



POSGRADOS

MAESTRÍA EN

PSICOLOGÍA

RPC-SE-04-No.022-2018

OPCIÓN DE
TITULACIÓN:

INFORMES DE INGESTIVACIÓN

TEMA:

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME
DE DOWN. EXPERIENCIA DEL PROGRAMA BE JUST EN
QUITO, DURANTE EL PERÍODO 2017-2019

AUTOR:

NOEMÍ PRISILA MOREIRA HERNÁNDEZ

DIRECTOR:

VIVIANA ELIZABETH MONTALVO GUTIÉRREZ

QUITO - ECUADOR
2020

Autora:

Noemí Prisila Moreira Hernández.

Ingeniera en Recursos Humanos y Administración de Empresas,

Candidata a Magíster en Psicología, Mención Intervención Psicosocial y Comunitaria, por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Quito.

noemiprisila@hotmail.com

Dirigido por:

Viviana Elizabeth Montalvo Gutiérrez.

Licenciada en Contabilidad y Auditoría. Contadora Pública Auditora.

Magister en Formulación, Evaluación y Administración de Proyectos de Inversión. Diploma Superior en Evaluación de la Educación Superior.

vmontalvo@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2021 Universidad Politécnica Salesiana.

QUITO – ECUADOR – SUDAMÉRICA

MOREIRA HERNANDEZ NOEMI PRISILA

***“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.
EXPERIENCIA DEL PROGRAMA BE JUST EN QUITO, DURANTE EL PERÍODO
2017-2019”***

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis padres, mis hermanos, mis colaboradores de trabajo y a quienes conforman el programa Be Just-Ser Justo, quienes en conjunto me inspiraron a iniciar este proyecto que ha transformado mi forma de ver la vida; Siempre estuvieron de alguna manera brindándome sus palabras de ánimo y lograban motivarme cada día para que cumpla los sueños que me he propuesto.

Ha sido un camino lleno de experiencias, y en todas ellas siempre estuvieron presente sus miradas, que me decían que siga adelante hasta que logre culminarlo, aquí está el presente trabajo terminado, y será un fundamento para seguir construyendo un camino de servicio al prójimo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a Dios y a la vida por las experiencias que me ha permitido tener al cursar la presente maestría, en las que he conocido personas que guardarán un lugar especial en mi mente y corazón; mis profesores, quienes compartieron sus conocimientos y vivencias obtenidas en su profesión dentro del ámbito social, los cuales los llevaré por siempre conmigo; a mi tutora de tesis que me enseñó la importancia que tiene la dedicación y esfuerzo, en cualquier proyecto que me proponga; mis compañeros de la maestría, con los que compartimos experiencias singulares, llena de variadas emociones, y con quienes aprendí, lo gratificante que puede ser el llegar a colaborar de alguna manera en la transformación de una persona o una comunidad en cualquier espacio que así lo requiera.

RESUMEN

En el presente trabajo de titulación se presentan los resultados obtenidos en el análisis de la experiencia del programa “Be Just - Se Justo” como modelo de inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, a partir de la descripción del proceso que se desarrolla en el programa en favor de la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down; la caracterización del ámbito laboral al que se dirige el programa; la identificación de los obstáculos que ha enfrentado el programa en su objetivo de inclusión laboral, y la valoración de los resultados obtenidos. Para el análisis, durante el proceso de investigación que tuvo una perspectiva cualitativa, un alcance descriptivo de corte transversal y un diseño fenomenológico hermenéutico e interpretativo, se recogió información a través de la combinación de las técnicas de revisión bibliográfica, entrevista y grupo focal. Los resultados del análisis de los datos recogidos muestran que, aunque el programa cuenta con una estructura que fomenta una formación adecuada de los participantes con una metodología experimental, no ha logrado cumplir con el objetivo de inclusión laboral de los y las jóvenes, en un porcentaje representativo. En el período de estudio, 2017-2019, ingresaron al programa 17 jóvenes con edades de entre 20-22 años, de los cuales solamente 5 (29%) lograron ingresar al mundo laboral y de ellos solo dos lograron mantener su trabajo. Entre las causas del bajo desempeño en los resultados, se encuentran la escasa sensibilidad de empresarios y trabajadores en torno a la inclusión laboral y el ámbito laboral al que se dirige el programa, limitado a la hotelería y turismo (mesero y camarero de pisos).

Palabras Clave: Discapacidad, Personas con Síndrome de Down, Inclusión, Inclusión laboral, Modelos de inclusión laboral.

ABSTRACT

In the present degree work, the results obtained in the analysis of the experience of the "Be Just - Be Justo" program as a model of labor inclusion of people with Down Syndrome are presented, based on the description of the process that takes place in the program in favor of the labor inclusion of people with down syndrome; the characterization of the work environment to which the program is directed; the identification of the obstacles that the program has faced in its objective of labor inclusion, and the evaluation of the results obtained. For the analysis, during the research process that had a qualitative perspective, a cross-sectional descriptive scope and a hermeneutical and interpretative phenomenological design, information was collected through the combination of bibliographic review, interview and focus group techniques. The results of the analysis of the data collected show that, although the program has a structure that encourages adequate training of participants with an experimental methodology, it has not managed to meet the objective of labor inclusion of young people, in a percentage representative. In the study period, 2017-2019, 17 young people between 20-22 years old entered the program, of which only 5 (29%) managed to enter the world of work and of them only two managed to keep their job. Among the causes of the poor performance in the results, are the low sensitivity of employers and workers regarding labor inclusion and the work environment to which the program is directed, limited to hotels and tourism (Waiter and Chambermaid).

Key Words: Disability, People with Down syndrome, Inclusion, Labor inclusion, Models of labor inclusion.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
2.1 Delimitación del Problema.....	9
2.2 Justificación.....	9
3. OBJETIVOS.....	11
3.1 Objetivo general.....	11
3.2 Objetivos específicos.....	11
4. MARCO TEÓRICO.....	12
4.1 Discapacidad.....	12
4.1.1 Definición.....	12
4.1.3 Modelos de atención de la discapacidad.....	18
4.1.3.1 Modelo de Prescendencia.....	18
4.1.3.2 Modelo Médico o Rehabilitador.....	18
4.1.3.3 Modelo Social.....	20
4.1.3.4 Modelo bio-psicosocial.....	21
4.2 Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down.....	22
4.2.1 Definición de discapacidad intelectual.....	22
4.2.2 Tipos de discapacidad intelectual.....	23
4.2.2.1 Síndrome de Down.....	26
4.2.2.2 Niveles de discapacidad intelectual de Personas con síndrome de Down.....	26

4.2.2.3 Características de las personas con síndrome de Down	27
4.3 Inclusión.....	29
4.4 Inclusión Social.....	31
4.4.1 Contexto y definición de la Inclusión social.....	31
4.4.2 Inclusión social de las personas con discapacidad	32
4.4.3 Inclusión Laboral	34
4.4.3.1 Definición.....	34
4.4.3.2 Inclusión laboral de las personas con discapacidad	34
4.4.3.3 Inclusión laboral de las personas con síndrome de Down	41
4.5 Modelos de Inclusión Laboral de las personas con discapacidad.....	42
4.5.1 Definición	42
4.5.2 Modelos de inclusión laboral para PcD	43
4.5.2.1 Modelo de empleo protegido.....	43
4.5.2.2 Modelo/Paradigma/Discapacidad.....	44
4.5.2.3 Modelo desde la Gestión Humana	45
4.5.2.4 Modelo empleo con apoyo	47
4.5.2.5 Modelo de inclusión laboral desde el marco conceptual Social de la discapacidad	53
5. METODOLOGÍA.....	56
5.1 Enfoque, alcance, diseño de investigación y técnicas de recolección de datos ...	56
5.2 Población y muestra.....	57
5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
6. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
6.1 Análisis y discusión sobre el Modelo de Inserción Laboral que promueve el Programa Be Just y los procesos que lleva a cabo.....	60
6.2 Características del ámbito laboral al que se dirige el programa	69

6.3 Obstáculos que enfrentan las personas con síndrome de Down en el mundo laboral que impiden su estabilidad	71
6.4 Resultados de la inserción laboral que ha logrado el programa Be Just.....	79
6.4.1 Factores que favorecen los resultados del programa	83
6.4.2 Factores que limitan los resultados del programa.....	85
7. CONCLUSIONES.....	88
9. SIGLAS	103
10. ANEXOS	104
Anexo 1. Entrevista realizada al Fundador	104
Anexo 2. Grupo Focal Coordinadora con Voluntarios	104
Anexo 3. Grupo Focal Con padres de familia de participantes que si consiguieron incluirse laboralmente.....	105
Anexo 4. Grupo Focal Con padres de familia de participantes que no consiguieron incluirse laboralmente.....	105
Anexo 5. Guía de preguntas realizadas en la entrevista para Fundador del Programa Be Just.....	106
Anexo 6. Guía de preguntas del Grupo focal realizado con la Coordinadora de Be Just y voluntarios del programa	107
Anexo 7. Guía de preguntas del Grupo focal con padres de Familia que sus hijos si consiguieron insertarse en una oferta laboral	108
Anexo 8. Guía de preguntas del Grupo focal con padres de Familia que sus hijos no consiguieron insertarse en una oferta laboral	109
Anexo 9. SECCIÓN II: Firma del consentimiento informado	110

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Marco conceptual de CIDDM sobre las deficiencias, discapacidades y minusvalías.	13
Figura 2. Modelo de inclusión laboral de PcD	45
Figura 3. Modelo desde la gestión humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad.....	46
Figura 4. Criterios del Modelo de Empleo con Apoyo.....	51
Figura 5. Modelo de Inclusión Laboral desde el marco social de la discapacidad.....	55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Registro Nacional de personas con discapacidades laboralmente activas de las principales provincias (2017).	6
Tabla 2. Tipos de Discapacidades	16
Tabla 3. Causas frecuentes de discapacidad intelectual	24
Tabla 4. Evolución del enfoque del Empleo con Apoyo.....	50
Tabla 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
Tabla 6. Vinculación del modelo de empleo con apoyo con el proceso del Programa Be Just	61

1. INTRODUCCIÓN

La relevancia que supone el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de la población, obliga a los Estados, a realizar las acciones necesarias para que se puedan concretar las leyes que lo fomenten, a fin de evitar la inequidad y exclusión laboral (Rojas, 2017).

En Ecuador, existen normativas que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad, lo que ha permitido la generación de iniciativas de apoyo y desarrollo de competencias de este grupo para el mundo laboral. No obstante, de ello, según datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, CONADIS (2019), de una población de 477.958 personas con discapacidad¹, solo 74.597 (15,61%) son laboralmente activas de los cuales 54,93% presenta discapacidad física; el 16,27% discapacidad intelectual, el 13,66% discapacidad auditiva, el 10,95% discapacidad visual y el 4,19% discapacidad psicosocial. (CONADIS, 2019). Existe mayor inserción laboral en las personas con discapacidad física, seguido de las personas con discapacidad intelectual.

Una de las iniciativas que promueve el fortalecimiento de competencias para el mundo laboral en la ciudad de Quito, es el Programa “Be Just-Se Justo”, que inició sus operaciones en el año 2017, con el propósito de desarrollar una plataforma de preparación y adiestramiento profesional en el ámbito hotelero a personas con síndrome de Down (discapacidad intelectual)².

El Programa se propone: por un lado, certificar a sus participantes las competencias laborales que el Ministerio de Turismo exige a aquellas personas que desean laborar dentro de éste ámbito, una vez que han aprobado todo un proceso de capacitación; y por otro lado, la inserción laboral de los jóvenes que han completado el proceso de certificación.

Considerando que esta experiencia es pionera en el país y transcurridos 3 años desde su creación, en el 2019, surgieron las siguientes interrogantes:

¹ El 2,75% del total de la población estimada al 2019 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC (2019).

² Aunque ha abierto su posibilidad a personas con discapacidad intelectual que no presentan Síndrome de Down.

¿Cuál es el modelo de inclusión laboral que promueve el programa Be Just?;

¿Cuáles son las características del ámbito laboral al que se dirige el Programa?,

¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las personas con Síndrome de Down en el mundo laboral que impiden su estabilidad?, y

¿De qué manera el Programa Be Just ha contribuido en la inserción laboral de personas con Síndrome de Down?

Para responder a estas preguntas se propuso este estudio con el objetivo de analizar la experiencia del Programa Be Just, como modelo de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down y valorar el alcance que se ha logrado con esta propuesta de formación profesional.

En el desarrollo del proceso de investigación que tuvo un alcance descriptivo, utilizó el enfoque cualitativo con diseño fenomenológico-hermenéutico interpretativo, el mismo que permitió comprender el modelo de inclusión que se aplica en el programa, el contexto en el que se desarrollan las personas con síndrome de Down dentro y fuera del mismo, y analizar los resultados de inserción laboral obtenidos por Be Just, durante el período de estudio.

Los resultados del análisis e interpretación de los datos recogidos muestran que, aunque el programa cuenta con una estructura que fomenta una formación adecuada de los participantes con una metodología experimental, no ha logrado cumplir con el objetivo de inclusión laboral de los y las jóvenes participantes en un porcentaje representativo. En el período de estudio, 2017-2019, ingresaron al programa 17 jóvenes con edades de entre 20-22 años, de los cuales solamente 5, lograron ingresar al mundo laboral y de ellos solo dos lograron mantener su trabajo.

Entre las causas del bajo desempeño en los resultados, se encuentran la escasa sensibilidad de empresarios y trabajadores en torno a la inclusión laboral, por un lado; y por otro la restricción en el ámbito laboral al que se dirige el programa, limitado a la hotelería y turismo (mesero, camarera de pisos y posillero).

En los siguientes apartados se describe el proceso y resultados de este estudio, organizados de la siguiente manera:

En el apartado 2 se plantea el problema objeto de estudio, la justificación, importancia, relevancia y la delimitación del mismo;

En el punto 3 se exponen los objetivos generales y específicos que se propone conseguir el estudio;

En el punto 4 se desarrolla el marco teórico, en el que se describe las categorías de análisis como son: Discapacidad, discapacidad intelectual (Síndrome de Down); inclusión; inclusión laboral, y modelos de inclusión Laboral.

El apartado 5 en cambio, describe la metodología que se utilizó durante el proceso de levantamiento de datos y el proceso que siguió la investigación.

En el apartado 6 se describen y analizan los resultados obtenidos en el proceso de recolección de datos; y,

Finalmente, en el apartado 7 se describen las conclusiones a las que se arribaron a partir de la discusión de los datos.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La inclusión laboral de PcD a nivel mundial, ha sido un tema de mucha preocupación por parte de todos los actores involucrados en este proceso; sin embargo la información existente respecto al índice de empleabilidad sobre esta población es escasa y los datos estadísticos existentes no son tan precisos; Lo que sí es visible es que prevalecen las imposibilidades de inclusión laboral para este sector y se han reforzado las diferentes formas de exclusión para ellos, en todos los ámbitos de la sociedad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2011 sobre: “ La base de las estimaciones de la población mundial en 2010, unos 785 millones (15,6%) de personas de 15 años o más viven con alguna discapacidad, se estima que, de esas personas, 110 millones (2,2%) enfrentan considerables dificultades de funcionamiento” (p. 7-8).

Las personas que viven con alguna forma de discapacidad experimentan dificultades considerables que entorpecen el acceso a servicios básicos como la educación, salud, empleo etc. Representan la población que tienen los peores resultados sanitarios, menos presencia en el campo laboral y en consecuencia poca participación en la economía de un país, produciendo de esta manera, las tasas de pobreza más altas dentro de este sector, la problemática se incrementa en comunidades menos favorecidas (OMS, 2011b, p. 5).

Los datos relacionados a ocupación laboral de PcD, proporcionados por la OIT señalan que en el mundo, las personas con discapacidad son las más afectadas por altas tasas de desempleo, que las que no poseen alguna discapacidad, existen patrones de discriminación determinados y arraigados en la sociedad lo que produce cuestionamientos sobre su autonomía, prejuicios sobre su productividad, y desconfianza sobre la gestión que puedan realizar dentro del ámbito laboral. Adicionalmente indica que entre las PcD, los hombres tienen el doble de probabilidad de obtener empleo en relación a las mujeres (OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 1).

En el mundo existen aproximadamente 470 millones de personas discapacitadas en edad de trabajar sin haberlo conseguido, si bien la información que se dispone acerca de su situación laboral es incompleta y resulta difícil establecer comparaciones internacionales, es evidente que el déficit de trabajo decente afecta más a las personas con discapacidades que al resto de la población en general, son muchas las PcD que no logran

encontrar puestos de trabajo decentes, incluso tras haber completado alguna formación profesional, lo que puede acarrear frustración y limitar sus aspiraciones. Desalentados ante barreras discriminatorias y prejuicios equivocados acerca de su capacidad para trabajar, muchos abandonan la búsqueda activa de un empleo y dependen de los subsidios de discapacidad, malviven de un trabajo de poco valor que forma parte de una economía informal o simplemente sobreviven con el apoyo que les ofrecen sus familias o la comunidad (OIT, Oficina Internacional del Trabajo , 2007, p. 6).

En este contexto, algunos de los organismos internacionales han puesto en consideración la protección e inclusión laboral de las PcD como una prioridad social, por ejemplo las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del trabajo (OIT), han impulsado alianzas e instrumentos jurídicos en torno a esta problemática, estos acuerdos de cooperación multilateral, han reforzado los planes que se han creado para promover la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad; el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRDP), es un ejemplo de esos acuerdos actuales. (OIT, Oficina Internacional del Trabajo , 2007, p. 14).

Espinoza y Gallegos (2018) señalan:

De acuerdo al informe de registro de personas discapacitadas del CONADIS en el año 2017, en Ecuador hay 433.169 discapacitados, 277.327 están en edad de laborar, de los cuales 65.804 son personas con discapacidad laboralmente activas, datos validados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo cual demuestra que la cifra de prevalencia bajó a menos del 3% (p.7)

En la Tabla 1, se puede observar los datos relacionados al número de personas con discapacidad que se encontraban laboralmente activos en Ecuador durante el año 2017, y se muestra como estaban distribuidos por cada provincia; la provincia del Guayas presenta el 28,70% de personas con discapacidad laboralmente activos, siendo éste el mayor porcentaje del país, a continuación se encuentra la provincia del Pichincha con el 25,84% y el porcentaje menor se presenta en la provincia de Tungurahua con el 2,49%.

Tabla 1. Registro Nacional de personas con discapacidades laboralmente activas de las principales provincias (2017).

Provincia	Número de discapacitados	Porcentaje
Azuay	4.259	6.47%
El Oro	2.496	3.79%
Guayas	18.888	28.70% ^o
Los Ríos	2.590	3.94%
Manabí	4.578	6.96%
Pichincha	17.007	25.84%
Tungurahua	1.638	2.49%
Otras	14.348	21.81%
Total	65.804	100%

Fuente: (Espinoza & Gallegos, 2018, pág. 7)

Con el fin de garantizar y promover la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados, el gobierno dando cumplimiento a las disposiciones de la Constitución, determina que los empleadores públicos o privados deben contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores en su planilla, es decir están obligados a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades (Código del Trabajo, 2016, p. 11).

En esa misma línea de apoyo, en el año 2017, se crea el Plan denominado Toda una vida, con su ejecución se pretende generar varias oportunidades de desarrollo para las PcD con un enfoque de equidad en la que se logre un aporte significativo de la reducción progresiva de la pobreza. Este es un plan con enfoque de derechos basados en la política pública que ayuda a establecer como prioridad a las personas y grupos más excluidos y destaca la necesidad de que todas las personas puedan ejercer sus derechos civiles y políticos (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, p. 54).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2018) , creó un “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad” como una herramienta de valor para el sector empresarial, para que en la medida que se implemente la metodología sugerida sea posible llevar a cabo la inclusión laboral de PcD promoviendo su desempeño sin barreras que los limiten.

Con el fin de proveer alternativas y herramientas prácticas para mejorar y facilitar la inclusión laboral de PcD dentro del sector empresarial, el CONADIS, en alianza estratégica con la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) y la Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI), crearon una plataforma virtual de sensibilización y capacitación en el ámbito de la discapacidad, que tiene accesibilidad a cursos específicos para este grupo de atención prioritaria (CONADIS, 2018).

A pesar de esas disposiciones, en Ecuador todavía no se han desarrollado las mejores prácticas para efectuar una inserción laboral exitosa de las PcD, la Agenda Nacional para la igualdad de Discapacidades, propone impulsar estudios e investigaciones en torno al ámbito de la discapacidad, para conocer la situación laboral en la que se encuentran, y determinar el número de plazas de trabajo disponibles para las PcD, también para articular y coordinar acciones con los sectores público y privado para la prevención de discapacidades, difundir las buenas prácticas en temas de inclusión laboral, entre otros aspectos más (CONADIS, 2019, p. 9).

Tomando en consideración los lineamientos internacionales que se han mencionado anteriormente en busca del reconocimiento de los derechos que les corresponde a las PcD, en Ecuador dentro de sus políticas establecidas en la Constitución de la República señala que la educación es un derecho de todos los ciudadanos, sin importar el género, raza, edad, creencia o condición (Ecuador, 2008); En función de ese derecho se han creado algunas iniciativas de apoyo enfocadas en ayudar a PcD en diferentes procesos de formación para fortalecer su inclusión dentro de la sociedad en varios ámbitos de la vida, tales como los social, educativo, laboral etc. Entre algunas fundaciones que han sido creadas con éste propósito se encuentran: Ubuntu, Tierra Nueva, El triángulo, Ayudemos a Vivir, Funapace (Fundación nacional de parálisis cerebral) entre otras.

Con ese mismo ideal, surge el programa Be Just-Ser Justo, como modelo de apoyo a personas con Síndrome de Down en el proceso de inclusión laboral; su principal objetivo es fortalecer las competencias personales de los participantes, a través de una metodología experiencial y talleres didácticos, les permiten desarrollar habilidades y destrezas tales como adaptabilidad, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, proactividad, creatividad, inteligencia emocional, entre otras aptitudes más, al culminar la preparación pertinente, se les otorga una certificación profesional en competencias laborales como meseros, gracias al apoyo de la Asociación de Chefs del Ecuador, y acreditado por la Secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC) junto la Secretaría de Educación Superior, ciencia, tecnología e innovación (SENESCYT), este paso les facilita la participación de prácticas pre profesionales en restaurantes aliados al programa, y que en caso favorable, puede culminar en un proceso de contratación para los mejores egresados (HazVaca, 2019).

El programa cuenta con el apoyo de algunas empresas e instituciones privadas que colaboran en la medida que sus circunstancias lo permiten, entre ellas La Cofradía Hotelera, que se trata de una Hermandad de Profesionales comprometidos en la profesionalización del sector que brinda servicios de alojamiento, quienes también se han involucrado en promover el programa Be Just- Ser Justo, también se cuenta con personal voluntario de las diferentes Universidades de la ciudad de Quito, que prestan su contingente como tutores que capacitan a las PcD que forman parte del programa, actividad que se lo realiza en un espacio físico, que fue proporcionado por una entidad privada, a fin de que puedan impartir las clases en forma presencial, para el año 2019 el promedio de estudiantes era de 8 a 12 participantes (Just, 2019).

Aunque el programa Be Just- Ser Justo, realiza un aporte valioso en la formación profesional de las PcD, los informes por parte de su administración, acerca de los resultados obtenidos durante los años de su gestión, muestran que la permanencia en el espacio laboral, de aquellos participantes que han logrado ser seleccionados para una oferta de trabajo, llega como promedio a 3 meses; y en el caso favorable de los que llegan a ser contratados, la modalidad suele ser de forma temporal y no permanente, son pocos los participantes que han logrado establecerse en un empleo por más tiempo, esto pone en evidencia la necesidad de un trabajo más sostenido entre todos los actores involucrados

en el proceso de formación y también en el de contratación, para garantizar la estabilidad laboral de los egresados del Programa.

En este contexto surgen las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es el modelo de inclusión laboral que promueve el programa Be Just?;

¿Cuáles son las características del ámbito laboral al que se dirige el Programa?, y

¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las personas con Síndrome de Down en el mundo laboral que impiden su estabilidad?

¿De qué manera el Programa Be Just ha contribuido en la inserción laboral de personas con Síndrome de Down?

2.1 Delimitación del Problema

El presente estudio se realizó en el programa Be Just cuyas instalaciones se encuentran ubicadas en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en Ecuador y abordó la experiencia del programa por el período comprendido entre el 2017 y el 2019.

2.2 Justificación

Haciendo un recorrido a la bibliografía existente, se encuentran varios estudios que reflexionan sobre la inclusión laboral para personas con discapacidad (Gálvez, 2009; Rojkin, 2015; González, 2017; Rojas, 2017; Ordóñez, 2011). Otras publicaciones que fomentan la participación de las personas con discapacidad en la sociedad como un derecho que les pertenece (Palacios, 2007; Moreno, 2012; Enríquez, 2019; Ministerio de sanidad, 2010). Así mismo, se encuentra información sobre el Síndrome de Down y la participación de quienes la padecen en un entorno laboral, ya sea en relación de dependencia o emprendimientos (Jover, 2016; Zambrano, 2012; Olaz, 2019); finalmente se encuentran estudios que dan cuenta de que a pesar de las diferentes regulaciones legales a nivel mundial que promueven la integración de personas con discapacidad en la sociedad, todavía hay mucho trabajo por realizar para llevar a cabo una inclusión integral de personas con discapacidad al mundo laboral (García, 2016; Pasillera, 2005; García, 2010).

En este contexto y considerando que según la Organización de Estados Iberoamericanos, OEI (2018), en Ecuador no se han desarrollado las mejores herramientas para viabilizar la inserción laboral exitosa de personas con discapacidad,

nace la presente propuesta de investigación con el propósito de analizar la experiencia del programa Be Just, como modelo de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down, con miras a comprender sus características, ámbito laboral al que se dirige y entender sus resultados.

El presente estudio se vuelve relevante en la medida que se propone generar datos de una experiencia que promueve la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, intenta contribuir en la visibilización del fenómeno y en la mayor comprensión del mismo, así como a generar aprendizajes que contribuyan en el mejoramiento de la misma experiencia y el de otras experiencias similares que se podrían desarrollar en otros contextos.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Analizar la experiencia del programa Be Just como modelo de inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.

3.2 Objetivos específicos

1. Describir el modelo que se desarrolla en el programa Be Just en favor de la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down;
2. Caracterizar el ámbito laboral al que se dirige el programa Be Just;
3. Determinar los obstáculos que enfrenta el programa Be Just para lograr la inserción laboral de los participantes;
4. Valorar los resultados que el Programa Be Just ha obtenido en la inserción laboral de personas con Síndrome de Down.

4. MARCO TEÓRICO

En base al objeto de estudio “Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down”, en este apartado se describen los diferentes conceptos que involucra este concepto. Se parte de la definición de discapacidad en general, para abordar la discapacidad intelectual y dentro de este concepto, el Síndrome de Down; se continúa con la definición de inclusión e inclusión social como antecedente al abordaje de la inclusión laboral e inclusión laboral de las personas con discapacidad, donde además se describen los diferentes modelos desarrollados en pro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

4.1 Discapacidad

4.1.1 Definición

La discapacidad ha estado presente en la población mundial desde inicios de la humanidad; se trata de un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, por lo tanto al momento de definirla, se debe tomar en cuenta los diferentes contextos sociales en los que se ha desarrollado e intentar encontrar un significado homogéneo en el que se evite utilizar términos que sean peyorativos al referirse a una PcD, quienes intentan ganar espacios en varios ámbitos de la sociedad (Benavides & Hidalgo, 2015, p. 30).

Debido a las variadas explicaciones que se recogen en torno al tema de discapacidad, a continuación, se enuncian algunas definiciones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980, define a la discapacidad “Como restricción o ausencia de la capacidad de un individuo para desarrollar una actividad en el margen considerado normal para su grupo social” (Peñas, 2013, p. 208).

Para el año 2001, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el texto de la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad y Salud (CIF) define como discapacidad al “resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona” (Zondek, 2015, p. 12).

El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI, en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, reconoce que:

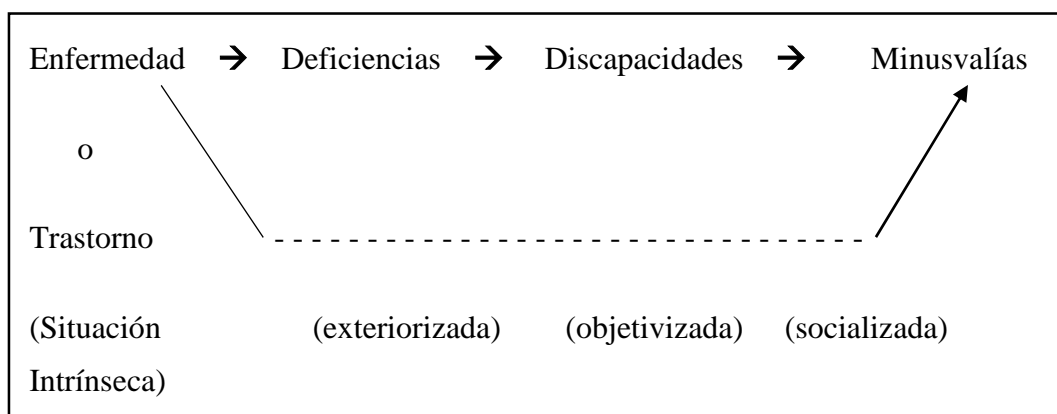
La discapacidad es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Sanjosé Gil, 2007, p. 9).

La Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 2014, realiza una aclaración en relación al término discapacidad:

Consiste en una interacción entre una circunstancia personal de un individuo (por ejemplo el hecho de encontrarse en una silla de ruedas o de tener una deficiencia visual) y factores del entorno (como las actitudes negativas o los edificios inaccesibles) que dan lugar conjuntamente a la discapacidad y afectan a la participación de ese individuo en la sociedad (p. 7).

El marco conceptual propuesto por la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, CIDDDM (Figura 1), explica que las deficiencias se refieren a las anormalidades de la estructura del cuerpo o la afectación que pudiera presentar algún órgano; la discapacidad es el resultado de alguna deficiencia en una persona, la misma que puede verse reflejada en su productividad, es decir son trastornos individuales; y la minusvalía es el resultado de la interacción entre las deficiencias y discapacidades de la persona, éstas condiciones se manifiestan en el grado de adaptación que puede tener el individuo con el medio en el que se desenvuelve (Jiménez, González, & Martín, 2002, p. 273).

Figura 1. Marco conceptual de CIDDDM sobre las deficiencias, discapacidades y minusvalías.



Fuente: (Jiménez, González, & Martín, 2002, pág. 273).

Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Conciernen a habilidades, en forma de actividades y comportamientos que son aceptados en general como elementos esenciales en la vida diaria (Herrero, y otros, 2010, p. 2).

Con el fin de comprender lo que involucra la discapacidad, la CIF (citada en Zondek, 2015) explica que ésta puede ser producida desde tres dimensiones relacionadas entre sí:

- Deficiencias: son problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal (por ejemplo, parálisis o ceguera);
- Limitaciones de la actividad: son dificultades para realizar actividades (por ejemplo, caminar o comer);
- Restricciones en la participación: son problemas para participar en cualquier ámbito de la vida (por ejemplo, ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte) (p. 12).

En Ecuador, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) 2016, define a la discapacidad como “Una condición permanente e irreversible [...] que limita y dificulta la realización de actividades de la vida cotidiana y provoca una restricción en la participación de una persona en la vida social de su comunidad” (p. 3).

El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades LOD (2017) en el Art. 1 declara que se considera a una persona con discapacidad:

A toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional (p.3).

A partir de la concepción que emergen desde los modelos sobre la discapacidad, hablar de este tema es hacerlo como un constructo social, en el que algunas personas pueden ser catalogadas con inferioridad por causa de ciertos limitantes o deficiencias que pueden poseer en relación a otras personas que no las poseen y debido a esta condición la sociedad pudiera calificarlo como sujeto de derechos o no (Díaz & Muñoz, 2005, pp. 156-167).

4.1.2 Tipos de Discapacidad

El 22 de Mayo del 2001, la clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la de la Salud conocida como CIF aprobada por 191 países que integran la OMS, estableció los diferentes tipos de discapacidad existentes en el mundo, el objetivo principal de esta clasificación es poder brindar un lenguaje estandarizado, y un marco conceptual que permita describir los diferentes factores que intervienen en la salud y el bienestar (OMS, 2001, p. 3).

La discapacidad física se alude a las deficiencias producidas en las funciones motoras del cuerpo, es la falencia que un individuo presenta para realizar cierta actividad con alguno de sus miembros, o la dificultad que la persona presenta al momento de intentar mantener una postura, o realizar acciones básicas, como caminar, trasladarse o mover sus manos para realizar alguna actividad, generalmente requiere apoyo de sillas de ruedas, muletas o andadores que le ayudan en su desenvolvimiento en la vida cotidiana (OIT, 2015, p. 18).

Castejón & Navas (citados en Márquez 2018) explican que la discapacidad sensorial corresponde a aquella situación en la que el individuo ha perdido su capacidad visual o auditiva, y presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje; la discapacidad auditiva es el déficit total o parcial de la audición, Se puede clasificar según la edad, la zona afectada, el nivel o grados de la pérdida auditiva; en el caso de la discapacidad visual, el nivel de la discapacidad se determinarse por el grado (mayor o menor) de la carencia de la visión que el individuo posea, no constituye una enfermedad, pero es consecuencia de varios tipo de enfermedades (pág. 3).

-Discapacidad mental: hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso, lo que produce que las personas presenten dificultades en su comportamiento y una notable deficiencia en el aprendizaje (INEGI, 2012, p. 9).

-Discapacidad intelectual: se caracteriza porque el individuo presenta limitaciones considerables en lo que respecta al funcionamiento intelectual y también manifiesta algunos obstáculos para desarrollar su conducta y sus habilidades adaptativas, situación que impide que logre relacionarse con su entorno fácilmente (SUMARSE, 2013, p. 19).

-Discapacidad visceral: se considera discapacidad visceral aquellas que producen deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (UNESCO, OIT, UNFPA, 2020).

-Discapacidad Psíquica: es aquella que se relaciona con trastornos en el comportamiento de la persona, se manifiesta por alteraciones en el desarrollo intelectual o por enfermedad mental de la persona, que pueden interferir en sus relaciones con los demás, y en su adaptación a diversas situaciones y entornos (Fundación CASER, 2014).

-Discapacidad Psicosocial: se refiere la disfunción mental que un individuo puede presentar ya sea de forma temporal o permanente, esto produce limitaciones para que

pueda efectuar actividades básicas e influyen en el desenvolvimiento normal en su vida (CONADIS, 2016).

-Discapacidad Múltiple: se refiere a aquella combinación de una o varias discapacidades graves, que pueden ser de origen psíquico, sensorial, o físico, esta condición ocasiona una necesidad especial y única de aprendizaje en la persona que lo posee, debido a los daños severos en los canales de recepción o expresión de la información que tienen y se caracterizan por el grado de dependencia que pueden desarrollar (Rubiano, 2010, p. 14).

Forcada (2015) en relación a los tipos de discapacidad existentes, señala que “Cada una de ellas refiere a la carencia, disminución, daño, defecto o alteración en uno o más sentidos, órganos, funciones o funcionalidades y/o comportamiento adaptativo” (p. 91).

En el Ecuador, para distinguir los diferentes tipos de discapacidad existentes, se considera la clasificación del Manual de Calificación de la Discapacidad del Ministerio de Salud Pública publicada en el año 2018, en el que se determina los siguientes tipos de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 2. Tipos de Discapacidades

TIPOS DE DISCAPACIDADES	CARACTERÍSTICAS
Discapacidad auditiva	Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables de la percepción de los sonidos externos, debido a la pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (cofosis), de uno o ambos oídos. (9)
Discapacidad de lenguaje	Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables del lenguaje, expresión verbal, causada por alteraciones, anomalías, perturbaciones o trastornos que dificultan de manera persistente permanente e irreversible la comunicación y la interrelación; afectando no solo a aspectos lingüísticos (fonológicos, sintácticos, pragmáticos o semánticos), tanto en el nivel de comprensión/decodificación como de expresión/codificación, interfiriendo en las relaciones y rendimiento escolar, social y familiar de los individuos afectados. La cual no está asociada a discapacidad intelectual moderada, grave o profunda. (9)

Discapacidad física	Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables de las alteraciones neuromusculoesquelética o de órganos internos, que se traducen en limitaciones posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento, fuerza reducida, dificultad con la motricidad fina o gruesa. Implica movilidad reducida y complejidad para la realización de ciertas actividades de la vida diaria y/o autocuidado.
Discapacidad intelectual	Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas. La discapacidad se origina y manifiesta antes de los 18 años.
Discapacidad múltiple	Es la presencia de dos o más discapacidades: auditiva, visual, física, lenguaje, intelectual y/o psicosocial que generan deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables en varios sistemas del organismo humano.
Discapacidad Psicosocial	Un trastorno mental es un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental. Habitualmente los trastornos mentales van asociados a un estrés significativo o una discapacidad, ya sea social, laboral o de otras actividades importantes.
Discapacidad visual	Una respuesta predecible o culturalmente aceptable ante un estrés usual o una pérdida, tal como la muerte de un ser querido, no constituye un trastorno mental. Un comportamiento socialmente anómalo (ya sea político, religioso o sexual) y los conflictos existentes principalmente entre el individuo y la sociedad, no son trastornos mentales salvo que la anomalía o el conflicto sean el resultado de una disfunción del individuo, como las descritas anteriormente.
	Engloba las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables en el sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con el sentido visual. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores y Profundidad.

4.1.3 Modelos de atención de la discapacidad

La discapacidad es compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia, afirma Collado (2013), quien explica que en los últimos años, algunas investigaciones en torno a las ciencias sociales y temas de salud, han determinado que existen algunas barreras sociales y físicas que se encuentran presentes en la vida de una PcD, la transición de los modelos de cómo percibir a la discapacidad, han producido un viraje relevante entre ellos, estos cambios implicaron el tener una perspectiva individual y médica para luego pasar a una perspectiva estructural y social, en los que las personas son consideradas discapacitadas por el trato que reciben de la sociedad, más que por causa de la misma condición física de sus cuerpos (p. 2).

Desarrollar el tema de discapacidad, abre un abanico de posibilidades para poder tratarlo; la postura que la sociedad ha construido frente a la discapacidad ha ido variando con el transcurso de los años y ha provocado el surgimiento de diversos modelos para comprender y clasificar la discapacidad. Palacios (2007), explica algunos de los modelos que han debido transitar las PcD a lo largo de la historia: modelos de prescindencia, rehabilitación y el modelo social.

4.1.3.1 Modelo de Prescindencia

Este modelo considera que las PcD no tienen nada que aportar a la sociedad, se piensa que el motivo de su discapacidad es consecuencia del enojo de los dioses o causa de algún maleficio, producto del temor al ser vistos como una amenaza de peligro, consideradas objeto de compasión, vistos como anormales y pobres, su condición les impide ser personas productivas, por lo desafortunada que son sus vidas, se decide prescindir de ellos, este proceder parece ser el que produce mayor tranquilidad a la sociedad en general (Palacios, 2007, p. 13-14).

El modelo de prescindencia, sugiere que las PcD no son necesarias dentro de la sociedad debido a que no pueden contribuir en ningún sentido a la comunidad de la que forman parte, se concluye que no vale la pena su existencia, por ese motivo se les asigna espacios que se caracterizan por el sometimiento, bajo conceptos como la lástima, caridad y asistencia (González, Barroso, Herrera, & Domínguez, 2017, p. 110).

4.1.3.2 Modelo Médico o Rehabilitador

El modelo médico o rehabilitador percibe a la discapacidad como una cuestión que requiere atención profesional especializada en el campo de la salud, puesto que una

PcD pudiese experimentar algunas enfermedades o traumas, las mismas que demandan de algún tratamiento para lograr la cura de esos problemas, por ese motivo es necesario ayudarlos a alcanzar la rehabilitación, que sea posible de acuerdo a sus circunstancias individuales, para obtener un cambio en su conducta; por lo tanto la característica principal de éste modelo radica en la existencia de la atención sanitaria como un aspecto prioritario en la gestión política (OMS, 2001, p. 32).

Existen dos fundamentos en los cuales se sustenta el modelo médico; el primer aspecto, señala que la discapacidad se lo puede considerar como un tema médico y no lo relaciona con algo religioso ni con asuntos divinos, se alude que esta condición forma parte de una disfunción física o una enfermedad; y por otro lado se considera que una PcD no debería ser considerada con términos despectivos como inútiles o deficientes, porque a pesar de sus restricciones físicas, ellos pueden rehabilitarse y lograr insertarse dentro de su comunidad, en el que pueden adoptar responsabilidades en todos los espacios posibles y lograr ser parte de una integración justa (Pérez & Chhabra, 2019, p. 10).

Con este cambio de paradigma, el modelo rehabilitador abre el camino de nuevas oportunidades en el campo de la salud, laboral y social para las PcD “Al cambiar las causas de la discapacidad, se modifica su concepción y su tratamiento, pues al entenderse como una deficiencia biológica con causa científica, la diversidad funcional no sólo puede ser curada, sino además prevenida” (Velarde, 2016, p. 134).

El modelo rehabilitador ha permitido tener una taxonomía acerca de las discapacidades y ha garantizado una intervención adecuada sobre ellas, sin embargo también ha ocasionado que se acentúe la marginación de esta población, puesto que la esencia de este modelo involucra la forma patologizante con la que se mira a la discapacidad, se centra en las limitaciones que posee un individuo antes que en la persona misma, se lo asocia con la dependencia que suelen manifestar; además una característica de este modelo es que prioriza el tema de la rehabilitación y se traduce en políticas que otorgan una importancia especial a las instituciones que se encargan de brindar atención a las PcD, tales como colegios, hospitales, asilos etc. (Padilla, 2010, p. 403).

El modelo rehabilitador responde a la gestión médica, en la que el aspecto restaurador juega un papel importante en la normalización del individuo, dado que la PcD se le cataloga como una persona con deficiencia, debe enfrentar algunas barreras de tipo social y cultural que le impiden ser autónomo y relacionarse libremente en los espacios

sociales que tiene a su alcance, por lo tanto requiere apoyo para poder efectuar actividades que son necesarias para la vida (Vélez, 2016, p. 8).

4.1.3.3 Modelo Social

El modelo social se centra en las PcD como sujetos de derechos, más que en las limitaciones que pudieran tener, se trata de un enfoque que considera a la discapacidad como un constructo social, que se produce por la interacción que surge entre los elementos personales de cada individuo con los elementos que existen en su entorno, influenciados por los conceptos erróneos que están establecidos en las prácticas, políticas y actitudes en una sociedad, la misma que presenta barreras que limitan la participación de las PcD en condiciones de igualdad y equidad, por lo tanto no se trata de una problemática individual sino una consecuencia de la correlación con su entorno (ONU, 2014, pp. 10-11).

Stein (citado en Pérez & Chhabra 2019), explica que el modelo social atribuye que las causas que originan una discapacidad, no se derivan de las limitaciones funcionales que poseen, ni por razones religiosas o científicas, sino que específicamente se originan en las políticas sociales que representan actitudes y valores que forman parte de la sociedad y del entorno en el que se desenvuelven (p. 13).

En esa misma línea, Maldonado (2013), expone que el modelo social intenta evaluar la interacción que tiene una PcD con el medio que se desenvuelve, las investigaciones que se han llevado a cabo en relación a este modelo, han establecido que, los problemas que suelen enfrentar no son originados desde su situación de discapacidad, sino que se producen desde las actitudes de marginación y exclusión que la sociedad manifiesta hacia ellos; es la interacción de las diferentes limitaciones funcionales que puede tener una PcD, con los factores ambientales que se encuentran a su alrededor, los que en realidad determinan que una persona exteriorice una discapacidad (p. 11).

El modelo social es un paradigma que surge para entender la discapacidad, considera que el rol activo que puede desarrollar una PcD en su entorno, depende de la facultad que le brinde la sociedad para que logre, el tratarlo como un ente que posee las capacidades que le permitan aportar en varias facetas dentro de su ámbito, como lo hace una persona que no posee alguna discapacidad, facilita el procesos de inclusión y garantiza que sea objeto de los derechos que le corresponden en dignidad y libertad (Velarde, 2016, pp. 130-131).

Los fundamentos del modelo social se generan desde la importancia que tiene la inclusión de las PcD en todos los espacios posibles dentro de la sociedad, encontrando maneras de que no sean objeto de discriminación y que puedan participar de los servicios y derechos que les corresponde tales como la salud, educación y trabajo, sin prejuicio alguno (Benavides & Hidalgo, 2015, p. 32).

Huete (2016) señala que “La explicación de la condición de discapacidad tiene que ver con elementos relacionales, que dan lugar a respuestas sociales que persiguen la equiparación de oportunidades, la no discriminación y la remoción de las barreras que limitan la participación” (p. 47).

4.1.3.4 Modelo bio-psicosocial

A pesar de la existencia de variados criterios en torno a la concepción de discapacidad, surge la promoción de un modelo bio-psicosocial, en la que se representa un equilibrio viable entre los modelos rehabilitador y social; con un importante enfoque mediador que le otorga el peso adecuado a los distintos aspectos de la discapacidad.

La CIF está basada en la integración de estos dos modelos opuestos. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir una síntesis y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social (OMS, 2001, p. 22).

El equilibrio entre el modelo médico y el modelo social ha dado como origen al modelo biopsicosocial, apoyado por los grupos de la OMS que postulan hacia una vida con mayor autonomía para las PcD, en condiciones que sean considerados como tales, a fin de que puedan integrarse en acciones participativas en el ámbito social, y no se limiten a actividades básicas en su cotidianeidad (Conde, 2014, p. 170).

Desde el modelo biopsicosocial la CIF explica, que la discapacidad es el resultado de la interacción de una persona que posee limitaciones en su salud y las exigencias que le impone el medio en el que se desenvuelve, es así que la discapacidad se asume como un proceso de ajuste continuo, en ese contexto la discapacidad, ya no afecta solamente al individuo que la posee, sino que también impacta directamente a su familia y a la sociedad en general (Henaó & Pérez, 2010, p. 165).

La PcD al ser reconocido como un ser Biopsicosocial (biológico, psicológico y social) se convierte en el centro de estas tres esferas, por lo que la atención que le brinde su familia y su comunidad serán un pilar importante para la PcD y será en ese entorno

que ellos podrán recibir toda la información y el soporte necesario para desarrollar su vida (MIES, 2013, p. 9).

Según Pilgrim (2002) especialista en psiquiatría, explica tres razones por las que el modelo biopsicosocial ha tenido éxito y la aceptación entre las disciplinas involucradas en el estudio de la discapacidad, la primera razón se deriva de que el marco conceptual en relación al tema, permite realizar un trabajo común entre las diferentes especialidades que se involucren, respetando su formación profesional y la contribución que puedan realizar; segundo porque el modelo brinda a los movimientos sociales una perspectiva humanista, que otorga a las PcD un reconocimiento como entes dignos de recibir los derechos que les corresponde, dejar de ser vistos con compasión y lograr la satisfacción de las necesidades que demandan; y finalmente porque este modelo, da respuesta al movimiento antipsiquiatría y contribuye a los objetivos que persigue.

4.2 Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down

4.2.1 Definición de discapacidad intelectual

Durante algunos años se utilizó la expresión retraso mental para referirse a una persona con deficiencia intelectual, además de ser un término utilizado con carácter peyorativo, alude a una categoría diagnosticada desde una perspectiva psicopatológica, el uso de este término, ha sido puesto en consideración dentro del ámbito profesional y ha sido motivo de debate entre los familiares y las PcD, hoy en día se concibe a la discapacidad intelectual como el término más adecuado para referirse a este sector de la población, con un enfoque en el que prime la consideración hacia las PcD como lo merece cualquier otro individuo dentro de la sociedad (Verdugo M. , 2002, p. 3).

La discapacidad intelectual (DI) o retraso mental (RM) [...] aunque su connotación es diferente, el primero pretende eliminar el estigma asociado al segundo; en todo caso, ambos conceptos aluden a un funcionamiento general cuya característica es: presencia de un coeficiente intelectual (CI) menor a 70, una limitación adaptativa e inicio antes de los 18 años. Las limitaciones del CI se acompañan de dificultades adaptativas como las habilidades de la vida cotidiana, la comunicación y la socialización. Es la causa principal de gasto social y de salud pero constituye paradójicamente el programa más olvidado de salud pública aun en países desarrollados (Márquez et al., 2011, p. 444).

La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) describe:

La Discapacidad Intelectual como una serie de limitaciones significativas, tanto en el funcionamiento como en la conducta adaptativa, tal y como se manifiestan

en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años (Ke & Liu, 2017, p. 2).

Según Girón, Jesús & García (2009): “A la discapacidad intelectual se le atribuyen infinidad de sinónimos como retraso mental, deficiencia mental, trastornos mentales o discapacidad cognitiva” (p. 4).

Heber (citado en Peredo, 2016) respecto a la definición de discapacidad intelectual señala que “consiste en un rendimiento intelectual general inferior a la media, que se origina durante el periodo de desarrollo y que se asocia con discapacidades en la conducta adaptativa” (p. 108).

Según el Instituto Tobías Emmanuel (2019) la discapacidad intelectual es:

Una limitación en el funcionamiento intelectual y en el adaptativo que se manifiesta en la dificultad para desarrollar habilidades conceptuales, sociales y de adaptación al entorno, limitaciones que coexisten con otras las cuales pueden desarrollarse a través de una buena intervención (p. 1).

Para Aldave, López, & Guerrero (2014), la discapacidad intelectual no se refiere explícitamente al coeficiente intelectual, sino que abarca un grupo de restricciones cuya característica radica en que la persona que lo posee ve limitada su accionar en los espacios familiares, laborales y sociales.

Para el Centro Nacional de defectos Congénitos y Discapacidades (2020) “Discapacidad intelectual es un término utilizado cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana”.

Según Egea y Sarabia (citados en Girón, Jesús & García, 2009), explican que la discapacidad intelectual depende de las características particulares en cada individuo, puede ser manifestada por una enfermedad, un desorden o un trauma, pero también puede ser el resultado de la interacción de varios aspectos tales como los antecedentes psicológicos, emocionales, intelectuales, culturales, sociales etc. propios de cada persona; por lo tanto las percepciones en relación a una PcD dependen también de la interpretación, los valores, los contextos, el tiempo, el lugar del observador que los conceptualiza.

4.2.2 Tipos de discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual puede producirse a causa de un problema que se presenta en la persona antes de su nacimiento, tales como el síndrome de Down, el síndrome alcohólico fetal, el síndrome X frágil, afecciones genéticas, defectos congénitos e infecciones; Otras causas que dan origen a una discapacidad intelectual ocurren durante

el parto o poco después del nacimiento y aparecen cuando la persona es adulta, y son producto de alguna lesión de gravedad en su cabeza, algún accidente cerebrovascular, o una fuerte infección en su organismo (Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC, 2020).

Se han identificado algunos factores que se asocian con la discapacidad intelectual (Ver Tabla 3), los cuales pudieran incidir en el desarrollo normal del cerebro de un niño durante 3 etapas, una de ellas en su estado prenatal (afecta o concierne al bebé en el período anterior a su nacimiento) otra en su etapa perinatal (afecta o concierne al bebé en el período inmediatamente anterior o posterior a su nacimiento) y otra etapa es la postnatal (afecta o concierne al bebé en el período posterior a su nacimiento), estos factores que influyen en la discapacidad intelectual pueden ser divididos en tres grupos, orgánicos, genéticos y socioculturales; existe pocas probabilidades que los casos de discapacidad intelectual se relacionen específicamente con alguno de los tres grupos mencionados, porque pudiera ser que en algunos casos los factores se superponen, la causa más frecuente que produce discapacidad intelectual se la atribuye a la trisomía del par 21 y el cromosoma X frágil, producida por la genética del individuo (Ke & Liu, 2017, p. 3).

Tabla 3. Causas frecuentes de discapacidad intelectual

Categoría	Tipo	Ejemplos
Prenatal (antes del nacimiento)	Trastornos cromosómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Down* • Síndrome de X frágil • Síndrome de Prader Willi • Síndrome de Klinefelter
	Trastornos de un sólo gen	<ul style="list-style-type: none"> • Errores congénitos del metabolismo, como la galactosemia* • Fenilcetonuria* • Mucopolisacaridosis • Hipotiroidismo* • Enfermedad de Tay-Sachs • Síndromes neurocutáneos como la esclerosis tuberosa y la neurofibromatosis • Malformaciones cerebrales como la microcefalia genética, la hidrocefalia y el mielomeningocele* • Otros síndromes dismórficos, como el Síndrome Laurence-MoonBiedl
	Otros cuadros clínicos de origen genético	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Rubinstein-Taybi • Síndrome de Cornelia de Lange
		<ul style="list-style-type: none"> • Influencias ambientales adversas

	Influencias ambientales adversas	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencias* como la deficiencia de yodo y la deficiencia de ácido fólico • Desnutrición grave en el embarazo* • Consumo de sustancias*, como el alcohol (síndrome de alcoholismo fetal), nicotina y cocaína durante el embarazo • Exposición* a otros químicos dañinos, como contaminantes, metales pesados, abortivos, y medicamentos perjudiciales como la talidomida, fenitoína y warfarina • Infecciones maternas* como la rubeola, sífilis, toxoplasmosis, citomegalovirus, VIH y virus del Zika • Otros, como exposición excesiva a radiación* e incompatibilidad Rh*
Perinatal (alrededor del nacimiento)	Tercer trimestre (embarazo tardío)	<ul style="list-style-type: none"> • Complicaciones del embarazo* • Enfermedad* de la madre, como enfermedad cardíaca y renal, diabetes • Disfunción de la placenta
	Parto	<ul style="list-style-type: none"> • Prematuridad grave, muy bajo peso al nacer, asfisia al nacer • Parto difícil o complicado* • Trauma en el nacimiento*
	Neonatal (primeras semanas de vida)	<ul style="list-style-type: none"> • Septicemia, ictericia grave*, hipoglicemia
Postnatal (primera y segunda infancia)		<ul style="list-style-type: none"> • Infecciones cerebrales como la tuberculosis, encefalitis japonesa y meningitis bacteriana • Traumatismo craneal* • Exposición crónica a plomo* • Desnutrición grave y prolongada* • Baja estimulación*

*Definitivamente o potencialmente evitable

Fuente: Adaptado de Trastornos del Desarrollo Discapacidad intelectual p. 4; disponible en el sitio web de la Organización Mundial de la Salud año 2017.

Hay muchos signos de la discapacidad intelectual. Por ejemplo, los niños con discapacidad intelectual pueden:

- Sentarse, gatear, o caminar más tarde que los otros niños;
- Aprender a hablar más tarde, o tener dificultades al hablar;
- Tener dificultades en recordar cosas;
- No comprender cómo pagar por las cosas;
- Tener dificultades en comprender las reglas sociales;

- Tener dificultades en ver las consecuencias de sus acciones;
- Tener dificultades al resolver problemas;
- Tener dificultades al pensar lógicamente (Center for parent information, 2021, p. 1).

4.2.2.1 Síndrome de Down

El Síndrome de Down o conocido como trisomía 21, se lo define como la causa genética más frecuente de discapacidad intelectual:

Es el resultado de una anomalía cromosómica por la que los núcleos de las células del organismo humano poseen 47 cromosomas en lugar de 46, perteneciendo el cromosoma excedente o extra al par 21 [...] Este desequilibrio genético ocasiona modificaciones en el desarrollo y función de los órganos y sistemas, tanto en las etapas prenatales como postnatales. Consiguientemente, aparecen anomalías visibles y diagnosticables [...] El sistema más comúnmente afectado es el sistema nervioso y dentro de él, el cerebro y cerebelo; por este motivo, casi de manera constante la persona con SD presenta, en grado variable, discapacidad intelectual (Flores & Ruiz, 2004, p. 2).

Fernández (2015) explica que el Síndrome de Down, debe su nombre al Dr. John Langdon Down quien se encargó de exponerlo por primera vez en el año de 1866, época en la que a los individuos que habían sido afectados por esta condición, se les llegó a denominar con el término Mongoles, aunque con el transcurso de los años ese término dejó de utilizarse, fue en el año 1959 que el Dr. Jérôme Lejeune demuestra que este síndrome es producto de una alteración genética causada por la presencia de un cromosoma extra en el par 21, siendo esta condición la responsable de las varias dificultades que se presentan en el desarrollo físico, fisiológico y mental de las personas que lo poseen.

El Síndrome de Down tiene una incidencia de 1 por 600 niños(as) nacidos vivos. Este Síndrome se caracteriza por una inteligencia subnormal que se define como un CI (Cociente Intelectual) de 70 o menos, que impide que la persona aprenda con la misma fluencia o viabilidad que el resto de personas (Carrillo, 2011, p. 22).

4.2.2.2 Niveles de discapacidad intelectual de Personas con síndrome de Down

Hablar de discapacidad intelectual es referirse a una persona con retraso mental, las causas que la originan son varias, algunas están relacionadas al desarrollo genético de los cromosomas de cada individuo, por Ej. Síndrome de Down, en otros casos se puede producir por grave desnutrición, severas infecciones, traumatismos, etc.

El criterio sobre el cual se ha clasificado los niveles de discapacidad intelectual se han basado en puntuaciones asignadas al coeficiente intelectual de cada individuo y de esa manera se ha podido establecer la dimensión del funcionamiento intelectual que posee cada persona, las categorías existentes están clasificadas en: ligera, moderada, severa y profunda, una de los instrumentos que permite obtener las puntuaciones clásicas del coeficiente intelectual, es la escala de inteligencia de Wechsler , pero a medida que han transcurrido los años aquellas puntuaciones se han reducido debido a la intervención de otras dimensiones en las que inciden aspectos como la conducta adaptativa del individuo, el entorno en el que se desenvuelve y los roles sociales (Navas, Verdugo, & Gómez, 2008, p. 147).

Los niveles de discapacidad intelectual están clasificados como: ligero, moderado, grave o severo.

La discapacidad intelectual en nivel ligero: corresponde a aquellas personas cuyo coeficiente intelectual se sitúa entre el valor de 60 y 70, presentan un retraso cognitivo y el proceso de aprendizaje en ellos es más lento en relación a otras personas; La discapacidad intelectual en nivel moderada: concierne a aquellas personas cuyo coeficiente intelectual se sitúa por debajo de 50 en cociente intelectual, en el proceso de aprendizaje ya sea de tipo escolar o laboral, requieren el apoyo de un supervisor en forma regular; La discapacidad intelectual en nivel grave: atañe a aquellas personas cuyo coeficiente intelectual se ubica entre 20 y 35, presentan daños neurológicos que impiden el desarrollo normal de destrezas, la habilidad de comprensión de aspectos básicos como leer, escribir etc. es poca o nula, no tienen posibilidades de decidir por cuenta propia en ningún aspecto de su vida, por tal motivo requieren supervisión continua (Instituto Tobías Emmanuel, 2019, p. 1).

4.2.2.3 Características de las personas con síndrome de Down

Las personas con Síndrome de Down pueden presentar varias complicaciones en lo referente a su salud y generalmente ocasiona retraso mental, existen 50 indicios clínicos que los caracterizan, aunque no es probable que una persona los posea todos juntos, entre los rasgos más distintivos se encuentran los siguientes: tono muscular débil, hiperflexibilidad, puente nasal aplanado, su desarrollo físico e intelectual es más lento, poca resistencia a infecciones, problemas respiratorios, pérdida de audición, dificultad en

la visión y en el habla, tendencia a la obesidad entre otros problemas más (Zambrano, 2012, p. 23).

Entre las características físicas más comunes en las personas con Síndrome de Down, desde que son niños, encontramos que, poseen una boca pequeña y el paladar poco profundo, parecería que poseen una lengua más grande en comparación con el tamaño de la boca; su nariz y los conductos nasales suelen ser pequeños, y el puente nasal aplanado lo que ocasiona que experimenten congestión frecuentemente, el tamaño su dentadura suele ser más pequeña que lo normal, tardan en salir y suelen implantarse en posiciones incorrectas, las orejas también son pequeñas, muestran en la parte superior una desviación hacia abajo, presentan en su mayoría problemas auditivos, puede parecer que tienen el cuello más corto pues su cabeza también es más pequeña que lo normal [...] el niño o adulto con Síndrome de Down es de baja estatura los dedos de sus extremidades son más cortos que lo normal, entre otros factores más; el promedio de vida de los adultos que poseen este Síndrome, es de aproximadamente 55 años, y depende de las características propias del individuo y su salud (Carrillo, 2011, pp. 25-27).

El Síndrome de Down produce malformaciones congénitas y engloba un grupo complicado de patologías, entre la disfunción más predominante se encuentra la dificultad de adaptarse a los diferentes procesos de aprendizaje a lo largo de su vida (Díaz, Yokoyama, & Del Castillo, 2016, p. 290).

Según los datos morfológicos y funcionales obtenidos de numerosos trabajos de investigación sobre los cerebros de las personas con Síndrome de Down, se ha comprobado que suelen presentar dificultades en lo relacionado con el desarrollo de los siguientes procesos:

- a) Los mecanismos de atención, el estado de alerta, las actitudes de iniciativa,
- b) La expresión de su temperamento, su conducta, su sociabilidad,
- c) Los procesos de memoria a corto y largo plazo,
- d) Los mecanismos de correlación, análisis, cálculo y pensamiento abstracto,
- e) Los procesos de lenguaje expresivo (Troncoso & Del Cerro, 2009, p. 17).

Las acciones que puede llevar a cabo una persona con Síndrome de Down en forma autónoma, pueden verse limitadas en relación a las deficiencias que cada individuo

posee; En relación a lo que implica el tener una discapacidad intelectual, el CONADIS (2005) señala que esta condición alude:

A las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana [...] este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad (p. 7).

Debido a las limitaciones que presenta una PcD, también son mayores las desventajas que tienen para lograr presencia y participación en la vida política, económica, cultural y social, en relación a una persona que no tiene alguna discapacidad dentro de la sociedad, la igualdad de oportunidades para ellos no son las mismas en todos los ámbitos (Kortscheff, 2015, p. 18).

Alba y Moreno (citados en Egido, Cerrillo, & Camina, 2014) explican que la inclusión laboral no representa el mismo reto para todos las PcD, aquellos que tienen discapacidad intelectual enfrentan mayores obstáculos al momento de buscar empleo que las personas con discapacidades motrices o sensoriales, puesto que quienes los contratan deberán realizar ciertas adaptaciones dentro del entorno laboral, y esos cambios, en la mayoría de los casos, no suelen ser tan sencillos cuando se trata de una persona con discapacidad intelectual.

En la mayoría de los casos, las PcD requieren de cuidados especiales, este factor puede representar una dificultad a la hora de intentar realizar actividades de forma autónoma, pues dependen de alguien más para lograr desenvolverse en varios aspectos de la vida, esto influye negativamente en el desarrollo de habilidades y destrezas personales, que a su vez les impide el poder obtener un empleo digno, y como consecuencia de ello, tampoco llegan a disfrutar de una buena condición de vida (Solano, 2020, p. 16).

4.3 Inclusión

El término inclusión nos refiere directamente al tema de los Derechos Humanos, y según la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, en la Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948, recoge 30 artículos considerados como básicos para todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición sin discriminación alguna, entre los derechos mencionados se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a

esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros (ONU, 1948).

La inclusión es un proceso que intenta encontrar la solución a una problemática social como lo es la discriminación, es lograr la aceptación de lo diverso o diferente, eliminando obstáculos que impiden la plena participación de todos sin distinción alguna en todos los espacios posibles, en los que se pueda compartir y disponer de los bienes y servicios que existen dentro de la sociedad, es una verdadera transformación de lo establecido a fin de que no exista barrera alguna para obtener educación, empleo etc. sin distinción alguna; la inclusión es un tema de política cultural (UNICEF, 2005).

Según La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) 2003:

La palabra inclusión proviene del latín “inclusionis” y alude tanto a la acción como al efecto del verbo incluir, de un algo hacerlo parte del todo, se considera que es la actitud, tendencias y políticas que busca incluir a las personas dentro de la sociedad para que se desarrollen (Heras, 2018, p. 104).

Según Chiroleu (2009) “La inclusión adquiere significados singulares en cada contexto y tiene así efectos diversos en el entramado social” (p. 12).

La inclusión es vista como un proceso de dirección y respuesta a la diversidad de necesidades de todos los aprendices a través de la participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades y la reducción de la exclusión en y desde la educación. Implica cambios y modificaciones en contenido, enfoques, estructuras y estrategias (Camilloni, 2008 p. 7).

Según Saleh (2005) “La inclusión no es una estrategia para ayudar a las personas para que calcen dentro de sistemas y estructuras existentes; es transformar esos sistemas y estructuras para que sean mejores para todos” (p. 16).

Fajardo (2017) señala que el término inclusión puede ser considerado como una categoría sociocultural:

Cuyo significado en gran medida está mediado por concepciones emergentes en las estructuras sociales y visibilizadas a través de prácticas culturales específicas [...] permite regular, ordenar y comprender ciertas circunstancias sociales que de alguna manera otorga roles frente al hacer y regulan el sentir (p. 4).

Rawls (citado en Molina, 2015) plantea que la inclusión es un término que se lo debe considerar como principio de justicia y desde una perspectiva que se enmarque dentro del contexto político, a fin de que se logre erradicar las injusticias de las que han sido objeto las personas menos favorecidas, y se las trate con igualdad y dignidad, desde

una mirada real de sus limitaciones, la aceptación de sus diferencias y la reivindicación de esa condición (p. 260).

La inclusión implica una participación global, basada en una doctrina humanitaria y altruista, en la que los individuos implicados se responsabilizan por la otredad, y que bajo ese marco de circunstancias, intentan trabajar en conjunto para erradicar los obstáculos excluyentes que impiden la intervención libre, en igualdad de condiciones para todos en general, bajo un contexto de solidaridad (Deliyore, 2018, p. 7).

Roeske (2002) señala que “ la inclusión es un concepto que tiene que ver con la vida en sociedad, se aplica en todos los sectores y todas las fases del ciclo de vida, se basa en cambios radicales en los conceptos y las prácticas relacionados con discapacidad” (p. 19).

La participación de todos los individuos dentro del entorno en el que viven, es parte importante de la inclusión “Una sociedad que busca la inclusión acepta a todos sus miembros como diversos, [...] crea las mismas oportunidades para todos, ajustándose a las necesidades individuales, para que ninguno de ellos quede fuera de las posibilidades de crecimiento y desarrollo” (Vicepresidencia de la República del Ecuador, 2011, p. 29).

4.4 Inclusión Social

4.4.1 Contexto y definición de la Inclusión social

Según el diccionario ABC la inclusión entendida desde un punto de vista social, tiene que ver con el trabajo que diferentes personas realizan a diario para asegurar que grandes sectores de la sociedad no queden por fuera de esta y entren entonces en una espiral de violencia, delincuencia y paupérrimas condiciones de vida. La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio-económica o de su pensamiento. Normalmente, la inclusión social se relaciona con los sectores más humildes, pero también puede tener que ver con minorías discriminadas y dejadas de lado (Iturre, 2015, p. 22).

La inclusión social se manifiesta como la contraparte de la problemática que ha envuelto a la humanidad durante siglos como es la exclusión, al hablar de inclusión social hay que partir del entendimiento del significado de su antónimo, las dos situaciones son procesos que se correlacionan y van de la mano (Azüero, 2009, p. 10).

La inclusión social no puede comprenderse como una entidad abstracta sino en relación con su opuesto, la exclusión social, constituyéndose en polos que dan cuenta de multiplicidad de situaciones de vida, de grados de exclusión/inclusión

o grados de vulnerabilidad social. La exclusión social se refiere a personas y grupos que ven limitado el acceso y goce de las oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas existentes en la sociedad, y desde esta perspectiva, incluye los derechos económicos, sociales y culturales” (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2000, pp.12-13).

Sen (2000), explica que la inclusión social surge de la condición de estar excluidos de las oportunidades que son compartidas entre otros, aquellas circunstancias de exclusión afectan gravemente la calidad de vida, en aspectos físicos y simbólicos, de las que por derecho corresponde a toda la sociedad por igual.

Una sociedad que busca la inclusión acepta a todos sus miembros como diversos, entonces crea las mismas oportunidades para todos, ajustándose a las necesidades individuales, para que ninguno de ellos quede fuera de las posibilidades de crecimiento y desarrollo, es decir de la participación dentro de su entorno (Vicepresidencia de la República del Ecuador, 2011, p. 29).

La OIT (2015) señala que el desarrollo de un país viene con el empleo que pueda impulsar, el poder contar con trabajo es el camino para superar la pobreza, y que la base para promover la inclusión, cohesión social y la prosperidad de forma permanente y sostenible, es el poder contar con empleos que satisfagan la demanda existente, Se trata de un enfoque mundial, en la que los países que la conforman, han llegado a la conclusión que para lograr desarrollo incluyente, equitativo y sostenible se requiere la aplicación de políticas y mecanismos que ofrezcan la creación de empleos para erradicar la pobreza extrema, el hambre y enfocarse en las necesidades especiales de las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables.

4.4.2 Inclusión social de las personas con discapacidad

La Real Academia Española (2020), relaciona la inclusión social de las PcD con la inclusión laboral y la define como:

Principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás (RAE).

Con esa misma concepción, Castañeda & Mesa (2020) señalan una relación entre los términos inclusión social e inclusión laboral, con el contexto que la CIF establece como modelo social de la discapacidad, en el que se aborda los discursos de concienciación que se producen en los entornos sociales en relación a esta problemática,

se enuncia las expresiones de comprensión por parte de la ciudadanía en general acerca de las situaciones que sufren las PcD debido a los diferentes tipos de rechazo que deben soportar y los efectos que se logran con las regulaciones de las leyes establecidas por los diferentes países en lo que se refiere a inserción laboral, que en algunos casos favorece su empleabilidad.

Alfaro (2013) explica que, dentro de la dinámica social, a las PcD se los relaciona con incompetencia y se los asocia con términos que los descalifican; estas circunstancias restringen la interacción que ellos pudieran tener con el medio que los rodea, disminuye su identidad personal y genera relaciones en las predomina discriminación e impide su inclusión en todas sus formas.

Con la finalidad de lograr que las PcD tengan una calidad de vida aceptable, es necesario que puedan tener acceso a servicios que promuevan el buen estado de la salud, a través de programas de prevención, rehabilitación y recuperación funcional, como parte de la equidad y una inclusión social justa dentro de la sociedad (Organización Panamericana de la Salud [OPS] 2006, p. 10).

La discapacidad no es inherente solamente a la persona que lo padece y a su familia, es un problema social que afecta a toda la humanidad, las PcD merecen todas las consideraciones posibles para poder lograr una activa participación dentro de la sociedad y una vida independiente sin exclusión alguna (Carrillo, 2011, p. 20).

Amate & Vásquez (citados en Márquez, 2018) señalan que la inclusión social, al igual que otras dimensiones fundamentales de la vida como son, los derechos, las relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, autodeterminación etc. son condiciones que todo individuo desea en su vida y representa aspectos que inciden en la calidad de vida que obtenga.

Los indicadores sociales existente sobre la posición de las PcD frente al espacio que ocupan dentro del entorno en el que se desenvuelven, en lo relacionado a las oportunidades en el ámbito de la educación y el empleo, determinan que su integración social tiene posiciones inferiores que la media, las evidencias dan cuenta de que este sector es afectado por una marcada marginación, la experiencia de una PcD en términos sociales se traduce en opresión y exclusión, bajo esquemas de una sociedad discapacitante cuya característica es otorgar a las PcD una débil identidad social (Ferreira & Velázquez, 2009, p. 250).

4.4.3 Inclusión Laboral

4.4.3.1 Definición

El concepto gemelo de inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo. Antes de entrar en detalle a revisar sus virtudes, es imprescindible hacer una breve referencia a un concepto más amplio, el de la inclusión y exclusión social, a partir de cual obviamente parte la elaboración del concepto de la inclusión y exclusión laboral.

Según Weller (2006) el concepto inclusión laboral, se alude a los procedimientos que se realizan para lograr el acceso de las personas interesadas por obtener un empleo productivo en escenarios que ellos consideren favorables e idóneos.

El término inclusión laboral o inserción, hace alusión a la probabilidad de ocupar una vacante laboral que encaje con las características individuales que posee la persona que lo requiere; Orgemer (citado en Taco, 2016), lo define como “la oportunidad del trabajador de acceder a un empleo y que éste cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (pág. 69).

4.4.3.2 Inclusión laboral de las personas con discapacidad

De acuerdo con la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017) la inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo (Millán, Arredondo, & Vázquez, 2018, p. 174).

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (OIT, 2002).

Como lo señala Neffa (1999), el poder contar con un trabajo es parte de los derechos humanos y representa un factor fundamental que permite a los individuos conseguir los recursos, bienes y servicios, que son elementales para la vida y para su

reproducción, se trata de un deber social y una actividad necesaria que incide en la subsistencia de las personas.

La Convención realizada por la Organización de las Naciones Unidas ONU en 2006, en referencia a los derechos que les corresponde a las PcD sobre el trabajo y el empleo según el art 27, señala que:

Los estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo (ONU, 2006, p. 22).

La concepción que se le atribuya a una PcD, que parte desde la deficiencia, ha ejercido influencia en el tratamiento de la discapacidad dentro de la sociedad y en la forma de abordarlo y desde esas percepciones, este grupo de la población han sido privadas de derechos que les corresponde en ámbitos como la educación, servicios de salud, el empleo; factores que han limitado su desarrollo y han desfavorecido su inclusión a una vida digna (Ministerio de Educación del Perú, y España, 2008, p. 13).

A pesar de que en la actualidad las PcD tienen a su alcance mayores posibilidades de acceder a las tecnologías de la información y mejores herramientas para la comunicación, se continúa vulnerando los derechos de participación que les corresponde en varios ámbitos, no se ha visto avance alguno en lo que se refiere a la oportunidad de poder realizar elecciones en aspectos que le afectan a su vida que le permitan superar los diferentes obstáculos que son propios de la discapacidad, por ejemplo, las posibilidades de poder obtener un empleo, mantenerlo y desarrollarse en condiciones de equidad e igualdad como los demás individuos dentro de la sociedad (Fernández, 2014, p. 126).

Caldera (citado en Gray, Basualto, & Sisto, 2017) señala para lograr una mayor inclusión laboral de personas en situaciones de desventaja, como las PcD; combatir el desempleo existente dentro de esta población y disminuir los índices de pobreza, implica realizar esfuerzos en varios escenarios dentro de la sociedad, para brindarles mayores oportunidades y facilidades que le faciliten el acceso a un trabajo digno, con una remuneración que les permita mejorar su calidad de vida (p. 85).

Para llevar a cabo la inclusión laboral de PcD en forma significativa, se debe trabajar con la comunidad como fuente de apoyo y proveedora de todos los recursos posibles y oportunidades de acceso de las PcD al espacio físico, servicios de salud y trabajo; brindarles capacitaciones y asesorías con un enfoque en el que se tome en cuenta sus habilidades, competencias, capacidades, necesidades y todo lo relacionado al contexto de su discapacidad, en relación a la detección de las necesidades que tengan las PcD, ofrecer programas que les brinden la información necesaria y abordar temas como autoestima, vida independiente, manejo de sentimientos, derechos para PcD etc. con el fin de facilitar su desarrollo personal y laboral (Montero, 2005, págs. 46-47).

Como parte del reconocimiento de los derechos que les corresponde a las PcD, el facilitarles mayores oportunidades para que logren conseguir un empleo y una vida autónoma, representa un extraordinario potencial integrador dentro de la sociedad y una demostración de participación comunitaria que simboliza un mecanismo para poder superar las condiciones de desigualdad que enfrentan (Mercado, Aizpurúa, & García, 2013, p. 97).

La OIT (citado en Rodríguez, F. 2010) señala que:

Los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, incluyendo que: suelen tener empleos de bajo nivel y bajos ingresos; carecen de representación en los niveles más altos; enfrentan problemas de acceso al lugar de trabajo, transporte y vivienda; corren el riesgo de perder al comenzar a trabajar; y están expuestos a los prejuicios de sus colegas, de empleadores y del público en general. También plantea que las personas con discapacidad que están en el mercado laboral sufren mayor desempleo, tienen menores ingresos que las otras personas, y con frecuencia están subempleados (p. 15).

En los años recientes, algunos estados como España, han establecido sistemas de prestaciones sociales y económicas que beneficia a aquellas PcD que no han tenido alguna actividad laboral o no han sido partícipes de algún beneficio social, se han impulsado leyes y disposiciones normativas que busca protegerlos y están orientadas a la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, se han creado centros especiales de apoyo que impulsen su desarrollo y su integración laboral, se intenta remover los obstáculos que les impiden su participación activa en la sociedad y el pleno disfrute de sus derechos (Jiménez & Huete, 2010, p. 144).

Según Mercado, Aizpurúa, & García (2013), al realizar un análisis sobre los avances que se han realizado para alcanzar la igualdad de oportunidades en la inclusión

socio-laboral de las PcD, concluyen que, la desigualdad existente en el ámbito laboral responde en gran medida a una serie de factores tales como aspectos personales, entorno familiar y situaciones que emergen de su propia condición de discapacidad, también intervienen otras variables como son la edad, sexo, nivel de educación, tipo e intensidad de discapacidad; los índices de desempleo que caracteriza a esta población afecta en su mayoría a quienes tienen una discapacidad intelectual, a las mujeres, a los jóvenes, a aquellos que no poseen alguna formación aceptable, y a aquellos que muestran un grado de discapacidad que sobrepasa el 75 %.

La inclusión laboral de PcD es un tema relacionado a los derechos humanos, la condición de discapacidad demanda atención y apoyo para que puedan tener acceso a los recursos y servicios como la salud, educación, rehabilitación, que les facilite el acceso a la inserción social y económica, se trata de un grupo que requiere de atención prioritaria y asesoramiento técnico, para que puedan acceder a la información necesaria para incluirse dentro del ámbito laboral, lleguen a ser productivos y logren poder mejorar su calidad de vida (Iturre, 2015, p. 23).

Según la Comisión Europea (2017) la inclusión laboral abarca 3 aspectos importantes: el primero consiste en otorgar a las personas todo el apoyo que sea necesario con el fin de que logran obtener un empleo en condiciones justas, en las que se les brinde todos los beneficios que la ley otorga, el segundo aspecto implica que aquellas personas que estén en condiciones menos favorables que otros individuos, puedan tener acceso a espacios inclusivos donde exista mayores oportunidades laborales para ellos, el tercer punto es poder contar con servicios de formación y entrenamiento profesional que les ayude a estar mejor preparados para participar de forma activa en el mercado laboral (Millán, Arredondo, & Vázquez, 2018, p 176).

Por lo general en Latinoamérica, las PcD, debido a la exclusión de las que suelen ser objeto, tienen dificultades en hacer uso del ejercicio pleno de los derechos que les corresponde y suelen atravesar varios obstáculos para lograr ser incluidos en algún espacio dentro de su entorno, por ejemplo, no tienen fácil acceso a una oportunidad laboral que sea justa y bien remunerada, se trata de una población que vive en condiciones de vulnerabilidad, en la región, prevalece una falencia en la aplicación de las normas en relación a los Derechos Humanos de las PcD (Ministerio de Educación del Perú y España, 2008, pp. 49-50).

Murray (Citada en Forcada 2015) especialista en temas de discapacidad de la OIT, sostiene que “el miedo, la actitud y los conceptos erróneos de los empleadores sobre las personas con discapacidad, entre otros, continúan presentando barreras a su plena participación en todos los ámbitos de la sociedad” (p. 92).

Zondek (2015) explica que la inclusión laboral de las PcD, es parte de la inclusión social, en la medida que la persona pueda contar con una red de apoyo que le facilite el acceso al trabajo y le apoye en el desempeño que debe llevar a cabo dentro de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades que se le otorgue, de tal forma que se podría hablar de inclusión sociolaboral, que corresponde a un concepto más amplio que solamente la inclusión laboral.

En la investigación realizada por Rojas (2017), en torno a la inclusión laboral de PcD, concluye que, existen muchos impedimentos y barreras sociales que obstaculizan los procesos que se realizan para lograrlo, la presencia de discriminación y prejuicios en la materia son factores constantes en todos los espacios de las sociedad, y aunque existen avances en materia de discapacidad, afirma que la inclusión laboral es un proceso que se logra mediante la ratificación de instrumentos jurídicos internacionales, que involucran la modificación de la institucionalidad de cada país y son las que permiten desarrollar políticas y programas que abordan la discapacidad. Los resultados de esta investigación dan cuenta del papel fundamental que tienen las redes de apoyo, los facilitadores, programas y organismos, instituciones de rehabilitación y familiares que de alguna forma están presentes en la vida de las PcD, todos estos elementos cumplen un protagonismo importante en este proceso (p. 4).

Para Alcover de la Hera & Pérez Torres (2011), la participación y normalización de las PcD en el mercado laboral dependen de factores externos a la organización, como el contexto legal, económico u ocupacional, como también de factores relacionados con la gestión de las personas en las empresas que suele manejarse en al área respectiva, entre los que destacan la cultura organizacional que tengan, las políticas y prácticas de recursos humanos que se hayan establecido, los estilos de supervisión y dirección con que se manejen los diferentes procesos y las relaciones entre los miembros que la conforman (pág. 1).

Según Polonio de Dios (2016) en su análisis en torno a la inclusión laboral afirma lo siguiente:

La igualdad de oportunidades de todas las personas...contribuye decisivamente en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal, y por tanto su inclusión en la vida comunitaria. El empleo es un elemento esencial para las personas con discapacidad, especialmente aquellas que presentan una discapacidad severa. Uno de los objetivos básicos de la política de empleo de trabajadores con discapacidad es su integración en el sistema de trabajo [...] no es una cuestión de solidaridad social y de sentido común, sino una exigencia constitucional (p. 22).

Iturre (2015) señala que la inserción laboral permite a las PcD mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las PcD se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, sin embargo, existe una falencia en torno a la socialización de esas leyes, para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad es un limitante en determinados momentos (p. 23).

Ordoñez (2011) explica que, en el proceso de inserción laboral de una PcD, se debería tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de aquella persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad que tenga, sugiere que para lograr una verdadera inserción laboral, se debe empezar por mejorar la educación y la formación ocupacional, considera la importancia que tiene el poder desarrollar las competencias y capacidades de esta población, estos puesto que en Ecuador el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión, factores que inciden directamente en las diferentes opciones de empleabilidad que se oferta en el mercado laboral, señala que se debería tomar en cuenta que existe un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, y que se debería concienciar que no por esa situación están obligadas a renunciar, al contrario es importante que conserven su trabajo y que más bien se facilite las condiciones que requieren para poder cumplir las funciones laborales de acuerdo a su nueva condición (p. 1).

En este sentido, Padilla-Muñoz (citado en Alfaro-Rojas, 2013) desde el paradigma social, se concibe a las PcD desde un enfoque biopsicosocial y de derechos humanos, lo que apunta a mirar más allá de la deficiencia y aspira a una participación real y efectiva de esta población en todas las esferas de la vida en la sociedad, dentro de este paradigma

se defiende el derecho de las PcD a establecer relaciones interpersonales y a convertirse en personas social y económicamente activas (p. 62).

Para llevar a cabo una auténtica inclusión laboral según lo señala Espinoza & Gallegos (2018), se debería realizar de forma contante, una intervención a los entes asignados para llevar a cabo el control de las políticas públicas del estado que permitan poner a disposición de las PcD, todas las herramientas técnicas y tecnológicas posibles, para brindar a este segmento en estado de vulnerabilidad, un trato de cordialidad y dignidad (p. 6).

En esa misma línea, Olaz (2019) menciona que el entorno laboral resulta ser un aspecto clave para conseguir la normalización e integración plena de las personas con discapacidad en los diferentes espacios en los que interactúan, conocer cuáles son las posibilidades de las personas con discapacidad a partir del diagnóstico de las competencias que poseen, las mismas que las hacen especiales y les sirven para acometer empresas de valor social, ecológico y humano, este accionar se convierte en un objetivo fundamental de cualquier sociedad que aspire a alcanzar la calificación de “inclusiva”.

Alba y Moreno (Citados en Inmaculada, Rosario, & Durantes, 2009) explican que las PcD experimentan diferentes obstáculos a la hora de incluirse laboralmente, en el caso de las personas que tienen deficiencias motrices o sensoriales pueden adaptarse al entorno laboral de manera menos complicada que alguien que posee una discapacidad intelectual, en esos casos requieren hacer adaptaciones y cambios más profundos.

La inclusión laboral de PcD demanda la construcción de procesos técnicos que faciliten el logro de ese objetivo, las acciones que se planifiquen dentro de los planes deben ser estructurados en forma personalizada y deberán facilitar el trabajo que realice el técnico especializado al que se le ha encargado esta función. Algunos de los procesos involucrados son: Ofrecer información acerca de las opciones de empleabilidad que se estén ofreciendo a las PcD, obtener la información pertinente de la empresa que desea contratar, identificar cuáles son las vacantes y los requisitos que se deben cumplir, exponer las condiciones de trabajo que se requieren, conocer cuál es la gestión de la empresa, efectuar el respectivo análisis de los puestos, dar la información pertinente a los aspirantes de la vacante y realizar la entrevista correspondiente (Solórzano, 2010, p. 14).

El Ministerio de Relaciones laborales de Ecuador (MRL) y CONADIS (2013), presentan la siguiente definición:

Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad (p. 15).

4.4.3.3 Inclusión laboral de las personas con síndrome de Down

La causa para que una PcD sea excluida de una oportunidad laboral no es su condición de discapacidad, más bien su limitación se deriva de la actitud que la sociedad tiene hacia el individuo que la posee, para las personas con Síndrome de Down son reducidas las oportunidades que tiene para obtener empleo, eso acentúa la percepción que se tiene sobre la discapacidad que está caracterizada por las limitaciones en el funcionamiento normal de sus facultades intelectuales y adaptabilidad con el medio en el que se desenvuelve (Godinez & Hernández, 2015, pág. 22).

Las investigaciones centradas en los procesos formativos que reciben los jóvenes con discapacidad intelectual dan cuenta de que existen algunas discrepancias entre el rol que realiza en el sistema educativo y los requerimientos que se exigen en el campo laboral, predomina la falta de articulación interinstitucional entre los diferentes agentes de apoyo de las PcD y existe una deficiencia en las acciones psicopedagógicas; estos factores que se hacen presentes en el escenario educativo, inciden en los diferentes obstáculos que tendrán a futuro para desempeñarse dentro de un empleo (Vilá, Pasillera, & Fullana, 2010, p. 52).

El rol que cumple la sociedad frente al tema de la discapacidad es fundamental, sin embargo el papel que desempeña su familia es trascendental, aquellos niños y jóvenes que tienen alguna discapacidad crecen en un entorno en el que se les priva de algunas posibilidades y herramientas que le permitirían desarrollarse como entes independientes y autónomos, se los evalúa como incapaces de poder aprender, de tomar decisiones personales o ineptitud para construir sus proyectos de vida y ese marco de circunstancias a futuro no logrará desarrollarse en el campo laboral, y en el caso de poder contar con la oportunidad de insertarse laboralmente, interviene su familia principalmente su madre, para decidir si su hijo está en condiciones o no de aceptar un empleo y mantenerlo (Madrigal, 2015, p. 202).

Al considerar los cambios que se pueden producir en una PcD cuando logran ser incluidas en un espacio laboral, a medida que transcurre el tiempo se logra ver que “las personas con discapacidad intelectual pueden mejorar significativamente su repertorio

conductual siempre y cuando reciban los apoyos necesarios y estén inmersos en un entorno enriquecedor, donde deban poner en práctica las habilidades y capacidades que van adquiriendo” (Scilletta, 2020, p. 9).

La inclusión laboral de una PcD es uno de los aspectos fundamentales que contribuyen en rehabilitación integral de un individuo, para lograr este objetivo existen diferentes centros de apoyo cuya función es facilitar este proceso, elaboran herramientas de apoyo que ayudarán a contrarrestar o reducir los elementos que dificultan una inclusión efectiva, realizan planes individualizados que encajan con las características particulares de la PcD y su aplicación también es personalizada, brindan la información necesaria para que las personas con capacidades diferentes, tales como Síndrome de Down, reciban orientación para que puedan ubicarse en una actividad productiva que encaje con su condición, realizan acciones en los ámbitos personales, familiares y sociales que inciden positivamente en el proceso su inclusión laboral (Solórzano, 2010, p. 14-15).

4.5 Modelos de Inclusión Laboral de las personas con discapacidad

4.5.1 Definición

Los modelos de inclusión laboral implican el proceso de articulación de las PcD con todas las entidades posibles tales como el sector empresarial, los centros de educación profesional, las diferentes asociaciones de PcD, las instituciones que prestan servicios complementarios etc. con la finalidad de dinamizar la participación de este grupo poblacional con el mercado laboral de su ciudad (Rodríguez E. , 2018, p. 4-5).

El propósito de un modelo de inclusión laboral se deriva de poder generar acciones sostenibles que faciliten la contratación de PcD en el mercado laboral de forma efectiva y productiva, se lo realiza por medio de la transformación, cualificación y encadenamiento de las ofertas de servicios relacionados con las instituciones de PcD y las necesidades existentes en el sector empresarial; de esta forma se promueve la inclusión laboral y social de este sector, y se los promueve como entes generadores del desarrollo económico y productivo dentro de la sociedad (Santa Cruz, Soto, Cortes, & López, 2014, p. 4).

Los diferentes programas de formación profesional existentes, que han sido creados para contribuir en el incremento de inclusión laboral para PcD, suelen requerir del aporte de todos los actores que forman parte de esta transformación, es decir a tutores

y familiares, como bien lo ratifica Izuquiza (2005), quien explica que el núcleo central de este tipo de programas es la realización de un trabajo sistemático de orientación personal y profesional (p. 22, 125-131).

Según Arcos (2019), la inclusión laboral de PcD se ha venido trabajando con modelos meramente verticales, los procesos tradicionales para lograr la inclusión laboral de PcD que se han venido utilizando en los últimos años, son los que tienen como base los conceptos tales como el paradigma de rehabilitación, el de atención especializada, o el modelo médico (analizados en detalle anteriormente por Palacios) concepciones que se ven reflejados en las acciones que se realizan para apoyar a las PcD en los diferentes procesos de inclusión y que en muchos de los casos se lo realiza en forma asistencial o paternalista, sin tener en cuenta elementos transversales como el acompañamiento que se debe hacer desde el inicio de la inclusión y con seguimiento continuos para asegurar el buen resultado de la vinculación, además es muy importante la participación de la familia y el reconocimiento del entorno social puesto que al hablar de discapacidad se debe considerar que la participación plena y efectiva de esta comunidad en la sociedad actual se ve impedida o limitada debido a múltiples tipos de barreras (Arcos et al., 2019, p. 1).

Entre los modelos más utilizados por ciertas regiones del mundo, tenemos entre otros: Modelos de empleo protegido; Modelo/Paradigma/Discapacidad; Modelo desde la Gestión Humana; Modelo empleo con apoyo y Modelo de inclusión laboral desde el conceptual Social de la discapacidad.

4.5.2 Modelos de inclusión laboral para PcD

4.5.2.1 Modelo de empleo protegido

El modelo del Empleo Protegido, que se lo define como aquel que se origina en los centros especiales de empleabilidad que están financiados con dinero proveniente del sector público, lo que significa que los empresarios o entidades públicas pueden acceder y obtener ayuda si así lo desean en el caso de que cumplan con los requerimientos establecidos, éstos centros compiten con otras empresas dentro del mercado laboral para ofrecer un trabajo productivo a las PcD, su objetivo principal es asegurar un empleo para ellos, y esto sirve como un punto de partida para que posteriormente las PcD puedan integrarse a una empresa ordinaria, sin embargo esto sucede muy esporádicamente, y en el caso que esta transición se produzca los salarios que reciben suelen ser bajos y subvencionados (Abad, 2017).

El empleo protegido ha sido uno de los modelos que se aplicó con mayor fuerza en Estados Unidos y Europa, en los que la inclusión laboral parte de la preparación y guía que otorga un técnico especializado a las PcD a fin de ayudarlos a identificar cuáles son sus inclinaciones, motivaciones y competencias que les permitirán la inclusión laboral efectiva (Arcos, Martínez, & Restrepo, 2019, p. 2).

El modelo empleo protegido ha sido diseñado con la finalidad de que la PcD pueda ocuparse en actividades laborales dentro de centros especiales (pueden ser públicos o privados) que han sido creados con la finalidad de ofrecerles un empleo asistencial y remunerado, por medio de brindarles un trabajo productivo se intenta ayudarlos a superar los obstáculos que enfrentan en el mercado ordinario; otra faceta de este modelo son los enclaves laborales, cuya iniciativa consiste en ofrecer un trabajo, de forma temporal, a un grupo de PcD, dentro de alguna organización que forme parte del mercado laboral ordinario, este proceso facilita la transición que puede llegar a experimentar un individuo que labora dentro de un empleo protegido y pasa a laborar en empleo ordinario (Marín, 2018, p. 28).

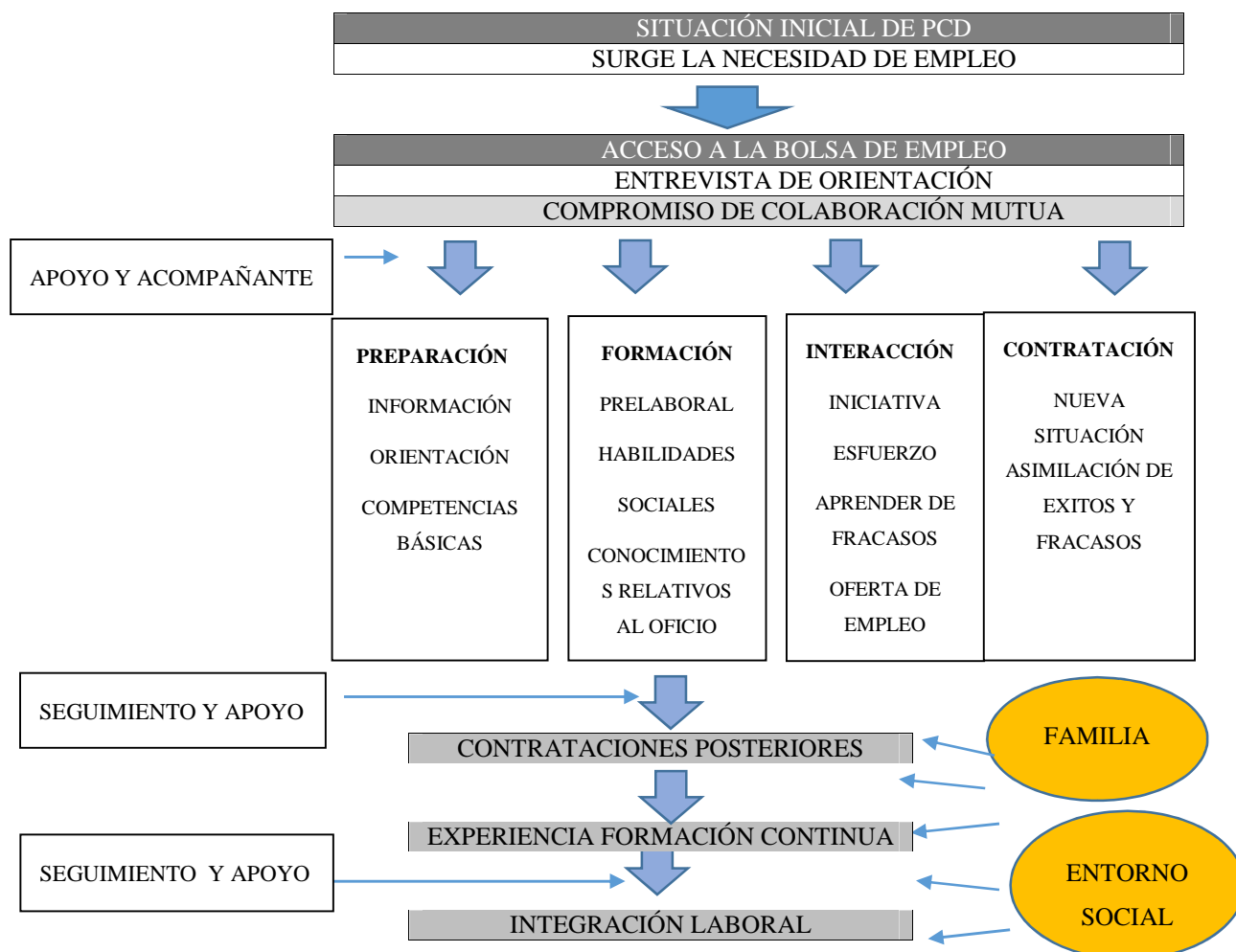
4.5.2.2 Modelo/Paradigma/Discapacidad

Este modelo surge debido a que la inclusión laboral de PcD se lo ha tratado con metodologías en las que no se ha tomado en cuenta a factores transversales y fundamentales como es el acompañamiento profesional, la participación familiar, el aporte de la comunidad en la que se desenvuelve la PcD, los modelos tradicionales son meramente verticales, el Modelo/Paradigma/Discapacidad, se sustenta en la creación de articulaciones entre el mercado laboral, organizaciones de rehabilitación y el fortalecimiento de competencias de PcD que se lo realiza a través de capacitaciones; Para poder implementar el modelo y lograr la inclusión de las PcD, Como se lo ilustra en la Figura 2, las empresas deberán seguir los siguientes pasos:

1. Clasificar la población con discapacidad según sus características, conocer los requisitos del sector empresarial y empatar estos factores, es decir elegir a aquellos individuos que satisfacen los criterios de exigencia de los contratantes;
2. Preparación pre laboral que se le brinde a la PcD, es un tiempo en el que se tomarán en cuenta las limitaciones de cada individuo y se intentará desarrollar en ellos las competencias necesarias que le permitan realizar un buen desempeño laboral;

3. Encuentro que se produce desde la aplicación de la oferta laboral hasta el proceso de selección del candidato y todas las interacciones que surgen de este proceso;
4. Inclusión laboral de la PcD por medio de la protocolización de un contrato, y marca el inicio de las experiencias de éxito o fracaso que emergen de esta experiencia (Arcos, Martínez, & Restrepo, 2019, p. 4).

Figura 2. Modelo de inclusión laboral de PcD



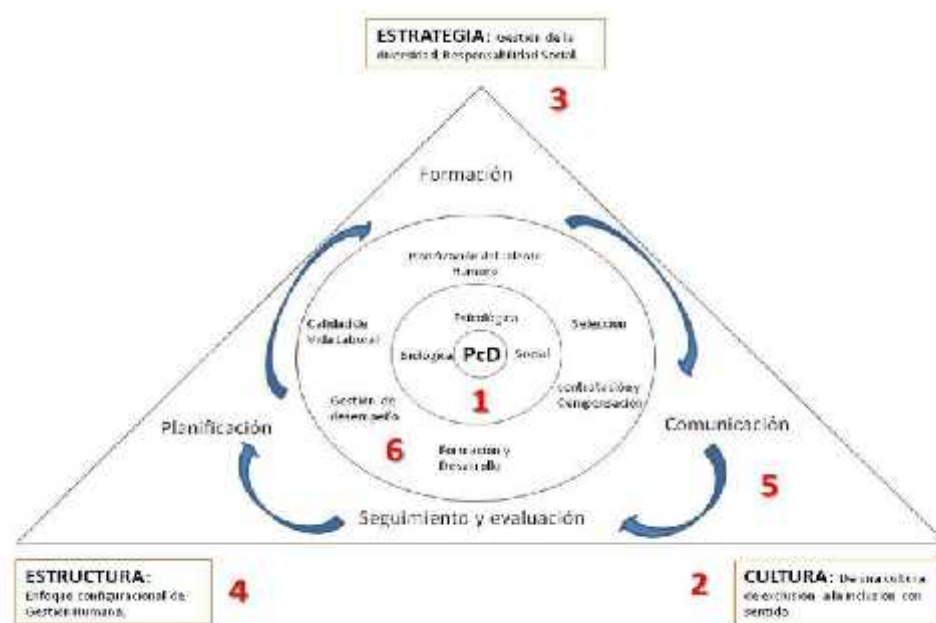
Fuente: (Arcos, Martínez, & Restrepo, 2019, pág. 24).

4.5.2.3 Modelo desde la Gestión Humana

El Modelo desde la gestión humana, para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad, propuesto en Colombia (2014) por López, A. et al., surge luego de analizar las diferentes experiencias obtenidas sobre inclusión laboral por parte de algunas empresas antioqueñas, los autores mencionados generaron una propuesta que mediante su aplicación permita la sostenibilidad de las personas con discapacidad en el

ámbito laboral, un modelo que parte de una adecuada planificación y gestión del talento humano en las empresas, en la que se toma en consideración algunos conceptos, componentes y herramientas importantes que son indispensables para llevar a cabo los procesos de inclusión para las PcD de forma justa, para el efecto se considera algunos factores (Figura 3), que influyen en los procedimientos en torno a la selección, contratación y compensación, formación y desarrollo, evaluación de desempeño, calidad de vida laboral, y todo el conjunto de beneficios de sus trabajadores, tanto para las personas con discapacidad y sus familias, como para la organización y la sociedad en general (p. 8).

Figura 3. Modelo desde la gestión humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad



Fuente: (López, y otros, 2014, pág. 154).

Este modelo considera 6 componentes principales como se puede ver en la figura No-4; se los analiza en conjunto con otros factores que también son claves y necesarios para la sostenibilidad de la inclusión laboral de PcD, éstos son:

- 1) Persona con discapacidad: El enfoque con el que se mira al sujeto, parte de que la inclusión laboral es el Biosicosocial, es decir que se observa al individuo desde una perspectiva holística que permite concebir al individuo desde lo biológico, aceptando su discapacidad; desde lo psicológico, en la que se toma en cuenta sus particularidades

como persona, y desde lo social, porque es el principal autor de las construcciones sociales y culturales de su entorno.

- 2) Cultura: El modelo propone a las empresas ser conscientes de sus responsabilidades sociales que les permita transitar de una cultura excluyente, a una pluralista en la que puedan asumir conscientemente los principios del rol de una verdadera inclusión, logrando transformar sus imaginarios sociales traducidos en prejuicios y discriminación que les ayude a reconocer las individualidades de cada ser humano, aceptando la diversidad como una fortaleza y logrando observar a los trabajadores como sujetos de derechos.
- 3) Estrategia: Basada en la Responsabilidad Social Empresarial y una Gestión de la Diversidad cuyo énfasis sea la inclusión laboral de personas con discapacidad, que repercuta en su desempeño y garantice un buen nivel de calidad de vida laboral y familiar.
- 4) Estructura: Que permita una definición clara de la configuración de la Gestión Humana, en la que se mantenga un diálogo continuo entre las partes que intervienen y se reconozca la importancia de realizar ajustes en cada uno de los subsistemas y prácticas que se realizan dentro del área del manejo de personal, estableciendo una estrecha interrelación entre las mismas.
- 5) Proceso de gestión de la diversidad en la que considera los siguientes pasos: Diagnóstico de diversidad, Planificación del proceso de inclusión laboral, Formación (sensibilización), comunicación del proceso, seguimiento y evaluación del proceso.
- 6) Prácticas de gestión humana ajustadas con la finalidad de conseguir la inclusión laboral de PcD: Planificación del talento humano, selección, contratación y compensación, Formación y desarrollo, gestión del desempeño generando una buena calidad de vida laboral que considere el desarrollo de carrera, las potencialidades y el interés de cada PcD en relación a las promociones en el interior de la organización (López, y otros, 2014, págs. 154-156).

4.5.2.4 Modelo empleo con apoyo

Para la Asociación española de empleo (AESE., 2008) hace referencia a esta metodología consiste en poner a disposición de las personas con discapacidad un conjunto de servicios y acciones centradas en el sujeto, que sean personalizadas o individualizadas, para que las personas que viven en esta condición puedan contar con el apoyo de

profesionales y de otros tipos de ayuda que les permita desarrollar aptitudes que les faculte tener acceso, logren mantenerse y promocionarse en una empresa que tenga una vacante disponible.

Verdugo (2011) define al empleo con apoyo, como aquel que se encuentra:

Integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (p. 2).

El empleo con apoyo, como lo explica Jordán (2010), surge como una propuesta por los años 80 en los Estados Unidos por parte de varios autores, las principales definiciones y las más representativas son las de Paul Wehman (1981), David Mank (1986), Frank Rusch (1986); entre otros. El mayor impulsor y catalogado como el padre de esta estrategia se lo atribuye a Paul Wehman, quien lo definió como “un empleo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros” (p. 32).

La Unión Europea lo define como una estrategia para ayudar a personas con discapacidades importantes (físicas, intelectuales, psíquicas, sensoriales y ocultas) a acceder, por elección propia, a un empleo real en un entorno integrado y con apoyos apropiados, con el fin de que pasen a ser ciudadanos económica y socialmente activos dentro de su propio ámbito local (Vidal & Cornejo, 2012, p. 119).

O'Brien (citado en Gavarito, 2014) explica que el empleo con apoyo ha experimentado algunas transformaciones del enfoque a lo largo del tiempo desde que se originó en los años 70 y 80 en EEUU y Canadá, en la que se puede establecer tres etapas, donde los familiares y personas cercanas al participante son un pilar fundamental, una etapa se centra en la persona, otra en la persona y el preparador laboral (que son los voluntarios dentro del proceso de formación) y la última direccionada en los recursos sociales de la situación en general, en todas las etapas es posible visibilizar a los actores que van involucrándose en el proceso a medida que existe una interrelación con el medio en el que se desenvuelven, al inicio se identifica al individuo que enfrenta dificultades en lo concerniente a su inclusión laboral en el sector productivo, luego logra tener

interacciones con la persona que será su tutor o preparador laboral, el empleador que lo contratará, la familia cercana, los amigos que habrá conseguido y los compañeros de trabajo que tendrá etc. (p. 79).

En esa misma línea, Pasillera y Rius (2007) señalan que el empleo con apoyo es una metodología que consiste en brindar acompañamiento profesional a las PcD con el fin de ayudarles a fortalecer sus capacidades para que puedan enfrentarse a las diferentes dificultades que experimentan al intentar integrarse en la sociedad, los profesionales expertos que intervienen se encargan de realizar prospección en el mercado laboral para identificar ofertas laborales, las evalúan y realizan un acercamiento a ellas para analizar posibilidades de contratación, una vez realizado el respectivo proceso de selección, se continúa realizando actividades de supervisión en el lugar de trabajo con aquellos que han sido elegidos, con el objetivo de fortalecer su desarrollo profesional, de esa manera se ofrece el apoyo requerido a la PcD y a la empresa contratante (p. 332).

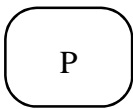
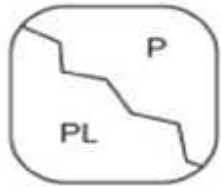
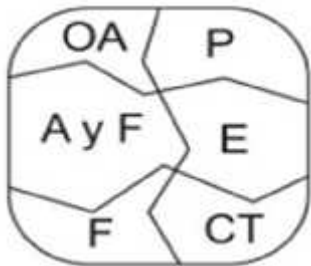
Gálvez et. al (2009), explica que el empleo dependiente o con apoyo puede definirse como aquel cuya característica es que la persona con discapacidad obtenga una plaza de trabajo en el que él pueda contar con apoyo de alguien, y que en la forma de tutor le pueda guiar al momento de cumplir con sus funciones laborales (p. 4).

El empleo con apoyo es una práctica que consiste en crear una estructura de apoyo para las PcD que desean capacitarse en alguna profesión y que por lo general no han podido lograrlo o no han tenido a su alcance alguna oportunidad, la finalidad que persigue es ayudarlos a encontrar un empleo, incluso mucho antes de proporcionarle el entrenamiento, dentro del mercado laboral en entornos integrados, sin discriminación alguna y que puedan mantenerlo permanentemente; el modelo promueve el empleo competitivo e intenta alcanzar la inclusión laboral de la PcD considerando sus propias elecciones, en los que se contemple salarios y beneficios de acuerdo a lo establecido en la normativa legal, la PcD cuenta con todo el apoyo de forma constante y flexible durante su trayectoria laboral (López & Seco, 2018, p. 67).

Según O'Brien (Citado Gavarito, 2014) el modelo empleo con apoyo experimenta diferentes etapas dentro de su enfoque; Como lo muestra la Tabla 4, en un principio se focaliza solamente en la PcD, para pasar a una perspectiva ecológica en la que intervienen en forma dinámica otros actores que forman parte de su entorno, ha transitado desde una selección de personas hacia un interacción de recursos que están disponibles dentro de la sociedad, se identifican tres etapas en el modelo de empleo con apoyo: una etapa se

concentra en la PcD, la otra etapa centrada en el individuo y el tutor que le guiará en el proceso de inclusión laboral y la última etapa está direccionada en los recursos sociales disponibles en la sociedad; de esta manera, aunque al inicio la persona tiene algunas dificultades para alcanzar su inclusión en el mercado laboral ordinario, posteriormente llega a establecer nuevas interacciones con otros actores que se van involucrando en el proceso, como es el caso del preparador laboral, los familiares, las empresas contratantes, los amigos etc. quienes cumplirán un rol importante para alcanzar la inclusión laboral de la PcD (p. 79).

Tabla 4. Evolución del enfoque del Empleo con Apoyo

Enfoque	Actores	Interrogantes	Diagrama
Centrado en la persona	La persona (P) a la que se le dificulta el acceso al mercado del empleo ordinario (PcD, entre otras)	¿Qué puede lograr la persona (P), con apoyo por tiempo limitado?	
Centrado en la persona y preparador laboral	La persona (P) a la que se le dificulta el acceso al mercado del empleo ordinario (PcD, entre otras) Preparador Laboral (PL)	¿Qué puede lograr la persona (P), con el apoyo prestado por el preparador laboral (PL) por la persona (P), para que logre sus aspiraciones laborales?	
Centrado en los recursos sociales de la situación global	La persona (P) a la que se le dificulta el acceso al mercado del empleo ordinario (PcD, entre otras) Preparador Laboral (PL) Empleador (E) Familia (F) Amigos (A) Compañeros de Trabajo (CT)	¿Qué puede lograr la persona (P), con los diferentes apoyos prestados? ¿Qué puede hacer el preparador laboral (PL) el empleador (E), la familia (F), los amigos (A), los compañeros de trabajo (CT) y otros apoyos?	

Fuente: Adaptado de (Gavarito, 2014, pág. 80).

Según la metodología propuesta por Romero y Lucero (2016) dentro del modelo empleo con apoyo, en el caso de que la inclusión laboral implique a personas con discapacidad leve, se debería tomar en consideración ciertos criterios adicionales como lo ilustra la Figura 4, se trata de un enfoque mejorado, con diferentes etapas en las que se pretende alcanzar una inclusión efectiva para este sector de la población con discapacidad.

Figura 4. Criterios del Modelo de Empleo con Apoyo



Fuente: (Romero & Lucero, 2016, pág. 61).

El empleo con apoyo tiene como fundamento la formación ocupacional puntual, en la que los individuos reciben una preparación básica para que puedan efectuar una actividad laboral específica, siendo así las funciones que deberán realizar dentro de un empleo, estarán definidas previamente, la aplicación de la propuesta incluye los siguientes criterios:

1. Orientación al trabajo: El pilar fundamental de esta fase radica en la creación de los talleres ocupacionales en ramas técnicas que pudieran ser: jardinería, zapatería, costura, cocina, manualidades etc. que permitan a los participantes desarrollar habilidades y destrezas que los oriente hacia una posible ubicación laboral y que en esos espacios de entrenamiento, también puedan prepararse en otras facetas como autoestima, buena actitud, el trabajo en equipo, obligaciones y derechos en torno a la ley etc.
2. Evaluación inicial: Es el procedimiento en el que un técnico profesional se encarga de realizar un seguimiento de las diferentes actividades y comportamiento de la PcD dentro y fuera de la empresa contratante, esta evaluación se lo realiza con el fin de obtener evidencias que faciliten la inserción laboral y la adaptación del participante al puesto de trabajo obtenido.
3. Marketing: Consiste en realizar de forma planificada un contacto con las empresas que dispongan de una vacante disponible y establecer los compromisos que

envuelve el contratar a alguien en la modalidad de empleo con apoyo para intentar conseguir resultados óptimos en relación a la inserción laboral.

4. Apoyo: Es considerado un pilar fundamental del modelo, ya que el apoyo de un profesional capacitado que se involucra de forma personalizada en el proceso de formación ocupacional de la PcD, también se hace responsable del cumplimiento de los objetivos que están envueltos en el proceso de inclusión laboral.
5. Capacitación Técnica: Las PcD deben recibir capacitación que los prepare en áreas técnicas de acuerdo a la realidad de su discapacidad, y en relación a las necesidades existentes dentro del mercado laboral. En Ecuador existen varias Organizaciones no gubernamentales que realizan alianzas con otras instituciones, para impartir talleres y cursos como parte de un beneficio social. Por ejemplo: FEPAPDEM (Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad en Ecuador)
6. Orientación a Padres: Las PcD que inician un proceso de aprendizaje y fortalecimiento de sus habilidades también requieren de actividades que les ayuden a desarrollar el lenguaje, su motricidad afectivo-emocional, cognición, entre otros aspectos más, si la formación inicia desde la infancia el papel que desempeñan los padres es muy importante e incide directamente en la formación de independencia y la autonomía personal.
7. Sensibilización Empresarial: consiste en aprovechar todos los escenarios posibles para realizar charlas de sensibilización acerca de los beneficios que involucra la inclusión laboral de PcD, la normativa legal, la seguridad ocupacional etc. ; Las empresas son los actores principales que apoyan u obstaculizan el proceso de inserción de las PcD, debido a los diferentes estigmas que se asocian a este sector de la población.
8. Capacitación a la comunidad: En temas relacionados a la sensibilización y buen trato a las PcD, considerando la posibilidad de generar líderes comunitarios que se preocupen por escuchar sus necesidades y promuevan todas las acciones posibles en miras de su bienestar.
9. Seguimiento y evaluación de avances: Se sugiere un seguimiento continuo del proceso de inclusión laboral en todas sus etapas a cargo de los profesionales correspondientes que se hacen presentes en cada momento, en la fase pre-laboral será importante la presencia del preparador técnico, en la fase de la inclusión al

trabajo, el profesional a cargo de la Gestión del Talento Humano cumplirá un papel fundamental o a su vez puede efectuarlo el psicólogo de la organización o el trabajador social etc.; es importante y necesario realizar la evaluación del desempeño de la PcD, cada seis meses como promedio, para poder determinar si los resultados del proceso son positivos (Romero & Lucero, 2016, p. 61-65).

4.5.2.5 Modelo de inclusión laboral desde el marco conceptual Social de la discapacidad

Esta propuesta parte del marco conceptual propuesto por el programa pacto de productividad (Colombia), soportado en los principios declarados en la Convención de los Derechos de las PcD y en el modelo social de la discapacidad, en el que se considera elementos tradicionales como la igualdad de oportunidades y remuneración adecuada, trabajo en condiciones de seguridad ocupacional, protección contra el acoso etc. El modelo propone mejoras en los procesos de vinculación laboral entre las PcD y las empresas, presenta pautas para que todos los actores involucrados puedan cumplir su rol de un modo estructurado y de forma decidida para lograr un mejor impacto en lo que concierne a inclusión laboral de PcD, como se muestra en la Figura 5.

- El marco institucional se sustenta en las leyes y políticas que regulan la definición y administración de las reglas en torno a la inclusión laboral de PcD.

- Las Herramientas de Apoyo que se utilizarán para la aplicación del modelo son las metodologías, el inventario de instrumentos y todas las estrategias de intervención que sean necesarias para su efectividad.

- La ruta de prestación de servicios corresponde a las diferentes actividades que se deberán realizar para lograr la confluencia entre las PcD y el sector empresarial.

- Los actores de Apoyo son aquellos entes institucionales que intervienen para incidir en el proceso de manera que se logre el objetivo de la inclusión de PcD, lo realizan prestando sus servicios o contribuyendo en las labores de control ciudadano.

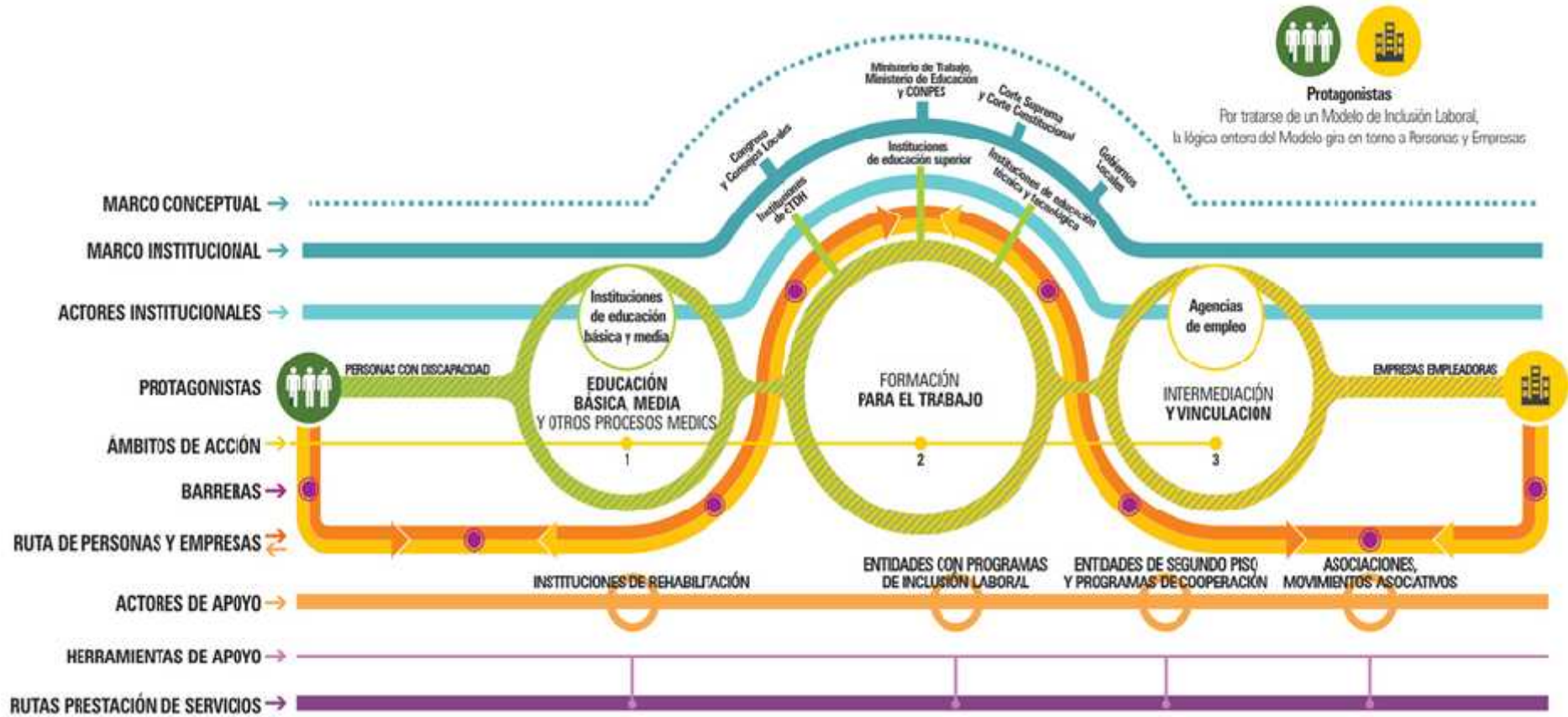
- Los actores Institucionales son aquellos organismos involucrados de manera natural que prestan sus servicios a los ciudadanos de acuerdo al fin con el que fueron creados.

-Los ámbitos de acción corresponden a los diferentes espacios en los que interactúan las PcD y el sector empresarial con el fin de cumplir con el objetivo de inclusión laboral.

-Las Barreras consolidan los obstáculos que dificultan el cumplimiento de las rutas correspondientes.

-Las rutas de personas y empresas determinan de manera detallada los factores elementales para que la PcD cumpla con los elementos de empleabilidad del sector laboral y también los elementos que las empresas deben cumplir para que se ajuste a las necesidades de las personas contratadas (Barragán, 2013, p. 156-159).

Figura 5. Modelo de Inclusión Laboral desde el marco social de la discapacidad.



Fuente: (Barragán, 2013, pág. 157).

5. METODOLOGÍA

5.1 Enfoque, alcance, diseño de investigación y técnicas de recolección de datos

En este trabajo de investigación se utilizó la metodología cualitativa, que permite entender los hechos desde su contexto y tiene por objetivo principal la comprensión del fenómeno, centrando la indagación en los sucesos, a diferencia de la investigación cuantitativa que fundamenta su búsqueda en las causas, persiguiendo el control y la explicación según Stake (Rodríguez, et. al. 1996).

Siguiendo esa misma línea (Escudero & Cortéz, 2018) cita a Tójar (2006), explica que el enfoque cualitativo se ocupa de estudiar problemas sustantivos, los cuales corresponden a aquellos que emergen de la realidad social o cultural concreta, y que a su vez tienen implicaciones emocionales que se establecen en la vida cotidiana de las personas que habitan dentro de una comunidad en particular, se trata de un enfoque de producción de conocimientos, se investiga para comprender esa realidad, e interpretar los significados y las intenciones que la conforman. En el caso de este estudio se intenta analizar la experiencia del programa Be Just en su propósito de lograr la inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down y comprender el proceso vivido y los resultados logrados.

La investigación es de alcance descriptivo y de corte transversal, puesto que el proceso investigativo se realizó en un momento específico más no de forma continua, los datos fueron recogidos durante dos meses en el año 2020. El alcance descriptivo que según Hernández, et. al. (2014), permite relatar los sucesos o acontecimientos relevantes con el mayor detalle y precisión posible; ayudó en la descripción del modelo de inserción laboral que desarrolla el programa Be Just y del contexto en el que se desarrollan las personas con síndrome de Down en el ámbito laboral.

Considerando el enfoque cualitativo que se usó en el proceso de recolección y análisis de datos, se aplicó el diseño fenomenológico-hermenéutico, cuya finalidad es entender un fenómeno contemporáneo dentro de un contexto de la vida real (Yin, 1989). En este marco, durante el estudio se recogieron las vivencias de las personas con Síndrome de Down en el proceso de certificación de competencias laborales y de inserción laboral.

Este procedimiento permitió reconocer los aprendizajes obtenidos del proceso Be Just, desde la mirada de todos los involucrados: Fundador, Coordinadora, Voluntarios, jóvenes con Síndrome de Down y familiares y descubrir algunos aspectos importantes en torno a la problemática de la inserción laboral.

Durante el proceso de recolección de datos, además de la revisión documental (informes y documentos institucionales) y bibliográfica (estadísticas y trabajos académicos relacionados con el tema de estudio); se aplicó: una entrevista personal al Fundador del Programa y se realizaron dos grupos focales con los principales involucrados en los diferentes procesos de formación: uno en el que participaron la Coordinadora y los voluntarios que imparten las capacitaciones, y otro con familiares de los participantes con Síndrome de Down entre ellos, algunos de los que si consiguieron insertarse en una oferta laboral y aun así no lograron mantener su empleo y en otros casos en los que no lograron ser aprobados a pesar de contar con la certificación que les otorga el programa Be Just.

5.2 Población y muestra

Se utilizó una muestra no probabilística e intencionada en función de los intereses de la investigación, con el único criterio de haber sido parte del programa en el período comprendido entre el 2017 y el 2019.

Participaron 16 personas involucrados en el proceso de Formación, Certificación e inserción laboral que lleva a cabo el programa Be Just:

- El Fundador y representante de Be Just, quien impulsó la creación del programa, cuya motivación para hacerlo, fue el hecho de que uno de sus hijos nació con Síndrome de Down.
- La Coordinadora y ejecutora del programa, en conjunto con 8 voluntarios (jóvenes de las diferentes Universidades de la ciudad de Quito, que se han puesto al servicio del programa como tutores en la formación de los participantes con Síndrome de Down.
- 6 Padres de familia, que apoyan de forma incondicional en lo que se ha requerido para la buena marcha del programa de Be Just, cumpliendo así un rol fundamental en la formación de sus hijos.

5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la Tabla 5, se describen las técnicas utilizadas en el proceso de levantamiento de información, en función de cada objetivo específico de investigación.

Tabla 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Objetivos	Instrumento	Preguntas
Describir el modelo que se desarrolla en el programa Be Just en favor de la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down;	Grupo focal con Coordinadora y voluntarios	<p>¿Cuáles son los pasos del proceso que desarrolla el programa para promover la inclusión laboral?</p> <p>¿Se cumplen todos estos pasos?</p> <p>¿Qué tiempo lleva todo este proceso?</p> <p>¿Se ha tenido éxito con este proceso?</p> <p>¿Qué dificultades se han presentado?</p> <p>¿Se utiliza alguna metodología para el proceso de formación de los participantes del programa?</p> <p>¿Cuáles son las características principales que debe poseer un voluntario que desea participar del programa?</p> <p>¿Existe algún tipo de evaluación de desempeño que se aplique al trabajo realizado por los voluntarios del programa?</p>
Caracterizar el ámbito laboral al que se dirige el programa Be Just;	Entrevista al Fundador	<p>¿Cuál es el ámbito laboral al que se ha dirigido el programa?</p> <p>¿Por qué se ha delimitado a este ámbito laboral?</p> <p>¿Existe posibilidad de cambiar o de diversificar a otros ámbitos?</p> <p>¿Con qué competencias cuenta el programa para ampliar a otros ámbitos?</p> <p>¿Cuál es el ámbito laboral al que se ha dirigido el programa?</p> <p>¿Por qué se ha delimitado a este ámbito laboral?</p> <p>¿Existe posibilidad de cambiar o de diversificar a otros ámbitos?</p> <p>¿Con qué competencias cuenta el programa para ampliar a otros ámbitos?</p>
Determinar los obstáculos que enfrenta el programa Be Just para lograr la inserción laboral de los participantes	Grupo focal con Coordinadora y voluntarios	<p>¿Cuál es el modelo de inclusión que el programa maneja?</p> <p>¿Los resultados logrados desde la creación del programa se han cumplido hasta la actualidad?</p> <p>¿Qué apoyo externo ha logrado fortalecer el programa de alguna forma?</p> <p>¿Qué aspectos considera que son necesarios para lograr una mayor inserción laboral de los participantes en el medio en el que se desenvuelven?</p> <p>¿Cuál ha sido el mayor aporte de Be Just en lo que concierne a su formación profesional para lograr su inserción laboral?</p> <p>¿Consideran que existen varias posibilidades de aplicar a una oferta de trabajo en el área para la que se están preparando?</p> <p>¿Cómo se ha llevado a cabo los procesos de selección en el caso de haber aplicado a una oferta laboral?</p>

<p>Valorar los resultados que el Programa Be Just ha obtenido en la inserción laboral de personas con Síndrome de Down</p>	<p>Grupo focal con familiares de participantes que no tuvieron experiencia laboral</p>	<p>¿Cómo contribuye la familia en el momento que un participante es invitado a participar de un proceso de selección?</p> <p>¿Qué experiencias han tenido aquellos participantes luego de haber sido aprobados para llenar una vacante laboral?</p> <p>¿Cuál consideran que ha sido el aporte más importante de Be Just en la formación profesional de los participantes del programa?</p> <p>¿Qué factor creen que sea el que ha influido para que los participantes no hayan sido parte de algún proceso de selección?</p> <p>¿Qué aspectos creen que han sido difíciles de manejar en los casos de aquellos participantes que no han podido tener la posibilidad de poder insertarse en una oferta laboral?</p> <p>¿Cuáles son las condiciones que las empresas requieren y que consideran difíciles de manejar para los participantes del programa Be Just en los procesos de selección de personal?</p> <p>¿Qué acciones realizan los familiares cercanos a los participantes para promover su inserción laboral?</p> <p>¿Cuáles son las expectativas laborales de los participantes del programa?</p> <p>¿Qué sugerencias pueden aportar los familiares de los participantes a fin de que el programa Be Just logre los objetivos que desea alcanzar?</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia

6. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El fundador de Be Just, al tener un hijo con Síndrome de Down y considerando los entornos a los que se expone una PcD frente a la sociedad en temas relacionados a la inclusión laboral, consideró que era pertinente la creación de un programa de formación profesional para este sector de la población, es así como decide crearlo en el año 2017, como un espacio destinado para este fin y lograr que ellos puedan ser visibilizados y puedan vivir en mejores condiciones que las que tienen hasta ahora, el punto de partida sería la definición de las diferentes acciones percibidas desde un enfoque social que se deberían realizar para lograr ese objetivo.

No existía programas que estén direccionados a personas adultas con discapacidad, buscamos fundaciones y encontramos algunas que daban formación para los jóvenes en manualidades, habilidades artísticas como la música, deportes etc., pero no les ayudaba a desarrollar alguna competencia laboral ni se les otorgaba algún certificado que contribuya a inclusión laboral (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de noviembre, 2020).

En este apartado se discuten los resultados obtenidos en el estudio de la experiencia de Be Just en función de los objetivos específicos de esta investigación.

6.1 Análisis y discusión sobre el Modelo de Inserción Laboral que promueve el Programa Be Just y los procesos que lleva a cabo

Según lo explica Molina (2016), el modelo de empleo con apoyo se trata de una metodología cuya característica consiste en brindar apoyo en forma integral a las PcD, se lo realiza con la ayuda de un técnico especializado que les acompaña en las labores que atañe a un puesto de trabajo, es una formación que se lleva a cabo “in situ” en el que se les otorga una tutoría personalizada en todo el proceso de aprendizaje, para que puedan recibir un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias tales como la comunicación, socialización, autonomía y otros factores que son elementales en la vida cotidiana, la finalidad es poder ayudarlos a insertarse laboralmente en el mercado productivo y puedan mantenerse en él de forma estable.

El modelo de inserción laboral que se aplica en Be Just es innovador en Ecuador, porque adicionalmente de brindar una capacitación, otorga una certificación que da peso en el currículum de una PcD al momento de buscar empleo. La metodología que se aplica en Be Just, cumple con las etapas que caracteriza al modelo empleo con apoyo propuesto por Romero y Lucero (2016) y que incluye nueve etapas, ver Tabla 6:

1. Orientación al trabajo: se refiere a la fase en la que se brinda la respectiva información a los participantes sobre los objetivos que tiene el programa en lo que se relaciona a formación y las metas que se desean alcanzar relacionado a la inserción laboral;
2. Evaluación inicial que califica a los participantes que formaran parte del programa y esta será la segunda etapa;
3. Promoción de lo que se realizará en el programa para lo cual se establece los convenios con las empresas respectivas que serán quienes colaboren de diferentes maneras con el objetivo que se desea lograr como es la inclusión laboral de los participantes;
4. Fuentes de apoyo con las que contará el participante para lograr su formación,
5. la quinta etapa está enfocada en organizar todos los procedimientos que se llevarán a cabo con los voluntarios que apoyarán con capacitación técnica a los participantes dentro del programa;
6. Talleres dirigidos a los padres de familia para brindarles toda la información y orientación que ellos requieren;
7. Sensibilización a las empresas que participaran como contratantes en los procesos de selección que se lleven a cabo;
8. Trabajo con la comunidad y se les brinda asesoría respecto a la labor del programa,
9. Seguimiento y evaluación de avances de lo que se ha logrado en el programa;

Tabla 6. Vinculación del modelo de empleo con apoyo con el proceso del Programa Be Just

Etapas del Modelo empleo con Apoyo	Etapas que se aplican en el programa Be Just-Ser Justo
ORIENTACIÓN AL TRABAJO	<i>“La formación que brinda el programa permite el desarrollo de varias competencias en nuestros hijos, les ayuda y orientan para que puedan estar preparados para el ámbito laboral” (Entrevistado 2 comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).</i>
EVALUACIÓN INICIAL	<i>En primera instancia se realiza una selección sobre las personas que realmente pueden participar en el proceso que desarrolla el programa que se lo ha dividido en tres niveles, inicial, intermedio y avanzado; los que son aprobados pueden iniciar la capacitación relacionada a competencias laborales (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).</i>

MARKETING	<i>La promoción del programa Be Just, permite que se den a conocer al público en general y a las empresas del sector productivo, las acciones que se llevan a cabo en relación al tema de inserción laboral para PcD (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).</i>
APOYO	<i>Este modelo de acompañamiento que se aplica en el programa, complementa la formación que nosotros como padres damos desde el hogar a nuestros hijos [, ,] vemos el progreso que obtienen cada día y estamos conscientes del esfuerzo que implica la labor que realizan los voluntarios en este proceso de inclusión laboral (Entrevistado 14, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).</i>
CAPACITACIÓN TÉCNICA A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	<i>Las Universidades realizan la selección de los que deseen participar en el programa como voluntarios, luego Be Just también aplica una evaluación de acuerdo a los requerimientos establecidos, para escoger a quienes realizaran el acompañamiento a los participantes. (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).</i>
ORIENTACIÓN A LOS PADRES	<i>En Be Just se nos prepara para conocer nuestro rol como padres y conocer hasta qué punto vamos a interferir o no a futuro en las actividades que se realicen dentro del programa (Entrevistado 13, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).</i>
SENSIBILIZACIÓN A LAS EMPRESAS	<i>Dentro de los procesos que realiza el programa es muy importante las reuniones de sensibilización que se hacen con las empresas (Entrevistado 11, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).</i>
CAPACITACIÓN A LA COMUNIDAD	<i>Hemos sido reconocidos por los medios de comunicación por la labor que realizamos y es una forma de dar a conocer nuestra labor a la ciudadanía en general (Entrevistado 1, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).</i>
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE AVANCES	<i>Un aspecto muy importante dentro del proceso del programa, son las evaluaciones que se realizan de forma permanentemente a los participantes para determinar su nivel de progreso (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).</i>

Fuente: Elaboración propia, basada en el modelo de empleo con apoyo propuesto por Romero y Lucero (2016).

En todas las etapas del modelo empleo con apoyo, la relación con la familia cercana siempre cumplirá una función importante, también se considera de vital importancia la presencia de los voluntarios, quienes son los que le ayudarán al participante a desarrollar habilidades para interrelacionarse con otros, que al inicio solamente serán los compañeros de clase, posteriormente serán los compañeros de trabajo y con el posible empleador que los contratará (Gavarito, 2014, p. 79).

El modelo de inclusión de Be Just, es percibido por todos los actores, como un espacio de entrenamiento para las personas con SD que cuenta con el apoyo de un profesional capacitado para realizarlo, que pretende alcanzar su valorización e integración en cualquier ámbito que deseen, sin restricción alguna, como Velarde (2016) ratifica, los individuos frágiles son considerados como sujetos que se los colocan en un plano inferior a los demás, se los intenta ayudar para que logren el estatus de un ser humano autosuficiente, autónomo, que pueda por cuenta propia darse los cuidados pertinentes para mantener su salud física, dirigir su vida en general con inteligencia y seguridad, es partir de este punto de vista que se analiza cuales son la mejores formas de tratar a las PcD y encontrar las maneras posibles para apoyarlos en lo que concierne a su superación (pág. 125).

Jordán de Urríes (2011) explica que el modelo empleo con apoyo está centrado en la persona, implica que en todos sus procesos se realice una planificación que tenga como fundamento la capacitación al participante en lo que concierne al desarrollo personal, sus habilidades y autonomía, a fin de que puedan tomar sus propias decisiones y que estén de acuerdo a sus intereses o aspiraciones, sus proyectos y su vida en general; las características mencionadas encajan con la metodología que se aplica en el programa Be Just-Ser Justo, un familiar entrevistado explica los procedimientos que se siguen dentro del programa.

Cada nivel del programa tiene una duración de tres meses aproximadamente y en cada uno de ellos, los participantes reciben un entrenamiento práctico sobre las habilidades que necesitan para ser un mesero certificado (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

El modelo que se aplica en Be Just, fue creado pensando en las necesidades reales que existen en el mercado laboral

Luego de realizar un análisis de competencias laborales en el Ecuador, encontré que habían 40 competencias aprobadas por la SENECIT para las personas en general, debido a la especialización y la experiencia que poseo en el sector hotelero y turístico, pude conciliar las competencias que se requieren dentro de

esta industria con las que son compatibles a la condición de las personas con SD y pude identificar tres competencias, mesero, camarero de piso y la de hospitalidad, realicé ésta adaptación y así nació BE JUST, como el primer programa que lograría este objetivo (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de noviembre, 2020).

Los familiares que han inscrito a sus hijos en este programa, perciben que el modelo que se aplica es práctico y útil porque procura prepararlos de la mejor manera posible tomando en consideración sus limitaciones, es la respuesta a una demanda de éste sector en términos de inclusión laboral *“Hace mucho tiempo busqué algún centro educativo sin resultados positivos y encontré el programa Be Just, me explicaron la metodología que usan, lo sentí como una verdadera alternativa para la vida de mi hijo”* (Entrevistado 14, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

La obtención de un trabajo digno, es un manifiesto que forma parte de los derechos humanos, es un precepto relevante que contribuye en el bienestar de todos los individuos sin distinción alguna, como bien los señalan González et al. (2017) las PcD tienen la potestad de poder contribuir a la comunidad de la misma manera que lo haría una persona sin discapacidad, es un tema estrechamente relacionado con los principios de los derechos humanos, que propicia la igualdad, el respeto, la dignidad humana, la inclusión social, normalización del entorno y diálogo civil, a fin de reivindicar su autonomía para que puedan tomar sus propias decisiones y tengan acceso a oportunidades como todos los demás dentro de la sociedad (pág. 4). Los familiares de los participantes del programa perciben que el apoyo que reciben sus hijos a partir del modelo que se aplica, influye en su desarrollo personal, se enfoca directamente en el fortalecimiento de sus habilidades y los prepara para que logran un empleo como parte de los derechos que los compete

Mediante el modelo que se aplica en el programa Be Just, mi hijo aprendió muchas habilidades que le permitieron desenvolverse mejor en las actividades cotidianas, es más dinámico, organizado y responsable, aprendió a socializar, es más independiente para realizar tareas que antes no las podía hacer sólo, es constante, cumple normas, trabaja en equipo, es puntual, etc. (Entrevistado 14, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

El modelo del programa Be Just permite que las Personas con Síndrome de Down puedan vivir algunas experiencias singulares como

Realizar prácticas laborales y luego participar de una evaluación final por parte de las entidades gubernamentales correspondientes como son la SETEC (Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales) avalado por la SENESCYT (Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e innovación) quienes posteriormente se encargan de otorgarles el

certificado profesional (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

La estructura de las actividades que forman parte del programa, están concebidas para alcanzar el desarrollo integral de las Personas con SD en varias aristas de su vida, como le señala un entrevistado que forma parte de la dirección del programa

Se creó un esquema que se direcciona en tres ejes: el ser, el saber y el saber hacer. En lo que concierne al SER, se trabaja para que ellos puedan identificar los valores que poseen y los usen de mejor forma en su vida cotidiana, logren integrarse y relacionarse con el medio que los rodea, el SABER es el conocimiento teórico que requieren para realizar sus actividades laborales, El SABER HACER es la aplicación de la teoría, a través de prácticas, para las personas con SD es esencial la retención de conocimientos a través de la repetición (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

El programa Be Just se convierte en una de las posibilidades que tendrían las PcD para llevar a cabo ese anhelo, como bien lo comenta un padre de familia *“La formación del programa les permite estar preparados a nuestros hijos para la vida en general, no existe una experiencia local ni nacional que cumpla con esas expectativas”* (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Los entrevistados consideran que el programa es relevante en cuanto aporta en el desarrollo de sus participantes, como lo ratifica otro entrevistado *“El programa contribuye en el desarrollo de nuestros hijos, el apoyo que reciben es complementario al que reciben desde casa”* (Entrevistado 14, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

El modelo de Be Just tiene su fundamento en la presencia de un acompañante que brinda su contingente a la PcD en el camino de su transformación, bajo la concepción de fortalecimiento hacia quienes pueden mostrarse débiles y es evidente que el trabajo de todos quienes lo llevan adelante va en función de ese criterio, así lo muestra el comentario de otro padre de familia

El trabajo que realizan dentro del programa lo hacen con un enfoque rehabilitador, en el que se mira a la patología como algo que no impide a las personas con alguna discapacidad que logren lo que se propongan, les ayudan a comprender que su situación no es una enfermedad sino una condición, se intenta guiarles para que puedan visualizar sus potencialidades y se centren en lo que si pueden hacer más no en sus limitaciones (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Este modelo pretende ayudar a las personas con síndrome de Down a potencializar sus habilidades a partir de su propio esfuerzo, así lo sienten quienes son

parte de esta experiencia y este criterio encaja con la línea de la Psicología social que propone buscar las maneras en las que los individuos logren fortalecer sus habilidades a partir de la autogestión que puedan realizar frente a las necesidades que tengan. Al respecto, Montero (2010) explica que

El fortalecimiento es un proceso mediante el cual los miembros de una comunidad o un grupo miembros de grupos organizados dentro de esa comunidad actúan de manera comprometida, consciente y crítica para lograr un cambio respecto de alguna circunstancia que les está afectando en un algún momento específico, por tal motivo como grupo desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para poder tomar el control sobre aquella situación de vida y transformar esas condiciones que pueden ser modificadas según sus aspiraciones grupales y personales (pág. 54).

Para efectos de lograr este fortalecimiento de capacidades en las PcD que participan del programa Be Just, dentro del modelo empleo con apoyo, en una de sus principales etapas, se contempla el apoyo de personal calificado que mediante las capacitaciones que brindan persiguen el desarrollo de competencias laborales de los participantes, de tal forma que su presencia cumple un papel muy importante dentro de todo el proceso; la selección que se realiza a los voluntarios que formarán parte del personal de apoyo, se lo realiza siguiendo un esquema como bien los señala la coordinadora del programa

En lo que concierne a la selección de los voluntarios, Be Just realiza una convocatoria, a la que se presentan las personas interesadas en participar del proceso, se realiza la respectiva evaluación tomando en cuenta aspectos generales que se requieren en un voluntariado (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

La filosofía de los voluntarios del programa Be Just concuerda con la que estableció Paulo Freire, cuyo objetivo era lograr una transformación del sujeto que era objeto de esta enseñanza, Groves (2011) hace alusión a este concepto, y señala que en lo referente a prácticas educativas para adultos y dirigidas a poblaciones con necesidades diversas, se debería revisar las diferentes teorías en torno al tema de la educación y planteó una praxis crítica sobre el propio contenido de la misma, que más allá de establecer alguna metodología, la educación debía servir para la concienciación de los propios individuos a fin de que tomen acciones sobre las circunstancias que les afecta, y que la alfabetización debía lograr conseguir una transformación, de esta manera él posicionó lo social como materia de enseñanza y estimuló a la reflexión sobre la ideología, la sociología del conocimiento y la práctica política de la educación para adultos; esta forma de ver la enseñanza, motiva a algunos jóvenes a participar del

programa en calidad de instructores, como lo expresa un voluntario “ *para mí es importante realizar mi trabajo con un gran sentido de responsabilidad y calidad, que nuestro trabajo logre una verdadera transformación de la vida de las personas con Síndrome de Down*” (Entrevistado 3, comunicación personal, 6 de Noviembre, 2020).

Este trabajo de capacitación dirigido a los participantes del programa Be Just, que se realiza de forma voluntaria, requiere un compromiso responsable, que permita lograr con el objetivo que se desea lograr, como es la inserción laboral; como bien lo señala Pasillera et al., (2012), el formar parte de algún trabajo de servicio educativo, social o laboral con personas que poseen alguna discapacidad, requiere hacerlo de forma colaborativa y coordinada entre todas las partes que intervengan, y el poder liderar estos procesos exige profesionales especializados y estrategias que permitan de alguna forma garantizar los procesos formativos que se lleven a cabo para obtener una preparación efectiva en aquellos jóvenes, a fin de que a futuro puedan conseguir incluirse laboralmente (pág. 89).

Los voluntarios del VUI (Voluntariado Universitario Ignaciano) cumplen un papel muy importante dentro del programa Be Just

Su apoyo es fundamental y suelen manifestar una gran actitud de servicio, sin embargo debido a las diferentes obligaciones que deben cumplir en las universidades donde estudian, algunos de ellos suelen desertar antes y no es factible poder contar con su contingente durante todo el tiempo requerido y esto para los coordinadores del programa representa un reto y para los participantes causa en ellos confusión, pues no logran comprender a que se deben esas ausencias de los profesores o esos cambios regulares de los mismos (Entrevistado 6, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Adicionalmente, dentro del modelo empleo con apoyo, también se contempla el papel importante que cumple el rol de la familia del participante en todo el proceso, es así que cuando se presenta una posibilidad de trabajo, la coordinadora del programa procede a convocar a aquellos participantes que estén más preparados para presentarse en la entrevista, pero también se contacta con los tutores de aquellos jóvenes, con el fin de brindarles la guía necesaria durante el proceso, su aporte es fundamental, como bien lo señala un familiar entrevistado:

Los familiares somos quienes de manera incondicional mostramos compromiso y apoyo a los coordinadores del programa Be Just, brindamos la información necesaria, colaboramos en la documentación que nos solicitan, mientras Be Just se encarga de preparar de antemano a los jóvenes con algunas entrevistas simuladas, nosotros como padres somos los que reforzamos esos conocimientos desde casa, acompañamos a nuestros hijos al lugar de las entrevistas, en los

horarios en los se los requiere, etc.(Entrevistado 11, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).

Todas las experiencias que un individuo adquiere en la infancia y los vínculos de apego que se producen en esta etapa, determinarán el comportamiento que tendrán con el medio que les rodea, el entorno familiar es la base donde se sienta las actitudes que les servirán para afrontar los conflictos que se les presente en su vida (Iturre, 2015, p. 46). La presencia de los padres o tutores de los participantes en el modelo empleo con apoyo, es importante, esto influye en gran manera en todo el proceso, y esto se refleja en los resultados que se obtienen, los familiares son positivos a la hora de colaborar con lo que se requiere, porque desean que sus hijos logren obtener un empleo y alcanzar una vida digna con autonomía, como lo manifiesta un padre de familia entrevistado

“Por alguna razón nuestros hijos pudieran quedarse sin la protección que les damos como padres, nos gustaría que bajo esas circunstancias ellos puedan llevar a cabo por si solos las actividades que son necesarias para su supervivencia (Entrevistado 14, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

Otro padre de familia comenta acerca de la preparación que ellos también reciben dentro del programa, para poder participar de los diferentes procedimientos que se llevan a cabo en una posible contratación de sus hijos

En Be Just se nos prepara para saber cómo se llevará a cabo una entrevista, en el caso de mi hijo esto se realizó en dos partes, la primera se reunió con él y conmigo, obtuvieron la información necesaria y luego se reunieron solamente conmigo y me realizaron preguntas en torno al desempeño y comportamiento de mi hijo en casa (Entrevistado 13, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).

El que una persona pueda insertarse laboralmente también puede depender simplemente de circunstancias particulares a un proceso formal, como bien lo confirma una madre de familia entrevistada

La selección de mi hija en una oferta laboral fue inmediata, se llevó a cabo de forma especial y espontánea en uno de los eventos realizado por una empresa de servicios denominada “Noche clandestina” en las que se les invita a los participantes de Be Just que ya hayan obtenido la certificación, en ese encuentro directo mi hija recibió una propuesta laboral, en la que se valoró su simpatía, alegría y buena actitud, posteriormente se procedió con la contratación de sus servicios como mesera, momento en que también la acompañamos (Entrevistado 12, comunicación personal, 13 de noviembre del 2020).

El lograr que una PcD pueda desenvolverse en un trabajo con normalidad, resuelva conflictos que se le vayan presentando y lleguen a tener una buena calidad de vida, es un proceso de gran trayectoria, en los intervienen principalmente, los educadores

que dirigen esta formación y la familia del sujeto, quienes a su vez son los que tienen mayor responsabilidad y la última palabra en relación a las oportunidades laborales que se le presenten a su hijo (Madrigal, 2015, p. 204). Por este motivo el resultado sobre la inclusión laboral, no es el mismo en todos los participantes, como bien lo corrobora un entrevistado

El progreso de cada joven tiene su propio ritmo y particularidad, el entorno familiar de cada participante influye directamente en su formación, por ello los participantes no se desarrollan de la misma forma ni en con el mismo ritmo y al fin no todos logran insertarse laboralmente como se hubiera esperado (Entrevistado 16, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

Sin embargo, el tiempo que puede tomar el proceso de inclusión laboral también difiere en otros aspectos, como lo menciona un padre de familia

Son varios factores los que determinan una contratación, entre ellos, la velocidad del aprendizaje en cada joven, porque esto depende de sus características individuales, su entorno, su familia y otros aspectos externos tales como el tiempo que dispongan las empresas para realizar sus procesos de selección, la preparación de las entrevistas, reuniones de sensibilización etc. (Entrevistado 3, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

El desarrollo del modelo del empleo con apoyo, implica encajar las habilidades, necesidades e intereses de cada PcD, en relación a las necesidades específicas del empleador, debido a que durante el proceso puede surgir requerimientos, ajustes, adaptaciones etc. que se deben ir afinando y respondiendo a las necesidades de ambas partes (Jordán de Urries Vega, 2010, pág. 40).

6.2 Características del ámbito laboral al que se dirige el programa

Según lo indica Espinoza & Gallegos (2018) el sector privado oferta un mayor número de plazas laborales para las PcD, a diferencia del sector público donde son mínimas las oportunidades que pueden encontrar, por lo tanto las empresas privadas representan un importante aporte en la economía ecuatoriana y en el desarrollo de fuentes de trabajo.

En el caso de la Fundación Be Just el ámbito laboral en el que incursiona es el de la Hotelería y Turismo, al respecto uno de los entrevistados menciona:

Dado que el Fundador que inició este proyecto tenía formación profesional en el campo de la Hotelería y Turismo, el programa Be Just fue creado para que los participantes puedan desempeñarse dentro de este ámbito como Asistente de mesero, las funciones que se esperan que ellos puedan realizar dentro de ese cargo la pueden cumplir en un 80 o 90 % de lo establecido, por este motivo se ha incursionado en el sector de servicios de catering corporativos y se ha participado en eventos como matrimonios, reuniones sociales etc. Las empresas privadas contratantes, cumplen con la normativa de seguridad ocupacional establecida dentro de la ley, para que las PcD puedan laborar en sus instalaciones (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Las contrataciones de personal con discapacidad que se realizan en las empresas, en la mayoría de los casos son considerados para cargos básicos, sin embargo los participantes del programa Be Just están preparados para asumir mayores responsabilidades, por la preparación que reciben tienen mayores posibilidades de efectuar actividades más complejas, como lo señala el fundador del programa

Las empresas no están en posibilidad de contratar personal cuyas funciones sean limitadas a menos que realicen ciertos acondicionamientos en sus instalaciones, y muy pocas estarían dispuestas a que se llene una vacante de un cargo con personas que puedan realizar quizás sólo el 1% o 2% de las actividades de ese puesto, como por ejemplo, sólo sacar copias; sin embargo en el sector hotelero se da apertura a que una persona con Síndrome de Down pueda realizar actividades que van más allá de tareas básicas, como es el caso del cargo de asistente de mesero (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre 2020).

Las responsabilidades que adquiere una empresa al momento de contratar a una PcD son factores de consideración, e influyen directamente en el proceso de inserción laboral para este sector de la población, Palomo (citado en Gonzáles, Gutiérrez, Gonzáles, & Márquez, 2017) señala dos aspectos principales que inciden en el índice de desempleo de las PcD, primeramente el perfil de los que se encuentran desempleados se caracteriza por tener un escaso nivel educativo, en la mayoría de los casos sin previa experiencia laboral, esto genera muchas interrogantes en lo que concierne a las posibilidades que tendrían de ejercer un buen desempeño laboral y como segundo aspecto se encuentran los estereotipos y prejuicios que se producen en torno a los resultados que pudieran tener, las PcD son los que suelen mantener mayor absentismo en su trabajo en relación a los demás, son menos productivos, los riesgos de accidentes son mayores en ellos, entre otros factores más (pág. 111).

Durante la revisión documental se evidenció que el fundador del programa Be Just suscribió convenios con 4 empresas del sector de Turismo y hotelero, que cumplen la normativa, a fin de facilitar la operatividad de los participantes en caso sean contratados.

Por el momento no existe otras posibilidades de inserción laboral que no sea dentro del sector de Turismo y Hotelería para los participantes de Be Just, va en relación a la certificación que reciben y a medida que realizan sus prácticas, se ha evaluado su desempeño y se ha podido ver que son capaces de cumplir con los retos de este cargo (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Debido a la situación de la pandemia que el mundo está experimentando la humanidad, se complica más la posibilidad de poder diversificar a otros ámbitos, y dado que las personas con Síndrome de Down tienen más de 20 problemas fisiológicos y uno de los más graves radica en los de índole respiratorio, que en caso de ser infectados o contagiados por algún problema que afecte sus pulmones, la posibilidad de mortalidad es alta, por ésta y otras razones más los chicos no pueden salir de sus hogares, ni siquiera con mascarilla a laborar en ningún sitio de manera presencial, es un asunto de alto riesgo para ellos (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de noviembre del 2020).

Para todas las personas en general, el poder mantener un empleo estable es complicado, para las personas con Síndrome de Down esto representa un desafío de mayor magnitud debido a los problemas particulares de su salud, como bien lo señala Zambrano (2012), un tercio de los bebés nacidos con Síndrome de Down, tienen defectos del corazón, desarrollan una resistencia reducida a infecciones lo que ocasiona que sean propensos a sufrir de problemas respiratorios, dificultades con la visión como tener hipermetropía o miopía, pérdida de audición leve a moderada y la dificultad con el lenguaje, pueden tener una tendencia a volverse obesos al hacerse mayores este aumento de peso puede amenazar su salud y la longevidad, todos estos aspectos pueden tener implicaciones sociales negativas en el entorno en el que se desenvuelven (pág. 23).

6.3 Obstáculos que enfrentan las personas con síndrome de Down en el mundo laboral que impiden su estabilidad

Las diferentes vivencias que han tenido los participantes del programa en el ámbito laboral, dan evidencia de que para ellos es una lucha constante el tratar de ganar un espacio dentro de ella y que esta situación representa uno de los más grandes obstáculos que deben enfrentar cada día. Como lo explica Fierro (2019), el reconocimiento dentro de un espacio juega un papel muy importante en las dinámicas sociales y en las relaciones de poder establecidas, y dependiendo de la identidad que la sociedad les otorgue a ciertos grupos, existirá mayor o menor afinidad para relacionarse o vincularse con ellos, algunos aspectos como la cultura, puede influir para reconocer a grupos minoritarios bajo

concepciones que no se acercan a su realidad, así surge una inconsistencia sobre el reconocimiento que la sociedad les otorga y como realmente se identifican, lo que produce estigmas sociales, prejuicio y discriminación, causando un impacto que son visibilizadas en menosprecio, humillación, maltrato y toda forma de violencia (pág. 14).

La formación profesional que recibe una PcD representa un pilar fundamental en su comportamiento emocional y el período de duración para su desarrollo personal, puede ser diferente para cada individuo, esto puede representar un obstáculo que incide en el porcentaje de inserción laboral obtenido por parte del programa Be Just, así lo señala un padre de familia

“Mi hija laboró unos días sin problema en el lugar que la seleccionaron, hasta que le empezó a ganar el estrés [...] y debido a eso ya no pudo continuar laborando allí” (Entrevistado 12, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).

En el programa Be Just, el tiempo de acompañamiento que se realiza a una PcD, por parte de un profesional capacitado, durante la etapa de su formación, selección y contratación, puede diferir entre un participante y otro, el objetivo que se persigue es que cada individuo pueda alcanzar la mayor autonomía posible en sus actividades; sin embargo, algunos participantes pudieran requerir más apoyo que otros. Así lo manifiesta un padre de familia

“considero que el período de formación que mi hija tuvo en el programa Be Just debió ser mayor al que recibió, talves se pudiera haber evitado que ella salga del empleo, que con tanto entusiasmo logró conseguir” (Entrevistado 12, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).

En cuanto al apoyo por parte de los tutores, también se evidencia la necesidad de hacerlo de manera personalizada, según el progreso y las características de cada persona

En el caso de mi hija, debido al buen desempeño en el programa, luego de estar dos meses de formación, fue convocada a laborar en una empresa, ella se sintió muy feliz, le encantaba ir al trabajo, al terminar su período de tres meses de prácticas, no le permitieron continuar y en lugar de ella se contrató a otra persona, esto le ocasionó mucha tristeza puesto que no era para ella algo fácil de asimilarlo, sintió que no debía ser así, que le quitaron su trabajo, cuando observó que alguien más sería su reemplazo, incrementó en ella la inseguridad y desconfianza en sí mismo (Entrevistado 14, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).

El proceso de formación de una PcD, no debería culminar una vez que él haya sido seleccionado en un empleo, debido al impacto que pudiese experimentar en este transcurso, una vez que se encuentre en el área de trabajo, él requiere el apoyo continuo del profesional de apoyo, hasta determinar que realmente puede desenvolverse sin problema alguno, como lo señala Farrando (2013), la PcD tiene la necesidad de ser “persona” por encima de cualquier condición y tratar de conseguir su habilitación de maneras eficaces que le permitan superarse y pasar de ser espectador de ese proceso con una actitud pasiva, a ser constructor de su camino para lograr integrarse en los diferentes espacios dentro de la sociedad, encontrando el sentido de una vida más plena (pág. 8).

El estudio efectuado por Ordóñez (citado en Camacho & Solís, 2011) señala que en el proceso de inserción laboral con una PcD, se debe tomar en consideración el tipo de discapacidad que él posee, considerando el respeto que merece su individualidad, y tomando en cuenta los factores que garanticen el acceso y la permanencia de esa persona en el lugar de trabajo, es necesario que se haga regulaciones en la educación y la formación ocupacional que reciban, a fin de que puedan desarrollar las competencias y habilidades que facilite este proceso (pág. 65).

De acuerdo a la singularidad y a las condiciones particulares que cada PcD posee, pudiera ser que dentro de los diferentes procesos de inserción laboral que se llevan a cabo dentro del programa Be Just, algunos participantes logren mayores resultados que otros en un tiempo determinado, esto pudiera representar una dificultad en el momento de tratar de lograr un mayor incremento en el porcentaje de inserción, como bien lo explica un voluntario

“Aunque todos tienen Síndrome de Down, las características individuales de cada uno de ellos difiere y por ese motivo no todos responden de la misma manera al proceso de aprendizaje, evaluaciones o prácticas laborales que ellos realicen” (Entrevistado 7, comunicación personal, 6 de noviembre del 2020).

Las relaciones sociales que alcanza una PcD son muy reducidas, la mayoría de casos solamente tienen acceso a la comunidad que forma parte de su entorno, por lo que la presencia de los familiares son indispensables en el proceso de inserción laboral de sus hijos, y es la fuente generadora de la autoconfianza que las PcD pudieran desarrollar durante su niñez hasta la edad adulta, sin embargo esa situación puede convertirse en una de las barreras principales en el desarrollo de autonomía de una PcD, puesto que en

algunos casos los padres consideran que sus hijos no pueden realizar algunas tareas por sí solos, situaciones que se asemejan al modelo de “prescindencia” sobre una de las formas de ver la discapacidad, explicado por Palacios (2008) en el que las PcD son consideradas como objeto de caridad y asistencia, por lo que no pueden contribuir de alguna manera en solventar las necesidades de la comunidad de la que forman parte, por tal motivo se usan términos despectivos para referirse a ellos como anormales, débiles, etc. marcados por acciones como el exterminio, la marginación, segregación y sometimiento; o con acciones de caridad, lástima, dependencia, y proteccionismo, al punto de que se los excluye de muchas actividades dentro de los espacios públicos o privados (pág. 26).

Siendo así, el entorno familiar será un factor determinante para el desarrollo personal y laboral de una PcD, es el medio por el cual ellos obtienen la información sobre lo que deben o no deben hacer desde su niñez y esto va generando las condiciones que facilitarán o perjudicarán el progreso del individuo, será el punto de partida para inculcar acciones autónomas que les permita un mejor desenvolvimiento para que cuando sean adultos logren involucrarse socialmente sin mayores dificultades con otras personas o caso contrario no logren hacerlo, un voluntario del programa afirma *“los chicos, en su mayoría, dependen exclusivamente de la información que les trasmite su familia y con esas limitaciones no han logrado desarrollar habilidades que les permita acceder algunos ámbitos sociales con facilidad o desenvolverse con mayor autonomía”* (Entrevistado 4, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Como lo explica Pallisera (2011) la situación de precariedad de las PcD y las diversas dificultades que experimentan para lograr integrarse en el mercado laboral se relacionan con algunos aspectos importantes que influyen en ésta problemática, una situación se relaciona con la dispersión y segregación de los recursos de información dirigido a éste sector (págs. 185-200).

Uno de los participantes del programa Be Just, tuvo desde niño algunas limitaciones dentro de su entorno familiar, y esto se reflejó en su vida de adulto, al respecto un entrevistado manifiesta

El desarrollo de habilidades básicas, tales como el saber comunicarse o realizar labores que les permite ser más independientes, puede verse frustrado por causa de la gestión que realizan los familiares sobre estos temas, por ejemplo en un caso puntual, el niño estuvo encerrado por más de 20 años en su casa sin que tuviera alguna formación adicional, por ésta situación no podía hablar, leer ni desenvolverse en acciones elementales, en el programa Be Just su padre lo presentó como sobrino, luego de un año de preparación el joven desarrollo habilidades que le permitieron desenvolverse de mejor manera y logró obtener su certificación como mesero, fue en ese momento que el “Tío” o su tutor se expresó con agradecimiento y dijo “Estoy orgullosos de mi hijo”, lo que develó que la relación realmente se trataba de un padre e hijo (Entrevistado 1, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

El acompañamiento familiar dentro del programa de formación de Be Just es muy importante para completar el proceso; Como lo explican Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz (2006), el apoyo familiar y social que conforma el entorno de una PcD, son elementos que inciden directamente en la normalización de los trabajadores con discapacidad, la ayuda que proviene de su familia es un factor valioso que contribuyen en la confianza, seguridad, estado de ánimo y comportamiento en general, esta relación entre trabajo-familia también les permite desarrollar competencias y habilidades para sobrellevar el estrés frente a las dificultades de la vida (págs. 68: 131-164).

Como señala Pasillera y Ruíz (2007) puede existir algunas formas de apoyo o alternativas reales que se les puede ofrecer a una PcD, siempre y cuando se pueda garantizar su formación, por ejemplo como medida de acompañamiento se podría considerar la posibilidad de vivir o compartir con otras personas que no sean sus familiares, de no existir esa posibilidad, se visibiliza la necesidad de realizar un trabajo coordinado con la familia, no sólo para evitar circunstancias de sobreprotección sino para ayudarlos a incrementar sus fortalezas y potenciar sus actitudes positivas para liberarlos y facilitar este proceso, caso contrario una familia sobreprotectora no podría lograr que sus hijos se desarrollen autonomía en varios aspectos de su vida, afectando las posibilidades de que puedan conseguir empleo (pág. 345).

El programa podría alcanzar más resultados, los obstáculos pudieran derivarse de los comportamientos y actitudes que demuestran los familiares que ya sea por temores, desconocimiento etc. actúan de tal manera que impiden el libre desarrollo del participante en áreas que bien pudieran hacerlo solos (Entrevistado 10, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

El estudio realizado por Riaño, Rodríguez García & Álvarez (2014) determinó que el apoyo y la paciencia que demuestran los familiares en la interacción dentro del

proceso, cumple un papel muy importante en el aprendizaje, equilibrio emocional, autonomía, buena calidad de vida y varios factores más, que finalmente ejercerán una gran influencia en la empleabilidad de las PcD (pág. 294).

La presencia de los familiares dentro del proceso de formación puede ser positivo, pero si este aspecto se llega a convertir en paternalismo, pudiera resultar ser un obstáculo que les impida desarrollarse independientemente *“Se han perdido oportunidades laborales para los participantes en empresas bien estructuradas, cadenas de restaurantes, o líneas aéreas etc. debido a los temores que suelen manifestar los familiares sobre temas en torno a la movilización, alimentación etc.”* (Entrevistado 1, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

La falta de empleo es una problemática social constante para la sociedad y en los diferentes procesos de selección de personal que se llevan a cabo en las empresas, la posibilidad de ser elegido, en la mayoría de los casos, será para quien no posee alguna discapacidad, y en las contrataciones de PcD, se elegirá a quien tenga menos dificultades de poder realizar sus tareas laborales, allí surge la competencia entre discapacidades, en las que mayores posibilidades las tienen las personas que tengan menor porcentaje de discapacidad, estas con algunas de las dificultades que se encuentran en los procesos de selección, como bien lo señala Rojas (2017) además de los prejuicios que existen acerca de las personas con discapacidad, también prevalece una concepción de que ellos no poseen las habilidades y competencias suficientes requeridas en un empleo, por lo tanto no podrían competir en igualdad de condiciones con otras personas al momento de intentar conseguir trabajo, finalmente señala que en el sector empresarial prevalece otros mitos, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman con mayor frecuencia que sus homólogos sin discapacidad (pág. 81). Siendo así, al momento de seleccionar a una PcD, se decidirá por quien represente menos dificultades para la empresa, como bien lo señala una padre de familia

La inserción laboral de nuestros hijos es una situación cuesta arriba, se ha identificado que al momento de las contrataciones, existe un porcentaje alto de vacantes que son absorbidas por otras discapacidades tales como la visual, auditiva, pues suele considerarse que es más fácil encomendarles que realicen sus tareas dado que ellos no poseen el problema cognitivo como es el caso de las personas con SD, de esa forma surge una “competencia” por decirlo así, de preferencias por parte de las empresas contratantes al momento de elegir a alguien para un cargo (Entrevistado 16, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

La inserción laboral para una PcD representa una problemática social compleja, el programa Be Just intenta preparar a sus participantes de tal forma que puedan enfrentar los retos que pudieran enfrentar en ese camino, como lo señala otro entrevistado “El porcentaje de los cargos que pueden ser ocupados por una PcD, puede ser mínimo en relación a la cantidad de personas que lo solicitan, el programa los capacita para que puedan adaptar a los requerimientos laborales. (Entrevistado 4, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Es interesante ver que el concepto individual o singular de una persona se conforma del grupo que le rodea y el contexto en el que se desarrolla para que pueda adaptarse en el ambiente educativo y posteriormente en el laboral, en el que tendrá las posibilidades de madurar y ejercer la libertad de poder tomar decisiones como adultos en los diferentes escenarios que se le presenten, estas acciones son efectivas solamente cuando la PcD es el centro de este proceso, llamado “planificación centrada en la persona” como le explica Sennett (2003), permite que los individuos tengan el control de su propia vida, sean tomados en cuenta como auténticos seres humanos y no solamente espectadores de sus requerimientos o consumidores del cuidado que les brindan, creando circunstancias que eviten ser irrespetados o invisibilizados (pág. 27).

Para quienes dirigen el programa, el apoyo familiar es “*muy importante en este proceso, sin embargo en algunas circunstancias, los rasgos paternalistas que tienden a sobreprotegerlos, ha contribuido en la ausencia de habilidades como la socialización, autonomía y desempeño etc.* (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

El ámbito familiar es un espacio, donde desde temprana edad, cada individuo va a desarrollar su personalidad, aquellas personas que recibieron guía adecuada en la formación de habilidades desde la infancia han podido desenvolverse con mayor autonomía en la edad adulta, y en aquellos casos en los que no, ni siquiera han podido desarrollar un “*lenguaje básico y al no poder expresarse con claridad, ha influido negativamente en su relación con otros y en consecuencia también en su productividad*” (Entrevistado 15, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

La sobreprotección hacia una PcD, puede generarse en todos los espacios posibles: familiar, educativo, laboral etc. como lo señala Rodríguez & Cruz (2016) para evitar el riesgo de exclusión y discriminación, es estratégico y necesario que la sociedad en general trabaje en vencer las barreras actitudinales sobre el acceso al empleo, y se garantice que

las PcD puedan llegar a ocupar una vacante en la que exista la adaptación del puesto de trabajo diferenciado de acuerdo a sus necesidades particulares y que la igualdad de oportunidades sean las mismas para todos basados en el principio de equidad, evitando conductas paternalistas, o ayuda en forma de caridad o proteccionismo cuyo origen es el desconocimiento del trato que se debe dispensar a una PcD (pág. 5).

En el ambiente laboral pudieran surgir algunas situaciones que pondrán a prueba la capacidad de los participantes del programa, por lo que, como bien lo comenta un padre de familia *“Creo que es muy importante que el trato que imparten las empresas a una PcD debería ser tomando en cuenta sus limitaciones, pero también sus fortalezas para ayudarlos a desarrollarlas...sin mirarlos con pena o lástima”* (Entrevistado 11, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).

Al momento de vivir el proceso de insertarse en un trabajo, las PcD pudieran experimentar algunas situaciones que no esperan, uno de los padres de familia cuyo hijo fue aceptado para trabajar en un restaurante narra su experiencia *“Mi hijo fue galardonado como el mejor empleado, pero un compañero mostró hostilidad y prejuicio hacia él, decidimos que ya no siga laborando en ese lugar... nos dolió esta experiencia, pero también resultó ser un gran aprendizaje para él”* (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de noviembre, 2020).

La formación de Be Just cobra sentido y propósito, el individuo logra descubrirse y desarrollar sus capacidades y los resultados que obtienen luego de un proceso de selección, puede generar en ellos sentimientos de diferente índole, algunas experiencias enriquecedoras y complementarias a su formación, pero en el caso de aquellos que no logran insertarse, se genera en ellos sentimientos de frustración y fracaso, como bien lo señala un voluntario *“Cuando se presenta una oportunidad laboral para los participantes, esto suele crear muchas emociones y expectativas en ellos...en el caso de existir una respuesta que no es positiva o favorable suelen sentir desánimo e incrementar su frustración”* (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

De acuerdo a los comentarios emitidos anteriormente, se puede concluir que uno de los mayores obstáculos que interfieren en el proceso de inserción laboral de los participantes del programa Be Just, se encuentra en las actitudes que suelen mostrar los familiares frente a los procesos de selección, en muchos de los casos, el proteccionismo que demuestran hacia sus hijos pudieran impedir su libre desenvolvimiento al momento

de requerir mayor independencia por parte de ellos, la seguridad y confianza que los participantes demuestren en las diferentes etapas de la inserción laboral dependerá de la libertad que los padres les otorguen para conseguirlo.

6.4 Resultados de la inserción laboral que ha logrado el programa Be Just

El Fundador del programa Be Just, ha logrado que esta iniciativa tenga un componente importante en lo que se relaciona a preparación de PcD, puesto que les brinda la oportunidad de poder acceder a un cargo con funciones que no son tan básicas

Hemos sido reconocidos por la Presidencia del Ecuador y por el Ministerio de Trabajo, por la actividad que realizamos, como la primera organización del país que certifica a PcD para que puedan trabajar en el sector turístico y a futuro se ha planificado la creación de una cafetería con franquicia que sean operadas por personas con SD y que ellos puedan generar fuentes de empleo (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de Noviembre, 2020).

El trabajo sostenido y constante que ha venido realizando el programa Be Just Ha permitido lograr una presencia importante en redes sociales, periódicos, medios de comunicación etc. El objetivo principal del programa es netamente social, y pretendemos que con nuestra labor, se lleve una luz a los hogares de las personas con SD, y que sus familiares tengan más confianza en el potencial que poseen para obtener una plaza laboral y cumplir sus sueños (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de Noviembre, 2020).

El trabajo realizado por parte de quienes dirigen el programa ha permitido que algunas empresas privadas apoyen esta iniciativa, como lo señala su Fundador

Ciertas Fundaciones obtienen plazas laborales para personas con discapacidad a cambio de una “Beca” que les permite aprender alguna habilidad artística, musical, tales como tocar un instrumento, hacer teatro etc. y en algunos casos no han logrado algún avance importante que contribuya en su inserción laboral ni han desarrollado alguna habilidad que les ayude a ser independientes, tampoco perciben el sueldo correspondiente debido a la “Beca” que dichas fundaciones les otorgan y si debido a alguna circunstancia ya no deciden continuar en el programa, con esta acción también suelen perder “Su trabajo”. Debido a estas situaciones se ha ido perdiendo credibilidad por parte del sector empresarial y por tal motivo ha sido necesario tener un acercamiento con ellos para transparentar los reales motivos de la inserción laboral de PcD que persigue el programa Be Just (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de noviembre, 2020).

El mayor logro del programa no es cuantitativo, como lo señala un padre de familia “Considero que el trabajo realizado en Be Just, cumple con objetivos importantes y

contribuye directamente en el desarrollo de los participantes, el entrenamiento que reciben mejora su calidad de vida” (Entrevistado 5, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Un entrevistado, señala que los logros obtenidos de la formación del programa en su familiar son evidentes

El aporte ha sido positivo en todo sentido, mi hija ha desarrollado habilidades, cuando fue aceptada en un trabajo en una cafetería, esto generó muchas expectativas en ella, el ambiente de trabajo era interesante, los dueños le daban un trato adecuado, sin embargo por alguna razón que no comprendemos mucho, no se pudo concretar que se quede por más tiempo, pensamos que posiblemente ella se sintió sola o tuvo temor de poder desenvolverse sola sin el apoyo de los tutores del programa que por lo general siempre les apoyan durante su formación (Entrevistado11, comunicación personal, 13 de Noviembre, 2020).

En lo referente a los resultados sobre inserción laboral durante el período de estudio 2017-2019, ingresaron al programa 17 jóvenes en edades comprendidas entre 20-22 años, de los cuales 8 participantes consiguieron obtener la certificación, y solamente 5 participantes consiguieron una oferta de trabajo (29%), porcentaje poco representativo. Entre las principales razones por las que no se han logrado mayores índices de inserción laboral se encuentran varios factores externos al programa como son: condiciones físicas de los participantes, paternalismo de los familiares, movilización a otras ciudades, falta de continuidad, características propias de cada participante que influye en el tiempo que durará su formación profesional, etc.

Según los porcentajes de deserción, los indicadores muestran que 5 de los participantes que fueron insertados laboralmente, y 2 de ellos dejaron de trabajar por razones personales, como lo manifiesta un entrevistado *“El resultado del programa ha sido positivo en cierta medida, se ha logrado insertar en el área laboral a algunos participantes, sin embargo, creo que se podría conseguir más oportunidades laborales”* (Entrevistado 10, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Uno de los voluntarios entrevistados señala *“Los participantes no suelen abandonar el trabajo obtenido, a veces han sido por sus condiciones físicas no han podido continuar laborando, como ha sucedido en un par de casos, la limitante no está en ellos, sino en factores externos”* (Entrevistado 16, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

El Fundador del programa menciona que el apoyo empresarial es un factor favorecedor para lograr la inserción laboral de los participantes: *“No existe despidos, las empresas contratantes con las que se mantienen algunos convenios son evaluados constantemente, ofrecen buen ambiente laboral y algunas consideraciones para los chicos, intentan evitar problemas legales, procesos de exclusión laboral, escarnio público etc.”* (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de Noviembre, 2020).

El programa ha logrado que el apoyo que se les brinda a los participantes, sea cada vez en menor porcentaje, y los resultados muestran que se ha logrado un mayor desenvolvimiento en sus vidas *“Los familiares percibimos su progreso, hemos visto como incrementan su desarrollo emocional mental y físico, mejora su autoestima y confianza en sí mismo, manejan el stress de mejor manera y demuestran habilidades que antes no tenían”* (Entrevistado 7, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Tal como lo señala Jord (2010) el grado del apoyo que recibirá una PcD va a depender del entorno y las circunstancias en las que se desenvuelva, la cantidad y naturaleza de la dotación de acompañamiento es un factor clave en el empleo con apoyo y estará presente en todos los niveles del proceso hasta que pueda sustituirse por la ayuda que le brinden otros compañeros de trabajo.

El objetivo del programa ha girado en torno a la inclusión laboral; sin embargo, luego de evaluar los logros obtenidos se puede visibilizar que los participantes han alcanzado un status que les ayuda a incrementar su autoestima

Algunos padres se han conformado con que sus hijos luego de 20 años hayan ganado alguna medalla de natación, aprendido a bailar reguetón etc. Pero estos aspectos no contribuyen en la empleabilidad de ellos o que puedan generar su propio sustento, esa es una razón que me impulsó a crear este programa, porque no encontraba espacios de formación en las que mi hijo aprendiera a desenvolverse en labores que contribuyan a mejorar su economía y le otorguen dignidad (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de noviembre, 2020).

La percepción de los familiares es la misma en la mayoría de casos, al finalizar un ciclo de formación, se realiza una evaluación sobre el mismo, lo mismo sucede en el caso de que algún participante se va del programa por algún factor particular *“ellos manifiestan satisfacción con el trabajo realizado, las respuestas son positivas, la mayoría coincide en que sus hijos han madurado, asimilan el sufrimiento de mejor forma, toman decisiones, colaboran en su casa, asumen los retos que su condición les permite”* (Entrevistado 1, comunicación personal, 18 de noviembre, 2020).

Algunos participantes estuvieron desde el mismo momento que empezó el proyecto, pero no todos se quedan para su formación por varias circunstancias, a pesar de ello, durante el tiempo que estuvieron dentro del programa logran desarrollar una autonomía importante que facilita su interacción con los demás, y les permite encaminarse con mayor posibilidad a la obtención de un empleo

Mi hermano ha realizado algunos avances en lo que tiene que ver con acatar órdenes, ser más organizado y sociable, después de la escuela no recibió ninguna preparación adicional que le ayude y desde pequeño tampoco recibió alguna terapia de lenguaje que le ayude a comunicarse de manera clara, lo que influyó en su timidez, ahora él ha vencido el miedo para socializar y tratar de hablar con mayor fluidez. (Entrevistado 15, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

Desde la Psicología Social Comunitaria, Montero (2006) señala la importancia que tiene el carácter constructivo y fortalecedor que se debe manifestar en una intervención social, en la que nunca se debe hacer énfasis a las debilidades del individuo sino más bien enfocarse en sus fortalezas, porque todo ser humano tiene la capacidad y potencialidad para ejercer su poder, que le permita transformar su propia realidad y cualquier situación negativa que se le presente (pág. 91). Al trabajar con esta filosofía, el programa Be Just ha logrado que los participantes puedan explotar su potencial y experimentar mayor autonomía en las diferentes situaciones de su vida, tal como lo expone una madre de familia.

Cuando mi hija fue aceptada en un proceso de selección, era una experiencia nueva para todos, dado que durante el programa ellos siempre están supervisados, yo estaba consciente que el lugar de trabajo no iba a ser así, existía la posibilidad de que ella se sienta sola y temíamos que no pueda desenvolverse correctamente, pero no tuvo problema en madrugar, mantener su uniforme impecable, lavarlo y plancharlo sola, lustraba sus zapatos, cuidaba su apariencia y se mostraba muy feliz con las responsabilidades que tenía, cumplía con todo lo que se requería (Entrevistado 11, comunicación personal, 13 de noviembre, 2020).

Los familiares suelen tomar la discapacidad como un obstáculo para sus hijos que les impide realizar diferentes actividades que forman parte de la vida cotidiana o tomar decisiones, esto les convierte en personas pasivas dentro del entorno en el que se desenvuelven e incapaces de realizar algún aporte de conocimientos, el programa Be Just rompe con este paradigma, y les enseña a encaminarse con un propósito en su vida, les ayuda a tomar mayores responsabilidades a las que se han acostumbrado en su hogar, pueden tomar elecciones y demostrar que son capaces de convertirse en sujetos activos en las diferentes facetas de su vida.

Padilla (citado en Alfaro, 2013) señala que desde el paradigma social, se concibe a la PcD desde un enfoque biopsicosocial y de derechos humanos, lo que implica mirarlos como sujetos que tienen la posibilidad de participar en los diferentes escenarios dentro de la sociedad en forma libre y efectiva, con el derecho de establecer relaciones sociales sin impedimento alguno y ser consideradas personas económicamente activas. En algunos casos los padres de familia han podido percibir que el programa Be Just ha logrado motivar a los jóvenes a que busquen diferentes escenarios donde se puedan integrar con los demás en forma participativa

Mi hija se ha sentido motivada a realizar otro tipo de actividades que han complementado la formación que recibe en Be Just, ella por ejemplo practica ejercicios, bailoterapia, pintura, manualidades, canto etc. todo ha contribuido en su motivación y actitud positiva frente a la vida, está aprendiendo a manejar las aplicaciones en el celular...actividades le permiten mantenerse ocupada y relacionarse con las otras personas, lo que influye positivamente en su actitud (Entrevistado 16, comunicación personal, 12 de noviembre, 2020).

6.4.1 Factores que favorecen los resultados del programa

Un factor favorecedor del programa es contar con la dirección de alguien que conoce las necesidades que tiene una PcD, dado que su hijo tiene Síndrome de Down, adicionalmente posee una experiencia en el campo profesional y empresarial y comprende las diversas dificultades que ellos pueden experimentar al momento de buscar empleo en medio de una sociedad discriminatoria (Entrevistado 3, comunicación personal, 6 de Noviembre, 2020).

El contar con un espacio físico que ha sido otorgado por parte de las empresas privadas con las que se ha logrado un convenio para realizar las actividades de formación, también se ha contado con recursos económicos y contribuciones de varias personas de buena voluntad (Entrevistado 3, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

“Un pilar del programa, es el sistema del voluntariado, que atrae a jóvenes con un enfoque social y don de servicio, su contribución genuina y empatía con el que realizan sus actividades es de gran valor para los participantes” (Entrevistada 2, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

El aporte que realizan los voluntarios contribuye directamente a los objetivos del programa, sin embargo su colaboración depende del tiempo que disponen para ello *“Los instructores son asignados por parte de la coordinadora del programa, el atraerlos y retenerlos es una tarea constante debido a sus obligaciones con sus actividades seculares, la responsabilidad que asumen de ser un educador es un reto” (Entrevistado 8, comunicación personal, 6 de noviembre del 2020).*

La estructura del programa tiene como base un enfoque social que busca modificar las acciones de las PcD, que por lo general son realizadas con dependencia de alguien más, guarda relación con la filosofía de Paulo Freire, quien nos invita a reflexionar acerca de las modalidades en torno a la educación para adultos, él posicionó los aspectos sociales como información que se debía enseñar y transmitir, como lo explica Groves (2011), esa ideología provee elementos para revisar teorías y prácticas que se direccionan a estas poblaciones con necesidades diversas, y verlo como una praxis crítica, más allá de una metodología, que sirva para concienciar a las personas a que tomen acciones sobre sus propias circunstancias a fin de que la alfabetización sea para transformar, convoca a quien enseña a repensar sobre el contenido de lo que implica la educación (págs. 701-717).

“Debido a los esquemas de proteccionismo existentes en la mayoría de casos y para contribuir en el proceso de formación de los participantes, surge la necesidad de realizar un trabajo coordinado con la familia, así nace la idea de crear la escuela para Padres” (Entrevistado 1, comunicación personal, 6 de noviembre, 2020).

Tal como lo explica Forcada (2015) el compromiso y desempeño laboral de una PcD dependerá en gran medida del entorno familiar en el que se haya desenvuelto, si el ambiente que les rodea se caracteriza por existir amor y respeto, entonces seguramente se sentirán estimulados, valorados, motivados para superarse y lograr sus ambiciones, caso contrario si su familia no ha mostrado consideración con ellos, ni les ha hecho sentirse capaces, ellos manifestarán agresividad, rencor, impotencia etc. y estos aspectos dificultarán su proceso de inserción, más aún en una sociedad con prejuicios que está preparada para excluirlos.

6.4.2 Factores que limitan los resultados del programa

Durante el presente estudio, se pudo identificar varios factores que limitaron la expansión de los resultados que se deseaban obtener en relación a la inserción laboral de los participantes y fueron expresados por los entrevistados de la siguiente manera

Se debe realizar un acompañamiento de los participantes del programa en el lugar de trabajo de forma periódica, no solamente al inicio de sus actividades, para reafirmar los conocimientos que han adquirido sino también para tener un acercamiento con los dueños de las empresas, realizar reuniones con aquellos que los contraten a fin de que tengan algunos parámetros de lo que significa trabajar con una persona con síndrome de Down y los comprendan de mejor manera (Entrevistado 11, comunicación personal, 13 de Noviembre, 2020).

El seguimiento por parte de Be Just debe ser más continuo y reforzarlo en el tiempo, no solo al inicio de la incorporación de nuestros hijos al trabajo, talves unos seis meses de acompañamiento pudiera ayudarles a encajar en el ámbito en el que se desenvuelven, hay que centrarse en la parte directiva de las empresas porque son ellos los que toman las decisiones y con la información que reciben pueden tener mayor claridad de cómo manejar las relaciones laborales entre sus trabajadores con las personas que tienen alguna discapacidad (Entrevistado 11, comunicación personal, 13 de Noviembre, 2020).

Sería importante que se comprenda de mejor manera lo que implica el tratar con alguien que tiene ciertas limitaciones, que no se le podría exigir igual que el resto de trabajadores o más de lo que realmente podrían hacer, aunque tengan la mejor intención de poder trabajar y se muestren muy entusiastas de poder lograrlo, las personas con discapacidad siempre tendrán alguna deficiencia (Entrevistado 12, comunicación personal, 13 de Noviembre, 2020).

Recomiendo que los familiares se involucren más de forma personal con las personas que realizan las entrevistas, tener un acercamiento con las personas de talento Humano y brindarles mayor información sobre la situación de nuestros hijos, no podemos dejar que la mayor responsabilidad recaiga en quienes representan el programa Be Just, sino más bien deberíamos nosotros como sus familiares tomar una mayor responsabilidad en todos los procesos y explicar a quién lo requiera, que nuestros hijos son personas muy capaces de poder realizar varias actividades y que aunque tengan ciertas limitaciones, algunos de ellos no pueden leer, no pueden escribir, aun así pueden ser funcionales y realizar un buen trabajo en la forma que se les solicite (Entrevistado 16, comunicación personal, 12 de Noviembre, 2020).

Creo que es necesario establecer talleres que se enfoquen en la creación de microempresas, en las que los participantes puedan desarrollar otras actividades, que les permita generar trabajo por su propia cuenta, por ejemplo en fechas como la navidad en la que ellos puedan ofrecer productos elaborados por ellos mismos y se les apoye en ferias donde se impulse a través de promociones sus productos, ya no es tiempo de golpear puertas, es tiempo de proponer emprendimientos que tengan el respaldo de quienes apoyan el programa Be Just a fin de poder lograr llegar a más público que conozca y apoye este proyecto social (Entrevistado 14, comunicación personal, 12 de Noviembre, 2020).

El programa debe continuar y seguir apoyando a todas las personas con SD, cuenta con nuestro apoyo como familiares, es muy importante crear productos para poder trabajar desde casa y hacerlo en forma digital, seguimos con mi hija elaborando nuevos productos, en navidad hicimos chocolates y los intentamos promocionar, ella siempre dice que es mi socia y buscamos formas de trabajar, no nos hemos quedado pensando en lo que se podría hacer, ya lo estamos haciendo (Entrevistado 16, comunicación personal, 12 de Noviembre, 2020).

“En mi familia estamos muy agradecidos con lo que el programa está logrando no solo con mi hermano, sabemos que son algunos jóvenes que se están beneficiando de éste programa, cuentan con todo nuestro apoyo para que continúen con el proyecto” (Entrevistado 15, comunicación personal, 12 de Noviembre, 2020).

Es necesario que se siga capacitando al sector empresarial con talleres para sensibilizar el tema de la discapacidad, que ellos se puedan centrar más en las habilidades que tienen nuestros hijos más que en las deficiencias” (Entrevistado 12, comunicación personal, 13 de Noviembre, 2020).

Aunque el dueño de la empresa en la que mi hijo fue contratado, comprendía muy bien lo que implica la responsabilidad social, no se logró lo mismo con sus trabajadores, algunos de ellos no manifestaron empatía, ni comprendieron que mi hijo tenía otro ritmo de trabajo diferente al de ellos y debido a la fuerte presión que tenía sobre sus hombros, él no pudo manejar el estrés y fue una razón determinante para que no pudiera seguir trabajando en ese lugar, a mi parecer el proceso de sensibilización en el área laboral requiere de forma continua que se realice talleres de sensibilización (Entrevistado 13, comunicación personal, 13 de Noviembre, 2020).

Pienso que mi hijo recibe una excelente formación en el programa Be Just, en donde se les otorga una certificación que es algo positivo para incluirse en el mundo laboral, sin embargo considero tal vez se les pudiera permitir realizar otro tipo de trabajo en la que ellos puedan explotar sus talentos, no se les estaría encasillando solamente a una actividad, sino que puedan enfocarse en otras certificaciones que les permita trabajar en otras áreas laborales (Entrevistado 14, comunicación personal, 12 de Noviembre, 2020).

Aunque el proceso de enseñanza dentro del programa es bastante práctico, solamente el 9% de personas con capacidades han logrado conseguir trabajo con éxito, esto denota que existe todavía mucho trabajo por realizar y lograr un mayor porcentaje de inserción laboral, también existen grandes dificultades que son externas al programa y que dificultan cumplir con sus ideales, tales como el prejuicio, el desconocimiento que existe sobre el trato laboral que requieren las personas con cualquier tipo de discapacidad etc. (Entrevistado 4, comunicación personal, 6 de Noviembre, 2020).

Tal vez se requiera realizar una evaluación en forma individual para determinar si existe alguna falencia puesto que esto pudiera influir en los requerimientos del programa, sería necesario un análisis sobre los objetivos planteados al inicio y

ver lo que realmente se ha podido lograr (Entrevistado 16, comunicación personal, 12 de Noviembre, 2020).

“El programa debe continuar y es necesario adaptarse a los cambios es necesario vivir esta nueva normalidad, se requiere flexibilidad para aceptar los nuevos retos” (Entrevistado 2, comunicación personal, 6 de Noviembre, 2020).

7. CONCLUSIONES

A partir del análisis de los datos recogidos se puede concluir que el programa Be Just – Ser Justo, ha abierto el camino a la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down; considerándose la primera organización del país, que certifica a PcD para que puedan trabajar en el sector turístico.

El modelo de inclusión laboral que se promueve el programa, cuyas características tienen afinidad con el modelo de “empleo con apoyo”, ha logrado certificar a 8 jóvenes e insertar laboralmente a 5 participantes, de los cuales solamente 2 de ellos se mantuvieron en su empleo por un tiempo.

Aunque aparentemente el porcentaje de inserción laboral en 2 años no es significativo, el impacto logrado en los y las jóvenes participantes, va más allá de la inserción, ha contribuido en su desarrollo (desarrollo emocional mental y físico) y en el mejoramiento de su calidad de vida (autoestima, confianza en sí mismos, manejo de stress, habilidades sociales y laborales).

Entre las causas que no han permitido una completa inserción laboral de los participantes del programa se encuentran: El paternalismo y sobreprotección que suelen mostrar los familiares hacia los nuevos retos que deben enfrentar sus hijos, las condiciones de salud o características propias de cada PcD, el desarrollo de competencias no es el mismo en todos los casos y tampoco es el mismo tiempo de preparación que les toma a cada participante y finalmente existe mucho camino que recorrer en lo que concierne al trabajo coordinado que se debe realizar con el sector empresarial en lo relacionado a la sensibilización de este tema.

Entre los factores que posibilitaron el éxito del programa en términos cualitativos, se pueden mencionar: el proceso que se desarrolla y que incluye las 9 diferentes etapas del modelo de empleo con apoyo, como son:

- Orientación al trabajo: Información sobre los objetivos que se desean lograr
- Evaluación inicial: Para determinar aptitudes de los participantes
- Marketing: La promoción del programa en la comunidad
- Apoyo: Involucra la interrelación con los familiares
- Capacitación técnica a la persona con discapacidad: se trata de un acompañamiento permanente

- Orientación a los padres: Talleres realizados para ofrecer orientación oportuna
- Sensibilización a las empresas: Implica un relacionamiento con el sector productivo
- Capacitación a la comunidad: Para brindar información sobre la temática
- Seguimiento y evaluación de avances: para conocer los hitos que se van logrando

Adicionalmente, una limitante del programa, es el ámbito a los que se ha conseguido integrar a los participantes, pues solamente se ha focalizado en el sector turístico y hotelero, cuando existen otros espacios en los que se pudiera incursionar para lograr que su inserción sea a mayor escala; Por ejemplo, por el momento no se ha considerado la posibilidad de brindar un entrenamiento en lo que concierne a emprendimiento, siendo que este ámbito puede generar mayores posibilidades de empleabilidad para todos en general y con mayor razón a las PcD.

En cuanto a los diferentes obstáculos que enfrentan las PcD en el mundo laboral que están impidiendo su estabilidad, la investigación mostró que se requiere mayor trabajo en forma coordinada con todos los actores involucrados en el proceso, por un lado se encuentra a los familiares de las PcD que anhelan un futuro mejor para sus hijos, y por otro lado encontramos al sector empresarial que acoge en sus organizaciones a las PcD en la medida y forma que les permite sus circunstancias.

Es necesario continuar y fortalecer con la escuela para padres como un espacio de entrenamiento para ellos, y que a través de estos talleres se aclare el rol que ellos deben asumir frente al caso de que su hijo sea invitado a un proceso de selección y contratación; para evitar que su presencia influya negativamente en las posibilidades de una inserción en el campo laboral o la permanencia en ella y crear conciencia sobre la importancia de brindar la confianza que sus hijos necesitan para desenvolverse solos y permitirles ser creadores del pan de vida que desean lograr.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, J. (2017). *Empleo con apoyo frente al empleo protegido*. Obtenido de <https://trevolintegra.com/empleo-apoyo-frente-al-empleo-protegido/>
- AESE. (2008). *El Empleo con Apoyo*. Obtenido de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Medicina y Seguridad del Trabajo*. Obtenido de <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500013>
- Aldave, S., López, M., & Guerrero, V. (2014). *Características y necesidades de las personas en situación de dependencia*. Madrid.
- Alfaro Rojas, L. (2013). Psicología y discapacidad: Un encuentro desde el paradigma social. *Costarricense de Psicología*, 63-74. Obtenido de <http://www.revistacostarricensedepsicologia.com>
- Arcos, L., Martínez, L., & Restrepo, J. (2019). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8, 6.
- Azuero, A. (2009). Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 151-168. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014901011>
- Barragán, G. (2013). Modelo de Inclusión Laboral. *Pacto de Productividad*, 156-161.
- Benavides, F., & Hidago, P. (2015). *Diseño e implementación de un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve y moderada en grupo KFC*. Quito.
- Camilloni, A. (s.f.). El concepto de inclusión educativa: definición y redefiniciones. 2008, 2(1), 12. Obtenido de <http://www.seer.ufrgs.br/Poled/article/view/18347/0>
- Carrillo, A. (2011). *Inclusión social de niños y niñas con Síndrome de Dow. Caso Centro de desarrollo Integral "El niño"*, Fundación Tierra Nueva. Quito.

- Castañeda, L., & Mesa, R. (2020). *Un estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad*. Universidad de la Laguna.
- Castejón, J., & Navas, L. (2013). *Dificultades y trastornos del aprendizaje y del desarrollo en infantil y primaria*. Chile: Club Universitario. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=VpT9CAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Castej%C3%B3n+Costa+%26+Navas+Mart%C3%ADnez,+2013\)&ots=25oAGDNITj&sig=0N9EjnILx7X3j0wkPh_Tl3iK1U4#v=onepage&q=Castej%C3%B3n%20Costa%20%26%20Navas%20Mart%C3%ADnez%2C%202013\)&f=fal](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=VpT9CAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Castej%C3%B3n+Costa+%26+Navas+Mart%C3%ADnez,+2013)&ots=25oAGDNITj&sig=0N9EjnILx7X3j0wkPh_Tl3iK1U4#v=onepage&q=Castej%C3%B3n%20Costa%20%26%20Navas%20Mart%C3%ADnez%2C%202013)&f=fal)
- Center for parent information. (2021). *Discapacidades intelectuales*. Obtenido de Discapacidades Intelectuales: <https://www.parentcenterhub.org/discapacidadesintelectuales/>
- Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2020). *Hoja informativa sobre Discapacidad Intelectual*. Obtenido de ¿Qué es el discapacidad intelectual?: https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/childdevelopment/hoja-informativa-sobre-discapacidad-intelectual.html?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fncbddd%2Fspanish%2Fdevelopmentaldisabilities%2Fhoja-informativa-sobre-discapacidad-intelectual.html
- Chiroleu, A. (2009). La inclusión en la educación superior como política pública: tres experiencias en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 48(5), 15. Obtenido de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2740Chiroleu.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/>
- Collado, H. (2013). *Situación Mundial de la Discapacidad*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Facultad de Ciencias Médicas. UNAH.
- Comisión Europea. (2017). *Empleo, asuntos sociales e inclusión*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>
- CONADIS. (2005). *Manual de buenas prácticas*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

- CONADIS. (2018). *Plataforma virtual en discapacidades CONADIS*. Obtenido de <http://www.plataformaconadis.gob.ec/~platafor/>
- CONADIS, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2016). *Salud Mental y Discapacidad psicosocial*. Obtenido de <http://www.gob.mx/salud/documentos/programa-de-accion-especifico-salud-mental-2013-2018>.
- Conde, R. (2014). Evolución del concepto de discapacidad en la sociedad contemporánea: de cuerpos enfermos a sociedades excluyentes. *Praxis sociológica*, 155-176. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4776246>
- Deliyore, M. (2018). Comunicación alternativa , herramienta para la inclusión social de las personas en condición de discapacidad. *Revista electrónica Educare*, 221, 1-16. Obtenido de <http://www.una.ac.cr/educare>
- Díaz, L., & Muñoz, P. (2005). Implicaciones del género y la Discapacidad en la construcción de identidad y la subjetividad. *Revista Ciencias de la Salud*, 3(2), 156-167. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-72732005000200006&script=sci_arttext
- Egido, I., Cerrillo, R., & Camina, A. (2014). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146.
- Escudero, L., & Cortéz, A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala : UTMACH.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. d. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Espacios. Obtenido de [http://integracion-academica.org/attachments/article/151/03 Diversidad Exclusion - AFajardo.pdf](http://integracion-academica.org/attachments/article/151/03%20Diversidad%20Exclusion%20-%20AFajardo.pdf)
- Fajardo, A. (2017). Diversidad, Discapacidad, Inclusión social : Discursos desde un Ecosistema Sociocultural en perspectiva de Psicología Social Comunitaria. *Revista científica y profesional de la Asociación Latinoamericana para la Formación y la Enseñanza de la Psicología – ALFEPSI.*, 5, 10. Obtenido de [http://integracion-academica.org/attachments/article/151/03 Diversidad Exclusion - AFajardo.pdf](http://integracion-academica.org/attachments/article/151/03%20Diversidad%20Exclusion%20-%20AFajardo.pdf)

- Fernández, A. (2015). Aspectos Generales sobre el Síndrome de Down. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, 2(1), 33-38.
- Fernández, M. (2014). *Personas con discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes*. Argentina.
- Ferreira, M., & Velázquez, E. (2009). Discapacidad , exclusión social y tecnologías de la información. *Política y Sociedad*, 237-253.
- FFE, & Rodríguez. (2010). *Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad"*. Bogotá, Colombia.
- Fiedler, D., & Hodapp, R. (1998). Fiedler, D. J. y Hodapp, R. M. (1998). Importance of typologies for science and service in mental retardation. *Mental Retardation*. *Mental Retardation*, 36(6), 489-495. doi: 10.1352 / 0047-6765 (1998) 036 <0489: IOTFSA> 2.0.CO; 2
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con Discapacidad en el mercado laboral privado. *Red de Revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 85-104. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- Fundación CASER. (2014). *Discapacidad Psiquica Fundacion Caser*. Obtenido de <https://www.fundacioncaser.org/discapacidad/psiquica/introduccion>
- Gálvez, I. E., Cerrillo Martín, R., & Camina Durántez, M. A. (2009). La inclusion social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo, un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3049759&info=resumen&idoma=ENG>
- Gavarito, D. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral Colombiano, Una accion conjunta*. Colombia.
- Girón, J. A., & García, G. (2009). Modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 22.

- Godinez, A., & Hernández, M. (2015). “*INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DOWN*”. Guatemala.
- González, D., Gutiérrez, J., González, H., & Márquez, D. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal, ESJ, 13*, 109.
- González, D., Barroso, J., Herrera, A., & Domínguez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal ESJ, 13(29)*, 109-125. doi:10.19044/esj.2017.v13n29p109
- Gray, N., Basualto, C., & Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece. *Polis: Revista Latinoamericana*, 81-106. doi:10.4067/s0718-65682017000300081
- Groves, T. (2011). *Looking up to Paulo Freire: education and political culture during the spanish transition to democracy. Paedagogica Historica* (Vol. 47).
- HazVaca. (2019). *Programa de Inclusión Laboral para personas con Síndrome de Down*. Programa Social Be Just, Quito. Obtenido de <https://www.hazvaca.com/campaign/programa-de-inclusion-laboral-para-personas-con-sindrome-de-down>
- Henao, C., & Pérez, J. (2010). Lesiones medulares y discapacidad: revisión bibliográfica. *Aquichan, 10(2)*, 157-172. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972010000200006&script=sci_abstract&tlng=es
- Heras, V. (2018). *Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana*. Obtenido de <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/2237496069/fulltextPDF/2B5853B564E7431CPQ/1?accountid=45648>
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2017). *Selección de la muestra*. México: McGraw-Hill.
- Herrero, M. T., Terradillos García, M. J., Capdevila García, L. M., Ramírez Iñiguez de la Torre, M. V., Aguilar Jiménez, E., & López-González, A. A. (2010). Minusvalía, discapacidad e incapacidad. *Una revisión desde la legislación española. Semerg, 36*, 6.
- INEGI. (2012). *Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica*.

- Inmaculada, E., Rosario, C., & Durantes, C. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 20(2), 135-146. doi: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.20.num.2.2009.11446>
- Instituto Tobías Emmanuel. (Agosto de 2019). *Tobías Emmanuel Somos todos*. Obtenido de <https://tobiasemanuel.org/cuantos-tipos-de-discapacidad-intelectual-existen/>
- Iturre, T. (2015). *Análisis de la inclusión laboral y la influencia en la calidad de vida, personal y recreativa que ejercen los familiares de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en palmeras de los Andes*. Esmeraldas.
- Jiménez, A., & Huete, A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos. *Política y sociedad*, 137 - 152-152. doi:10.5209/POSO.22848
- Jiménez, M., González, P., & Martín, J. (2002). La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CCIF) 2001. *Revista Española de Salud pública*, 76(4), 271-279.
- Jordán de Urries Vega, F. (2010). Empleo con Apoyo - Fundación Emplea. *Educación y Futuro*, 42. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/26025981>
- Jordán de Urries, F. (2010). Empleo con apoyo. *Educación y futuro : revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 31-42.
- Just, B. (2019). *Programa de Inclusión Laboral para personas con Síndrome de Down*. Obtenido de <https://www.hazvaca.com/campaign/programa-de-inclusion-laboral-para-personas-con-sindrome-de-down>
- Ke, X., & Liu, J. (2017). *TRASTORNOS DEL DESARROLLO Discapacidad intelectual*. Obtenido de <https://iacapap.org/content/uploads/C.1-Discapacidad-Intelectual-SPANISH-2018.pdf>
- López, A., Rico, D., Gómez, E., Bermúdez, C., Mejía, J., Colorado, C., . . . Aristizábal, D. (2014). Modelo desde la gestión humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad. *Revista Inclusiones, Revista de humanidades y ciencias sociales, Especial*, 149-163.

- López, C., & Seco, E. (2018). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *NNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(26), 59-72.
- Madrigal, A. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 19(2), 197-211. Obtenido de <http://www.una.ac.cr/educare>
- Marín, M. (2018). *La integración de las personas con discapacidad intelectual en España. Un análisis particular respecto a las personas con síndrome de Down*. Universidad de Jaén, España. Obtenido de <http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/13210>
- Márquez, M. (2018). *Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público de Guayaquil*. Artículo académico, Guayaquil.
- Márquez, M. (2018). *Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público de Guayaquil*. Guayaquil.
- Márquez, M., Zanabria, M., Pérez, V., Aguirre, E., Arciniega, L., & Galván, C. (2011). Epidemiología y manejo integral de la discapacidad intelectual. *Salud mental*, 34(5), 443-449. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pi
- Mercado, E., Aizpurúa, E., & García, L. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/39571>
- MIES. (2013). *Modelo de gestión para la atención inclusiva de personas con discapacidad*. Ecuador. Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-Inclusiva-para-personas-con-discapacidad.pdf>
- Millán, P., Arredondo, F., & Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos Revista De Ciencias Sociales*, 6(2), 174-189. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>

- Ministerio de Educación del Perú, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España. (2008). *Inclusión laboral para personas con discapacidad*.
- Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS. (2013). *Manual de personas para la inclusión laboral buenas prácticas con discapacidad*. Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Molina, R. (2005). La discapacidad y su inclusión social: un asunto de justicia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 53(4), 259-261. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/>
- Montero, C. (2005). *Estrategias para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad*. (EUNED, Ed.) San José. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Estrategias_Para_Facilitar_la_Inserci%C3%B3n.html?id=sS08jwVy8L4C
- Montero, M. (2006). *Hacer para transformar: El método de la psicología comunitaria*.
- Montero, M. (2010). Fortalecimiento de la ciudadanía y transformación social: Área de encuentro entre la psicología política y la psicología comunitaria. *Psykhe*, 19(2), 51-63.
- Navas, P., Verdugo, M., & Gómez, L. (2008). *Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual* (Vol. 17).
- Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Actividad%20y%20trabajo%20y%20empleo%20-%20algunas%20reflexiones%20sobre%20un%20tema%20en%20debate>
- O'Brien, J. (1990). *Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates.
- OIT. (2002). *Empresa inclusiva*. Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>
- OIT. (2015). *Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Argentina. Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>
- OIT. (2015). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf

- Olaz, A. (2019). Aspectos moderadores del emprendimiento en personAs con discapacidad. Un diagnóstico A través de la técnica de grupo nominal. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 15. Obtenido de <https://doi.org/10.14422/icade.i106.y2019.003>
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud 2001*. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;sequence=1
- ONU. (1948). *Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU. (2006). *CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Preámbulo*. Obtenido de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- ONU. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York.
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6, 145. Obtenido de <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Organización Panamericana de la Salud. (2006). *Discapacidad lo que todos debemos saber*. Washington, D.C.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos. *Revista colombiana de derecho Internacional*, 381-414.
- Palacios, A. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Ediciones Cinca, S. A. Reservados ed.). Madrid.
- Pasillera, D., Villa, M., & Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: Un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*, 23, 85-93. Obtenido de Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230790008>

- Pasillera, M., & Rius, M. (2007). ¿ Y después del trabajo , qué ? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 329-347. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28161210_Y_despues_del_trabajo_que_mas_alla_de_la_integr
- Pereda, C., De Prada, M., & Actis, W. (2012). *Discapacidades e inclusión social* (Vol. 33). España. Obtenido de http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociale
- Peredo, R. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Revista de Investigacion Psicologica*, 101-122. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-303220
- Pérez, M., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7-27.
- Pilgrim, D. (2002). “The biopsychosocial model in Anglo-American psychiatry: Past, present and future?”. *Journal of Mental Health*, 11(6), 585-594. doi:10.1080/09638230020023930
- Polonio de Dios, G. (2016). La protección social en las personas con discapacidad. *Revista de Fomento Social*(4), 547-577. Obtenido de <https://doi.org/10.32418/rfs.2016.283-284.1393>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2000). *Informe Nacional de Desarrollo Humano*. Guatemala.
- RAE. (2020). *Inclusión Social*. Obtenido de Definición: <https://dpej.rae.es/lema/inclusion-social>
- Rodríguez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Ed. Aljibe.
- Rodríguez, E. (2018). *Los Servicios de Intermediación como parte del Modelo de Inclusión Laboral de Personas*. Colombia. Obtenido de http://www.pactodeproductividad.com/_pdf/historico_noticias/comfandi_los_servicios_de_intermediacion_como_parte_del_modelo.pdf

- Rodríguez, F. (2010). *Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral*. Colombia. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf>
- Roeske, H. (2002). *Estrategias de lucha contra la pobreza*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_107924.pdf
- Rojas, R. (2017). *Inclusión Laboral en Discapacidad : ¿ Cómo se lleva a cabo la ley 20 . 422 desde la perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad? .* Universidad de Concepción. Obtenido de tesis de pregrado mae <https://pdfs.semanticscholar.org/4c81/a136536a1ef1c267f7bc70d992e7b38e1e2f.pdf> Obtenido de: <https://pdfs.semanticscholar.org/4c81/a136536a1ef1c267f7bc70d992e7b38e1e2f.pdf>
- Romero, R., & Lucero, P. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. *Revista Publicando*, 3(7), 57-68.
- Rubiano, A. (2010). *Manual de aplicación de actividades de la vida diaria con enfoque ecológico*. Esmeraldas.
- Saleh, L. (2005). *La inclusión desde la mirada internacional*. Chile: En UNICEF (Ed.), seminario internacional. Obtenido de http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- Santa Cruz, M., Soto, J., Cortes, O., & López, G. (2014). *Guía de aspectos genéricos para caracterizar las empresas vinculadas al programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “pacto de productividad”*. Colombia. Obtenido de <http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/GU%C3%B7A-DE-ASPECTOS-GEN%C3%AARICOS-PARA-CARACTERIZAR-EMPRESAS.pdf>
- Scilletta, G. (2020). *Síndrome de Down. Inclusión laboral y relato de experiencias exitosas en la actualidad*.

- Sen, A. (2000). *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*. Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.100.1010&rep=rep1&type=pdf>
- Solórzano, M. (2010). *Oportunidades de inclusión educativa y laboral para jóvenes con Síndrome de Down*.
- SUMARSE. (2013). *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad 2013. GUIA*. Obtenido de http://sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2020/Recursos/GU%C3%8DAS/Sumarse_Gu%C3%ADa_Inclusi%C3%B3n_PcD.pdf
- Taco, M. (2016). *DISCAPACIDAD FÍSICA E INSERCIÓN LABORAL. CASO: CANTÓN QUITO*. Quito.
- UNESCO,OIT,UNFPA. (2020). *Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad Guía 6. Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Obtenido de https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_760019/lang--es/index.htm
- UNICEF. (2005). *Inclusión Social, Discapacidad y políticas públicas*. Obtenido de www.unicef.cl
- Velarde, V. (2016). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, XV, 115-136.
- Velarde, V. (2016). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, XV, 116-136.
- Vélez, V. (2016). *EDUCACIÓN INCLUSIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Un estudio de caso a partir de las representaciones sociales de los actores educativos de la Escuela Santa Julia en Tigre, 2015*. Flacso, Argentina. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/1046>
- Verdugo, M. (2001). *Panorámica del Empleo con Apoyo en España*. España.
- Verdugo, M. (2002). *Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002*. Obtenido de https://sid.usal.es/idocs/F8/ART6141/AAMR_2002.pdf

- Vicepresidencia de la República del Ecuador. (2011). *Módulo I Educación Inclusiva y Especial*. Ecuador. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo_Trabajo_EI.pdf
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Convergencia Educativa*, 113-127.
- Vilá, M., Pasillera, M., & Fullana, J. (2010). ¿Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO? *Revista educación inclusiva*, 3(3). Obtenido de <file:///C:/Users/NOEMI/Downloads/172-358-1-SM.pdf>
- Wehman, P., & Kregel, J. (1992). Supported Employment: Growth and Impact. In P. Wehman, P. Sale y W. Parent, . *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- Weller, J. (2006). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*.
- Yin. (1989). *Investigación sobre estudios de casos, diseños y métodos sage*.
- Zambrano, E. (2012). *Inserción laboral de personas con síndrome de down en la ciudad de Quito*. Quito. Obtenido de <http://www.ucm.es/info/multidoc/prof/fvalle/tesauro.htm>
- Zondek, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Santiago de Chile. Obtenido de <file:///C:/Users/NOEMI/AppData/Local/Temp/Zondeck-A.-2015-Manual-para-una-Inclusión-Laboral-Efectiva-de-personas-con-discapacidad.pdf>

9. SIGLAS

CIDDM:	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías
CONADIS:	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad
FENEDIF:	Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física
IESS:	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LOD:	Ley Orgánica de Discapacidades
MIES:	Ministerio de Inclusión Económica y Social
OIT:	Organización Internacional de Trabajo
OEI:	Organización de Estados Iberoamericanos
OMS:	Organización Mundial de Salud
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
OPS:	Organización Panamericana de -Salud
PcD:	Persona con discapacidad
RAE:	Real Academia Española
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación
SENESCYT:	Secretaría de Educación Superior, ciencia, tecnología e innovación
SETEC:	Secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
UNICEF:	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UTI:	Universidad Tecnológica Indoamérica

10. ANEXOS

Anexo 1. Entrevista realizada al Fundador

Participante	Código	Lugar	Fecha
Fundador de Be Just	Entrevistado 1 comunicación personal	Quito	18/11/2020

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Grupo Focal Coordinadora con Voluntarios

Participantes	Código	Lugar	Fecha
Coordinadora Be Just	Entrevistado 2, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 3, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 4, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 5, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 6, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 7, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 8, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 9, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Voluntario	Entrevistado 10, comunicación personal	Quito	06/11/2020
Total: 9			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Grupo Focal Con padres de familia de participantes que si consiguieron incluirse laboralmente

Participantes	Código	Lugar	Fecha
Padre de Familia	Entrevistado 11, comunicación personal	Quito	13/11/2020
Padre de Familia	Entrevistado 12, comunicación personal	Quito	13/11/2020
Padrea de Familia	Entrevistado 13, comunicación personal	Quito	13/11/2020
Total 3			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Grupo Focal Con padres de familia de participantes que no consiguieron incluirse laboralmente

Participantes	Código	Lugar	Fecha
Padre de Familia	Entrevistado 14, comunicación personal	Quito	12/11/2020
Padre de Familia	Entrevistado 15, comunicación personal	Quito	12/11/2020
Padre de Familia	Entrevistado 16, comunicación personal	Quito	12/11/2020
Total 3			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Guía de preguntas realizadas en la entrevista para Fundador del Programa Be Just

Entrevistado	Preguntas
Fundador del Programa	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál fue la razón que motivó el trabajo de inclusión laboral en personas con SD? 2. ¿El programa ha aceptado a personas con otro tipo de discapacidad? ¿Por qué? 3. ¿Qué tipo de modelo de inclusión se aplica? 4. ¿Qué obstáculos se han presentado en el proceso? 5. ¿Qué aspectos considera que son necesarios para lograr una mayor inserción laboral 6. de los participantes en el medio en el que se desenvuelven? 7. ¿Cuáles han sido los hitos más importantes del proceso de inclusión laboral? 8. ¿El programa cuenta con otros apoyos? 9. ¿Cuáles? 10. ¿Cuál es el ámbito laboral al que se ha dirigido el programa? 11. ¿Por qué se ha delimitado a este sector el ámbito laboral del programa de inclusión? 12. ¿Existe posibilidad de cambiar o de diversificar a otros ámbitos? 13. ¿Con qué competencias cuenta el programa para ampliar a otros ámbitos? 14. ¿Cómo valoraría los resultados logrados por el programa en cuanto a la inclusión 15. laboral de las personas con SD? 16. ¿Qué otros logros, destacaría usted en el programa con relación a los beneficiarios y sus familias? 17. ¿Cuáles son las condiciones que las empresas requieren y que consideran difíciles de manejar para los participantes del programa Be Just en los procesos de selección de personal? 18. ¿Cuál es el índice de abandono de la plaza laboral?

Fuente: Elaboración propia

**Anexo 6. Guía de preguntas del Grupo focal realizado con la Coordinadora de Be
Just y voluntarios del programa**

Entrevistado	Preguntas
Coordinadora y Voluntarios	1. ¿Cuáles son los pasos del proceso que desarrolla el programa para promover la inclusión laboral?
	2. ¿Se cumplen todos estos pasos?
	3. ¿Qué tiempo lleva todo este proceso?
	4. ¿Qué tipo de modelo de inclusión se aplica?
	5. ¿Se utiliza alguna metodología para el proceso de formación de los participantes del programa?
	6. ¿Quiénes son los involucrados en el proceso?
	7. ¿Existe algún tipo de evaluación de desempeño que se aplique al trabajo realizado por los voluntarios del programa?
	8. ¿Cuál es el ámbito laboral al que se ha dirigido el programa?
	9. ¿Por qué se ha delimitado a este ámbito laboral?
	10. ¿Con qué competencias salen los participantes?
	11. ¿Existe posibilidad de cambiar o de diversificar a otros ámbitos?
	12. ¿Con qué competencias cuenta el programa para ampliar a otros ámbitos?
	13. ¿Qué factores han favorecido u obstaculizado el proceso?
	14. ¿Cómo valoraría los resultados logrados por el programa en cuanto a la inclusión laboral de las personas con SD?
	15. ¿Qué otros logros, destacaría usted en el programa con relación a los beneficiarios y sus familias?
	16. ¿Cuáles son las condiciones que las empresas requieren y que consideran difíciles de manejar para los participantes del programa Be Just en los procesos de selección de personal?
	17. ¿Cuál es el índice de abandono de la plaza laboral?

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7. Guía de preguntas del Grupo focal con padres de Familia que sus hijos si consiguieron insertarse en una oferta laboral

Entrevistados	Preguntas
Padres de Familia	<ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuál ha sido el mayor aporte de Be Just en lo que concierne a su formación profesional para lograr su inserción laboral?2. ¿Cuáles son las expectativas que les ha generado el programa?3. ¿Consideran que existen varias posibilidades de aplicar a una oferta de trabajo en el área para la que se están preparando?4. ¿Cómo se ha llevado a cabo los procesos de selección en el caso de haber aplicado a una oferta laboral?5. ¿De qué manera participa la familia en el momento que su familiar es invitado a participar de un proceso de selección?6. ¿Qué experiencias han tenido luego de haber sido aprobados para llenar una vacante laboral?7. ¿Qué se recomendaría al programa para evitar la deserción laboral?

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8. Guía de preguntas del Grupo focal con padres de Familia que sus hijos no consiguieron insertarse en una oferta laboral

Entrevistados	Preguntas
Padres de Familia	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál consideran que ha sido el aporte más importante de Be Just en su formación profesional? 2. ¿Cuáles son las expectativas que les ha generado el programa? 3. ¿Qué factor consideran que ha influido para que no hayan sido considerados para una oferta laboral? 4. ¿De qué manera se ha comprometido la familia en el proceso que desarrolla el programa? 5. ¿Qué recomendaciones daría la familia, al programa, para lograr que sus hijos logren la inserción laboral?

Anexo 9. SECCIÓN II: Firma del consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

He sido invitado/invitada a participar en una entrevista para el estudio denominado **“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN. EXPERIENCIA DEL PROGRAMA BE JUST EN QUITO, DURANTE EL PERÍODO 2017-2019”**. Para el efecto se me había informado que se realizarían algunas reuniones a través de la plataforma digital Zoom, con algunos actores principales del programa Be Just, como son los que dirigen el programa, los voluntarios, los padres de familia y que su participación se llevará a cabo de forma anónima. Comprendo la razón por la que se realizará esta investigación y para que se utilizarán los resultados, se me ha informado que este proceso no implica ningún tipo de consecuencia para quienes participemos en ella y que tampoco existe algún beneficio económico por la participación de quienes consientan participar.

Por este motivo autorizo a realizar las entrevistas correspondientes a quienes se considere necesario su participación.

Nombre del participante:

Correo: _____

Fecha: _____

Firma del participante: _____