia de la educación e identifican la formación profesional como un factor clave para aumentar la empleabilidad de este grupo. De acuerdo a la revisión documental se evidencia la idea de que las organizaciones con prácticas inclusivas no sólo aumentan la diversidad de su fuerza laboral, sino que también obtienen mayores niveles de productividad e innovación.

Es fundamental destacar la importancia de estos estudios, ya que proporcionan una visión más cercana a la realidad que enfrentan las personas con Síndrome de Down. En Honduras la situación es grave. Solo 118,301 de los 314,174 individuos en edad laboral están empleados. A pesar de representar el 53% de la fuerza laboral, las mujeres con discapacidad tienen menos oportunidades de empleo o emprendimiento que los hombres. La actividad principal es el comercio informal, con un 47% de participación. Por consiguiente, es fundamental promover una educación más adecuada para las personas en esta situación, ya que actualmente se encuentran en desventaja en las plazas laborales. (Honduras, 2019)

De igual manera, en el año 2021 se llevó a cabo un estudio de investigación acerca de la integración laboral de individuos con discapacidad en Guayaquil. En esta investigación se identificaron los obstáculos que dificultan el empleo en este lugar. El 33,8% de las personas encuestadas mencionaron que el rechazo laboral es un obstáculo para encontrar trabajo en este lugar. Asimismo, un 65,4% de los encuestados con discapacidad indicaron que no reciben la misma carga de trabajo que sus colegas en la empresa. (J, 2021)

Los hallazgos subrayan que, a pesar de las políticas de ingresos, todavía existen obstáculos clave debido a la falta de un entorno laboral adaptado y al sesgo social. La investigación muestra que la educación especial y el apoyo continuo son cruciales para mejorar la integración de las personas con Síndrome de Down en las organizaciones, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral. Los puntos débiles están tanto a nivel educativo como social, para conseguir una inclusión laboral justa, se debe mejorar en las áreas ya mencionadas.

La inclusión laboral de las mujeres jóvenes con Síndrome de Down requiere el apoyo y compromiso de sus familiares, instituciones, empresas e incluso el estado para garantizar una verdadera inclusión.

La problemática de la falta de inclusión laboral en mujeres jóvenes con Síndrome de Down no ha sido tan investigada a nivel nacional, existe mayor investigación a nivel internacional, sin embargo, aún hace falta que los países especialmente latinoamericanos implementen leyes y medidas para brindar mayores oportunidades que permitan garantizar una sociedad más inclusiva y equitativa.

1.2 Definición del problema

El Síndrome de Down (SD), también conocido como trisomía 21, constituye el trastorno genético más prevalente, derivado de la presencia adicional de un cromosoma 21 o de una porción extra del mismo. La Organización Mundial de la Salud categoriza estos trastornos como metabólicos, psicomotores y discapacidad intelectual (Estrada Quilachamin, 2018). La discapacidad intelectual se manifiesta principalmente como resultado de la trisomía libre 21 (95% de los casos), translocación (4%) y mosaicismo (1%) (Arroyo-Medina, 2019). Este artículo plantea interrogantes acerca de la integración laboral de las personas con síndrome de Down, específicamente en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

En líneas generales, la integración al trabajo se trata del procedimiento en el que un individuo se une al campo laboral, obteniendo un trabajo estable que se ajusta a sus habilidades y competencias. No obstante, la equidad en este procedimiento no siempre se aplica a todos los sectores de la población. La contratación de personas con discapacidad se ve obstaculizada por la falta de accesibilidad, prejuicios, estereotipos y la escasa adaptación de los entornos laborales. En muchas ocasiones, las compañías ven la incorporación de empleados con discapacidad como un gasto extra, ya que implica hacer adaptaciones y se cree que su desempeño es menor que el de trabajadores sin discapacidad. Esto provoca que las personas jóvenes con Síndrome de Down no puedan conseguir una plaza de trabajo y a su vez la inclusión en el mercado laboral se vea afectado.

La inclusión laboral es de gran importancia en la disciplina del trabajo social, razón por la cual son requeridos para fomentar un entorno laboral equitativo, igualitario y justo. Son encargados de generar conciencia a las empresas y velar por el bienestar del empleado.

A pesar de los avances en la inclusión educativa de este colectivo, la transición a la vida laboral presenta desafíos significativos que requieren atención especial. Las limitadas oportunidades laborales y la discriminación en el proceso de selección algunas de las dificultades comunes que enfrentan las personas con síndrome de Down.

Las mujeres jóvenes con síndrome de Down en este grupo experimentan una "doble vulnerabilidad". En el ámbito laboral aún existe discriminación de género,

existe una desigualdad en la oferta laboral por lo que las mujeres no tienen muchas oportunidades de empleo y considerando a una mujer joven con síndrome de Down, dichas oportunidades son escasas, también se ven afectadas por los prejuicios que conlleva su discapacidad y genera más dificultad para conseguir un empleo digno.

Además, la falta de ajustes razonables en el entorno laboral y la falta de comprensión del síndrome de Down también pueden dar lugar a la exclusión profesional.

La importancia de abordar este problema radica en conocer la situación de la inclusión laboral de las mujeres jóvenes con síndrome de Down, además de describir sus habilidades, y capacidades para poder ser incluidas en el mercado laboral y, por ende, en la sociedad en su conjunto. La inclusión laboral beneficia a estas personas ya que, les otorga autonomía e independencia.

El estudio se centra en comprender los factores que determinan la integración laboral de las mujeres jóvenes con síndrome de Down en Guayaquil, prestando especial atención al trabajo de las organizaciones no gubernamentales (ONG) que operan en este ámbito. La falta de datos específicos sobre la integración laboral de estas personas en la región indica la necesidad de abordar eficazmente este tema mediante un estudio detallado.

En resumen, las preguntas de investigación están vinculadas a la integración laboral de las mujeres jóvenes con síndrome de Down en Guayaquil, Ecuador, y la importancia de superar las barreras que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Al investigar y analizar estos temas, pretenden crear una comprensión integral y detallada de los desafíos y factores clave que afectan la integración de las mujeres jóvenes con síndrome de Down en Guayaquil.

1.2.1 Pregunta General

¿Cómo se da la inclusión laboral de las mujeres jóvenes con Síndrome de Down que egresan de una ONG de la ciudad de Guayaquil?

1.2.2 Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las habilidades y competencias laborales con las que egresan las jóvenes con Síndrome de Down de la ONG?
- ¿Cuáles son las dificultades y oportunidades que las jóvenes con Síndrome de Down enfrentan durante su búsqueda de empleo?
- ¿Cuáles son los factores que influyen para garantizar la inclusión laboral de las jóvenes con Síndrome de Down?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo General

Describir los desafíos que enfrentan las jóvenes con Síndrome de Down que egresan de una ONG al buscar empleo en la ciudad de Guayaquil, identificando factores individuales, sociales y organizacionales que favorecen u obstaculizan su participación en el mercado laboral.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar las habilidades y competencias laborales adquiridas por las jóvenes con Síndrome de Down al completar su formación en la ONG a partir de entrevistas a padres y representantes de la ONG,
- Identificar las dificultades y oportunidades que enfrentan las jóvenes con Síndrome de Down durante su proceso de búsqueda de empleo a partir de entrevistas a padres y representantes de la ONG,
- Analizar los factores que influyen en la inclusión laboral exitosa de las jóvenes con Síndrome de Down a partir de entrevistas a padres y representantes de la ONG,

1.4 Justificación

El propósito de este estudio es comprender y abordar los desafíos que enfrenta este grupo para ingresar al mercado laboral, conocer el proceso de formación desde una ONG que brinda servicios a este grupo de atención, y evaluar sus habilidades después de graduarse de una ONG. Desde una perspectiva académica, busca enriquecer la comprensión de la dinámica laboral de las personas con síndrome de

Down mediante la identificación de áreas específicas que requieren mejora mientras se preparan para ingresar al mundo laboral.

Desde la perspectiva del trabajo social, la investigación adquiere significado al alinearse con los principios básicos de la disciplina, como la promoción de los derechos humanos, la justicia social y la igualdad de oportunidades. Centrarse en cómo las mujeres jóvenes con síndrome de Down pueden lograr un trabajo decente y participar plenamente en la sociedad respalda directamente estos principios fundamentales.

Al resaltar las barreras de la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, e identificar los diferentes factores, que influyen en este proceso, con este estudio se pretende promover desde el trabajo social, que los profesionales, puedan abogar por la equidad y la justicia social, para de una u otra manera garantizar una verdadera inclusión laboral. En el contexto de la Agenda 2030, el estudio se relaciona con los planes de acción adoptados por países como Ecuador para abordar los desafíos globales. La inclusión de las mujeres jóvenes con síndrome de Down en la fuerza laboral está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con énfasis en el Objetivo 4: Educación inclusiva, equitativa y de calidad y el Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sustentable, relevante y productivo, empleo y trabajo decente para todos.

Por medio de este estudio, se proporciona información necesaria para alcanzar los ODS y comprender de que manera la inclusión laboral afecta la calidad de vida de las mujeres jóvenes con síndrome de Down, también como se puede mejorar los programas educativos que puedan construir una inclusión laboral justa. La contribución social de la investigación radica en su capacidad no solo de crear conocimiento académico valioso, sino también de apoyar activamente los principios éticos y profesionales del trabajo social.

Al identificar las desigualdades en la participación en el mercado laboral de las mujeres jóvenes con Síndrome de Down, la investigación podría contribuir a generar mayor conciencia e insumos para que la ONG fortalezca sus políticas en referencia a los procesos de atención de las mujeres jóvenes con Síndrome de Down. Este enfoque es consistente con la naturaleza del trabajo social para transformar la realidad y promover el bienestar de las personas y comunidades desfavorecidas.

Cabe señalar que la información de este estudio está dirigida a personas, empleadores o familias que tienen un interés directo o indirecto en la inclusión laboral de las mujeres jóvenes con síndrome de Down, como también a empresarios que desean promover la inclusión laboral en sus instituciones. También puede ser importante para los investigadores y académicos interesados en este tema, quienes podrán utilizar estos hallazgos como base para futuras investigaciones, lo que les ayudara a comprender mejor la inclusión laboral de este grupo prioritario.

Capítulo II

Marco Referencial

2.1. Referente Teórico

Un diagnóstico de síndrome de Down requiere considerar criterios específicos relacionados con déficits persistentes en la comunicación y la interacción social, así como patrones de comportamiento restringidos y repetitivos. Con el tiempo, estos criterios se han vuelto más específicos, como refleja la última versión del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-V), publicado por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría. (ASOCIATION, 2022) Comprender estos estándares es esencial para conocer plenamente las necesidades y capacidades de las personas con síndrome de Down en el ámbito laboral.

2.1.1. Teoría Sistémica

La teoría de sistemas parte de una realidad única y considera los sistemas cognitivos como un conjunto de elementos que se relacionan entre sí según un patrón determinado. En este contexto, la realidad es vista como un sistema global formado por subsistemas interconectados, destacando a la familia como el subsistema más importante en constante interacción con otros subsistemas. Bertalanffy (2006) cree que los objetivos básicos de la teoría de sistemas incluyen la integración de la ciencia, el estudio de la teoría general de sistemas, las aplicaciones en campos no físicos, la unificación de la ciencia y la mejora de la esencia de la educación. (Bertalanffy, 2018)

La teoría define un sistema como un conjunto de elementos que interactúan y combina métodos matemáticos, teoría de la información, cibernética, teoría de juegos, investigación de operaciones, etc.

En trabajo social, TGS es esencial para comprender la complejidad de los desafíos sociales. Analizar las interacciones en los sistemas sociales y desarrollar enfoques efectivos para promover la inclusión y el bienestar de grupos vulnerables como las personas con síndrome de Down.

En el contexto específico del trabajo social, TGS incluye la interacción e interdependencia de elementos del sistema. Subsistemas como microsistemas, mesosistemas, exosistemas, macrosistemas y cronosistemas se conceptualizan como componentes clave que influyen en la dinámica social y humana. Esta perspectiva sistémica proporciona una base sólida para analizar y comprender las complejas interacciones que afectan la integración de las personas con síndrome de Down en el mundo laboral con el fin de identificar áreas de mejora y desarrollo. son formas efectivas de promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. (Bertalanffy, 2018)

2.1.2. Teoría del Capital Humano

Según la teoría del capital humano, la inversión en educación se refleja en la diferencia entre los ingresos iniciales y los futuros. Por lo tanto, si una persona decide invertir en su formación académica, puede mejorar sus percepciones económicas actuales, ya que, al adquirir mayores conocimientos y habilidades, mejorará su desempeño en el mercado laboral (Marleny Cardona Acevedo, 2007).

Bajo esta premisa, es crucial reconocer que las demandas del mercado laboral exigen cada vez más a las personas que ya están empleadas y a las que están en ese proceso a completar una educación formal para mejorar sus capacidades y condiciones laborales.

Schultz define la adquisición de capital humano como un proceso mediante el cual se obtienen "conocimientos y habilidades" (1999, p. 85), con el objetivo de aumentar la productividad y generar ganancias. Por lo tanto, tendría la calificación de capital, aunque con rasgos diferentes a los del capital físico. Se requiere una inversión planificada para obtener estos "conocimientos y habilidades". (Marleny Cardona Acevedo, 2007)

Es importante destacar que si los trabajadores se capacitan y desarrollan habilidades les permiten aumentar la probabilidad de ser productivos al realizar la actividad profesional de manera efectiva y eficiente, lo que indica un beneficio que puede ser reflejado en el salario.

La teoría de capital humano se relaciona con la formación de las personas con Síndrome de Down, tomando en cuenta su nivel educativo para poder integrarse al

ámbito laboral. De esta manera, al mejorar su nivel educativo y el desarrollo de habilidades competentes, esto va a permitir que mejore su rendimiento favoreciendo su inclusión y generando una aportación tanto social y económica. Esto pone de relieve la necesidad de desarrollar programas de formación específicos que les proporcionen las herramientas necesarias para desempeñar con éxito sus funciones profesionales y ser evaluados en función de las competencias que adquieran.

Adam Smith (1776) refiere a la importancia de tener habilidades y destrezas para llevar a cabo el empleo, incluso las investigaciones más recientes que están siendo llevadas a cabo en la época actual, todos coinciden en pensar que inversión en educación como elemento esencial para mejorar las destrezas y aptitudes de las personas, y ayudar al desarrollo financiero de una nación. (Marleny Cardona Acevedo, 2007)

2.2. Referente Conceptual

Este capítulo presentará algunos conceptos seleccionados que respaldarán tórica y científicamente este estudio. Estos conceptos proporcionarán una base sólida para comprender y resolver los problemas analizados en este estudio

■ Oportunidades laborales

En la sociedad actual, la expresión "posibilidades de empleo" es significativa y prometedora para quienes desean progresar en sus trayectorias laborales. Estas opciones no solamente ofrecen la chance de conseguir un trabajo, sino también el sendero hacia el progreso, el avance y la consecución de objetivos laborales. (Colmenares, 2024)

■ Competencias laborales

Boyatzis (1982, citado en Cuesta, 2000:7), quien fue el precursor del tema de las competencias laborales, define las competencias laborales como "unas características subyacentes a la persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo". (Boyatzis, 2013)

En 1993, la OIT definió la competencia laboral como la capacidad de realizar de manera efectiva una actividad laboral específica. (OIT, 2012)

■ Factores individuales

Los factores individuales son atributos propios de los individuos que impactan en su conducta y rendimiento en distintos escenarios. Estos elementos abarcan características, destrezas, incentivos, mentalidades, principios y vivencias pasadas. En el ámbito laboral, los aspectos personales pueden influir en la forma en que alguien se ajusta a su entorno laboral, se relaciona con sus colegas y enfrenta las responsabilidades y retos laborales. (Robbins, 2018)

■ Factores sociales

Estos hacen alusión a los factores que impactan a las personas y colectivos en una comunidad, como la convivencia en familia, la enseñanza, la herencia cultural y la forma de organización social. Estos elementos afectan la conducta, opiniones y posibilidades de las personas en un entorno social concreto. Desde un punto de vista metodológico, se examinan los factores sociales teniendo en cuenta la complejidad de la vida social, incluyendo la interacción entre aspectos como lo económico, político y cultural, así como las dinámicas de poder y conflicto en distintos niveles de la sociedad. (C. Omar Guzmán-Miranda, 2015)

■ Factores organizacionales

Estos son los elementos dentro de una organización que influyen en el rendimiento y bienestar de los empleados, tales como la estructura jerárquica, la cultura organizacional, los sistemas de comunicación, y el apoyo social tanto dentro como fuera del entorno laboral. La fragmentación del trabajo, la automatización, y la producción en masa son ejemplos de procesos organizacionales que pueden tener un impacto significativo en la salud y motivación de los trabajadores. Estos factores también están ligados a la monotonía, el aislamiento social, y la presión del tiempo, que pueden afectar negativamente la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados. (teven L. Sauter, 2011)

■ Discriminación laboral

En la selección de personal no solo se consideran los requisitos profesionales necesarios para realizar las tareas laborales, sino también aspectos como la edad, el estado civil, la apariencia física y la situación familiar, aunque no es cierto que se

evalúen únicamente los requisitos profesionales. Estos datos, como es sabido, tienen escasa o ninguna relación con las habilidades y saberes necesarios para desempeñar un trabajo. Así es como se manifiesta la discriminación laboral, la cual se refiere a cualquier diferenciación, exclusión o preferencia en el trato dentro del ámbito laboral, basada en criterios como la raza, color, género, religión, afiliación sindical, opinión política u otros considerados irracionales o injustificados, y que resulta en una alteración o anulación de la igualdad en el empleo y la ocupación. (Espinoza M., 2018)

■ **Discapacidad**

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, combinadas con diversas barreras, pueden impedirles participar plena y eficazmente en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población sufre algún tipo de discapacidad. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir discapacidad que los hombres, y las personas mayores tienen más probabilidades de sufrir discapacidad que las personas más jóvenes. (Salud, 2021)

■ **Síndrome de Down**

El síndrome de Down es un trastorno cromosómico que incluye una combinación de defectos congénitos como cierto grado de discapacidad intelectual, rasgos característicos y, en algunos casos, defectos cardíacos y otros problemas de salud. Se trata de la trisomía 21, en la que los individuos afectados tienen un cromosoma extra de lo normal. La trisomía es el resultado de la división celular durante la ovogénesis, la espermatogénesis o la mitosis. (Institute, 2024)

■ **Neurodivergencia**

Durante la década de 1990, la socióloga Judy Singer señaló en su ensayo "Neurodiversidad: el surgimiento de una idea". Al igual que la era posmoderna ha perdido creencias que alguna vez fueron poderosas, también es equivocado asumir que todos procesan la información de la misma manera a menos que estén evidentemente discapacitados. Esta enumeración general, no médica, de personas que padecen

problemas mentales tales como el autismo, el TDAH, la dislexia, la discalculia, la dispraxia y el síndrome de Tourette. Asimismo, algunos también representan el síndrome de Down, trastornos de ansiedad, el trastorno bipolar y otras patologías. De acuerdo con esta perspectiva, se pretende conciliar el discurso devolviendo ciertos aspectos a la esfera social, los individuos neurodivergentes son aquellos cuyo desarrollo neurológico difiere de lo que se considera habitualmente promedio, es decir, de las personas que se consideran como neurotípicas. Dado que no es un término clínico sino una definición social, la neurodivergencia fomenta una perspectiva no patológica de las estructuras del sistema nervioso distintas a la media. (SPECIALISTERNI, 2023)

■ **Habilidades laborales**

"Las habilidades laborales son aquellas inherentes a la propia persona, no relacionadas con su conocimiento técnico, sino con su carácter. Por lo tanto, diferencian a un trabajador de otro que, a priori, están igualmente preparados técnicamente para un puesto" (Bizneo, 2022)

■ **Mercado laboral**

El mercado laboral se refiere a la interacción entre las oportunidades laborales y las personas en busca de empleo en una zona o país, determinando así el nivel de desempleo y empleo en esa región. En resumen, se trata del lugar donde las empresas proporcionan trabajo, mostrando las posibilidades disponibles tanto en el sector privado como en el público. (Arranz, 2022)

■ **Inclusión Laboral**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la justicia social y el trabajo decente para todos solo puede hacerse realidad si todas las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con deficiencias físicas, psicosociales, intelectuales o sensoriales, están integradas de manera significativa en el mundo del trabajo, y reconoce su deber de predicar con el ejemplo. (Trabajo, 2021)

Un enfoque integral de la inclusión laboral es crucial para abordar desigualdades y garantizar oportunidades de empleo seguros y adecuados, componente importante de esta iniciativa contribuye a proteger a los menores de condiciones

laborales que podrían comprometer su bienestar y desarrollo. La inclusión laboral busca la igualdad de oportunidades con entornos dignos y accesibles para todos.

■ **Dificultades laborales**

Las dificultades laborales son situaciones que producen un conflicto, descontento o disputa que ocurre en el entorno laboral al momento de realizar las funciones correspondientes en la institución donde trabajan.

■ **Inclusión de personas con diversidad funcional**

La inclusión de personas con diversidad funcional y capacidades diversas es otro objetivo clave. Muchas personas capacitadas no pueden acceder a trabajos para los que están calificadas debido a barreras de accesibilidad u otras cuestiones. La diversidad funcional incluye tanto discapacidades físicas como intelectuales, por lo que se requiere un enfoque holístico. Las empresas privadas también deben desempeñar un papel importante en esta área. (Lebrero, 2018)

■ **Factores de Inclusión laboral**

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Es el compromiso y conjunto de políticas y acciones que el Estado, tanto en el sector público como privado, establece para garantizar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esto abarca la incorporación de estas personas en diversas modalidades de empleo, que pueden ser el empleo ordinario, empleo protegido, o el autoempleo. Además, se extiende a empresas nacionales y extranjeras, así como a otras formas de producción tanto en entornos urbanos como rurales. (TRABAJO, 2005)

Inspecciones y Cumplimiento: El Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la Unidad de Discapacidades, realiza inspecciones regulares en empresas públicas y privadas para asegurarse de que se cumplan las obligaciones establecidas en la ley con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. En caso de incumplimiento, los Directores, Subdirectoras e Inspectores del Trabajo impondrán sanciones. La información sobre estas acciones se comunica de manera anual al Congreso Nacional. (TRABAJO, 2005)

Este concepto refleja el compromiso del Estado en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y garantizar que se respeten y cumplan sus derechos en el entorno laboral, independientemente de la modalidad de empleo o el tipo de empresa. Además, establece mecanismos de supervisión y sanciones para garantizar el cumplimiento de estas políticas. (TRABAJO, 2005)

■ **Proceso de formación de las personas con Síndrome de Down**

La formación de individuos con síndrome de Down involucra estrategias educativas y de capacitación para mejorar habilidades académicas, sociales y laborales según sus necesidades específicas. Este procedimiento incluye desde la enseñanza en la infancia hasta la capacitación laboral, con la finalidad de impulsar la independencia y la participación en la comunidad. (Schalock, 1996)

■ **Familia**

Según la teoría general de sistemas, la familia se conceptualiza como una unidad de análisis que consta de un conjunto de partes coordinadas e interactuantes que se esfuerzan continuamente por lograr diversos objetivos. Ver a la familia como un sistema social reconoce que presenta metas de corto, mediano y largo plazo que muchas veces no están incluidas en el contrato matrimonial al comienzo del ciclo de vida de la familia y del ciclo evolutivo de la pareja. (Daniel, 2023)

Al entender la familia como un sistema complejo y dinámico de interacciones entre los participantes, se asume que forma una unidad integrada, lo que significa que no puede reducirse simplemente a la suma de las características individuales de sus miembros. Por esta razón, la influencia de la familia aporta en el bienestar y funcionamiento de la persona. (Daniel, 2023)

■ **Estigma**

Es un conjunto de actitudes y creencias desfavorables que desacreditan o rechazan a una persona o grupo porque son percibidos como diferentes. Además, posee un impacto significativo en cómo los individuos se perciben a sí mismos y, por tanto, el proceso devalúa a la persona. (Gobierno de México, 2020))

■ **Percepción social**

La percepción social nos permite, a través de diversos procesos, comprender cómo se comportan los demás y, hasta cierto punto, por qué se comportan de determinada manera. Evidentemente, esta no es una tarea fácil, ya que en esta estructura se combinan varios factores. La forma en que se comportan está naturalmente relacionada con una serie de factores internos y externos que influyen en nuestro comportamiento. Por ejemplo, nuestros sentimientos, estado de ánimo, temperamento, acontecimientos deseables o indeseables, etc. (González, 2020)

■ **Género**

El concepto de género es fundamental en las investigaciones sociales y culturales. Frecuentemente se confunde con el sexo biológico, pero en verdad, el género es una creación social que trasciende las disparidades físicas. En otras palabras, el sexo no se limita a la anatomía física, sino que implica aspectos psicológicos, sociales y culturales, siendo una dimensión compleja. Algunas culturas identifican más de dos géneros, lo que demuestra la diversidad y construcción de esta noción. (Andes, 2023)

■ **Enfoque basado en los derechos humanos**

El enfoque centrado en los derechos humanos es un marco conceptual completo que guía el progreso humano a través del fomento y salvaguarda de los derechos fundamentales. Con este método se trata de reconocer situaciones desiguales, injustas o discriminatorias y así solucionar dichos impedimentos a los grupos más vulnerables. Además, esta estrategia se basa en mejorar las habilidades de aquellos responsables de respetar estos derechos y de los beneficiarios para exigirlos, asegurando que las medidas alcancen a los más desfavorecidos y fomentando un crecimiento inclusivo y justo. (Institute, 2024)

■ **Aspectos Sociales del Síndrome de Down**

- La generalización o la homogeneización de las personas con Síndrome de Down puede llevar a la estigmatización, lo que implica suponer que todas las personas con esta condición comparten las mismas características. (Gordillo, 2020)

- Se crea expectativas sociales futuras específicas de las personas con Síndrome de Down lo que contribuye su desarrollo como persona. (Gordillo, 2020)
- Las expectativas que la sociedad sostiene de una persona pueden influir en su nivel de desarrollo. (Gordillo, 2020)

Estas características se pueden cambiar de acuerdo al individuo y como estos pueden adaptarse al entorno. Cada persona con Síndrome de Down es única y tiene su propio conjunto de habilidades y desafíos.

■ **Habilidades sociales**

Las habilidades sociales y cognitiva de personas con síndrome de Down depende en gran medida de sus habilidades sociales. Fomentar la colaboración y la aceptación mutua requiere participar en actividades grupales como deportes o eventos artísticos para desarrollar habilidades. La ayuda de la familia y la comunidad es fundamental, al brindar un ambiente inclusivo y terapias que favorecen la integración social de las personas con síndrome de Down. (Maria, 2023)

2.3 Referente Normativo

En la Constitución de la Republica del Ecuador en los artículos 35, 47 y 52, esta ley establece los derechos de las personas con discapacidad, así como las personas con Síndrome de Down, para poder así garantizar su inclusión laboral. Reconoce el acceso prioritario a servicios públicos y privados, así como a políticas que fomenten la equidad de oportunidades. También destaca el derecho a recibir atención especializada, acceso gratuito a medicamentos y rehabilitación integral mediante el suministro de ayudas técnicas. (Ecuador, 2008)

El artículo 330 la constitución de la legislación establece que es deber del Estado garantizar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad. Para lograr este objetivo se implementan planes y programas que promueven su participación en el ámbito social, cultural, político, educativo y económico. Se pone especial énfasis en la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, incluidas aquellas con Síndrome de Down. Estas disposiciones promueven la inclusión y disponibilidad del trabajo remunerado y enfatizan la prohibición de reducir los salarios por razones relacionadas con su estatus. En el artículo 331 del Código Civil, se menciona que “el Estado garantizará a las mujeres

igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”. (Ecuador, 2008)

Asimismo, La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, dando a la discapacidad su propio lugar dentro de los Derechos Humanos. Específicamente el artículo 27 garantiza que las personas con discapacidad tengan derecho a trabajar en las mismas condiciones, incluyendo la oportunidad de tener un trabajo elegido o aceptado en un mercado laboral abierto y accesible para ellos. Así que se basa en la idea de que el trabajo es crucial para la inclusión laboral. (Discapacidad, 2006)

A nivel internacional, Ecuador está comprometido con acuerdos y convenciones que respaldan los derechos laborales de las personas con discapacidad, incluida la ratificada Declaración Universal de Derechos Humanos 1948. ((ONU), 1948)y la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad. (Unidas., 2006). Estos documentos declaran el derecho al trabajo como un derecho fundamental, que sienta las bases para la participación activa de las jóvenes con Síndrome de Down en el mercado laboral y promueve la igualdad de condiciones.

El Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1958, refleja las preocupaciones globales sobre la discriminación en el lugar de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 1958) En la conferencia de Ginebra se consideró que la Declaración de Filadelfia promovía la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de raza, credo o sexo, y sentaba las bases para la prosperidad material y el desarrollo espiritual. La discriminación también se reconoce como una violación de los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este Acuerdo está destinado al No. La Resolución 111 es un compromiso internacional para abordar y prevenir la discriminación en el lugar de trabajo. (ONU., 1948)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado en Ginebra el 17 de junio de 1964, adoptó el Convenio sobre política del empleo núm. 17. 122. El acuerdo surgió en el contexto de la Declaración de Filadelfia, que reconoció la solemne responsabilidad de la OIT de promover una agenda global para el pleno empleo y la mejora de los niveles de vida. Basado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que declara el derecho al trabajo y el derecho a condiciones justas y satisfactorias, el acuerdo busca abordar cuestiones de política de empleo. La reunión también tuvo en cuenta otros convenios y recomendaciones de la OIT que están directamente relacionados con la política de empleo, y enfatizó la necesidad de considerar estos instrumentos como parte de un programa más amplio de expansión económica internacional basado en el empleo pleno, productivo y libremente elegido. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

El Artículo 195.3 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral aborda las consecuencias de la declaración de ineficacia de un despido. En este contexto, si se declara la ineficacia, se considera que la relación laboral no se ha interrumpido y se ordena el pago de remuneraciones pendientes con un recargo del 10%. En situaciones donde la persona trabajadora decide no continuar a pesar de la ineficacia del despido, se le otorga una indemnización equivalente a un año de remuneración, además de la indemnización general por despido intempestivo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

El artículo también establece sanciones para la empleadora que se niegue a mantener a la persona trabajadora después de ordenar el reintegro o declarar la ineficacia del despido. Estas sanciones están contempladas en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. (Asamblea Nacional, 2014) En casos de despido por discriminación, el trabajador tiene derecho a una indemnización adicional sin derecho al reintegro. Además, se especifica que el despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien cuida a una persona con discapacidad será indemnizado según lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

En cuanto al derecho al trabajo, señala que las personas con discapacidad tienen el derecho fundamental a trabajar por un salario en igualdad de condiciones y

al mismo tiempo a ser protegidas de la discriminación en todas las actividades laborales en las que participan. Sobre la inclusión en el mercado laboral, la ley establece que los empleadores con 25 o más empleados deben emplear al menos el 4% de personas con discapacidad de conformidad con el artículo 42, cláusula 31 de la ley. (Discapacidades, 2012)

Al realizar el proceso de selección de empleados, se debe tomar en cuenta las necesidades para que las personas con discapacidad puedan adaptarse y participar en el lugar de trabajo. También se les debe incluir en programas que permitan mejorar su formación y así garantizar un desarrollo y crecimiento laboral eficaz. (Discapacidad, 2006)

La Ley de Organización de la Discapacidad, esta legislación es probablemente la más importante que salvaguarda los derechos de las personas con discapacidad, ya que aborda las necesidades y los avances en esta área. El objetivo de la ley es “garantizar los derechos de estas personas desde una perspectiva de género, generacional e intercultural” (DISCAPACIDADES, 2012)

Respecto al derecho al trabajo, “Las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo remunerado, en igualdad de condiciones y sin discriminación en las diversas actividades que realicen”. En materia de integración al mercado laboral,

“Los empleadores con 25 o más empleados deberán emplear al menos 4% personas con discapacidad, artículo 42, párrafo 31” (DISCAPACIDADES, 2012)

La importancia de la participación de las personas con Síndrome de Down en el mercado laboral se refleja en la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, la cual fue aprobada en el año 2012 y es resultado del esfuerzo conjunto de la Vicepresidencia de la República del Ecuador, CONADIS, una ONG. Ecuatorianos y ecuatorianas, OMS. La legislación se centra en el desarrollo de políticas nacionales que promuevan el bienestar social y el desarrollo económico de las personas con discapacidad. (DISCAPACIDADES, 2012)

El artículo 64 de la Ley de Organización de la Función Pública (LOSEP) también ayuda a promover la inclusión laboral, obligando a las instituciones con más de 25 empleados a contratar o designar personas con discapacidad hasta en un 4%.

Plantilla, número total de servidores. (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010)

De acuerdo con el principio de no discriminación, se enfoca en garantizar la igualdad de oportunidades y una correcta integración laboral. Ambas leyes carecen de información actualizada tanto de número y tipo de discapacidad, esto dificulta la efectividad de las medidas ya previstas. Se debe fomentar la participación de las personas jóvenes con síndrome de Down para una inclusión justa.

De acuerdo al marco legal obtenido, se puede observar el compromiso para la inclusión laboral y permitir una igualdad de condiciones. Se deben tomar en cuenta las necesidades de las personas con Síndrome de Down para que se observe un cambio significativo y generar un ambiente laboral inclusivo.

El Plan de Creación de Oportunidades del Ecuador 2021-2025, uno de sus objetivos es la inclusión laboral permitiendo más oportunidades de empleo considerando a los grupos vulnerables y prioritarios, uno de ellos las personas con Síndrome de Down. Los objetivos específicos, como aumentar el número de trabajadores discapacitados y alternativos en el lugar de trabajo, reflejan un compromiso específico con la inclusión. (Oportunidades, 2021)

En el nuevo “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025”, se crea un plan global para fomentar la integración social y la equidad de oportunidades, sobre todo para individuos con discapacidades, abarcando a quienes padecen Síndrome de Down. Mediante políticas que buscan la inclusión social, la no discriminación y aquellas quejas de los ecuatorianos considerando las identidades culturales generando oportunidades que reflejen que el progreso es de todos. De esta manera también se puede ayudar a las personas con discapacidad logren conseguir un trabajo digno por medio de la inclusión y así evitar algún tipo de discriminación que afecte su calidad de vida. (Planificación, 2024)

La Política 2.1 también se asegura de proporcionar acceso universal a una educación inclusiva y equitativa para todos los niveles, lo cual es crucial para permitir que individuos con Síndrome de Down obtengan una educación de calidad, fomentando su continuidad y finalización de estudios, y garantizando su movilidad en el Sistema Nacional de Educación. Esto se refuerza con tácticas para crear reglamentos

y proveer de infraestructura y fondos a las escuelas, garantizando que el sistema educativo sea realmente inclusivo. (Planificación, 2024)

En el Eje Económico, el objetivo 1 se centra en incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y condiciones laborales. Se basa en crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, a su vez se debe buscar la inclusión laboral con reducción de brechas de desigualdad para aquellos grupos prioritarios, vulnerables o excluidos.

Las políticas y estrategias del Plan de Creación de Oportunidades del Ecuador 2021-2025 cuyas metas tienen como objetivo incrementar la tasa de empleo y a su vez reducir la tasa de desempleo juvenil, también se consideran a las personas con discapacidad o sustitutos puedan formar parte de un ambiente laboral justo.

El GADM del cantón Guayaquil ha creado una ordenanza “Ordenanza que promueve la inclusión social de personas con discapacidad, necesidades pedagógicas especiales y trastornos emocionales del cantón Guayaquil” tiene como objetivo el desarrollo, ejecución y fortalecimiento de políticas destinadas a la inclusión económica y social de las personas con discapacidad..., también menciona que se debe seguir implementando planes y programas destinados para tales fines. El artículo 6 hace referencia la necesidad de llevar a cabo acciones conjuntas con diversas entidades y sectores para maximizar recursos y esfuerzos en la creación e implementación de políticas públicas de inclusión. (Guayaquil, 2023)

Estas medidas se complementan con el Programa Nacional de Igualdad de las Personas con Discapacidad, que se centra en estrategias específicas para las personas con discapacidad en el trabajo y el empleo. Actualmente, aunque hay avances significativos aún existe carencia de información sobre la inclusión laboral de los jóvenes con síndrome de Down, esto puede limitar que las políticas no sean suficientes y se desconozca aquellas áreas a mejorar. Al existir carencia en información y a su vez, no se encuentre actualizada, esto conlleva que las medidas no sean suficientes para suplir con las necesidades laborales que requieran los jóvenes con síndrome de Down.

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1 Enfoque de la Investigación

La investigación se basa en un enfoque cualitativo para generar una recolección objetiva y precisa para obtener información y datos necesarios.

La recolección de datos se va a realizar mediante una metodología de investigar y recopilar información por medio de entrevistas y contenido de fuentes bibliográficas

En lugar de realizar generalizaciones, el enfoque cualitativo o no tradicional se orienta hacia la investigación de casos particulares. "El foco no está en medir, sino en identificar y caracterizar los fenómenos sociales a través de la definición de características que son percibidas por los elementos dentro de un contexto examinado" (Torres, 2022).

3.2 Método

La investigación se enfoca desde un método de tipo no experimental, el cual permitió realizar un análisis desde el entorno natural que viven las personas con Síndrome de Down, permitiendo ver cómo fueron las experiencias por las que pasaron para conseguir un empleo.

Se podría describir como la investigación que se lleva a cabo sin manipular intencionalmente variables. Es decir, en estos estudios no cambian deliberadamente las variables independientes para observar sus defectos sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es la observación de fenómenos tal y como ocurren en su entorno natural, para examinarlos. (SAMPIERI, 2014)

3.3 Nivel, Tipo o Alcance.

El nivel de investigación es descriptivo. Esto significa que se da a conocer situaciones, eventos o hechos mediante la recopilación de datos y la realización de mediciones en el contexto de la investigación sobre la inclusión laboral de personas

con Síndrome de Down, con el propósito de facilitar una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades asociados con la inserción laboral.

A menudo, el objetivo de la investigación es describir fenómenos y situaciones. Describir situaciones y eventos, es decir, explicar su naturaleza y forma de presentarse. El propósito de la investigación descriptiva es identificar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, elementos u otros fenómenos que se someta a un análisis. (SAMPIERI, 2014)

El tipo de estudio de la investigación es básico porque no se elaborará una propuesta como tal, dado a que su intención es profundizar en el nivel de conocimientos fundamentales sobre esta realidad específica y centrándome en la comprensión de teorías, conceptos e identificando factores sociales, personales y laborales que influyan en la integración laboral de las jóvenes con Síndrome de Down, sin una aplicación inmediata o práctica específica.

En relación con este estudio específico, se contó con la colaboración de la ONG de la ciudad de Guayaquil, la cual facilitara su conexión con los principales actores sociales involucrados en este contexto. De esta manera, se realizaron entrevistas a través de la plataforma Zoom.

Con este fin, se examinó la información suministrada por padres de familia de jóvenes con Síndrome de Down que forman parte de la fundación, un empleador de personas con discapacidad y se llevó a cabo una entrevista con un representante de la institución correspondiente.

3.4 Temporalidad

La temporalidad es transversal o también llamada transeccional, consiste en la recolección de datos en un momento específico. El estudio de inclusión de personas con Síndrome de Down se realizó en un año determinado que es 2023 y la recolección de información se determinó en una fecha específica.

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 247).

3.5 Población o Universo

La población, también conocida como universo, constituye un grupo de personas, ya sea mínimo o infinito, cuyas características se alinean con el estudio realizado. Es el grupo de todos los casos que cumplen con ciertas condiciones específicas. Después de determinar la unidad de muestreo/análisis, se establece la población a estudiar con el objetivo de generalizar los resultados. De esta manera, una población consiste en todos los individuos que cumplen con ciertas características especificadas. (SAMPIERI, 2014)

La ONG es una institución ubicada en la ciudad de Guayaquil, que hace 30 años brinda servicios de atención a mujeres jóvenes con discapacidad intelectual y Síndrome de Down actualmente cuenta, con 30 jóvenes y adultas mujeres jóvenes, de este grupo de atención se derivan un total de 52 padres registrados, según la información proporcionada por la psicóloga.

De este total, son 28 padres quienes cuentan con jóvenes que poseen Síndrome de Down, los cuales van a representar el total de la población, el cual va acorde al tema de investigación.

3.6 Muestra y Muestreo

La muestra consiste fundamentalmente en un subgrupo de individuos de la población. Considerémoslos un subconjunto de elementos que forman parte de ese grupo específico con las mismas características, conocido como población. (SAMPIERI, 2014)

El proceso de muestreo constituye una técnica estadística que selecciona una muestra representativa de una población de estudio. (SAMPIERI, 2014) En este caso, se aplicó el muestreo aleatorio simple, eligiendo de la población correspondiente a los 28 padres con jóvenes con Síndrome de Down que forman parte de la ONG como punto de partida. Pero no se pudo obtener una muestra significativa debido a los conflictos armados que enfrentó el país, y por miedo a la situación en que se encontraban, la ONG, solo otorgó el acceso de 3 padres de familia, los cuales fueron los únicos que accedieron a ayudar con información esencial para el desarrollo del proyecto de investigación.

Además, como fuente de información a nivel institucional se obtuvo la ayuda de la psicóloga de la fundación y de un empleador que forma parte de un centro de especialización para personas con discapacidad llamado “CERIDITE” del cantón Crnel. Marcelino Maridueña, donde asisten jóvenes con Síndrome de Down para realizar actividades para su desarrollo personal, educativo y laboral.

En Ecuador el límite de edad para ser contratado no es específico, aunque las empresas prefieren contratar a mayores de edad a partir de los 18 a 45 años, debido a que en estas edades son considerados productivos y más saludables. No obstante, la Ley Orgánica de discapacidad en su artículo 45: El derecho al empleo está garantizado para las personas con discapacidad, deficiencia o condición. Las personas con discapacidad tienen el derecho de conseguir un empleo remunerado en condiciones justas. derechos de igualdad y la no discriminación en las prácticas laborales, procesos para la implementación, elección, contratación, formación y compensación de Condiciones personales y demás establecidas tanto en el ámbito público como en el privado. (DISCAPACIDADES, ley organica de discapacidad, 2012) De acuerdo con información del INEC de 2022, la mayoría de las personas empleadas tienen edades comprendidas entre los 25 y 44 años, lo que indica las tendencias del mercado laboral. (INEC, 2022).

3.7 Técnica de recolección de información

La principal fuente utilizada para recolectar información fue la entrevista semiestructurada, la cual se llevó a cabo con individuos vinculados al tema de la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. El Anexo 4 proporciona el formato y los detalles de las Preguntas No Estructuradas que se utilizaron durante la entrevista.

La entrevista es una técnica que tiene como objetivo recopilar datos esenciales para la investigación, proporciona información orientada hacia la intervención. Para emplear su uso en un proceso de intervención social, necesita de un trabajador social, un usuario y una demanda. (Aranaga, 2018)

Con el propósito de conocer las habilidades y competencias laborales con la que egresan las jóvenes de la fundación, también se aplicó la entrevista a miembros de la fundación con la finalidad de recopilar información específicamente de la psicóloga

de la institución. Además de ello se logró entrevistar a un empleador, quien ha incluido en su equipo de trabajo a jóvenes que poseen Síndrome de Down, obteniendo una perspectiva más completa y diversa. Este enfoque permitirá obtener datos fundamentales para analizar el nivel de inclusión laboral de jóvenes con Síndrome de Down, de tal forma se podrá abordar las distintas adversidades y posibilidades que han experimentado al intentar integrarse al ámbito laboral.

3.8 Forma de análisis

Con base en los datos recopilados a través de entrevistas y fuentes bibliográficas y de acuerdo con el tipo de investigación básica, la forma de interpretar la información fue a través de un análisis cualitativo, dado a que se recopiló información relevante para obtener una comprensión más profunda del tema, para luego detallar características o comportamientos que serán de apoyo para generar nuevas ideas.

Para obtener un punto de vista más completo del desarrollo interno de los miembros de la ONG, de esta forma la información se recopilará de un miembro de la institución y de un empleador de un joven con síndrome de Down, fuentes que son importantes para conocer la realidad laboral que viven y así obtener un análisis más preciso de la situación.

3.9 Limitaciones para el Desarrollo de la Investigación

El objetivo de la investigación es describir los desafíos que enfrentan las personas con Síndrome de Down que egresan de una ONG al buscar empleo en la ciudad de Guayaquil identificando los factores individuales, sociales y organizaciones que obstaculizan su participación en el mercado laboral.

Varios desafíos surgieron durante el desarrollo de la investigación debido a los problemas nacionales actuales en el país, evidenciados por los repetidos estados de excepción destinados a garantizar la seguridad de los ecuatorianos. Este contexto complicó el acceso a una muestra representativa para el análisis, lo que podría impactar la generalización de los resultados. Por seguridad personal los entrevistados y sus familias decidieron realizar la entrevista por medio de la plataforma Zoom con el debido acuerdo de confidencialidad para cada miembro para conservar su privacidad.

Existen factores influyentes directos como la percepción social en constante cambios y las leyes son elementos valiosos en la investigación, estos factores son susceptibles por lo que al pasar el tiempo pueden variar de acuerdo al contexto que presente el país. Dependiendo estos factores pueden cambiar la realidad que viven las personas con síndrome de Down por lo que deben adaptarse y seguir de acuerdo al transcurso temporal razón por la cual los resultados pueden modificarse mientras los factores son cambiantes, esto dificulta la investigación a la hora de obtener datos actualizados.

Aunque estas modificaciones pueden ser un desafío, al enfrentar dichas limitaciones dentro del marco de investigación y ocupar un enfoque preciso, se puede obtener la información requerida de acuerdo al área. Al superar los desafíos ya mencionados es una base fundamental para progresar tanto política, social y económicamente en la inclusión laboral de las personas jóvenes con síndrome de Down. Al hacerlo, se contribuye a la construcción de una base de evidencia sólida que puede servir como guía para futuras acciones y decisiones en el ámbito de la inclusión laboral, promoviendo así un impacto positivo y sostenible.

Capítulo IV

Resultados de la Investigación

4.1 Resultado 1

- Determinar las habilidades y competencias laborales adquiridas por las jóvenes con Síndrome de Down al completar su formación en la ONG. a partir de entrevistas a padres y representantes de la ONG.

El servicio de atención a estas jóvenes brindado por la ONG nace del interés del presidente de la organización debido a la experiencia que había tenido con su hija, por lo que, la dedicación de la ONG a ofrecer educación continua a las jóvenes asociadas con la institución se fundamenta en la firme creencia de que el desarrollo integral de las jóvenes es esencial para su inclusión social y éxito futuro. En base a la información proporcionada por la entrevista a la representante de la Institución, se conoce que en su rol de la psicóloga juega un papel crucial al asumir la responsabilidad principal para fomentar el desarrollo de las habilidades y competencias laborales de estas jóvenes. Además, en la investigación se exploró si la institución cuenta con un proceso metodológico de intervención para desarrollar las habilidades de las jóvenes, pero en este caso la fundación se rige bajo una guía sistemática, que han venido desarrollando desde la experiencia de atención a estas jóvenes.

"Las habilidades laborales son aquellas inherentes a la propia persona, no relacionadas con su conocimiento técnico, sino con su carácter. Por lo tanto, diferencian a un trabajador de otro que, a priori, están igualmente preparados técnicamente para un puesto" (Bizneo, 2022)

De acuerdo a la entrevista realizada a la psicóloga, se logró conocer que el modelo de intervención de la institución enfoca el desarrollo de habilidades y competencias en las jóvenes con el fin de que ellas puedan incluirse de manera integral en el mercado laboral.

La institución realiza un proceso sistemático en el que primero educan a las jóvenes en el autoconocimiento, que se identifiquen y reconozcan quienes son, ayudan

a los padres de familia a comprender cómo estas jóvenes se van desarrollando a lo largo de su vida con las características propias de la condición por la que atraviesan.

"Nosotros contamos con programas de talleres ocupacionales que buscan que aquellas fortalezcan sus destrezas cognitivas, sus habilidades para la vida diaria, su autonomía, sus habilidades sociales " (EPS-I)

Desde la institución se identifican las mayores destrezas de cada una de las jóvenes del programa, una vez que han sido identificadas, las van incluyendo en los talleres ocupacionales que se desarrollan dentro de la institución, estos pueden ser panadería, repostería, y a nivel administrativo, a través de este proceso formativo, internamente adicionan actividades que les permiten desarrollar su pensamiento crítico, y autonomía, buscando de esta manera que las jóvenes logren tener mayor seguridad en lo que hacen, todo esto se lleva a cabo con el acompañamiento de un técnico especializado y el seguimiento cercano de la psicóloga.

De acuerdo a la teoría del capital humano al invertir en la capacitación y mejorar las habilidades se incrementa la productividad y el valor de las personas en el mercado laboral. (Marleny Cardona Acevedo, 2007) El entrenamiento exhaustivo que las jóvenes reciben en la institución demuestra la validez de este concepto, al visibilizarlas y desarrollar las habilidades laborales les permite aumentar sus posibilidades de conseguir empleo.

Una vez que la joven ha sido incluida en los talleres de capacitación como segunda fase es incluida en la formación en temas de administración lo que les permitirá complementar sus conocimientos, la psicóloga expresa que esta necesidad se dio por la demanda del empleador, quienes requerían que estas jóvenes estén capacitadas en áreas administrativa y que mínimamente tengan habilidades para poder archivar, contestar una llamada, organizar información y otras.

La psicóloga brindó información crucial explicando que: *"Nosotros tratamos de desarrollar en ellas un perfil. Cada uno, como nosotros, tenemos ciertas habilidades o tenemos la tendencia o afinidad hacia algo". Así, la formación se ajusta a las habilidades personales y preferencias individuales, como características administrativas o destrezas en repostería. Este enfoque personalizado asegura que la*

preparación de cada joven se alinee con sus fortalezas y potencialidades, con el objetivo de optimizar su inclusión laboral futura” (EPS-I)

Para la institución es importante que en este proceso formativo que se lleva con las jóvenes, se incluya a los padres de familia, ya que son los que garantizan el cumplimiento del desarrollo de las habilidades y competencias.

De acuerdo con el familiar entrevistado denominado F indico que:

"En realidad yo no puedo decir que espero porque ya le han dado todo gracias a Dios y a la institución donde ella se educa y labora; han aprendido mucho en su trabajo, lo que es el aseo, cómo presentarse, ser puntuales y tratar a sus jefes con educación..." (EPS-F)

Así como el proceso formativo se enfoca en el desarrollo de habilidades, la institución enfoca en que estas habilidades puedan ser evidenciadas a través del manejo adecuado de las competencias de estas jóvenes, es decir en cómo ellas integran estos conocimientos para el manejo adecuado y asertivo de sus habilidades adquiridas a lo largo de su formación y preparación para ser vinculadas laboralmente. Y cómo hacen frente a las situaciones que se les van presentando.

La representante de la institución entrevistada dio a conocer que, entre las principales competencias o habilidades que se trabajan a desarrollar en las jóvenes, se las ha dividido en competencias sociales, personales y a nivel laboral, las cuales serán mencionadas a continuación:

- **Competencias sociales:** Las habilidades para mejorar el proceso comunicacional, empatía, y poner en práctica valores como el respeto, tolerancia y autocontrol son cruciales para las personas con Síndrome de Down. La comunicación es esencial para que estas personas se relacionen con los demás y no se aislen, ya que les ayuda a desarrollarse cognitivamente, conductual, social y afectivamente. Según García, “varios individuos con Síndrome de Down enfrentan dificultades en la comunicación debido a limitaciones en su vocabulario y construcción del lenguaje, lo cual puede llevar a frustraciones”. (GARCIA, 2018). Esto se refleja en su manera de comunicarse abiertamente, lo que podría causar problemas en el trabajo si no

se controlan correctamente estas expresiones. Según lo expresado por la psicóloga en la entrevista:

“se trabaja para que las jóvenes se autorregulen en sus formas de expresión” (EPS-I)

Al momento de ingresar a la institución muchas de las jóvenes carecen de estas habilidades, su lenguaje no es claro, y la forma de comunicarse no es la más adecuada.

Desde la institución en primer lugar se las evalúa con el objetivo de identificar las áreas en las que ellas necesitan desarrollar

Se brindan talleres dirigidos a los padres de familia para brindarles la información y orientación para el manejo de sus hijas.

“En mi caso, mi hija no tiene lenguaje claro, lo cual le dificulta la comunicación con los demás” (E3-F).

- **Competencias personales:** Según Ruiz (2004), los individuos con SD a menudo encuentran dificultades para controlar y reprimir su conducta, lo que generalmente se refleja en acciones sociales inadecuadas, como la tendencia al contacto físico excesivo. La carencia de control de comportamiento puede resultar en dificultades para adaptarse al ámbito laboral, debido a que se necesita tener una conducta apropiada y respetuosa en las interacciones laborales. Esto no es una limitación como tal, debido a que existen ejercicios y con la debida preparación, pueden lograr controlar su conducta y así mejorar sus habilidades permitiendo su adaptación y mejoría en el ambiente laboral. Por este motivo, este es un punto importante debido a que ellos requieren las ayudas adecuadas para que puedan desenvolverse en un ambiente cómodo y así poder crear vínculos sociales y laborales con el debido autocontrol de su conducta ante situaciones que lo detonen. (LUNA, 2018)

Autoconocimiento: es crucial para el crecimiento de las mujeres jóvenes con Síndrome de Down y la base principal es la fundación. Durante el proceso de formación, se busca identificar las habilidades y perfil de cada joven para prepararlas para oportunidades laborales, *"tratamos de desarrollar en ellas un perfil... cuando ya la señorita se encuentra apta... se ve la oportunidad laboral y su trabajo"* (EPS-I).

Este método individualizado ayuda a las chicas a comprenderse más a fondo, identificando sus puntos fuertes y campos de interés. Los padres, asimismo, reciben orientación para respaldar este procedimiento, fortaleciendo en el hogar los progresos alcanzados y asistiendo a sus hijas en reconocer sus habilidades y restricciones.

Autocontrol y autorregulación: La fundación se dedica a enseñar a las jóvenes a gestionar sus emociones y dominar sus impulsos con un seguimiento personalizado y constante. *"Uno de los compromisos que la institución hace para incluir una señorita es el compromiso familiar, porque si bien es cierto, la señorita va a empezar a recibir un sueldo como cualquier trabajador... Se les pide el tema de que junto a nosotros puedan reforzar temas a nivel de comportamiento"* (EPS-I). Las jóvenes son capacitadas regularmente tanto en la institución como en sus lugares de trabajo para mejorar habilidades como la paciencia y la gestión de situaciones estresantes. Los padres tienen un papel importante en esta etapa, garantizando que sus hijas desarrollen habilidades de autocontrol y regulación emocional en el hogar.

Automotivación: La fundación y las familias colaboran para fomentar en las jóvenes una sólida confianza en sus habilidades. *"Se sienten plenas, se sienten realizadas... cuando ellas ya ven que todo este sacrificio del mes se retribuye en un sueldito... se las ve mucho más independientes, se las nota mucho más seguras"* (EPS-I). La organización impulsa a las mujeres jóvenes al ofrecerles posibilidades de mostrar sus destrezas y observar los efectos concretos de sus esfuerzos, lo que fortalece su confianza en sí mismas. Las familias también contribuyen fortaleciendo la automotivación de sus hijas mediante el apoyo y la celebración de sus logros, fomentando su perseverancia y confianza en sus capacidades.

- **Competencias laborales:** la OIT definió la competencia laboral como la capacidad de realizar de manera efectiva una actividad laboral específica. (OIT, 2012). Dentro del proceso formativo la ONG les ayuda a perfeccionar sus habilidades, como en el caso de las habilidades administrativas, como sacar copias, perforar hojas, limpieza, como saber dejar una mesa, el conocimiento y la consciencia de responsabilidad son fundamentales para que amen lo que hacen, sean puntuales, cuiden su imagen personal y asuman tareas con responsabilidad.

Se identifica que a través de las entrevistas la representante entrevistada de la institución refiere que, posteriormente, la ONG se sumerge en que una vez que se han desarrollado las competencias sociales, la siguiente fase es que desarrollen las competencias personales, abordando aspectos como el fomento del autoconocimiento, la promoción de la toma de decisiones informadas, la atención al cuidado de la imagen personal y la gestión adecuada de las emociones.

(EPS-E) *“Una de las cosas fundamentales es el conocimiento y la consciencia de responsabilidad en el trabajo. Porque eso les va a ayudar a que cuando les toque se les dé la oportunidad de poder trabajarlo, amen lo que hagan, sean puntuales, se fijen mucho en el cuidado de su imagen personal, puedan asumir una tarea con responsabilidad y amor y puedan hacer una tarea que se les indique a la hora de trabajar.”*

Adicional la institución cuenta con alianzas con empresas privadas en las que conjuntamente identifican las competencias y habilidades que requieren las jóvenes desarrollar para garantizar la sostenibilidad en el empleo.

En la entrevista, la psicóloga explicó que: *“en algunos casos, las empresas contratan a las jóvenes con síndrome de Down, pero no las integran en el espacio laboral, manteniéndolas solo en la nómina sin permitirles desempeñar sus funciones.”(EPS-I)*

Esto demuestra que la inclusión laboral no la acatan como debe de ser e incluso no cumplen con las leyes donde se mencionan que las empresas deben contratar al menos un 4% de personas con discapacidad, buscando su integración y participación. Por este motivo, la inclusión laboral no alcanza su objetivo como tal debido a que no son respetadas las medidas gubernamentales que favorecen su integración en actividades que son capaces de realizar con la autonomía e independencia que tienen las personas con discapacidad.

Mediante la inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down, les permite obtener los valores tanto de igualdad como equidad, así también favorecen con el crecimiento social-económico del país al brindarles una plaza de trabajo, puedan generar sus ingresos y así pueden aportar a dicho progreso mediante una integración laboral correspondiente.

La evaluación de los datos recolectados indica que la inclusión laboral de individuos con síndrome de Down no solo es factible, sino que también conlleva ventajas importantes tanto para las compañías como para la sociedad en su conjunto. De acuerdo a Acevedo refiere que, se ve en el aumento de la eficiencia, la felicidad en el trabajo, y la unión entre los miembros de las organizaciones que adoptan iniciativas de inclusión. (Marleny Cardona Acevedo, 2007)

Esto nos demuestra que cumplen con las habilidades y aptitudes laborales necesarias para realizar las actividades que le corresponden mediante su aprendizaje en la ONG y a su vez se impulsa su desarrollo personal. Considerando la teoría del capital humano, tanto la educación y su aprendizaje son herramientas importantes para su crecimiento tanto personal, laboral y social, de esta manera ellos son capaces de cumplir con las tareas asignadas por lo que merecen acceder a nuevas oportunidades de empleo.

De acuerdo con la información recogida se conoce que el proceso que se desarrolla en la ONG comienza centrándose de manera primordial en fortalecer las competencias sociales de las jóvenes. Se hace hincapié en mejorar habilidades como la comunicación, la empatía, asertividad y la adaptabilidad, además de promover el respeto, inculcar la tolerancia y cultivar aptitudes para el trabajo en equipo. Estos aspectos se consideran fundamentales para construir una base sólida que forma a las jóvenes y garantiza el éxito futuro de estos jóvenes en el ámbito laboral.

Las habilidades sociales y cognitiva de personas con síndrome de Down depende en gran medida de sus habilidades sociales. Los diferentes subsistemas en los que se desarrolle el individuo, como la familia y la comunidad, fomentan la participación en actividades grupales, como deportes o eventos artísticos, que ayudan a desarrollar estas habilidades. La teoría de sistemas parte de una realidad única y considera los sistemas cognitivos como un conjunto de elementos que se relacionan entre sí según un patrón determinado. En este contexto, la realidad es vista como un sistema global formado por subsistemas interconectados, destacando a la familia como el subsistema más importante en constante interacción con otros subsistemas (Bertalanffy, 2018). La ayuda de la familia y la comunidad es fundamental, al brindar un ambiente inclusivo y terapias que favorecen la integración social de las personas con síndrome de Down. (Maria, 2023). No obstante, es fundamental crear espacios

inclusivos no solo para su progreso, sino también para garantizar que sigan siendo parte activa de la sociedad. Los espacios inclusivos permiten el desarrollo social, laboral y la creación de una identidad autónoma. Es elemental la participación activa en dichos entornos inclusivos para fomentar la calidad de vida y prevenir su aislamiento, esto permite que las personas jóvenes con síndrome de Down se integren y mejoren así su estilo de vida, su autoestima y bienestar personal

Por lo que, desde la teoría del capital humano se conciben las competencias como pilares esenciales para el crecimiento personal y la capacidad de enfrentar desafíos en cualquier entorno.

En la fase final del programa, el joven dentro de su proceso formativo se lo dirige hacia el desarrollo de habilidades en el ámbito laboral. La institución trabaja en que el joven desarrolle habilidades para la administración, que consiste en:

“La habilidad para cumplir con las instrucciones y realizar tareas asignadas, como la organización de documentos y la gestión de copias, además de inculcar la importancia de la puntualidad y responsabilidad, reconocidas como elemento clave para afrontar los desafíos presentes en el mercado laboral actual” (EPS-I).

Las habilidades laborales son atributos personales distintivos que no se basan en el conocimiento técnico, sino en la conducta y personalidad, lo cual distingue a un individuo de otros con habilidades técnicas similares. (Bizneo, 2022). Las habilidades aprendidas son seguir instrucciones, completar las tareas asignadas, así como la organización de documentos y los valores como la puntualidad y responsabilidad que son fundamentales a la hora de comenzar un trabajo. Esto da como objetivo que las personas jóvenes con síndrome de Down presenten las habilidades que les ayuden a destacarse y progresar en su entorno laboral.

Se debe conocer que cada persona con síndrome de Down es diferente, cada una posee capacidades y destrezas únicas que pueden llegar a desarrollar con la ayuda necesaria. Para obtener una inclusión laboral se deben establecer puestos de trabajos donde se valore las habilidades y esfuerzos que cada persona con síndrome de Down presente.

4.2 Resultado 2

- Identificar las dificultades y oportunidades que enfrentan las jóvenes con Síndrome de Down durante su proceso de búsqueda de empleo. a partir de entrevistas a padres y representantes de la ONG.

Para este resultado se recogió información desde la percepción de las personas en las entrevistas realizadas a los padres de familia, a la representante de la institución y a la empleadora de las jóvenes, sus familiares expresaron que, de acuerdo con el segundo familiar entrevistado, denominado I, indicó que,

"Existe una verdadera discriminación para este grupo en el plano laboral, ya que pocas son las instituciones públicas y privadas que presentan atención personal con Síndrome de Down." (EPS1-I)

"Prejuicios impugnados por décadas en lo que respecta al rendimiento intelectual de las personas con Síndrome de Down." (EPS1-I)

Desde la perspectiva del capital humano, se argumenta que la discriminación laboral hacia las jóvenes con síndrome de Down limita significativamente su desarrollo profesional y personal. Así es como se manifiesta la discriminación laboral, la cual se refiere a cualquier diferenciación, exclusión o preferencia en el trato dentro del ámbito laboral. (Espinoza M., 2018). Como consecuencia, se altera la igualdad de oportunidades en el empleo, afectando no solo a los individuos, sino también al potencial de diversidad y productividad de las organizaciones.

Respecto a la discriminación que las jóvenes enfrentan, la psicóloga señaló que a menudo no son apreciadas como individuos con la habilidad de contribuir con su labor. A pesar de intentar incluirlas, se enfrentan a actitudes negativas en el trabajo. Por ejemplo, una joven con discapacidad intelectual que se manifiesta principalmente en su capacidad lingüística ha tenido que enfrentar comentarios despectivos en su lugar de trabajo. No obstante, la organización trabaja arduamente en capacitarlas para que estén preparadas para manejar tales situaciones y evitar asimilar esos comentarios. Según la psicóloga, es importante que las adolescentes se enfoquen en sus habilidades en vez de sus debilidades a través de la preparación constante, y que el respaldo emocional de la familia y la institución es crucial para superar los desafíos sociales.

“Sí, evidencio mucha discriminación y eso duele. Sería mucho pedir más información para que las personas puedan comprender a las personas con discapacidad, merecen respeto e igualdad de derechos.” (EPS3-V)

Por tal razón, es necesario que estos jóvenes se mantengan en constante entrenamiento, porque su educación continua se va a ver reflejada en sus acciones, de tal forma su entorno podrá conocer de lo que son capaces de hacer estas chicas, ellas necesitan desarrollar seguridad, para afrontar una sociedad que está en continuo proceso de aceptación, igualdad y respeto.

De acuerdo con la información recopilada algunas de las dificultades que enfrentan las personas con Síndrome de Down es la discriminación laboral por parte de empleadores que tienen prejuicios o desconocimiento de sus habilidades y capacidades, lo que lleva a la falta de oportunidades. Además, la existencia actual de un estigma social vinculado con las personas con discapacidad, ese miedo de que ellos reflejen un comportamiento agresivo o el pensamiento que todos poseen barreras de comunicación y que eso puede llegar a afectar su interacción en el entorno laboral, ocasionando que ellos no logren comprender las tareas asignadas, lo cual no es un hecho general.

La psicóloga en una de las preguntas de la entrevista dijo, cito: A las empresas desde un inicio les costaba o temían mucho incluir a personas con discapacidad intelectual, siempre que nos llamaban era para personas con discapacidad física, lo que pues la institución no trabaja con discapacidad física a excepción de una de nuestras señoritas..." (EPS-I)

Cabe mencionar que entre la información proporcionada por la psicóloga de la fundación destaca un fenómeno interesante en el ámbito de la inclusión laboral, en el cual cito:

“En nuestro caso cuando tenemos entrevistas en empresas, siempre nos preguntan por personas que poseen discapacidad física, ya que considera que es una vía más fácil, ya que su discapacidad no es desde los procesos cognitivos, sino netamente algo físico. Ponen las típicas excusas de no saber cómo manejarlas o se enamoran muy rápido, muy agresivos, eso ha sido la mayor dificultad.” (EPS-I)

La psicóloga complementa con abordar cito: *"La forma en que la trata: bueno, creo que a pesar de que, en nuestro ámbito social, hace un par de años atrás se trabajó o se impuso mucho el tema de la inclusión, hay que sensibilizar muchos corazones, el tema de la dureza de corazón de algunas personas, es la forma en que las tratan, es complicado..."* (EPS-I)

Si bien la psicóloga afirmó que no enfrentan dificultades para ubicar oportunidades laborales para personas con Síndrome de Down que es un trastorno cromosómico que incluye una combinación de defectos congénitos como cierto grado de discapacidad intelectual, (Cruz, Vintage, p. 246). rasgos característicos y, en algunos casos, defectos cardíacos y otros problemas de salud surgió un matiz importante, como una existente limitación de algunos empleadores al respaldar la inclusión laboral solo para personas con discapacidades físicas, lo cual revela un sesgo que merece ser examinado para investigaciones futuras.

Las empresas al tomar en cuenta solo a las personas con discapacidades físicas están excluyendo a aquellas que presentan discapacidades cognitivas como se presenta en el síndrome de Down debido a que es más fácil y toma menos tiempo que se acoplen por lo que no les dan la oportunidad necesaria. Esto genera un vacío legal debido a que, aunque estén contratando a personas con discapacidades físicas no le brindan la oportunidad a aquellas que presentan discapacidad intelectual.

Desde la percepción del entrevistado V, refiere que, *"Deben darles la oportunidad para aquellos pulan sus habilidades, pero no se les da la oportunidad para que ellos demuestren que sí son capaces de hacer trabajos"* (E3-F)

En lo que corresponde a oportunidades, la psicóloga de la fundación mencionó que:

"Actualmente el no tener entidades que quieran incluir, son muy pocas. Cuando hubo la cúspide de querer contratar personas con discapacidades, faltaban en las empresas. No hay un trabajo u empresa que quiera. Cuando hablamos netamente de personas con Síndrome de Down, existe el miedo, debido a las etiquetas existentes hacia ellos, como, por ejemplo, el ser agresivos, golpean, no pueden hablar con ellos y porque poseen capacidad intelectual no van a entender." (EPS-I)

Las jóvenes con Síndrome de Down tienen la oportunidad de recibir servicios desde fundaciones que ofrecen programas de formación y apoyo que ayudan a desarrollar habilidades laborales y sociales, lo cual es importante porque en el caso de la ONG, ellos se encargan de ayudarles con la búsqueda de vacantes laborales, además de acompañarlos hasta el día de la entrevista con sus respectivos representantes.

La teoría sistémica analiza cómo diversos factores externos, como las políticas de las instituciones y el apoyo constante, impactan en la inserción laboral. (Pérez E. D., 2023) El respaldo constante de la fundación y la concientización de las empresas coinciden con esta teoría, pues son esenciales para lograr una integración laboral exitosa.

“correcto, hacemos un acompañamiento cercano, de manera inicial, todos los días, después cada 15, pues cada mes, después cada 3 meses, pero igual las vemos, porque ya vienen acá la institución una vez a la semana o 2, dependiendo su horario de trabajo”. (EPS-I).

Este monitoreo contribuye a asegurar una transición exitosa al ambiente de trabajo. Las leyes creadas a favor de las personas con discapacidad son una parte importante para su integración laboral. En Ecuador se destaca la aprobación del Reglamento General de la Ley de Contratación de personas con discapacidad, por lo que ha fomentado su inclusión. En la actualidad, dicha normativa sigue vigente fortaleciendo a los jóvenes con síndrome de Down o con alguna discapacidad física la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo digno. De acuerdo con el artículo 47, los patrones, tanto del sector público como del privado, que tengan al menos veinticinco trabajadores, deben emplear al menos el cuatro por ciento de personas con discapacidad en puestos permanentes. (DISCAPACIDADES, 2012) . Es importante que esta responsabilidad tome en cuenta las habilidades, salud y capacidades únicas de cada aspirante, y también fomente la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidades, garantizando una distribución equitativa en todas las regiones del país.

Según este reglamento, desde el año 2009 en Ecuador, todas las empresas, tanto públicas como privadas, tienen la obligación de cumplir con un porcentaje mínimo del 4% del total de sus empleados destinado a personas con discapacidad. No obstante, compartiendo la perspectiva del representante de la fundación, es esencial reconocer

que en el país se evidencia la situación en la que algunas empresas cumplen con la cuota establecida para personas con discapacidad, pero la inclusión laboral no ha sido un proceso continuo.

Este planteamiento resalta una verdad fundamental: la inclusión laboral va más allá de simplemente cumplir con un requisito numérico. Esto implica comprender que las personas con diversidad funcional son mucho más que un porcentaje en la plantilla laboral; son jóvenes con vidas completas que necesitan autonomía e independencia. Por lo tanto, es necesario no solo enfocarse en el cumplimiento de cuotas, sino también promover una auténtica inclusión que se traduzca en ambientes laborales que fomenten el desarrollo pleno de las habilidades y potencialidades de las personas con discapacidad.

El artículo 331 de la Constitución del Ecuador garantiza que las mujeres deben tener igualdad en el acceso al trabajo, formación laboral, remuneración justa y la oportunidad de emprender por cuenta propia, prohibiendo cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia en el entorno laboral. (Ecuador, 2008) Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, en la entrevista realizada la psicóloga expresó que: “eso fue un boom en ese año, eso fue llamadas constantes porque las empresas tenían que cumplir con la ley. Sin embargo, a pesar de que esto fue un boom, también debemos reconocer que eso decayó muchísimo con la pandemia” (EPS-I). La pandemia impactó negativamente en la inclusión activa de las mujeres jóvenes con síndrome de Down en el trabajo, ya que algunas empresas han optado por mantenerlas en la nómina sin permitirles una participación real en sus labores, lo que desvirtúa el sentido original de la normativa y refleja la necesidad de reforzar los mecanismos para asegurar su plena integración laboral.

Trabajar con Empresas para el Desarrollo de Perfiles Adecuados: La psicóloga resaltó que una manera importante de promover la inclusión laboral es colaborar con empresas. Ella expresó que: *"Nosotros, como institución, nuestro objetivo es formar a las señoritas para que puedan ser incluidas. Lo que hacemos es trabajar en busca del perfil adecuado para cada empresa. Cuando ya la señorita se encuentra apta, buscamos encajar ese perfil con las oportunidades laborales disponibles. Finalmente, es la empresa la que toma la decisión de inclusión"* (EPS-I). Esta estrategia permite a las empresas elegir postulantes que cumplan con sus requisitos particulares, a la vez

que la organización brinda apoyo en el desarrollo y adaptación del perfil laboral de las candidatas.

Otra posibilidad señalada por la psicóloga es la modificación en la ley que demanda la integración de individuos con discapacidad en el entorno laboral. *"Eso fue un boom en ese año, porque las empresas tenían que cumplir con la ley. Sin embargo, la pandemia hizo que muchas empresas se acomodaran y, en algunos casos, las personas con discapacidad solo aparecían en la nómina sin una verdadera inclusión activa"*(EPS-I). A pesar de los obstáculos, la ley sigue siendo una forma de promover la inclusión laboral, alentando a las empresas a emplear y retener a individuos con discapacidad.

4.3 Resultado 3

- Analizar los factores que influyen en la inclusión laboral exitosa de las jóvenes con Síndrome de Down, a partir de entrevistas a padres y representantes de la ONG.

Para responder el objetivo 3 que corresponde a la descripción de factores que influyen en la inclusión laboral de las jóvenes con Síndrome de Down, se entrevistaron a los padres de familia, a la institución y empleador.

La intervención de las familias emerge como un aspecto crucial para la inclusión laboral exitosa:

Según el empleador: *"Una parte fundamental es la familia. Porque es la primera situación social de desarrollo, donde se nos enseña y nos permite crecer y si nuestra familia, nuestro cercanos, no confían en nosotros, entonces nadie lo va a hacer. Es entendible que los sobreprotegen, pero deben confiar en ellos, en mi caso, los chicos con los que trabajo realizan una hermosa labor, y esto se debe a que sus representantes los impulsan para que ellos se sigan formando"* (E-E)

Por lo tanto, la teoría de los sistemas refiere que la importancia del apoyo familiar, como una entidad emocional interdependiente en la que las interacciones y relaciones entre sus integrantes son fundamentales para comprender su dinámica. Esta teoría destaca que las familias funcionan como sistemas integrados, con patrones de interacción que reflejan el equilibrio emocional y la homeostasis. Según la teoría, los

integrantes de una familia tienen fuertes lazos emocionales y los problemas personales suelen estar vinculados a la dinámica familiar. En este contexto, la teoría sistémica proporciona un enfoque completo para examinar la complejidad de las relaciones familiares y su influencia en la conducta individual de manera específica en el apoyo que necesitan las jóvenes para mantenerse vinculadas laboralmente.

De igual forma la institución considera que, *“Para que una inclusión laboral se exitosa se necesita considera que los padres son los principales pilares, se necesita de su parte para que los chicos puedan avanzar. La institución procura implantar las pautas idóneas y adecuadas para llevar el proceso”* (EPS-I)

En este sentido desde la teoría de los sistemas se percibe como sistemas de apoyo interconectados que ofrecen apoyo emocional, social y funcional a las jóvenes. Cuando las redes familiares son sólidas y saludables, tienen un impacto positivo en el bienestar y desarrollo integral de las jóvenes, promoviendo su crecimiento personal y profesional. Dentro de esta perspectiva, la familia es considerada como un sistema en constante cambio donde las conexiones y vínculos entre sus integrantes influyen en el crecimiento personal, facilitando la transición de las jóvenes hacia la autonomía (Bertalanffy, 2018)

Por consiguiente, esta información coincide con la perspectiva de la teoría sistémica, donde se considera a la participación de las familias como un factor determinante para el éxito laboral de las jóvenes con Síndrome de Down. Desde este enfoque, la familia se considera un sistema interconectado, donde las acciones y percepciones de cada miembro influyen directamente en el funcionamiento global del sistema. La confianza que los padres depositen en las habilidades de sus hijas se erige como un cimiento esencial, ya que, desde la teoría sistémica, se reconoce que la percepción parental impacta no solo en el individuo sino también en la percepción de terceros, como empleadores o colegas.

En la siguiente sección se detallan las diversas formas en que puede manifestarse la influencia del respaldo familiar en el desarrollo de las jóvenes diagnosticados con Síndrome de Down:

- Autoestima del individuo: Si los padres expresan confianza y apoyo, el individuo es más propenso a desarrollar una autoimagen positiva y a sentirse capaz.

- Reconocimiento de habilidades: Resaltar las fortalezas de estos jóvenes, es más probable que otros valoren sus competencias.
- Actitudes de empatía: Promover por parte de sus padres la empatía y la comprensión, es probable que el individuo experimente actitudes similares en sus interacciones con otros, incluidos los empleadores y colegas.

En este sentido, la teoría sistémica nos indica que comprender la confianza parental actúa como un factor crucial que influye en el entorno laboral de estos jóvenes. La falta de confianza, de respaldo emocional y práctico ofrecido por la familia en las habilidades de sus hijos puede generar un efecto dominó, incidiendo en la percepción de otros actores del sistema. De esta manera, se vuelve poco realista esperar que terceros confíen en las capacidades de estos jóvenes si sus propios padres no lo hacen, creando así un desafío desde una perspectiva sistémica.

Otro de los factores relevantes es el acceso a centros de educación especializada o instituciones que mediante procesos formativos que les impulsen a desarrollar habilidades que les facilite la vinculación laboral exitosa.

El empleador mencionó: *“A nivel familiar es muy importante continuar hacia el proceso de rehabilitación que les permita a ellas contar con una institución que les ayude seguir entrenando o desarrollando habilidades que tienen, recordemos que lo que no se practica se pierde, estas chicos son personas de cotidianidad, si no se entrena algo con ellas, se terminan perdiendo, los padres deben apoyarles, ayudarles a la identificación personal, el control. A nivel de institución deben seguir formando a señoritas que estén preparadas a enfrentar a un ámbito social que todavía no está preparado 100%.”*. (E-E)

Dando a conocer que se debe dar una gran inclinación de estos jóvenes al acceso de centros de capacitación que les faciliten un desarrollo continuo de sus habilidades y competencias sociales, personales y laborales. Este enfoque es compartido, ya que dichas instituciones, al poseer conocimientos específicos sobre empresas inclusivas, se convierten en agentes esenciales al guiar a estos jóvenes en su integración en los mercados laborales. La conexión entre las instituciones de capacitación y el mercado empresarial se presenta como una vía estratégica para asegurar una transición exitosa y sostenible.

La implementación de un tutor amigo laboral es otro factor destacado por el empleador: *“Teniendo a alguien que pueda capacitarles constantemente, en nuestro caso le brindamos un tutor amigo laboral que es quien será su guía en la empresa, ya que en el caso de ellos es un poco más difícil y necesitan una persona que los guíe. También considero que brindarles flexibilidad, como en el caso de los horarios aquí depende de también parte del representante de querer 6 u 4 horas.”* (E-E)

Proporcionar un tutor amigo laboral para los empleados con discapacidades se alinea con esta teoría del capital humano al reconocer que, la inversión en educación y capacitación son medios importantes para aumentar la productividad y el valor de los recursos humanos en una organización. Esta inversión junto con el apoyo adecuado, estos jóvenes pueden desarrollar habilidades y conocimientos que aumentarán su capital humano y contribuirán positivamente al rendimiento laboral.

De igual forma, la institución cuenta con piezas fundamentales que fortalecen una integración completa, desde el impulso a obtener un entorno laboral inclusivo hasta la capacitación constante de las personas con síndrome de Down. Van de la mano con tutores y amigos asignados que son parte fundamental para el desarrollo individual de cada miembro, de esta manera se promueve la aceptación, integridad y respeto que les corresponde, así su calidad de vida y autoestima.

La percepción y conciencia social de las compañías son elementos cruciales que impactan en el desarrollo del capital humano de las personas con discapacidad. (Marleny Cardona Acevedo, 2007) Si las empresas tienen mayor conocimiento y están más dispuestas, la integración laboral puede ser más exitosa, resaltando la importancia de invertir en capacitación y concientización del personal.

De acuerdo con la psicóloga, la organización tiene varios obstáculos en torno a la integración laboral y la imagen pública. La sensibilización de las empresas sobre las capacidades de las personas y el valor de las personas con síndrome de Down es fundamental. La psicóloga de la ONG indicó:

“Aunque la inclusión ha avanzado, aún es necesario sensibilizar a la sociedad. Preparar a las personas con discapacidad para enfrentar actitudes negativas es crucial. Ejemplo de ello es una joven con discapacidad intelectual que, a pesar de las críticas, ha aprendido a valorarse y a entender que esas opiniones no la definen. La

preparación constante, el apoyo familiar y el enfoque en sus habilidades son esenciales para enfrentar estos desafíos.” (EPS-I)

“Depende de cada realidad, hay señoritas que, como les decía, su discapacidad a nivel intelectual... no un apto en un 100%, porque ella dentro de los lineamientos...” (EPS-I).

La visión de los empleados que se desempeñan como mentores suele ser favorable, ya que les permite mejorar sus habilidades de liderazgo y empatía, mientras colaboran en el éxito de sus colegas con discapacidades. El empleador respondió que:

“Estos trabajadores frecuentemente se sienten más contentos en el trabajo y sienten una sensación de éxito al observar el avance de sus colegas.” (E-E)

Igualmente, el sentir favorable de los empleados y colegas que participan en programas de capacitación en inclusión también favorece un ambiente laboral más colaborativo y armonioso. El Empleador nos dice que:

“Los compañeros asignados también reaccionan positivamente cuando reciben una formación adecuada y apoyo constante”. (E-E).

Se sienten apreciados y esenciales en el proceso de inclusión, lo que puede fortalecer la unión del equipo y fomentar un ambiente laboral más colaborativo y armonioso.

El abordaje integral de factores como la participación familiar, la formación especializada y las adaptaciones laborales razonables constituye una contribución significativa a la creación de un entorno laboral inclusivo y a la mejora de las oportunidades para las jóvenes con Síndrome de Down.

Por medio de la creación de redes de apoyo y el impulso individual son piezas fundamentales a la hora de integrarse a un ambiente social y laboral óptimo en una empresa. Se debe contar con dichos grupos de apoyo y generar actividades que promuevan su aceptación con la comunidad.

Las empresas deben modificar el entorno laboral para fomentar una integración óptima con las debidas adecuaciones y a su vez se deben adaptar áreas para compartir o realizar actividades que los integren como una sociedad. Al brindar un entorno de

inclusión y diversidad, contribuyen a generar un ambiente más cómodo y así disminuyen esas brechas sociales que dividen a los miembros de la empresa.

Se debe agregar la participación familiar, obtener la capacitación adecuada, los grupos de apoyo y un entorno laboral cómodo e inclusivo, esto favorece la integración de todos los miembros con los jóvenes con síndrome de Down. Fomentar un ambiente inclusivo y diverso y establecer redes de apoyo demuestran un verdadero compromiso con la equidad laboral.

Se consultó a la ONG el tiempo que dura el proceso formativo de las jóvenes en la institución, a lo que manifestó que es distinto con cada una de ellas, que la institución evalúa en equipo interdisciplinario, como la directora, la psicóloga y los técnicos el desarrollo de habilidades de las jóvenes para saber que se encuentran listas para ser vinculadas en el mundo laboral. No existe un período de tiempo determinado ni edad limitada para incluirse en la institución. Depende más bien de que la familia se comprometa al acompañamiento a este proceso.

CONCLUSIONES

La preparación otorgada por la institución objeto de estudio y que atiende a estas jóvenes con Síndrome de Down ha mostrado ser eficaz en el fomento de capacidades fundamentales para su desempeño laboral exitoso. El modelo formativo aplicado por la ONG para este proceso de aprendizaje incluye el desarrollo de habilidades sociales importantes, como la comunicación efectiva, la empatía y la adaptabilidad, necesarias y claves para superar los desafíos laborales a los que se tienen que enfrentar. La aproximación holística de la organización no gubernamental no solo aumenta las capacidades técnicas, sino que también refuerza la confianza en sí mismas y la autonomía de las mujeres jóvenes, permitiendo una inserción laboral sostenible y exitosa.

La institución brinda apoyo emocional a las jóvenes es esencial para el éxito del proceso de aprendizaje. Esto les permite continuar con su desarrollo personal y social por lo que van a mejorar sus habilidades al momento de realizar las actividades asignadas en el trabajo. Esto también les brinda motivación e inspiración para superar los desafíos y cumplir con sus complicaciones que presenten en su entorno laboral. Este apoyo sirve para que los jóvenes con síndrome de Down sigan con su carrera

De esta forma, gracias el apoyo de la ONG ha permitido que mejoren sus habilidades y capacidades, razón por la cual se pone en evidencia la carencia de instituciones que realicen dichas actividades que les brinden apoyo.

Las participantes al egresar de la fundación están capacitadas preparadas para asumir mayores responsabilidades, pero esto dependerá desde la experiencia que vivan las jóvenes a lo largo de su proceso formativo y el apoyo que les puedan brindar tanto la familia como la institución, se verá reflejado en la forma en que se desenvuelvan en el ámbito laboral, por este motivo el resultado sobre la inclusión laboral no es el mismo en todas las participantes.

Para todas las personas el poder conservar un empleo estable es complicado, para las jóvenes con SSD representa aún más un despido, no solo por la parte intelectual sino también por las características físicas de las jóvenes, lo que les puede traer implicaciones sociales negativas en el contexto en el que se desempeñen.

El acompañamiento que realiza la institución tanto a los padres como a las jóvenes y al empleador una vez que han sido vinculadas laboralmente es fundamental para brindar mayor seguridad y garantía de la sostenibilidad del empleo.

A pesar de que en el año 2012 en el Ecuador se implementó la ley para la inclusión laboral de personas con SSD existen leyes laborales que apoyan la integración de personas con discapacidad, hay una gran diferencia entre lo que dicta la ley y su implementación real. Numerosas compañías contratan individuos con discapacidad simplemente para satisfacer las obligaciones legales, sin asegurar su continuidad o reconocer su contribución genuina. Este desajuste resalta la importancia de adoptar un enfoque más auténtico y humano en la integración laboral, que no se limite al cumplimiento de normas y fomente un ambiente realmente inclusivo

La falta del cumplimiento de las políticas de protección es una gran limitante para que estas jóvenes encuentren plazas de empleo, la obtención de un trabajo digno forma parte de los derechos humanos que en Ecuador y en Guayaquil no se cumple, se promueve igualdad, respeto e inclusión a este grupo, pero no se cumple. Es necesario y urgente reivindicar estos derechos para que este grupo tenga acceso y facilidad a oportunidades como todos dentro de la sociedad.

Es importante que este grupo de jóvenes con SSD cuente con un modelo de empleo con apoyo en el que se incluyan los sistemas de protección que garanticen el cumplimiento de sus derechos.

Los prejuicios sociales que existen sobre las personas con SSD son unos de los mayores factores que influyen la falta de oportunidad para este grupo, es urgente romper estas barreras de discriminación y fomentar la sensibilización a través de la educación a la sociedad, se debe hacer énfasis en las fortalezas de este grupo y no en sus debilidades como entes productivos.

Es necesario el que la academia se involucre y motive a los estudiantes reflexionar y enfocar en la promoción de los derechos de este grupo a través de mayores estudios que orienten a la atención a esta problemática.

Desde Trabajo social se requiere un proceso formativo más profundo en conocer las características y desarrollo de las personas con SSD lo que les permitirá

desde el ejercicio de su profesión promover una sociedad más justa y equitativa, alineada a las necesidades de las personas con esta condición.

En conclusión, para que exista una inclusión laboral en mujeres jóvenes con síndrome de Down, se debe considerar los factores como apoyo individual, familiar, participación, formación adecuada y la adaptación a su entorno laboral, todo esto va a permitir que su integración sea cómoda. Es fundamental el apoyo familiar y social, debido a que estos modifican la percepción de la persona y mejoran su desarrollo individual, también el conocer sus habilidades les permiten a las mujeres jóvenes con síndrome de Down conocer su valor en su ambiente laboral. Este enfoque refleja un compromiso genuino hacia la equidad y la promoción de un ambiente laboral que valore y aproveche plenamente las habilidades de todos sus integrantes, alineándose con los principios de inclusión y diversidad en el ámbito profesional.

RECOMENDACIONES

Basándonos en la información proporcionada sobre la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, se pueden ofrecer varias recomendaciones:

- *Apoyo Familiar:* Proporcionar recursos y apoyo a las familias para respaldar que el proceso de inclusión laboral no solo es beneficioso a nivel individual, sino que también se alinea con los principios de la teoría sistémica. Desde esta perspectiva, la familia se considera un sistema interconectado, donde las acciones y percepciones de cada miembro influyen en el funcionamiento global del sistema.

La participación y la aceptación familiar son elementos clave. El respaldo ofrecido por la familia impacta directamente en el autoconcepto del individuo y, a su vez, influye en la percepción externa sobre sus capacidades.

- *Sensibilización Continua:* Promover iniciativas de sensibilización en entornos empresariales y comunitarios se presenta como una estrategia esencial con el propósito de moldear actitudes mediante la difusión de información con respecto a las habilidades y éxitos de las jóvenes con Síndrome de Down. Estas acciones buscan que las experiencias directas generen un impacto inspirador, propiciando cambios que favorezcan la inclusión. El enfoque central de estos programas es destacar la valiosa contribución individual de cada joven, aspirando a contrarrestar estigmas arraigados y cultivar una comprensión más profunda de sus habilidades y aportes a la sociedad.
- *Alianzas Empresariales:* Las instituciones que ofrecen el desarrollo continuo de los jóvenes con síndrome de Down deben formar lazos con empresas dispuestas a adoptar una inclusión laboral justa. Esta colaboración no solo es una manera efectiva de demostrar el compromiso de las empresas con la responsabilidad social corporativa, sino que también se posiciona estratégicamente, debido a que se encuentran en un entorno laboral donde la diversidad no solo es considerada ética, sino también como una estrategia que enriquece al equipo al aportar perspectivas únicas y creativas, estas alianzas pueden contribuir a crear un ambiente de trabajo más enriquecedor.

- *Horarios Flexibles:* El optar por horarios flexibles como tiempo parcial o en horarios individualizados, permiten la participación de acuerdo a las capacidades de las personas jóvenes con síndrome de Down. Esto permite que se sientan en un ambiente cómodo e incluso se pueden crear más plazas de trabajo laboral que permitan la integración de más personas. En este entorno, se destaca el reconocimiento y respeto a las diversas capacidades y ritmos de trabajo presentes, alentando así la autonomía en el desempeño de las tareas laborales.
- *Mentoría y Acompañamiento:* Implementar programas de mentoría y acompañamiento en el lugar de trabajo, con el fin de que la institución que promueve el proceso de inserción laboral pueda identificar mentores que puedan acompañar a los chicos en estos programas en los espacios laborales, para que se pueda garantizar una estabilidad laboral. Asignar mentores que guíen y apoyen a las jóvenes con Síndrome de Down contribuye a su integración y desarrollo profesional.
- *Involucramiento Gubernamental:* Desde una perspectiva profesional, es evidente la necesidad de realizar un exhaustivo análisis y, en su caso, una actualización de las políticas sociales existentes considerando en la complejidad del contexto y la realidad social actual para asegurar y fortalecer la protección de los derechos de las jóvenes con Síndrome de Down, si estas políticas han aportado a que se dé un avance hacia la igualdad, aún enfrenta desafíos arraigados debido a los estigmas que permanecen presentes en la sociedad.
- *Promoción de resultados positivos:* Mostrar aquellos casos que han tenido resultados positivos permite motivar e inspirar a las demás personas a no rendirse y continuar con su desarrollo personal, a su vez, las empresas pueden darse cuenta de que si se puede trabajar con personas jóvenes con síndrome de Down y les brinden la oportunidad necesaria a los demás que si desean conseguir un trabajo digno y aportar social y económicamente al país.
- *Investigación continua y leyes más precisas:* Contribuir con la investigación para obtener una inclusión laboral correcta, a su vez, buscar la creación de leyes que tomen en cuenta a todas las personas con cualquier discapacidad que presenten y no contraten solo aquellos con discapacidad física, esto puede ayudar a construir una inclusión laboral para todos y a su vez generar un entorno que sea el más

adecuado. De esta manera, las empresas o instituciones públicas o privadas tengan el deber de contratar a personas con diferentes discapacidades y fomentar una integración exitosa.

Por medio de esta investigación y aquellas ya existentes, permitan generar una inclusión laboral correcta y así las personas con síndrome de Down, al presentar una discapacidad cognitiva no sean excluidas de los diferentes puestos de trabajo. Se puede recabar información para que las empresas observen la otra realidad de las cosas y conozcan que las personas jóvenes con síndrome de Down son capaces de realizar actividades básicas.

Una línea de investigación podría ser la investigación del impacto de programas de capacitación diseñados para mejorar las habilidades laborales y la comunicación de las personas con Síndrome de Down.

Del mismo modo, se pueden examinar y comparar políticas de inclusión laboral en diferentes países, identificando las mejores prácticas y las áreas que necesitan de una mejora en términos de legislación y apoyo gubernamental.

También se debe incentivar a la creación de más instituciones que cuenten con grupo de apoyo, debido a que las motivaciones e inspiración logran cambiar la perspectiva del joven con síndrome de Down y así conocer sus habilidades individuales y que son capaces de estar en un entorno laboral digno.

Las recomendaciones buscan crear un entorno laboral que cumplan e implementen estrategias basándose en las necesidades de los jóvenes con síndrome de Down, así puedan obtener trabajos justos, que sean valorados, respetados y que conozcan que son capaces de realizar actividades que pueden aportar en las empresas. Esto va a permitir que se cree un entorno laboral más efectivo y así los jóvenes con síndrome de Down se sientan aceptados y mejorar su calidad de vida.

Deben recordar que el camino hacia una inclusión laboral exitosa no solo requiere acciones concretas en las empresas y entidades públicas, sino también un cambio cultural que promueva la aceptación y valoración de la diversidad en el ámbito laboral y comunitario.

REFERENCIAS

- Arcos, E. (2018). Desigualdades en el acceso al empleo de personas con discapacidad en Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Recuperado el 18 de agosto de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890235>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (03 de enero de 2003). Código de la Niñez y Adolescencia. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (13 de agosto de 2020). LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN INTEGRAL FENÓMENO SOCIOECONÓMICO DROGAS. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de abril de 2015). LEY ORGANICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/LEY%20ORGANICA%20JUSTICIA%20LABORAL%20Y%20RECONOCIMIENTO%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20HOGAR.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito. Asamblea Nacional. (20 de septiembre de 2021). Plan de Creación de Oportunidades 2021- 2025. Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de diciembre de 2006). Ley Orgánica de la Salud. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidad. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>
- Asamblea Nacional. (10 de febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. Quito, Ecuador.

- Autismo, C., Constanza, J., María, M., Gutiérrez Echavarría, A., Alejandra, M., Campos, R., Claudia, M., & Bello, M. (s/f). CONTEXTO ACTUAL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON AUTISMO. Udec.cl. Recuperado el 16 de julio de 2023, de <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/9607/1/Tesis%202022%20Educaci%C3%B3n%20Diferencial%20CONTEXTO%20ACTUAL%20DE%20INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LAS%20PERSONAS%20CON%20AUTISMO%20%20-%20Constanza%20Jim%C3%A9nez%20P%C3%A9rez.pdf>
- Barrera, M., & Soledad, J. (2020). Inclusión laboral y responsabilidad social empresarial: estudio de caso de una adulta joven con síndrome de Down. <http://repositorio.umaza.edu.ar/handle/00261/1827>
- Bertalanffy, L. V. (2006). Teoría General de los Sistemas: Fundamentos, desarrollo y aplicaciones. México: Martí Soler.
- Biblioteca Nacional del Congreso. (2008). Decreto 201: Promulga la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Disponible en: <http://bcn.cl/2ho2o>
- Carlemany University 16 de enero del 2022 El concepto de inclusión laboral: definición y formas de conseguirla ¿Qué es la inclusión laboral y cómo se promueve? | Universitat Carlemany
- Cazar, A. (2018). Normativas legales sobre discapacidad en Ecuador.
- Centro de Gestión Hospitalaria. (2015). Centro de Gestión Hospitalaria. Obtenido de Enfoque S: <http://www.cgh.org.co/temas/descargas/elenfoquesistematico.pdf>
- Cepal, May 19, 2023 <https://biblioguias.cepal.org/discapacidad>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (11 de junio de 2021). Estadísticas de discapacidad. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-dediscapacidad/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2018). Naciones Unidas.

Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación (Primera ed.). Ciudad del Carmen Campeche: Colección Material Didáctico. Recuperado el 13 de enero de 2022

Dirección Nacional de Normatización. (30 de octubre de 2015). Protocolo de Atención en Intoxicación Aguda por Opioides y Síndrome de Abstinencia. Ecuador.

Edu.ec. Recuperado el 16 de julio de 2023, de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6233/1/UPSE-MAP-2021-0002.pdf>

Escobar Suárez, Carlos Antonio Mayorga Aldáz, Elizabeth Cristina, Mera Jácome, Juan Pablo. Calidad de vida de los usuarios con síndrome de Down en el centro inclusivo de discapacidades “el peral atl” para una atención médica integral, (2020) obtenido de:

Espinoza, J., & Gallegos, M. (22 de diciembre de 2018). Obtenido de Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador.: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Espacios, 39(51), 3 -12. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Ferrer, J, 2019 Definición de Factores Definición de Factores - Qué es y Concepto (enciclopedia.net)

Gallardo Echenique, E. E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo (Primera ed.). Huancayo: Universidad Continental. Recuperado el 13 de febrero de 2022, de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_E_G_MAI_UC0584_2018.pdf

- Gálvez, A R., Meroño, M C P., & Jaén, J M S. (2018, diciembre 15). Evaluación del servicio educativo como instrumento facilitador del desarrollo personal de personas con autismo. [https://scite.ai/reports/10.35742/rcci.2016.21\(2\).21-33](https://scite.ai/reports/10.35742/rcci.2016.21(2).21-33)
- García, A., Pérez, M., & González, R. (2020). Overcoming Workplace Challenges for Individuals with Down Syndrome. *Journal of Disability Employment*, 25(3), 215-230.
- García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (04 de abril de 2018). ACCESIBILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PARROQUIA CALCETA CANTÓN BOLÍVAR. Obtenido de Caribeña de Ciencias Sociales: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>
- García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia Calceta cantón Bolívar. *Revista*
- GIGCH, John P. van, 1987 Teoría general de sistemas. (2a.Ed.). Ed. Trillas, México, 607p.
- Gina Marcela Valdivieso Miño y Ruth Magdalena Lalama Rovayo, 29 de agosto del 2021 Análisis de la ley orgánica de discapacidades y otras disposiciones como apoyo a los procesos de inclusión.
- Gobierno del Ecuador, 2021 En Guayaquil se aprobó Ordenanza de Protección de la Niñez y Adolescencia ante el Maltrato
- Guzmán Pacheco, J. F., & Pinilla Diaz, C. A. (2022). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *Agora USB*, 632–665. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1420017>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw Hill. Recuperado el 12 de enero de 2022, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

Hernández, M., & Prisila, N. (2022). Inclusión laboral de personas con síndrome de Don. Experiencia del programa Be-Just en Quito, durante el período 2017-2019.

Hodapp, R. M. (2019). Familias de personas con síndrome de Down: Perspectivas y hallazgos. Recuperado el 18 de agosto de 2024, de https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART10409/familias_de_personas_SD_perspectivas_hallazgos.pdf

<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10971>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019). Employment of Persons with Disabilities (EPD) Year 2019. Recuperado el 18 de agosto de 2024, de https://ine.es/en/prensa/epd_2019_en.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). Boletín técnico: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-2022/>

Ley Orgánica de Discapacidades (LOD). (2019). Registro Oficial del Ecuador.

Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril de 2015. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/09/Ley-Org%C3%A1nica-de-Justicia-Laboral.pdf>

Ley Orgánica de Trabajo, Servicio Público y Seguridad Social (LOT). (2019). Registro Oficial del Ecuador.

Moreira Hernández, Noemi Priscila. Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. Experiencia del programa Be- Just en Quito, durante el periodo 2017-2019 (2022) Obtenido de: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21724>

Naciones Unidas, 2023: Normas Jurídicas Internacionales

Naciones Unidas, O. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Ginebra.

Naciones Unidas. (13 de diciembre de 2006). Convención de los derechos de las personas con discapacidad. Obtenido de

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (2019). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

OBSERVATORIO DE DISCAPACIDAD HONDURAS. Empleo y discapacidad en Honduras. Tegucigalpa, 2019. Obtenido de: SciELO - Salud Pública - Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina (scielosp.org)

OIT (31 de noviembre del 2021). Políticas y Estrategias de la OIT para Inclusión de las personas con discapacidad,

OIT. (2018). Organización Internacional del trabajo. Chile: OIT

ONU (2018) Discapacidad Obtenido de: Discapacidad - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud (paho.org)

ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). www.ilo.org. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (19 de enero de 2018). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida. Ecuador.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Versión para la OMS, Ginebra, 2018.

Organización Mundial de la Salud. (2021). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra: OMS. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/

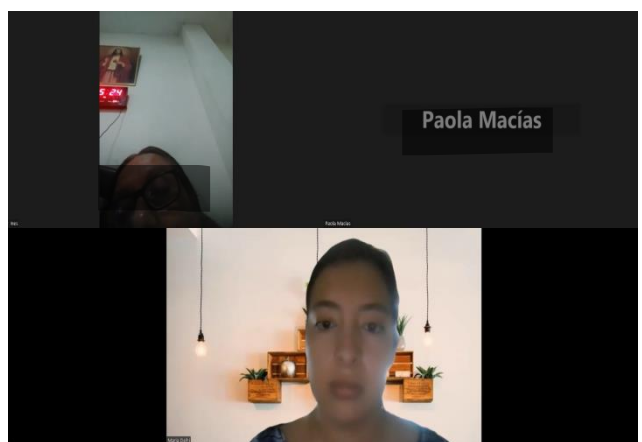
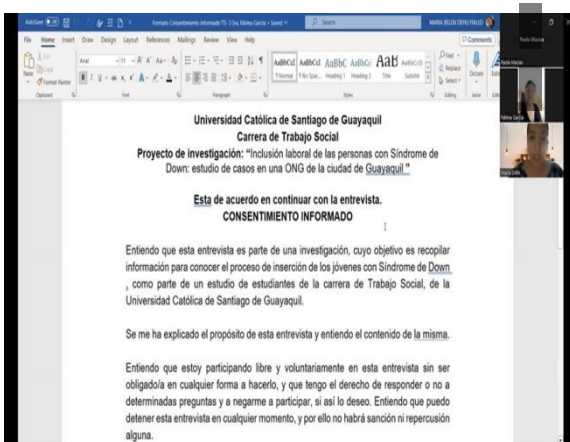
- Ortiz, S. A. V., Aldaz, E. C. M., & Sánchez., R. E. R. (2019). Análisis a la calidad de vida de los usuarios con síndrome de Down en el centro inclusivo de discapacidad “El Peral ATL” para una atención médica integral. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1321>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado el 13 de febrero de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Preister, S. (2012). Universidad Católica de Chile. Obtenido de Teoría de Sistema como Marco de referencia para el estudio de la Familia: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6267/000380040.pdf?sequence=1>
- Rangone, T & Inés, C. (s/f). Síndrome de Down. Inclusión laboral y relato de experiencias exitosas en la actualidad. Edu.ar. Recuperado el 16 de julio de 2023, de https://pa.bibdigital.uccor.edu.ar/2384/1/TF_Scilletta.pdf
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (19 de enero de 2018). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida. Ecuador.
- Torres, C. B. (2022). “Metodología de la Investigación”.
- Torres, M P A. (2023, febrero 17). TIC para la superación de desigualdades. Lo que señala la evidencia científica. <https://scite.ai/reports/10.30827/digibug.80032>
- Unab.cl. Recuperado el 16 de julio de 2023, de https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/14751/a130626_Aguilar_M_Inclusion_laboral_y_personas_en_2019_Tesis.pdf?sequence=1
- WeCapable. (2021). Disability in Chile: Definition, Laws, Employment and Social Status. Recuperado el 18 de agosto de 2024, de <https://wecapable.com/disability-in-chile-definition-laws-employment-social-status/>

ANEXOS

Anexo 1.- ONG



Anexo 2.- Entrevistas



Anexo 3.- Acuerdo de confidencialidad

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: “Inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down: estudio de casos en una ONG de la ciudad de Guayaquil”

Consentimiento informado

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es recopilar información para conocer el proceso de inserción de las jóvenes con Síndrome de Down, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de esta.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante:

Firma de la participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento:

Firma de la persona obteniendo el consentimiento:

Fecha: 19 de enero del 2024

Anexo 4.- Entrevistas

Universidad Católica Santiago de Guayaquil

Entrevista dirigida a padres o representantes de jóvenes con síndrome de Down

Nombres (opcional): _____ Familia # _____

Instrucciones:

A través de la siguiente entrevista se busca conocer la historia de vida y las experiencias laborales de las jóvenes con síndrome de Down. La información recopilada será de carácter confidencial, por lo cual se utilizarán nombres ficticios garantizando su uso con fines educativos.

■ **Familia 1 Sr I- 2 Sr F- 3 Sr V**

- 1. ¿Qué desafíos específicos ha observado en el proceso de búsqueda de empleo para personas con SD?**
- 2. ¿Cómo cree que se podrían superar las barreras que enfrentan las personas con Síndrome de Down en su búsqueda de empleo?**
- 3. ¿Cuáles son las principales dificultades encontradas para vincular a las jóvenes con Síndrome de Down laboralmente?**
- 4. ¿Cuáles son los principales desafíos que he percibido en la inclusión laboral de personas con síndrome de Down?**
- 5. ¿Cuáles cree que son los principales factores que han impedido la inclusión social y laboral de personas con síndrome de Down según su experiencia?**
- 6. ¿Ha sido testigo de algún tipo de discriminación que haya enfrentado su familiar con síndrome de Down en el ámbito laboral? ¿De qué tipo?**
- 7. ¿Cuál es su opinión sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral?**
- 8. ¿Cree que el apoyo y la aceptación de la familia son fundamentales para la estabilidad personal y laboral de las jóvenes con Síndrome de Down? ¿por qué?**
- 9. ¿Qué esperan de la institución a la que se encuentra vinculado/a su hijo?**
- 10. ¿Cómo ha sido para usted el tener un hijo con Síndrome de Down?**

11. **¿Qué tipo de apoyo considera usted que es necesario para sacar adelante a un hijo con Síndrome de Down? Desde la familia ¿Cuáles?**

Desde la institución ¿Cuáles?

Desde la sociedad ¿Cuáles?

Universidad Católica Santiago de Guayaquil

Entrevista dirigida a padres o representantes de jóvenes con síndrome de Down

Nombres (opcional): _____ Familia # _____

Instrucciones:

A través de la siguiente entrevista se busca conocer la historia de vida y las experiencias laborales de las jóvenes con síndrome de Down. La información recopilada será de carácter confidencial, por lo cual se utilizarán nombres ficticios garantizando su uso con fines educativos.

■ **Empleador**

1. **¿Cuál es su opinión sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral?**
2. **¿Cuáles son las habilidades que considera necesario desarrollar en las jóvenes con Síndrome para potenciar su crecimiento y desarrollo que garantice una inclusión social?**
3. **¿Qué competencias laborales considera más relevantes a desarrollar en las jóvenes con SDD para el éxito de la vinculación laboral?**
4. **¿Desde su punto de vista, cuáles son los factores que contribuyen al éxito de la inclusión laboral de las jóvenes con Síndrome de Down?**
5. **¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su organización para facilitar el proceso de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral?**
6. **¿Cómo cree que se pueden mejorar los procesos de inclusión laboral para personas con síndrome de Down en la empresa?**
7. **¿Considera que el apoyo y la aceptación de la familia son fundamentales para la estabilidad personal y la transformación en individuos productivos e independientes de los empleados con síndrome de Down? ¿Por qué?**

8. **¿Cómo considera que la comunidad o los empleados perciben la presencia de personas con síndrome de Down en el entorno laboral?**
9. **Desde su perspectiva profesional, ¿cómo influye la estabilidad personal y emocional en la capacidad de una persona con síndrome de Down para ser productiva y autónoma en el ámbito laboral?**
10. **¿Qué recomendaciones daría a las familias o institución para mejorar los procesos de inclusión laboral de las jóvenes con Síndrome de Down?**

Universidad Católica Santiago de Guayaquil

Entrevista dirigida a padres o representantes de jóvenes con síndrome de Down

Nombres (opcional): _____ Familia # _____

Instrucciones:

A través de la siguiente entrevista se busca conocer la historia de vida y las experiencias laborales de las jóvenes con síndrome de Down. La información recopilada será de carácter confidencial, por lo cual se utilizarán nombres ficticios garantizando su uso con fines educativos.

■ **Institución**

1. **¿Desde la institución cuáles son las habilidades que necesitan desarrollar en las jóvenes con Síndrome de Down durante su programa de formación para potenciar su crecimiento y desarrollo?**
2. **¿Qué competencias laborales considera más relevantes para el éxito de la vinculación laboral de las jóvenes con Síndrome de Down?**
3. **¿Cuáles son los factores que contribuyen al éxito de la inclusión laboral de las jóvenes con SDD?**
4. **¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su organización para facilitar el proceso de la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down?**
5. **¿Cómo cree que se pueden mejorar los procesos de inclusión laboral para personas con síndrome de Down?**
6. **¿Cuáles cree que son los principales factores que han impedido la inclusión social y laboral de personas con síndrome de Down según su experiencia?**

- 7. ¿Cuál es su opinión sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral?**
- 8. ¿Cree que el apoyo y la aceptación de la familia son fundamentales para la estabilidad personal y la transformación en individuos productivos e independientes?**
- 9. ¿Qué piensa usted sobre las medidas y políticas gubernamentales destinadas a promover la inclusión laboral de personas con síndrome de Down?**
- 10. Desde su perspectiva profesional, ¿cómo influye la estabilidad personal y emocional en la capacidad de una persona con síndrome de Down para ser productiva y autónoma en el ámbito laboral?**
- 11. ¿Cuáles son las barreras que ha encontrado la institución para el proceso de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down?,**
- 12. ¿Cómo considera que la comunidad y las empresas perciben la presencia de personas con síndrome de Down en el entorno laboral?**
- 13. ¿Qué recomendaciones daría a las familias o institución para mejorar los procesos de inclusión laboral de las jóvenes con SDD?**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Delli Fiallo, María Belén**, con C.C: # **0952017309** autora del trabajo de titulación: **Inclusión laboral de mujeres jóvenes con síndrome de Down: estudio de casos en una ONG de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **26 de agosto de 2024**

f. *Belon Delli*

Nombre: **Delli Fiallo, María Belén**

C.C: **0952017309**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inclusión laboral de mujeres jóvenes con síndrome de Down: estudio de casos en una ONG de la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Delli Fiallo, María Belén		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	López Rodríguez, Merli Rossanna		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajado Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	70 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derechos humanos y problemáticas sociales.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Síndrome Down, Inclusión laboral, Dificultades, Oportunidades, Competencias laborales.		
<p>RESUMEN/ABSTRACT): Este proyecto, fundamentado en la teoría sistémica, y la teoría del capital humano, busca describir los obstáculos que enfrentan las mujeres jóvenes con Síndrome de Down al buscar empleo en la ciudad de Guayaquil, identificando factores individuales, sociales y organizacionales que afectan su participación en el mercado laboral. Utilizando un enfoque cualitativo, se destaca la importancia de desarrollar habilidades sociales y laborales durante la formación, reconociendo la singularidad de cada individuo.</p> <p>Las entrevistas se emplearon para recopilar información empírica, analizando las experiencias de las jóvenes con Síndrome de Down, empleadores y representantes de la ONG. A pesar de los avances legales, se evidencia la persistencia de la discriminación en la sociedad y el ámbito laboral. Las oportunidades de inclusión han aumentado, especialmente a través de programas de formación y apoyo, pero se subraya la necesidad de abordar de manera integral factores como la participación familiar, la formación continua y las adaptaciones laborales razonables.</p> <p>Se concluye que lograr la inclusión laboral exitosa va más allá de cumplir cuotas o implementar medidas específicas en empresas y entidades públicas; requiere un enfoque sistémico que considere las dimensiones individuales, sociales y organizacionales. La creación de entornos laborales inclusivos y la comprensión de las necesidades específicas de estos jóvenes son cruciales para mejorar las oportunidades y desafiar los estigmas sociales. También se debe instaurar un cambio cultural que fomente la aceptación y apreciación de la diversidad tanto en el entorno laboral como en la comunidad en general.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0958887430	Email: maria.dehli@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			