

18

DESARROLLO

**DE HABILIDADES COGNITIVAS Y SOCIALES EN JÓVENES
CON SINDROME DE DOWN PARA LA INCORPORACION
LABORAL**

DESARROLLO

DE HABILIDADES COGNITIVAS Y SOCIALES EN JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN PARA LA INCORPORACIÓN LABORAL

DEVELOPMENT OF COGNITIVE AND SOCIAL SKILLS IN YOUNG PEOPLE WITH DOWN SYNDROME FOR JOBS ENTRY

Oscar José Martín-Pinto¹

E-mail: oscar.martin@unade.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6461-2183>

¹ Universidad Americana de Europa. México.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Martín-Pinto, O. J. (2024). Desarrollo de habilidades cognitivas y sociales en jóvenes con Síndrome de Down para la incorporación laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(S2), 194-205.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación consistirá en realizar un análisis conceptual sobre qué son las habilidades sociocognitivas y como se aprenden en un contexto normalizado en el ámbito educativo. Desde la perspectiva del paradigma de la inclusión, es necesario realizar una revisión conceptual desde los distintos campos como, por ejemplo: desde la educación, desde marco normativo, el marco laboral y, por último, desde la perspectiva de la transición a la vida adulta. El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar cuáles son las habilidades sociocognitivas que necesitan los adolescentes con Síndrome de Down para un proceso correcto incluso en el ámbito laboral en Ecuador. Esto permitirá iniciar un camino planificado en procesos de transición a la vida adulta para lograr una independencia dentro del núcleo familiar y por supuesto, incentivar programas de orden público que generen los espacios de capacitación y transición a la vida adulta. Para lograr lo mencionado anteriormente, es necesario realizar una revisión bibliográfica sobre las políticas públicas de inclusividad laboral, propuestas de educación inclusiva para el ámbito laboral y los principios que sustentan el paradigma de la inclusividad. Para esto se usará la metodología mixta, para primero realizar una revisión bibliográfica del panorama internacional sobre la situación sociocognitiva y la transición de la vida adulta, compararla con la situación nacional, con esto, poder diseñar un conjunto de habilidades sociolaborales que permitan la inclusión sociolaboral y, por ende, transitará a la vida adulta a los jóvenes con síndrome de Down.

Palabras clave:

Adolescentes con Síndrome de Down, transición a la vida adulta, habilidades e inclusión sociolaborales.

ABSTRACT

The present doctoral research work will consist of a conceptual analysis of what are the socio-labor skills and how they are learned in a standardized context in the educational environment. From the perspective of the paradigm of inclusivity, it is necessary to carry out a conceptual review from different fields such as education from the regulatory framework, the labor framework, and, finally, from the perspective of the transition to adult life. The objective of this research work is to determine which are the socio-labor skills that adolescents with Down Syndrome need for a correct process even in the labor field in Ecuador. This will allow the initiation of a planned path in the process of transition to adult life to achieve independence within the family nucleus and, of course, to encourage public programs that generate spaces for training and transition to adult life. To achieve this, it is necessary to carry out a bibliographic review of public policies of labor inclusiveness, inclusive education proposals for the labor environment, and the principles that support the paradigm of inclusiveness. To achieve the above, it is necessary to conduct a literature review on public policies of labor inclusiveness, inclusive education proposals for the workplace, and the principles underlying the paradigm of inclusiveness. For this, the qualitative methodology will be used, to first conduct a literature review of the international panorama on the socio-labor situation and the transition to adult life, to compare it with the national situation, and with this, to design a set of socio-labor skills that allow socio-labor inclusion and, therefore, transition to adult life for adolescents with Down syndrome.

Keywords:

Adolescents with Down syndrome, transition to adulthood, social and labor skills, and social and labor inclusion.

INTRODUCCIÓN

La llegada al mundo de un hijo/a, es un acto de mucha importancia que conlleva una gran responsabilidad por parte de la familia al cuidarlo y educarlo. En este momento, el nuevo miembro de la familia irá aprendiendo, con ayuda de la influencia de los adultos, los modos humanos socialmente elaborados las formas de comunicación y de integración, la interacción con otros. Todo esto irá conformando una serie de habilidades y destrezas, que permitirán el nacimiento de actitudes y aptitudes en la formación integral del hijo/a y que consiste en una primera etapa muy relacionada con la orientación educativa y familiar (Sorin, 2009).

Para las familias que tiene hijos/as con Síndrome de Down, los padres y las madres, desarrollan una mayor conciencia de responsabilidad del proceso de crianza efectivo, que comienza desde el nacimiento de los hijos/as. En muchas ocasiones necesitan de una ayuda orientadora que permitan el desarrollo y adquisición de aprendizajes para enfrentar su función de crianza y educativa; lo cierto es que el período de la infancia es decisivo, esta etapa, constituye la base de la vida del ser humano en la que se definen las principales características de su desarrollo, (físico como psíquico) se producen los principales aprendizajes importantes para un desempeño futuro personal y social. De ahí que una infancia psicológica y físicamente bien atendida desde la orientación educativa y familiar favorezca el desarrollo de una personalidad más plena y segura, (Arés, 2012).

La atención enfocada desde la orientación educativa y familiar se erige como un pilar fundamental en este proceso de formación durante la infancia. La calidad de esta atención influye directamente en la configuración de una base sólida para un desarrollo seguro y completo. Tanto la interacción educativa en entornos formales como la guía y el apoyo provenientes del núcleo familiar desempeñan un rol crucial en la construcción de las habilidades cognitivas, emocionales y sociales del niño. Así, se destaca la relevancia capital de proporcionar un ambiente propicio y enriquecedor durante la infancia, donde la atención y la orientación adecuadas sean prioritarias. Esta inversión temprana no solo garantiza un desarrollo óptimo en la etapa inicial de la vida, sino que también establece un fundamento sólido para el bienestar continuo y el éxito futuro del individuo en su travesía hacia la adultez.

Realizando profundas revisiones a investigaciones de años recientes a familias con hijos/as con Síndrome de Down, Hodapp et al. (2006), señalan que estas familias han sido estudiadas desde múltiples ámbitos durante muchos años y a pesar de esto existen todavía lagunas por investigar y analizar. Esto se debe a la escasa atención que desde la tradición se ha prestado a dichas familias si se compara con otras familias con hijos/as con otra discapacidad. El autor mencionado anteriormente, ha realizado investigaciones por 30 años, desde los 80

las principales ideas y perspectivas estudiadas aquí, se consideraba que la descendencia con la discapacidad era un nicho donde ocurrían aspectos negativos intrafamiliares y extrafamiliares.

Las investigaciones examinaban a las madres de y forma ocasional a los padres, buscando una interpretación de niveles superiores a la media de depresión o inestabilidad marital y al resto de los hijos, las investigaciones descubrieron ciertas tensiones en los cargos que ocupaban los padres, también surgió indicios de depresión; cuando los padres de familia buscaban los procesos para transitar por el camino del ciclo vital o para ascender a una escala económica mejor. Estas investigaciones mostraban este perfil: Tener un hijo/a con discapacidad era algo negativo, las cuestiones aquí a discutir eran las preocupaciones de los miembros de la familia que se veían adversamente afectadas y con intensidad (Hodapp et al., 2006).

Sin embargo, esta perspectiva empezó a cambiar centrada en los esfuerzos y la voluntad de las familias a afrontar el desafío. Al igual que ocurren con las enfermedades, para Hodapp et al. (2006), abogan por estas perspectivas, transformando las ideas de que la discapacidad no es un aspecto negativo, si no que se convierte el algo tensionante las familias se separan o se junta con más fuerza para asumir las responsabilidades, estas tensiones son afrontadas con distintas estrategias y ayudas orientativas, En los años 90, muchos estudios se centran en familias con hijos/as con otras discapacidades, se realizan estudios comparativos en donde las familias y su estructura es más cálida, con mayor armonía y los adultos sufren menos estrés, el resto de los miembros afirman tener una relación más estrecha y armoniosa, se pudo decir que la familia en general podía afrontar la situación de forma equilibrada.

Para la entrada del año 2000 y años siguientes, las prácticas dentro de la familia depende mucho en parte de las características del hijo/a, de ahí los esfuerzos y a la capacidad de reacción de los padres, especialmente los modos en las que las conductas más habituales determinaban el tipo de trastorno, por estas razones las investigaciones de estos grupos familiares crecen en número y como grupo separado. Hodapp et al. (2006), señalan una serie de resultados que se organizan en cuatro dimensiones: La influencia de padres, madres, hermanos y la frecuencia de divorcios. Las madres afrontan mejor el reto porque experimenta niveles inferiores de conflictividad familiar y se mostraban menos pesimistas sobre sus hijos. Es muchos casos se apreciaba la ventaja de las madres que tiene un hijo/a con Síndrome de Down, obteniendo un mayor puntaje en la cohesión familiar, con la satisfacción de apoyos familiares y el modo de enfrentar las situaciones por parte de la madre.

Desde la perspectiva de la transición a la vida adulta en la inserción sociolaboral, los espacios de formación o de inserción son casi ausentes, a pesar de que hay

una normativa que prioriza a dicha población usando los principios del paradigma de la inclusión. Un recorrido que queda truncado si desde lo educativo no se dan las orientaciones oportunas para superar los retos de la sociedad que se les presentarán en la vida adulta. Las habilidades sociocognitivas para la transición a la vida adulta desde el paradigma de la inclusión son el eje central, debido a que son los procesos están determinados por el comportamiento que una persona puede tener para comprender diferentes reglas, relaciones y su expresión en la sociedad. Esto permiten a las personas expresar sus sentimientos, necesidades y opiniones, generando así felicidad, que es el primer paso hacia una integración social más profunda. En la población joven las habilidades sociolaborales cobran importancia porque es en esta etapa cuando se forma la personalidad y la necesidad de alejarse del núcleo familiar hacia la amistad, lo que sienta las bases para el funcionamiento adulto en la vida en sociedad; esto es clave para una existencia sana, tanto a nivel emocional como profesional (Instituto Mexicano de la Juventud, 2018).

Hay muchos tipos diferentes de habilidades sociocognitivas, pero a nivel general existen dos tipos de habilidades que engloban y organizan otro tipo de habilidades: las habilidades sociocognitivas básicas y las habilidades sociocognitivas complejas. Hay que señalar que es necesario aprender los primeros para desarrollar los segundos, y cada situación requerirá uno u otro, dependiendo de sus características y del contexto en el que se den. Esto es necesario también que se analice e implemente por las áreas que se dedican al estudio y desarrollo de la empresa y su administración, es también necesario que se analice desde la perspectiva de la responsabilidad social por las empresas y demás entes sociales para que se generen los espacios sociolaborales de la población de estudio mencionada, con ello lo que se logra es generar los caminos que puedan conducir a dicha población a transitar a la vida adulta y que respeten el marco legal existen (Aritio, 2011).

Con respecto al párrafo anterior, el contratar a personas con discapacidad genera un trabajo significativo como cualquier otra persona. Las personas con discapacidades del desarrollo tienen muchas habilidades y talentos diversos y pueden convertirse en excelentes empleados si se les da la oportunidad. Además, contratar a estas personas mejorará los procesos internos de una empresa, ya que estos empleados a menudo tienen una visión diferente del mundo y pueden proporcionar información valiosa sobre cómo servir a los clientes, buenos productos y resolución creativa de problemas. Las organizaciones que emplean a personas con discapacidad intelectual son las primeras en notar una mejora en el trabajo en equipo. Las oportunidades de trabajar con personas con discapacidad promueven la aceptación de la diversidad y la no discriminación. Cambiar las actitudes de los empleados y eliminar estereotipos.

Emplear personas con discapacidad puede beneficiar a las empresas de varias maneras, mejorando la cultura organizacional y la inclusión. En primer lugar, al centrarse en las competencias en lugar de los estereotipos, se aprovecha una reserva de talentos sin explotar y se fomenta la innovación y la diversidad en la resolución de problemas. Además, los empleados que se sienten incluidos son más leales y apasionados, lo que genera un sentimiento de pertenencia más fuerte y tasas de retención más altas. La contratación de personas con discapacidad no sólo mejora la diversidad de la fuerza laboral, sino que también aumenta la productividad y la rentabilidad, ya que los lugares de trabajo inclusivos tienden a tener tasas de rotación más bajas, lo que ahorra en costos de contratación y capacitación.

Además, la inclusión de personas con discapacidad puede tener un impacto positivo en el ambiente laboral al promover la aceptación de la diversidad, eliminar estereotipos y agregar valor a la cultura empresarial. Este cambio hacia la inclusión puede crear una imagen corporativa más positiva, tanto interna como externamente, demostrando los valores de respeto, diversidad y no discriminación. Además, emplear personas con discapacidad puede aportar nuevas perspectivas y experiencias, enriquecer la fuerza laboral y crear un entorno más innovador y creativo. Para aumentar la participación de las personas con discapacidad en la fuerza laboral, las empresas deben evitar suposiciones y prejuicios y garantizar una comunicación abierta y una evaluación justa de habilidades y habilidades a través de evaluaciones adaptativas. Implementar medidas para eliminar las barreras físicas y de actitud es esencial para crear un entorno inclusivo que valore los talentos de las personas con discapacidad. Al promover activamente la inclusión de la discapacidad, las empresas no sólo se benefician de una fuerza laboral más diversa e innovadora, sino que también contribuyen a una sociedad más inclusiva (Vidal Cornejo et al., 2017).

Para abordar los desafíos mencionados en el texto, como la falta de programas de inserción sociolaboral para personas con Síndrome de Down en Ecuador, se pueden considerar las siguientes propuestas de solución:

Políticas públicas:

- Implementar leyes y políticas que promuevan la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales.
- Establecer incentivos fiscales para las empresas que contraten y mantengan a empleados con discapacidades.
- Crear programas de capacitación y formación laboral específicos para personas con Síndrome de Down, financiados por el gobierno.
- Fomentar la creación de centros de capacitación y formación en colaboración con organizaciones no gubernamentales (ONG) y el sector privado.

Responsabilidad social empresarial (RSE):

- Promover la inclusión laboral como parte de la estrategia de RSE de las empresas.
- Implementar programas de voluntariado corporativo que involucren a empleados en la capacitación y el apoyo a personas con Síndrome de Down.
- Establecer alianzas estratégicas con ONG y organizaciones especializadas en la atención de personas con Síndrome de Down para desarrollar programas de inserción laboral.
- Desarrollar campañas de concientización y sensibilización sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidades intelectuales.

Programas de capacitación y formación:

- Desarrollar programas de capacitación específicos para personas con Síndrome de Down, adaptados a sus necesidades y habilidades.
- Ofrecer talleres y cursos de formación en habilidades sociales, comunicación y competencias laborales básicas.
- Implementar programas de mentoría y acompañamiento durante el proceso de inserción laboral.
- Fomentar la creación de redes de apoyo entre empresas, ONG y familias de personas con Síndrome de Down para intercambiar experiencias y buenas prácticas.

Estas propuestas de solución pueden contribuir a mejorar la inserción sociolaboral de personas con Síndrome de Down en Ecuador, promoviendo la inclusión y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral.

En este trabajo, se parte de la idea de que la inclusión socio-laboral, en sus procesos, facilita la inclusión educativa, social y laboral, ideas clave para implementar procesos de incorporación sociolaboral y la construcción de espacios laborales y de convivencia en la empresa, con el fin de resolver los problemas que enfrenta la población adolescente con Síndrome de Down en Ecuador y, en especial, en Quito, debido a la falta de cumplimiento de disposiciones o programas de transición a la vida laboral que cubran las necesidades de dicha población (Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017). En Quito, que cuenta con una población de 4.000.000 de habitantes, son escasas las instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios destinados a la inserción educativa, social y laboral de las personas con Síndrome de Down. En los últimos años, se han suspendido órganos gubernamentales específicos para atender a esta población, lo que ha resultado en la ausencia de programas ministeriales concretos que ofrezcan una solución sólida para la inserción sociolaboral de los jóvenes con síndrome de Down (Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017). Por lo tanto, los procesos de inserción sociolaboral están prácticamente

ausentes cuando se trata de aplicar principios de inclusión o pautas de inserción en todos los ámbitos para atender las necesidades de dicha población.

Dada esta situación, las familias con un miembro con Síndrome de Down no pueden acceder a los subsidios gubernamentales para criar y educar a dichos miembros, viéndose obligadas a buscar servicios en entidades privadas. Sin embargo, estos servicios no contribuyen significativamente al desarrollo adecuado de estos individuos ni fomentan su independencia (Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017). Las prácticas de prestación de servicios, tanto públicos como privados, adoptan una perspectiva paternalista y sobre-protectora, alejada de los objetivos de un programa de inserción sociolaboral.

A medida que los niños ingresan a la adolescencia, es necesario que exista un espacio socioeducativo para integrar el trabajo social en la transición a la edad adulta, lo cual es esencial para todas las personas, independientemente de sus capacidades o características. Estos procesos son particularmente importantes para las personas con síndrome de Down y las personas con ciertas discapacidades físicas o intelectuales, ya que históricamente han enfrentado barreras adicionales para acceder a oportunidades laborales y sociales. La falta de una formación especial o de un lugar de trabajo social es un gran problema para este grupo durante la transición a la vida adulta. La falta de programas y recursos diseñados para satisfacer sus necesidades únicas puede limitar sus oportunidades de crecimiento personal y profesional (Martínez Rueda, 2012).

Es importante contar con programas de formación y empleo que se ajusten a sus habilidades y potencial para que puedan integrarse plena y significativamente en la sociedad. Además, se enfatiza la importancia de las habilidades cognitivas sociales en este proceso. Estas habilidades incluyen, entre otras, habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones y autonomía personal. Desarrollar estas habilidades es fundamental para que las personas con síndrome de Down superen los retos de la edad adulta y participen activa y eficazmente en la sociedad (Martínez Rueda, 2012). Es necesario que los actores e instancias políticas públicas y privadas, puedan brindar oportunidades de educación y empleo adaptadas a las necesidades individuales de las personas con Síndrome de Down, para que no solo se les permita alcanzar su máximo potencial, es necesario que también se pueda construir una sociedad más inclusiva y diversa. Todas las acciones que generan una fuerza laboral y la inclusión social que no solo puedan beneficiar a las personas con discapacidad, sino que también, enriquecen a todas las sociedades al promover la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

El desarrollo de habilidades y de competencias socio-cognitivas en los adolescentes, sobre todo en los adolescentes con Síndrome de Down varios autores en sus investigaciones han determinado que las habilidades y competencias necesarias para una correcta transición a la vida adulta, sobre todo habilidades sociolaborales que son las fundamentales para alcanzar la libertad e independencia tan necesaria para transitar a la vida adulta. Pasillera Andoain (2014), determina que las habilidades necesarias para que las personas con Síndrome de Down sean competitivas en el campo laboral giran en torno a:

- **Desarrollo de la personalidad:** durante la adolescencia, las habilidades cognitivas sociales juegan un papel crucial en el desarrollo de la personalidad. Estas habilidades incluyen habilidades de comunicación efectiva, empatía, resolución de problemas, toma de decisiones y habilidades interpersonales. Estas habilidades afectan no sólo la forma en que los jóvenes interactúan con los demás, sino también cómo se perciben a sí mismos y desarrollan sus identidades.
- **Desarrollo emocional y profesional:** Estar alejado del núcleo familiar y formar relaciones sociales fuera de este entorno es esencial para el desarrollo emocional y profesional de un joven. Estas experiencias les permiten explorar diferentes perspectivas, aprender a adaptarse a diferentes entornos sociales y culturales y desarrollar habilidades de colaboración y trabajo en equipo esenciales para el éxito personal y profesional.
- **Resolución de conflictos:** las habilidades cognitivas sociales también son importantes en la resolución de conflictos. Los jóvenes con estas habilidades están mejor preparados para afrontar de manera constructiva situaciones de conflicto, encontrar soluciones pacíficas y mantener relaciones sanas con los demás.
- **Empoderamiento y liderazgo:** el desarrollo de habilidades sociocognitivas permite a los jóvenes convertirse en líderes en sus comunidades y agentes de cambio social. La capacidad de comunicarse de manera efectiva, influir positivamente en los demás y trabajar en equipo son habilidades esenciales para gestionar proyectos y promover el bienestar de la comunidad.

Con lo mencionado anteriormente, es necesario que las instituciones educativas fomenten el desarrollo de los puntos mencionados, ya que son los ejes principales para una incorporación sociolaboral óptima y adaptativa. Esto permitirá que los adolescentes y jóvenes puedan proyectar sus planes de vida y carreras universitarias hacia la independencia social y económica. Es aquí donde la responsabilidad social de las empresas y demás organismos cumple un papel fundamental, (Benedicto et al., 2014).

La inclusión de personas con síndrome de Down y otras discapacidades en la fuerza laboral de las empresas y la sociedad es cada vez más importante. La integración de estos empleados en el mercado laboral proporciona no sólo el simple cumplimiento de las normas o la

responsabilidad social, sino también oportunidades para enriquecer la diversidad y la dinámica de los colectivos laborales y promover los valores de justicia y respeto en el lugar de trabajo para la comunidad. Para garantizar la inclusión efectiva de las personas con síndrome de Down, las empresas deben adoptar un enfoque holístico, desde la contratación y el empleo hasta la formación y el desarrollo profesional. Se deben desarrollar políticas y prácticas de contratación inclusivas que reconozcan y valoren las habilidades y capacidades de estos empleados, en lugar de centrarse únicamente en sus limitaciones. Además, se deberán proporcionar los recursos y apoyo necesarios para facilitar su integración y adaptación en el entorno laboral (Carroll, 2015).

En este sentido, las empresas pueden trabajar con organizaciones profesionales y expertos en inclusión laboral para desarrollar programas de formación y tutoría que ayuden a los empleados con síndrome de Down a adquirir las habilidades y capacidades que necesitan para desempeñar con éxito sus funciones. Asimismo, se debe brindar un ambiente de trabajo amplio y libre para asegurar su plena participación y bienestar. Además de los beneficios personales para los empleados con síndrome de Down, la inclusión en el lugar de trabajo también tiene importantes beneficios para las empresas. Al demostrar un compromiso con la diversidad y la responsabilidad social, pueden experimentar una mayor productividad e innovación, así como una mejor reputación e imagen de marca. Además, debido a la diversidad de la fuerza laboral, las empresas pueden abrirse a nuevos mercados y oportunidades de negocio que de otro modo no se considerarían, (Carroll, 2015).

Es importante enfatizar que la integración de las personas con síndrome de Down en el mercado laboral no es sólo una cuestión de justicia social, sino también una necesidad económica y moral. Al garantizar la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos los miembros de la sociedad, las empresas pueden contribuir a una sociedad más inclusiva y solidaria basada en los principios de los derechos humanos y la justicia social. Las contribuciones de las personas con discapacidad al lugar de trabajo son significativas y diversas, y van más allá del cumplimiento de cuotas de inclusión. Aquí hay dos aspectos clave de su contribución, (Carroll, 2015):

1-Diversidad de habilidades y talentos: las personas con discapacidad suelen tener una variedad de habilidades y talentos que pueden enriquecer el entorno laboral. Por ejemplo, algunas personas con discapacidades físicas pueden tener excelentes habilidades creativas o para resolver problemas, mientras que otras con discapacidades cognitivas pueden tener una atención meticulosa a los detalles o fuertes habilidades para trabajar en equipo. Al reconocer y aprovechar estas habilidades únicas, las empresas pueden mejorar su capacidad para innovar, resolver problemas y adaptarse a diferentes desafíos.

2-Mejora del trabajo en equipo y contribución positiva a los procesos internos: por ejemplo, contratar personas con discapacidad intelectual puede tener un impacto positivo en el trabajo en equipo y en la dinámica interna de la empresa. Estas personas suelen destacarse en áreas como la colaboración, la empatía y la comunicación eficaz, lo que puede aumentar la cohesión del equipo y mejorar la colaboración entre colegas. Además, su enfoque centrado y su actitud positiva pueden tener un efecto positivo en el entorno laboral y crear un entorno laboral más amplio y favorable para todos los empleados.

Además de los desafíos mencionados en el texto, aquí hay propuestas concretas para abordar las barreras de inserción laboral de las personas con Síndrome de Down, (Hernández Jaramillo, 2015):

Programas de formación y empleo adaptados:

- Desarrollar programas de formación específicos para personas con Síndrome de Down, adaptados a sus necesidades y habilidades individuales.
- Ofrecer talleres y cursos de formación en habilidades sociales, comunicación y competencias laborales básicas, como manejo de dinero, uso de tecnología y habilidades de autocuidado.
- Implementar programas de capacitación en el lugar de trabajo, con tutores y mentores especializados que brinden apoyo durante el proceso de adaptación al entorno laboral.
- Fomentar la creación de programas de formación dual, que combinen la capacitación teórica con la práctica en el lugar de trabajo.

Políticas de contratación inclusivas:

- Implementar políticas de contratación que promuevan la inclusión de personas con Síndrome de Down, como la reserva de puestos de trabajo o la flexibilización de los requisitos de contratación.
- Ofrecer incentivos a las empresas que contraten y mantengan a empleados con Síndrome de Down, como exenciones fiscales o subsidios para la capacitación y adaptación del lugar de trabajo.

- Establecer alianzas estratégicas entre empresas, ONG y organizaciones especializadas en la atención de personas con Síndrome de Down para facilitar la inserción laboral.
- Promover la creación de redes de apoyo entre empresas, ONG y familias de personas con Síndrome de Down para intercambiar experiencias y buenas prácticas.

Prácticas de apoyo en el entorno laboral:

- Adaptar el entorno laboral a las necesidades específicas de las personas con Síndrome de Down, como la implementación de señalética visual, la mejora de la accesibilidad o la adaptación de los puestos de trabajo.
- Ofrecer programas de apoyo psicológico y social a los empleados con Síndrome de Down, como sesiones de terapia o grupos de apoyo.
- Fomentar la creación de una cultura de inclusión en el lugar de trabajo, donde se valoren y respeten las diferencias y se promueva la diversidad.
- Implementar políticas de flexibilidad laboral, como horarios adaptados o la posibilidad de trabajar desde casa, para facilitar la integración de las personas con Síndrome de Down en el entorno laboral.

Para finalizar esta sección, la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo no es sólo una cuestión de igualdad y justicia social, sino también una oportunidad para que las empresas aprovechen la diversidad de talentos y habilidades que estas personas tienen para ofrecer. Al fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y valorar las contribuciones individuales de cada empleado, las empresas pueden fomentar una cultura organizacional más sólida e innovadora centrada en el bienestar de todos los miembros.

MATERIALES Y MÉTODOS

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

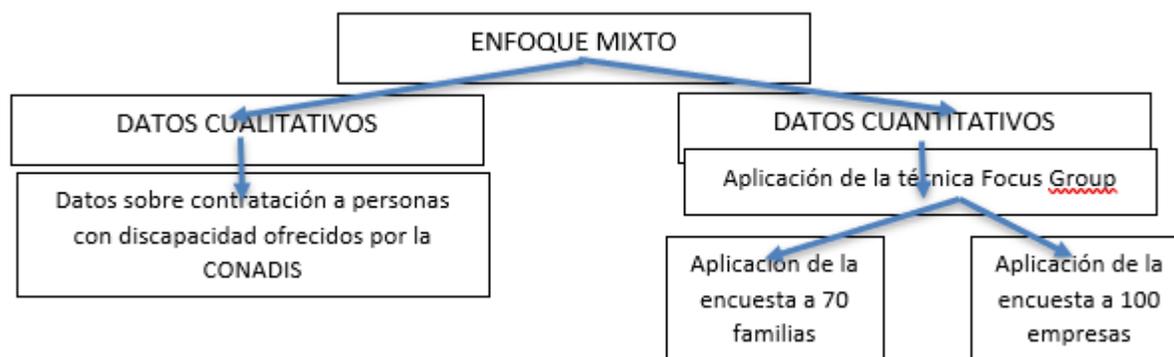


Figura 1. Esquema de la metodología de la investigación con enfoque mixto.

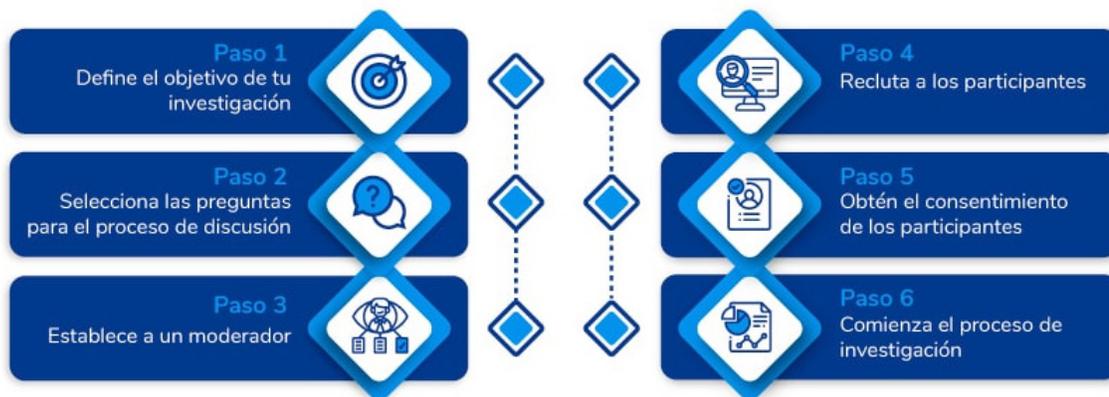


Figura 2. Pasos para implementar la técnica de Focus Group,

Fuente: Ruíz Bueno (2018).

El esquema metodológico que se propuso para la investigación se estructuró en torno a los diferentes aspectos clave:

Con respecto al diseño de la investigación, se planteó un enfoque de investigación mixta, el cual implica la integración sistemática de datos cualitativos y cuantitativos para abordar de manera holística el fenómeno investigado. En lo que respecta a la recolección de datos, se establecieron dos vertientes: Datos cualitativos, donde se empleó la técnica Focus Group con la participación de la población de estudio para recoger testimonios significativos que enriquezcan la comprensión del fenómeno; y datos cuantitativos, que se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta estructurada aplicada a la población seleccionada y por último, la revisión de datos estadísticos proporcionados por CONADIS, con el objetivo de obtener información cuantitativa sobre la implementación del programa y el desarrollo de habilidades sociolaborales.

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

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

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal realizar una revisión documental exhaustiva sobre los índices nacionales e internacionales de contratación de personas con discapacidad, con especial énfasis en el Síndrome de Down. Adicionalmente, se llevó a cabo una triangulación de los hallazgos documentales mediante la aplicación de encuestas en tres ámbitos clave: familiar, educativo y empresarial.

Los resultados de este estudio revelaron que la implementación de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad en especial los adolescentes o jóvenes con Síndrome de Down, ha tenido un impacto positivo en las organizaciones participantes desde una mirada internacional. Desde la panorámica nacional, los resultados mostraron unos *índices* contrarios a lo que los índices internacionales muestran. La falta de contratación de personas con algún tipo de discapacidad no se está dando a pesar de que hay un marco legal y jurídico actualizado para la contratación de dicha población, que corresponde al 4% del total de la plantilla.

La diferencia del 15% en los índices internacionales y nacionales de inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador en comparación con otros países de la región puede deberse a varios factores contextuales. La falta de una política nacional efectiva, con un déficit del 30% en la implementación de políticas de integración laboral en comparación

con los países líderes de la región, es uno de los factores que contribuyen a esta brecha. Además, la falta de formación y educación adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad también puede ser un factor importante, con menos del 20% de los programas de formación y educación disponibles. Otros factores que contribuyen a la brecha incluyen la falta de concientización y sensibilidad sobre la discapacidad en el lugar de trabajo, la implementación de programas de educación y concientización está rezagada en un 15% y la falta de incentivos y apoyo para las empresas que emplean a personas con discapacidades en un 10%. Déficit en la oferta de beneficios y subsidios.

Una barrera importante para su inclusión en el lugar de trabajo también puede ser la falta de comprensión sobre las habilidades y capacidades de los discapacitados y la falta de implementación de programas de educación y concientización del 25% en la comunidad. Para cerrar la brecha entre los indicadores internacionales y nacionales y lograr una mayor integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano, es necesario abordar estos factores contextuales y trabajar con los diversos actores involucrados en promover la integración laboral. Esto incluye implementar políticas públicas efectivas, brindar capacitación y educación adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad, aumentar la conciencia y la sensibilidad de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y brindar incentivos y apoyo a las empresas con discapacidad que emplean a personas con discapacidad. Además, es importante abordar las actitudes culturales hacia la discapacidad y promover la conciencia sobre las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad en la sociedad.

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

Tabla 1. Desarrollo de aspectos sociolaborales en el sistema educativo ecuatoriano, 2024.

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

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

Tabla 2. Aspectos de las familias con hijos con Síndrome de Down en Quito, Ecuador, 2024.

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

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

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

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

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

La diferencia del 15% en los índices internacionales y nacionales de inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador en comparación con otros países de la región puede deberse a varios factores contextuales. La falta de una política nacional efectiva, con un déficit del

30% en la implementación de políticas de integración laboral en comparación con los países líderes de la región, es uno de los factores que contribuyen a esta brecha. Además, la falta de formación y educación adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad también puede ser un factor importante, con menos del 20% de los programas de formación y educación disponibles. Otros factores que contribuyen a la brecha incluyen la falta de concientización y sensibilidad sobre la discapacidad en el lugar de trabajo, la implementación de programas de educación y concientización está rezagada en un 15% y la falta de incentivos y apoyo para las empresas que emplean a personas con discapacidades en un 10%. Déficit en la oferta de beneficios y subsidios.

Una barrera importante para su inclusión en el lugar de trabajo también puede ser la falta de comprensión sobre las habilidades y capacidades de los discapacitados y la falta de implementación de programas de educación y concientización del 25% en la comunidad. Para cerrar la brecha entre los indicadores internacionales y nacionales y lograr una mayor integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano, es necesario abordar estos factores contextuales y trabajar con los diversos actores involucrados en promover la integración laboral.

Esto incluye implementar políticas públicas efectivas, brindar capacitación y educación adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad, aumentar la conciencia y la sensibilidad de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y brindar incentivos y apoyo a las empresas con discapacidad que emplean a personas con discapacidad. Además, es importante abordar las actitudes culturales hacia la discapacidad y promover la conciencia sobre las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad en la sociedad.

Los factores contextuales que influyen en la integración de las personas con discapacidad en la fuerza laboral incluyen las condiciones económicas nacionales, las políticas gubernamentales y las actitudes culturales hacia la discapacidad. La investigación de la OIT y Sofofa en América Latina realizada en 2017, reveló barreras como la falta de comprensión del mercado laboral y la necesidad de una capacitación adaptativa, así como beneficios como una mayor productividad organizacional.

Las oportunidades limitadas de empleo y el acceso limitado a la educación y al desarrollo de habilidades son problemas comunes. La inclusión en la fuerza laboral requiere la colaboración entre el gobierno, los servicios de empleo, el sector privado y el sector educativo para implementar políticas, campañas de concientización y programas de capacitación. La inclusión en el lugar de trabajo es parte de un enfoque más amplio de la inclusión social, educativa, de género, de discapacidad y digital, que enfatiza la importancia de crear espacios inclusivos y

empoderar a los trabajadores sociales para realizar intervenciones profesionales en las instituciones.

Con los resultados mostrados de esta investigación se pudo evidenciar que las instancias educativas y las empresas no implementan o desarrollan prácticas que faciliten el desarrollo sociolaboral, las posibles soluciones podrían abarcar los desafíos relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se recomienda implementar esfuerzos de diversidad e inclusión a través de capacitación y seminarios regulares, mejorar la capacitación docente y aumentar la concientización sobre la fuerza laboral entre las empresas y los empleadores a través de seminarios, talleres y concientización en el lugar de trabajo. Las campañas de concientización sobre inclusión, incentivos fiscales y otros beneficios para empresas que emplean a personas con discapacidad, el desarrollo de programas de orientación y apoyo que brinden orientación y asesoramiento personal, estándares y directrices claros sobre cómo crear un ambiente de trabajo inclusivo y accesible fomentan la participación de la comunidad. Programas y políticas que promueven la inclusión laboral y monitorean y evalúan el progreso de las personas con discapacidades hacia la inclusión laboral mediante la recopilación de datos y la evaluación de la satisfacción de los empleados y la efectividad de los programas de inclusión.

Las conclusiones que se han obtenido a partir de los datos arrojados en el presente trabajo de investigación arrojaron que en las empresas de Ecuador y el desarrollo de habilidades sociocognitivas son necesarias para acceder al mundo laboral, pero para personas con síndrome de Down pueden variar dependiendo del tipo de trabajo y del entorno laboral específico.

Algunos autores consideran importantes una serie de habilidades sociolaborales que en primera instancia se desarrolla en el sistema educativo y se refuerza desde el núcleo familiar para una incorporación al mundo laboral y por ende una correcta transición a la vida adulta:

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

- Autoconocimiento y autoestima: Conciencia de las propias fortalezas y debilidades, y capacidad para mantener una actitud positiva hacia uno mismo y hacia el trabajo.
- Seguridad en sí mismo: Confianza en las propias habilidades y capacidades para desempeñar las tareas asignadas.

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

Las familias que apoyan que las empresas contraten a adolescentes y jóvenes con síndrome de Down pueden obtener muchos beneficios importantes. Uno de los beneficios más importantes es el impacto positivo en la calidad de vida de las personas con síndrome de Down, ya que el empleo proporciona un sentido de propósito, independencia financiera y oportunidades de crecimiento personal y profesional. Además, emplear a personas con síndrome de Down puede fortalecer los vínculos familiares al ofrecer programas conjuntos que promuevan el apoyo mutuo y la cooperación. También puede aumentar la conciencia y el reconocimiento social del síndrome de Down al mostrar las habilidades y la contribución que estas personas pueden ofrecer en el lugar de trabajo.

CONCLUSIONES

El desarrollo de habilidades sociales y laborales a personas con síndrome de Down les permite construir relaciones positivas en el lugar de trabajo, ayudando así a crear un entorno laboral más inclusivo y diverso. La capacidad de comunicarse eficazmente, mostrar empatía y trabajar en equipo son aspectos clave para fomentar la cooperación y el respeto mutuo en el lugar de trabajo. Habilidades como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y el trabajo en equipo pueden aumentar la autonomía y la autoestima de los jóvenes con síndrome de Down en el lugar de trabajo. Al sentir la oportunidad de desempeñar sus funciones de forma independiente y exitosa, estos jóvenes desarrollan más confianza en sí mismos y en sus habilidades, es por eso que se requiere de una revisión del marco normativo y legan para hacer cumplimiento de los porcentajes de contratación a personas con discapacidad para lograr lo anteriormente mencionado y que no existan los prejuicios fatales que impiden la contratación de la población mencionada de estudio.

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

Emplear a personas con síndrome de Down en las empresas puede tener varios beneficios importantes en términos de responsabilidad social corporativa (RSC). Esto incluye promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, enriqueciendo el entorno laboral con diversas perspectivas y habilidades. Además, estos empleos tienen un impacto positivo en la sociedad, brindando oportunidades laborales a personas con discapacidad y contribuyendo así a su integración social y económica. Del mismo modo, contratar personas con síndrome de Down puede mejorar la reputación de una empresa al demostrar su compromiso con la diversidad, la inclusión y la responsabilidad social, atrayendo así clientes, inversores y talento comprometido con estos valores. Finalmente, el empleo ofrece a las personas con síndrome de Down oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, mejorando su autoestima, independencia y calidad de vida, lo que fortalece aún más la imagen y reputación de la compañía como agencia comprometida con la inclusión.

Ecuador se destaca por sus leyes e instituciones progresistas que protegen y atienden a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la detección temprana, la educación, la capacitación, el empleo, el desarrollo productivo, la seguridad social y el derecho al voto.

Este progreso se debe principalmente a una voluntad política clara y a una toma de decisiones al más alto nivel. Sin embargo, como muestran las investigaciones, todavía queda mucho por hacer para cumplir plenamente con las leyes y regulaciones vigentes. Una limitación importante es la evaluación limitada del cumplimiento de estas normas. Cuando, por ejemplo, con respecto a la inclusión laboral, si bien el mandato de supervisión es garantizar el cumplimiento de las cuotas mediante sanciones e incentivos claros, es difícil hacer cumplir plenamente este mandato. También es más difícil garantizar que las personas con discapacidad ocupen roles adecuados a sus capacidades. Sólo el 15% ocupa puestos intermedios o gerenciales, mientras que la mayoría trabaja en operaciones y limpieza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arés, P. (2012). *Abriendo las puertas a las familias del 2000*. Editora Política.
- Aritio, A. M. (2011). *Salud familiar*. Científico-Técnica.
- Benedicto, J., Fernández de Mosteyrin, L., Gutiérrez Sastre, M., Martín Pérez, A., Martín Coppola, E., & Morán M. L. (2014). *Transitar a la intemperie: jóvenes en busca de la integración* Instituto de la juventud. https://www.injuve.es/sites/default/files/Transitar_a_la_intemperie.pdf
- Carroll, A. B. (2015). Corporate Social Responsibility: The Central Role of Leadership in CSR. *Business Horizons*, 58(5), 535–544. <https://www.terry.uga.edu/wp-content/uploads/Carroll.2015.pdf>
- Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Informe de rendición de cuentas 2017*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/03/INFORME-DE-RENDICI%C3%93N-DE-CUENTAS-2017.pdf>
- Hernández Jaramillo, J. (2015). El costo social de la exclusión en el empleo basándose en la discapacidad. *Red Revista Ciencias de la Salud*, 3(1), 92-97. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56230112.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.
- Hodapp, R., Urbano, R., & So, S.(2006). *Using an epidemiological approach to examine out comes affecting young children with Down syndrome and their families*. *Down Syndrome Research and Practice*, 10(2), 83-93. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16869366/>
- Instituto Mexicano de la Juventud. (2018). La importancia de las habilidades sociolaborales en la población joven. <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/la-importancia-de-las-habilidades-sociales-en-la-poblacion-joven>
- Martínez Rueda, N. (2012). *Juventud y discapacidad. Programas y herramientas para facilitar la transición a la vida adulta*. Ed. Mensajero.
- Pasillera Andoain, F. J. (2014). *Verdaderas oportunidades sociales y laborales en la sociedad del Siglo XXI*. Ed. Mensajero.
- Ruíz Bueno, A. (2018). *La técnica de Focus Gropus: Elementos teóricos-prácticos*. Alianza Editorial.
- Sorin, M. (2009). *Padres e hijos, ¿Amigos o Adversarios?* Ciencias Sociales.
- Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, (2), 93-102. <https://revistace.ucm.cl/article/view/273>