



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOPEDAGOGÍA**

TEMA

**LAS HABILIDADES SOCIALES Y LA INSERCIÓN LABORAL EN
JÓVENES DE 16 A 17 AÑOS CON SÍNDROME DE DOWN**

TUTOR

MG. NATALIA MANJARRÉS ZAMBRANO

AUTORES

KRISTIE JENNIFER CHÁVEZ PERALTA

INGRID PAMELA CHALACO MENA

GUAYAQUIL 2021



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Las habilidades sociales y la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down.	
AUTOR/ES: Chávez Peralta Kristie Jennifer Chalaco Mena Ingrid Pamela	REVISORES O TUTORES: Manjarrés Zambrano Natalia.
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Licenciada en Psicopedagogía
FACULTAD: EDUCACIÓN	CARRERA: PSICOPEDAGOGÍA
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2021	N. DE PAGS: 157
ÁREAS TEMÁTICAS: Formación de maestros de niños minusválidos	
PALABRAS CLAVE: Habilidad, Trabajo, Joven, Fundación, Empleo, Capacidad, Habilidad intelectual.	
RESUMEN: Las habilidades sociales están regidas por normas comportamentales que se deben tener frente distintas situaciones que se presentan día a día ya sea en un entorno familiar, social o laboral, son imprescindibles en las relaciones interpersonales que se construyen a través del tiempo y del entorno, además que ayudan en la asertividad y exteriorización de sentimientos, emociones e ideas de una manera adecuada, es por ello que se las considera un pilar fundamental al momento de la inserción laboral ya que esta requiere de un correcto desempeño ocupacional, entendimiento y dominio de diferentes destrezas así mismo de un adecuado comportamiento y comunicación verbal y no verbal. El objetivo que se tiene en el presente trabajo es analizar las habilidades sociales en la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down en la fundación “FASINARM”. El enfoque que se utilizó es de carácter mixto en donde se recolecta diferentes tipos de información que permitirá entender y direccionar los factores que inciden en el tema, estos aspectos se recopilaran con una serie de instrumentos de recopilación de información que fomentaran tener una mejor comprensión de la problemática que se tenía plantada. A partir de los resultados obtenidos, se elaboró un Manual de actividades didácticas para el desarrollo de habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down en el proceso de inserción laboral. Este manual está constituido de varias actividades las cuales están direccionadas al desarrollo de las habilidades de comunican verbal y no verbal.	
N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	

ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Chávez Peralta Kristie Jennifer (1) Chalaco Mena Ingrid Pamela (2)	Teléfono: 0996851112 0961718328	E-mail: kchavezp@ulvr.edu.ec ichalacom@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	MSc. Kennya Guzman Huayamave, DECANA Teléfono: 2596500 EXT. 217 DECANATO E-mail: kguzmanh@ulvr.edu.ec MSc. Giovanni Freire Jaramillo, DIRECTOR DE LA CARRERA Teléfono: 2596500 EXT. 219 DIRECCIÓN E-mail: gfreirej@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

HABILIDADES SOCIALES Y SINDROME DE DOWN

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	1%
2	www.ecuadormigrante.org Fuente de Internet	1%
3	www.elrincondelmaestro.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad de Almeria Trabajo del estudiante	1%
5	oaji.net Fuente de Internet	1%
6	www.fedeeonu.org.ar Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.fundacionwazu.cl Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Colegio Internacional SEK Quito Trabajo del estudiante	

Firma:



MG. NATALIA MANJARRES ZAMBRANO

C.C. 0909744898

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Las estudiantes egresadas KRISTIE JENNIFER CHÁVEZ PERALTA, INGRID PAMELA CHALACO MENA, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Las habilidades sociales y la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down, corresponde totalmente a las suscritas y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma: 

KRISTIE JENNIFER CHÁVEZ PERALTA

C.I. 0957791817

Firma: 

INGRID PAMELA CHALACO MENA

C.I. 0944405695

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Las habilidades sociales y la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down, designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Educación de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Las habilidades sociales y la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down, presentado por las estudiantes KRISTIE JENNIFER CHÁVEZ PERALTA, INGRID PAMELA CHALACO MENA como requisito previo, para optar al Título de Licenciada en Psicopedagogía, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



MG. NATALIA MANJARRES ZAMBRANO

C.C. 0909744898

AGRADECIMIENTO

A mi papá por ser un hombre excepcional, calidad de ser humano, amoroso y consentidor en todo momento, por darme valores, principios y convencerme que puedo lograr todo lo que me proponga, además de darme su apoyo económico a pesar de las adversidades que podrían haber pasado en este largo trayecto de 4 años, a mi madre por ser firme en sus convicciones, por enseñarme a ser fuerte, a tener determinación sobre mis palabras y acciones, a mis hermanas por ser mis eternas compañeras, por darme fuerzas y ánimos en mis peores momentos, a mis amigos por sus palabras aliento y ganas de superación, a mi tutora Natalia Manjarrez por la paciencia y dedicación en nuestro trabajo y por ultimo pero no menos importante a mí, por ser capaz de superarme, que mi sentido de responsabilidad y compromiso hayan sido más fuertes que las ganas de renunciar y ahogarme con problemas que ahora los veo sin importancia, gracias a todos por haberse mantenido conmigo en este proceso lento pero fructífero para llegar a ser una gran profesional.

Kristie Jennifer Chávez Peralta

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios, por brindarme salud y fortaleza. Me van a faltar paginas para agradecer a las personas que han compartido, a las que se han involucrado y me han apoyado en mi realización del trabajo de investigación, sin embargo, merecen reconocimiento especial, mi tutora de tesis Natalia Manjarrez por el esfuerzo, dedicación, paciencia y confianza que ha depositado en nosotras, a mis profesores que me han visto crecer como persona y me han brindarme sus conocimientos y a mi amigo Kleber que gracias a su apoyo moral me permitieron pertenecer dedicada y motivada en mis metas, a todos quienes contribuyeron con un granito de arena para culminar con éxito esta meta muchísimas gracias.

Ingrid Pamela Chalaco Mena

DEDICATORIA

A mis padres, por ser un pilar fundamental en este largo proceso para llegar a ser una gran profesional, pese a toda dificultad jamás dejaron de confiar y creer en mí, gracias por todos los valores y virtudes inculcados, aquello me ha ayudado a forjarme como una persona responsable y comprometida, por eso y por motivarme a cumplir mis metas cada día, muchas gracias, los amo.

Kristie Jennifer Chávez Peralta

A mi padre celestial que siempre me ha bendecido, dándome fuerzas para continuar con mis metas, a mis padres Holsman y Matilde por ser mis pilares fundamentales en mis estudios, quienes, con su gran amor, paciencia y aprecio han sido un apoyo incondicional en los momentos difíciles y fáciles de mi vida, a mi hermano Manuel que con su cariño y apoyo incondicional, me ha brindado palabras de aliento, a toda mi familia por sus oraciones y consejos de vida que han hecho de mí una persona segura y con metas tanto en mi vida personal como profesional, a mí querida colega de tesis por la dedicación, confianza, paciencia, y tenacidad al momento de realizar el trabajo de investigación, por los momentos amenos y las charlas motivadoras al elaborar nuestra investigación.

Ingrid Pamela Chalaco Mena

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.3 Formulación del Problema.....	4
1.4 Sistematización del Problema.....	4
1.5 Objetivo General.....	5
1.6 Objetivos Específicos.....	5
1.7 Justificación.....	5
1.8 Delimitación del Problema.....	6
1.9 Idea a Defender.....	7
1.10 Línea de Investigación Institucional/Facultad.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.2.1 Habilidades sociales: Definiciones.....	10
2.2.2 Importancia de las Habilidades Sociales.....	10
2.2.3 Tipos de habilidades sociales.....	11
2.2.4 Dimensiones de las habilidades sociales.....	12
2.2.5 Componentes de las habilidades sociales.....	14
2.2.6 Habilidades sociales en los adolescentes.....	15
2.2.7 Importancia de las habilidades sociales en las personas con síndrome de Down.....	15
2.2.8 Manejo de las habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down.....	16
2.2.9 Características de las habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down.....	16
2.2.10 Habilidades sociales que necesitan los adolescentes con síndrome de Down.....	17

2.2.11 Diferencias de las habilidades sociales entre los varones y las mujeres con Síndrome de Down.	17
2.2.12 Inserción laboral	18
2.2.14 Definición de la Inserción laboral.....	18
2.2.15 Importancia de la Inserción laboral	19
2.2.16 Características de la Inserción laboral	20
2.2.17 Empleabilidad	21
2.2.18 Ocupabilidad.....	22
2.2.19 Inserción laboral en personas con síndrome de Down	22
2.2.20 Modalidades de la inserción laboral	23
2.2.21 Empleo con apoyo una opción para las personas con síndrome de Down	23
2.2.22 Inserción Laboral en el Ecuador de personas con discapacidad.....	25
2.2.23 Inserción laboral en el Ecuador de personas con síndrome de Down.....	26
2.2.24 FASINARM: Fundación de Asistencia Psicopedagógica para Niños, Jóvenes y Adultos con Discapacidad Intelectual y/o en situaciones especialmente vulnerables	26
2.2.25 Proceso de inclusión laboral en fundación Fasinarm.....	27
2.3 Marco Conceptual.....	28
2.4 Marco Legal.....	30
CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1 Metodología.....	33
3.2 Tipo de investigación	33
3.3 Enfoque.....	34
3.4 Técnica e instrumentos	34
3.5 Población	36
3.6 Muestra	36
3.7 Resultados de la lista de chequeo aplicada a los estudiantes con síndrome de Down	37

CAPÍTULO IV	74
PROPUESTA	74
4.1 Tema	74
4.2 Objetivo general	74
4.3 Objetivos específicos	74
4.4 Esquema y desarrollo de la propuesta	74
ACTIVIDAD N ^a 1	79
ACTIVIDAD N ^a 2	81
ACTIVIDAD N ^a 3	83
ACTIVIDAD N ^a 4	85
ACTIVIDAD N ^a 5	87
ACTIVIDAD N ^a 6	88
ACTIVIDAD N ^a 7	90
ACTIVIDAD N ^a 8	92
ACTIVIDAD N ^a 9	94
ACTIVIDAD N ^a 10	96
ACTIVIDAD #1	99
ACTIVIDAD #2	100
ACTIVIDAD #3	101
ACTIVIDAD #4	102
ACTIVIDAD #5	103
ACTIVIDAD #6	104
ACTIVIDAD #7	105
ACTIVIDAD #8	107
ACTIVIDAD #9	108
ACTIVIDAD #10	109
4.5 Beneficio.....	111

CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	114
ANEXOS.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra	36
Tabla 2. Lista de chequeo de habilidades sociales (LCHS)	37
Tabla 3. Desarrollo de las habilidades sociales para el momento de la inserción laboral.	50
Tabla 4. La inserción de jóvenes con síndrome de Down es fundamental desarrollar la autorregulación.	51
Tabla 5. Planificación en la formación de jóvenes con SD en el desarrollo social y personal.....	52
Tabla 6. La inteligencia emocional en el desenvolvimiento social en la inserción laboral	53
Tabla 7. Desarrollo de las habilidades sociales en personas con SD.....	54
Tabla 8. Desarrollo de la empatía un aspecto fundamental para la inserción laboral ...	55
Tabla 9. La comunicación es un complemento indispensable para el proceso de inserción laboral	56
Tabla 10. Supervisión continua en el proceso de inserción laboral.....	57
Tabla 11. Capacitación a compañeros, en el proceso de inserción laboral.	58
Tabla 12. Habilidades verbales de recepción en el desarrollo de auto independencia.	59
Tabla 13. El desarrollo del liderazgo es fundamental en el proceso de inserción laboral.	60
Tabla 14. Procesos básicos de pensamiento en el proceso de inserción laboral.....	61
Tabla 15. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.	62

Tabla 16. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.	62
Tabla 17. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.	63
Tabla 18. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.	63
Tabla 19. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.	64
Tabla 20. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.	64
Tabla 22. Triangulación de instrumentos	67
Tabla 23. Ruleta dinámica de actividades cotidianas.....	79
Tabla 24. Presentando mis habilidades.....	81
Tabla 25. Semáforo de conductas.....	83
Tabla 26. Simón dice.....	85
Tabla 27. Dramatización de situación.	87
Tabla 28. Descubriendo mi historia.....	88
Tabla 29. La historia de las palabras mágicas.	90
Tabla 30. La llamada telefónica.	92
Tabla 31. Títeres “puedo/no puedo”	94
Tabla 32. “tingo, tengo, tengo una foto”	96
Tabla 33. Diario emocional.	99
Tabla 34. Reconocimiento emocional.	100
Tabla 35. ¿Qué podría ser?.....	101
Tabla 36. Causa y efecto.....	102
Tabla 37. Comunicación no verbal.....	103
Tabla 38. Cuento y analisis.....	104
Tabla 39. ¿Qué harías sí?.....	105

Tabla 40: Datos de emociones y acciones.	107
Tabla 41. Características de las emociones.	108
Tabla 42. La empatía.	109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modalidades de integración social.	23
Figura 2. Desarrollo de las habilidades sociales para el momento de la inserción laboral.	50
Figura 3. La inserción de jóvenes con síndrome de Down es fundamental desarrollar la autorregulación.	51
Figura 4. Planificación en la formación de jóvenes con SD en el desarrollo social y personal.....	52
Figura 5. La inteligencia emocional en el desenvolvimiento social en la inserción laboral	53
Figura 6. Desarrollo de las habilidades sociales en personas con SD.....	54
Figura 7. Desarrollo de la empatía un aspecto fundamental para la inserción laboral ...	55
Figura 8. La comunicación es un complemento indispensable para el proceso de inserción laboral	56
Figura 9. Supervisión continua en el proceso de inserción laboral	57
Figura 10. Capacitación a compañeros, en el proceso de inserción laboral.	58
Figura 11. Habilidades verbales de recepción en el desarrollo de auto independencia..	59
Figura 12. El desarrollo del liderazgo es fundamental en el proceso de inserción laboral.	60
Figura 13. Procesos básicos de pensamiento en el proceso de inserción laboral	61
Figura 14. Esquema de la propuesta.....	75
Figura 15. Caratula de la propuesta	76
Figura 16. Actividades Verbales	78
Figura 17. Actividades no Verbales	98

Figura 18. Diario emocional.....	99
Figura 19. Reconocimiento emocional.....	100
Figura 20. ¿Qué podría ser?.....	101
Figura 21. Causa y efecto.	102
Figura 22. ¿Qué harías si?	106

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Lista de chequeo de habilidades sociales (LCHS).....	123
ANEXO 2. Encuesta Docentes.....	127
ANEXO 3. Entrevista a la directiva.	129
ANEXO 4. Entrevista a encargada de la inserción laboral.....	131
ANEXO 5. Entrevista a Psicóloga.....	133
Anexo 6. Cuestionario de conductas no verbales.	135
Anexo 7. Protocolo de evaluación de conductas verbales.....	138

INTRODUCCIÓN

La importancia de este trabajo de investigación se establece en conocer cuáles son las habilidades sociales necesarias que deben poseer los jóvenes con síndrome de Down para poder ingresar al proceso de inserción laboral, por ende, el trabajo se basa en la búsqueda de estos factores y de cómo se deben desarrollar en el proceso de formación que les brinda la fundación Fasinarm; lo cual permitirá tener indicios de que elementos se implementan para que ellos obtengan las siguientes destrezas: autonomía, control emocional, autocontrol, toma de decisiones, comunicación y entendimiento del fracaso.

A su vez, esta investigación está dirigida al docente, quien es el implementador de las metodologías, estrategias y herramientas para el desarrollo de las habilidades sociales y su aplicación en los diferentes entornos preestablecidos para el fundamento de su aprendizaje, esto tendrán como objetivo fomentar el aprendizaje significativo, basado en una metodología constructivista que infiere más a la práctica, y el desenvolvimiento continuo de los educandos.

Con esta investigación se logró constatar que en la fundación “Fasinarm” ciertos jóvenes mostraban falencias en el desenvolvimiento de sus habilidades sociales, interacción interpersonal, reconocimiento emocional, autonomía y comunicación, por tal motivo se decidió indagar los factores que han detonado el inicio de estas falencias.

A continuación, se describe el contenido del presente trabajo de investigación.

Capítulo I. Se enmarcan los acontecimientos de la problemática a partir de la redacción de las autoras, se realiza una narrativa del planteamiento del problema, formulación del problema, su sistematización, el objetivo general y específicos, también se efectúa la descripción de la justificación en la cual se ratifica la importancia del desarrollo de este estudio, la delimitación del problema, y, por último, se establece la idea a defender y la línea de investigación institucional/facultad.

Capítulo II. Se encuentran los cimientos teóricos de la investigación, el cual está estructurado por: los antecedentes, los subtemas que se desprenden de las variables establecidas en el estudio, en la cual se indica la influencia de las habilidades sociales y la inserción laboral, a su vez se plantea el marco legal en donde se encuentran los diferentes márgenes legales que acreditan el proyecto y por último se encuentra el marco conceptual, donde se puntualizan ciertos términos esenciales para la investigación con sus correspondientes significados.

Capitulo III. Se desarrolla la metodología de la investigación, en la cual se explica el compendio de métodos empleados en este estudio, el tipo de investigación, el enfoque del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la población y muestra con la cual se trabajará, así como el análisis de los resultados obtenidos de la implementación de los instrumentos, por lo tanto, se tabulan los datos y se describen.

Capitulo IV. Se plantea la propuesta, la cual se conforma de: tema o título, objetivo general y específicos, esquema de las actividades, el desarrollo del contenido de la misma y el beneficio que se espera de su aplicación.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema

Las habilidades sociales y la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down.

1.2 Planteamiento del Problema

Las habilidades sociales es uno de los requerimientos indispensables al momento de conseguir un empleo a nivel mundial, ya que estas, permiten que los aspirantes tengan una buena comunicación, estrategias de manejo de conducta y la capacidad de respuesta a las demandas requeridas en un puesto de trabajo, estas habilidades deben ser enseñadas con métodos acorde a las necesidades de cada persona, en este caso, para las personas con síndrome de Down se han creado talleres y centros ocupacionales en todo el mundo en donde se busca prepararlos para obtener una completa formación con independencia y autonomía personal.

La inserción de estos jóvenes con síndrome de Down al mundo laboral se basa en torno a las capacidades, habilidades y autonomía que son capaces de desarrollar a lo largo de su vida, pero aun siendo esto un pilar fundamental para su desenvolvimiento laboral y personal, se ha constatado como en los centros ocupacionales y talleres de asistencia psicopedagógica se incluyen más contenidos basados en lo académico que a las habilidades sociales, dando como resultado falencias en el desarrollo de las capacidades de relación interpersonal, de comunicación y adaptabilidad a un contexto específico.

Según CEPAL (2013) “las personas con deficiencias cognitivas y mentales o con poca capacidad de autocuidado son las que encuentran más obstáculos para integrarse a la actividad económica y social” de acuerdo con este estudio las autoras detallan que a nivel de Latinoamérica es muy común ver cómo las personas con síndrome de Down no cuentan con una correcta formación en habilidades sociales y esto a su vez ocasiona que los centros de empleo no quieran contratarlos, o la mayoría de veces se les asigne puestos en donde las actividades que realizarán son repetitivas y rutinarias, dando así, como resultado jóvenes con sentimientos de inseguridad e inferioridad, ya que no logran la capacidad de relacionarse con los demás, debido a que no pertenece a un equipo de trabajo específico y son relegados por su discapacidad.

En el ámbito ecuatoriano es un reto hablar sobre una idónea formación en habilidades sociales que contribuyan a la inserción laboral de los jóvenes con síndrome de Down, ya que, aun contando con políticas para la igualdad de discapacidades a nivel nacional, se sigue viendo la exclusión en distintos puestos de trabajos y la falta de estrategias de estos centros ocupacionales para mejorar su autonomía, desarrollar las habilidades y potencializar las destrezas interpersonales de estos estudiantes.

En Fasinarm, Fundación de Asistencia Psicopedagógica para Niños, Jóvenes y Adultos con Discapacidad Intelectual y/o en situaciones especialmente vulnerables, se ha logrado evidenciar como la falta de habilidades sociales en los estudiantes con síndrome de Down ha afectado en gran medida al proceso de preparación y adaptación de estos jóvenes en el entorno escolar y laboral, ya que al no tener una buena enseñanza caracterizada por integrar habilidades conversacionales, de comunicación, interacción interpersonal y resolución de problemas, se les dificulta adquirir ciertas capacidades necesarias para su desarrollo académico y un buen desenvolvimiento de las dichas futuras actividades laborales, debido a que las estrategias y métodos que se utilizan en esta fundación no están enfocados directamente a una formación en base de habilidades sociales, se constatan las falencias en las capacidades de análisis, habilidades de cooperación, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo emocional y social de estos estudiantes.

1.3 Formulación del Problema

¿De qué manera las habilidades sociales repercuten en la inserción laboral en jóvenes entre 16 a 17 años con síndrome de Down en la fundación “Fasinarm”?

1.4 Sistematización del Problema

- ¿Por qué es importante las habilidades sociales de los estudiantes con síndrome de Down de 16 a 17 años para su inserción en el mundo laboral?
- ¿Cómo beneficia las habilidades sociales de los estudiantes con síndrome de Down y su inserción en el mundo laboral direccionado a la adaptación social y autonomía?
- ¿Qué herramientas son factibles para mejorar el desarrollo y potencializar las habilidades sociales de los estudiantes con Síndrome de Down?

- ¿Cómo la atención temprana de las habilidades sociales beneficia a la correcta ejecución de actividades en la inserción laboral?
- ¿De qué manera contribuye la intervención temprana en el desarrollo de habilidades sociales para el ámbito laboral y la atención de los jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down?
- ¿Por qué la inserción laboral en jóvenes con Síndrome de Down es poco indagada?
- ¿Por qué es importante fomentar talleres didácticos que desarrollen las habilidades sociales para favorecer la inserción laboral?

1.5 Objetivo General

Analizar las habilidades sociales en la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down en la fundación “FASINARM”

1.6 Objetivos Específicos

- Establecer los fundamentos teóricos existentes sobre las habilidades sociales en la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 con síndrome de Down
- Identificar las habilidades sociales que necesitan desarrollar en la inserción laboral los jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down, mediante los instrumentos de investigación.
- Diseñar un manual de actividades didácticas en donde se potencialice el desarrollo de las habilidades sociales en la inserción laboral en jóvenes de 16 a 17 años con síndrome de Down.

1.7 Justificación

El presente estudio está comprometido a evidenciar como las habilidades sociales de los estudiantes con síndrome de Down son fundamentales para su inserción en el mundo laboral, como las buenas estrategias y metodologías utilizadas en los centros es una pieza fundamental para que los estudiantes puedan ser completamente funcionales al momento de conseguir y permanecer en un puesto de trabajo, además de obtener autonomía social y económica para su etapa de adultez.

Este trabajo de investigación se encuentra fundamentado en el área de inserción laboral en personas con síndrome Down, mediante la cual, se quiere mejorar la manera en la que se forma a estos jóvenes, también quiere aportar en el modo en la que las fundaciones imparten la enseñanza-aprendizaje a estos jóvenes y que cuando salgan a sus trabajos sean entes activos de la sociedad; de esta manera la investigación aporta al desarrollo, mejoramiento y aplicación de un currículo más complejo a la hora de enseñar habilidades sociales que ayuden a estos jóvenes en la inserción laboral.

La investigación se realiza con la finalidad de mejorar la adquisición de habilidades sociales para la inserción laboral de estos estudiantes, aplicando estrategias que potencialicen los aspectos funcionales en la capacidad de escucha activa, ejecución de tareas, trabajo en equipo, ritmo de trabajo, utilización de recursos y habilidades sociales, haciendo de ellos personas completamente capaces y responsables asegurando su éxito en cualquier incorporación laboral que se proponga.

Es pertinente resaltar que el trabajo enmarca como beneficio ayudar a estos “centros de formación para empleo” a saber manejar y crear métodos de enseñanza significativa en donde la formación sea integral y personalizada, promoviendo el desarrollo de estas habilidades como son la empatía, asertividad, negociación, comunicación, autocontrol, resolución de conflictos y habilidades expresivas, mejorando de esta manera su autoestima e incrementando sus intereses a nivel laboral.

De acuerdo a la Nomenclatura Internacional de UNESCO para los campos de Ciencia y Tecnología, el presente trabajo de investigación está enmarcado en la Organización y Planificación de la Educación con el código 5802.05 que abarca a la Educación Especial; Minusválidos y Deficientes Mentales.

1.8 Delimitación del Problema

Unidad responsable: Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil

Personas responsables: Kristie Chávez Peralta; Ingrid Pamela Chalaco Mena

Área: Educación

Población: Jóvenes con síndrome de Down entre 16 a 17 años de “Fasinarm”

Período de ejecución: 2020-2021

1.9 Idea a Defender

Las habilidades sociales desarrolladas en jóvenes entre 16 a 17 años de edad con síndrome de Down permitirán contribuir a su inserción en el ámbito laboral con la finalidad de mejorar el estatus de vida de estos individuos en el contexto social y económico

1.10 Línea de Investigación Institucional/Facultad.

El presente trabajo de investigación está enmarcado en la Línea de investigación de la inclusión socio educativa, atención a la diversidad, cuya sub-línea son los problemas socio educativos del contexto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para abordar el estudio de las habilidades sociales de los estudiantes con síndrome de Down para su inserción laboral, se ha acudido a la búsqueda bibliográfica de investigaciones anteriores que hagan referencia a la temática.

De La Rosa (2018) indica que:

Después de la etapa de educación obligatoria, las personas, por lo general, estamos preparados para desempeñar un puesto de trabajo según las expectativas o gustos de la persona que lo requiere, pero en el sector de las personas con discapacidad, unos de los sentimientos más frustrantes es que después de que lo hayan capacitado para su inserción laboral, no encuentren trabajo por su discapacidad (p.28).

La discriminación y exclusión hacia personas con discapacidad se ve recurrentemente, ya que, uno de los factores principales para que se dé es la falta de conocimiento de la sociedad sobre esta condición, esto en su mayoría ha impedido que estas personas se sientan incluidos y pertenecientes a un grupo, las barreras tanto físicas como sociales han creado una brecha de inferioridad que rodea a estas personas solo por su condición.

Así también, Benites & Bocanegra (2017) plantea que:

A pesar de que existen diferentes iniciativas que buscan mejorar la inclusión laboral de personas con síndrome Down; estas todavía son insuficientes para responder a las demandas de estos grupos en situación de vulnerabilidad, ubicándolos en desventaja socioeconómica y personal, relegándolos a una condición de dependencia permanente y, por lo tanto, de menores oportunidades para formar parte de la población económicamente activa (p.6).

En la actualidad muchos trabajos contratan a estas personas como un requisito que se debe cumplir, de manera que los relegan a puestos de trabajos donde no practican las competencias básicas que necesitan, los sobreexplotan y no permiten que desarrollen una participación activa en la empresa, además de no permitirles tener las mismas oportunidades

para desarrollar su potencial, ni pagarles una remuneración acorde al trabajo que están realizando.

Por otro lado, según Medina (2016):

Las habilidades sociales como un factor que favorece o limita la capacidad interpersonal y las emociones en las personas con discapacidad intelectual y en la comunidad que los rodea, ya que éstas repercuten en las relaciones sociales y en el trabajo. Por lo que para hablar de inclusión en el trabajo se plantea que el individuo trae consigo capacidades individuales específicas (p.10).

Este autor recalca la importancia del desarrollo de las habilidades sociales que debe tener una persona con discapacidad intelectual tanto a nivel social como laboral, ya que debido a esto son capaces de adaptarse y desenvolverse en los diferentes contextos o situaciones que se presenten en su puesto de trabajo o vida cotidiana, las habilidades sociales ayudarán a que obtengan comportamientos indispensables para la mejora de relaciones interpersonales y resolución de problemas.

Según Anchundia & Gómez (2016) expresa que:

Las habilidades sociales son una serie de conductas y gestos aprendidos que expresan sentimientos, actitudes, deseos y derechos de la persona. Las habilidades sociales son entendidas en relación con el otro. Como son conductas aprendidas, siempre son mejorables. Las personas con Síndrome de Down necesitan ser apoyadas de manera intencionada, sistemática y transversal, para lograr aprender habilidades sociales (p.24).

Las personas con Síndrome de Down poseen una disminución en sus habilidades adaptativas, entre las que se encuentran las habilidades sociales. Desde pequeños, es necesario enseñar y guiar a estos jóvenes hacia patrones de comportamiento adecuados para convivir con otros y lograr así, un beneficio en su desarrollo como miembros de la sociedad.

Cadena (2019) hace mención a “La relevancia de las habilidades sociales para la resolución de problemas, comunicación efectiva y expresión de sentimientos y pensamientos en gran manera son indispensables para una adecuada participación social” (p.11).

De acuerdo con el autor, el desarrollo de las habilidades sociales tiene un gran impacto en la vinculación del individuo en el contexto que lo rodea. Los primeros aspectos de

socialización se desarrollan dentro del hogar y posteriormente se refuerzan en la escuela, donde tiene que socializar con sus compañeros, y es donde el docente toma el rol de guiar el desarrollo acorde de estas habilidades innatas del ser humano.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Habilidades sociales: Definiciones.

Al hablar de habilidades sociales se debe mencionar que son comportamientos y procesos de comunicación con los demás, respetando las opiniones y expresando de forma adecuada su pensamiento o conocimientos, obteniendo habilidades que se organizan en conductas y por otro lado en situaciones interpersonales, ello implica normas sociales y norma legales del contexto sociocultural, donde actúan los criterios morales para poder establecer distintas áreas vitales como la familiar y escolar donde manifiesta cambios de actitud y comportamientos que vivencian en las etapas de su vida así lo afirma (Betancourth, Zambrano, Ceballos, Benavides, & Villota, 2017).

Las habilidades sociales se entienden como las diferentes formas de comunicarse, ya sea de manera verbal, que trata sobre las expresión que se dan de forma corporal o física y las no verbales que se identifican de manera escrita u oral, estas respuestas son dadas dependiendo de las acciones que se establezcan en una interacción o diálogo ya sea mediante dos personas o hacia la sociedad generalizada, en esto también influye el contexto en el que se desarrolla dicha interacción, refiere (Tapia & Cubo, 2017).

2.2.2 Importancia de las Habilidades Sociales

Según Sánchez (2020) las habilidades sociales son conductas adquiridas de forma natural y empírica, indispensables para crear relaciones de calidad y poder vincularse con todo tipo de persona, por lo tanto, sin éstas no podría existir una integración a la comunidad en su totalidad; el hecho de relacionarse con los demás también aminora la exposición a mayores riesgos ya que quienes carecen de habilidades sociales positivas tienden a acosar al resto de

personas debido a que desarrollan una relación de dominación y no conocen otra manera de llevar una relación interpersonal.

Continuado con el mismo análisis Sánchez & Moreno (2018) hacen hincapié en como la obtención de las habilidades sociales permite desarrollar diversos tipos de capacidades, afirmando que tenerlas instauradas beneficia y promueve un desenvolvimiento acorde a los distintos tipos de contextos que se presentan a lo largo de la vida, además ayuda a facilitar el desarrollo de competencias fundamentales para la socialización y comunicación, estas competencias son catalogadas como habilidades básicas al momento de crear lazos y factores fundamentales para su desenvolvimiento a nivel personal, social y laboral.

2.2.3 Tipos de habilidades sociales

Alegre, Petterson, Lopetegui, & Greve (2018) definen a las habilidades de la siguiente forma:

Primeras Habilidades Sociales: es el área que hace referencia a las primeras habilidades sociales, entre las cuales se encuentran: escuchar, comenzar y mantener una conversación, formular preguntas, dar las gracias, presentarse.

Habilidades Sociales Avanzadas: está compuesta por habilidades tales como pedir ayuda, participar, dar y seguir instrucciones, disculparse, convencer a los demás, consensuar, actuar con cordialidad, aceptar reglas, cumplir con disposiciones y tareas.

Habilidades relacionadas con sentimientos: en éste grupo se encuentran habilidades tales como conocer los propios sentimientos, expresar los sentimientos, comprender los sentimientos de los demás, enfrentar el enfado del otro, expresar afectos, resolver el miedo, éstas habilidades permiten avanzar en el proceso de diferenciación de los demás.

Habilidades alternativas a la agresión: son las habilidades que permiten resolver conflictos. Entre éstas habilidades se encuentran el pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, negociar, emplear el autocontrol, defender los propios derechos, responder a las bromas, evitar los problemas con los demás.

Habilidades para hacer frente al estrés: se refiere a habilidades tales como exponer una queja, manejo de situaciones difíciles, ayudar a un amigo, responder a la persuasión, responder al fracaso, manejo de mensajes contradictorios y manejo de la acusación. El manejo de estas habilidades ayudará a la persona a tener una mejor tolerancia a la frustración.

El último grupo corresponde a la Habilidades de Planificación: entre ellas encontramos tomar decisiones, discernir sobre la causa de un problema, establecer una meta, determinar las propias habilidades, recoger información, resolver los problemas según su importancia. (s.p)

Los habilidades sociales están clasificadas por 6 tipos las cuales tienen diversas capacidades que las personas deben ir adquiriendo para que puedan establecer relaciones interpersonales adecuadas en los diferentes contextos, el primero es la habilidad social básica y se caracteriza por mantener un diálogo, formular preguntas y la escucha activa; el segundo son las habilidades sociales avanzadas que comprenden la capacidad para seguir instrucciones, participación y pedir ayuda; la tercera son las habilidades sociales afectivas en donde se identifica y se expresan las emociones; la cuarta son las habilidades de negociación o alternativas a la agresividad en donde se aprenden la capacidad para compartir y negociación, en la quinta que son las habilidades para hacer frente al estrés están la capacidad para responder a la persuasión y tolerancia, y por último en la sexta son las habilidades de planificación en donde se identifica la causa de los problemas y los resuelven.

2.2.4 Dimensiones de las habilidades sociales

Se considera importante para este estudio mencionar la clasificación de las dimensiones que realiza Huamán (2020):

Habilidades básicas de interacción social: Se trata de habilidades elementales puestas en práctica cuando alguien interactúa con sus familiares, pareja o amigos. Estos comportamientos básicos son: sonreír, saludar, presentarse ante un nuevo grupo de personas, realizar favores y mostrarse como una persona amable.

Habilidades para hacer amigos y amigas: Consiste en las destrezas necesarias para la interacción positiva y satisfactoria con los pares o iguales. Contribuyen al desarrollo socioafectivo del niño y favorecen una mayor adaptación personal y social. Abarca habilidades tales como compartir (cuando el niño presta sus juguetes a otros), unirse al juego con los demás, ayudar.

Habilidades conversacionales: Estas habilidades son la base de las interacciones personales y de su eficacia. Se expresan durante una conversación, sea para iniciarla, mantenerla o finalizarla. Habría que recordar que verbalizamos lo que sentimos y también lo que anhelamos alcanzar en una negociación.

Habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones: Aquí el concepto clave es asertividad, es decir, ser capaces de expresar nuestros sentimientos y defender nuestros derechos, sin que esto suponga deslegitimar o negar los derechos de los demás. Asimismo, sentirnos bien al comunicar las emociones, valorando y respetando lo que los otros puedan sentir.

Habilidades de solución de problemas interpersonales: Esta área de las habilidades sociales está conformada por la identificación de problemas, la búsqueda de soluciones, la proyección de las consecuencias, la elección de una alternativa y estar dispuesto a aprender de ella si las cosas salen mal.

Habilidades para relacionarse con los adultos: debe ser capaz de defender sus derechos, a través del diálogo y del razonamiento. En esta área se incluyen habilidades tales como dialogar con un adulto, ser amable con él, saber pedir las cosas o expresar las peticiones y solucionar asertivamente los conflictos (p. 25-26)

Las dimensiones de las habilidades sociales según Human están distribuidas por: habilidades básicas de interacción social, que se refieren a las conductas que debe tener desarrollado un individuo para la correcta proyección de comportamientos en cualquier contexto; las habilidades para hacer amigos, es donde se evidencia su capacidad de adaptación y correlación con sus pares, las habilidades comunicacionales se caracterizan por expresar de manera verbal los pensamientos y opiniones que se desea transmitir en un diálogo, las habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones tratan sobre la capacidad de expresar los afectos de una manera asertiva, la habilidad de solución de problemas

interpersonales que se caracteriza por evidenciar el problema y proyectar una solución viable y por último la habilidad para relacionarse con los adultos que ayuda a la comunicación efectiva donde el objetivo es plasmar de manera razonable y analítica lo que queremos transmitir.

2.2.5 Componentes de las habilidades sociales

Campos (2017) indica que los componentes de las habilidades sociales se dividen en:

Conductuales

Verbales: estos se refieren al habla y el contenido, se utiliza para pensar, especificar los sentimientos y transmitir ideas para alcanzar una buena comunicación, para ello es importante tener un buen vocabulario y conocer las reglas gramaticales, ya que de este sistema el lenguaje será preciso y transmitirá lo que el emisor quiere expresar.

No verbales: son aquellas donde se arregla el cuerpo, movimiento y los sonidos para transmitir aclaración o completar el mensaje no hablado, este mismo componente comprende a su vez otros elementos (paralingüístico, kinestésicos proxémicos, y la apariencia física), dado que para muchas personas les facilita el poder comunicar de esta manera.

Cognitivos

Percepción del ambiente de comunicación: Variarán en función de las situaciones y ambientes en los que se desenrolle la persona según como se perciba ella misma, así podrá comunicarse con formalidad, lo que le implicará cumplir normas y requisitos formales.

Las variables cognitivas de las personas: En estas se encuentran las competencias cognitivas, capacidad para utilizar el entendimiento de forma segura para adquirir habilidades, solucionar problemas, resolver conflictos; darse cuenta con estrategias de recopilación y levantamiento de personal, de este modo se puede ver la realidad.

Fisiológicos

Estas son reacciones del cuerpo que se presentan por lo general de forma que no se puede frenar, en algunos momentos puede dañar la comunicación y la relación, se pueden mencionar algunas formas en las que el cuerpo presenta este tipo de manifestaciones y puede ser por medio de sonrojarse, sudoración y temblores. (p. 18-19)

Los componentes de las habilidades sociales según Campos se dividen en conductuales, cognitivos y fisiológicos, contando cada uno con diferentes características, el componente conductual se subdivide en verbal y no verbal, la primera de estas es la expresión de ideas y pensamientos de manera hablada o escrita, y la no verbal, trata sobre las expresiones en gestos corporales o faciales, en el componente cognitivo se encuentra la percepción del ambiente de comunicación, que son las formalidades y percepciones de un ambiente cálido, y las variables cognitivas de las personas que son las estrategias de construcción personal, por último tenemos a las habilidades fisiológicas que nos hablan de los estímulos que se pueden presentar en medio de una conversación y que no se puedan controlar.

2.2.6 Habilidades sociales en los adolescentes

En la adolescencia es necesario que se desarrollen habilidades y conductas sociales, ya que esto permitirá un mejor desenvolvimiento en los diferentes contextos que se presentan en la vida cotidiana de cada persona, tales como, el familiar, escolar y social, estas habilidades ayudaran a que el joven posea la capacidad de socializar y expresar pensamientos, emociones y actitudes de forma correcta de acuerdo a las normas sociales establecidas, afirma Viracocha (2017).

2.2.7 Importancia de las habilidades sociales en las personas con síndrome de Down

Según Villafañe, Daza, & Olivella (2020):

La importancia de las habilidades sociales radica en que son un elemento imprescindible y necesario para la integración en la sociedad de quienes padecen síndrome de Down, además de generarles la optimización de su calidad

de vida debido al fortalecimiento de las habilidades comunicativas. Es por ello, que se considera sustancial el hecho de evaluar, entrenar y optimizar dichas habilidades (p.7).

Las habilidades sociales son un pilar fundamental al momento de relacionarse con otros individuos, esto a su vez, ayuda a que las personas se desempeñen de mejor manera en distintos contextos sociales, las personas con síndrome de Down presentan una limitación en su nivel de desenvolvimiento social debido a su condición, es por ello que es necesario el desarrollo y potencialización en dichas habilidades para una mejora en sus patrones de comportamiento e interrelación en diversos contextos que se le presenten ya sea laboral o social.

2.2.8 Manejo de las habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down

De acuerdo a Hernández (2020):

La creencia generalizada en la forma de ser "cariñosa" y "sociable" de las personas con síndrome de Down, hace pensar que su habilidad de control emocional o de interacción social es destacada. Sin embargo, sin una intervención sistemática, su nivel de interacción social espontánea es bajo, por lo que la adquisición de las habilidades y el autocontrol precisa para actuar adecuadamente en todo tipo de situaciones de un entrenamiento específico (p.8).

Las personas con síndrome de down cuentan con una capacidad emocional igual al resto de las personas, lo que los caracteriza, es que son más sensibles a experimentar estas emociones de manera más intensa, lo cual hace que sus reacciones sean impulsivas, es fundamental que estas personas puedan encontrar el modo de expresarse de una manera más controlada y adquieran habilidades sociales que les ayuden a la resolución del problema que se les presenta.

2.2.9 Características de las habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down

Leyva (2018) en su tesis de maestría titulada *Manual de intervención en habilidades sociales para estudiantes de primaria con síndrome de Down* realizada en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, indica que: “Las personas con SD pueden presentar déficits atencionales, baja tolerancia a la frustración, impulsividad, así como dificultades para la consolidación y aplicación de habilidades y conocimientos” (p.30).

Como indica el autor las personas con síndrome de Down tienen las habilidades sociales poco desarrolladas lo que ocasiona que en ciertas situaciones no sepan cómo actuar, ni cómo comportarse ante diversos estímulos que se puedan presentar tanto en un entorno social como laboral, es común que tengan una sensibilidad desmedida hacia situaciones que les impliquen estrés y también presentan dificultad en la atención focalizada y selectiva.

2.2.10 Habilidades sociales que necesitan los adolescentes con síndrome de Down

Vived, Ramo, Carda, & Félix (2010) indica que:

Las habilidades sociales, la autonomía personal y el desarrollo de conductas autorreguladas, dentro de un desarrollo de la autodeterminación de los alumnos con discapacidad intelectual, constituyen competencias fundamentales en su desarrollo como personas, de gran importancia para su preparación laboral y su posterior integración en el mercado de trabajo, para su participación en la sociedad y para el desarrollo de una vida independiente. (p.1)

Dentro de estos tres conceptos, identificamos un objetivo en común, el cual busca la inserción social de las personas con discapacidad. Las habilidades sociales, la autonomía personal y el correcto desarrollo de conductas autorreguladas constituyen un proceso que de poco desarrolla sus competencias y capacidades productivas, permitiéndoles así ser parte del mercado laboral. Es importante recalcar que en nuestro País, la Constitución del año 2008 garantiza los derechos de las personas con discapacidad y los identifica como un grupo de atención prioritaria, brindándoles así mayores oportunidades que les permita llevar una vida digna.

2.2.11 Diferencias de las habilidades sociales entre los varones y las mujeres con Síndrome de Down.

Los seres humanos son seres sociales y esa es una de las características que lo diferencia de los animales. Los varones y mujeres con síndrome de Down presentan diferentes aspectos en su forma de interactuar con quienes los rodean. Los varones tienen un dominio menor en su forma de interacción, sus habilidades sociales y el desarrollo de su lenguaje, mientras las

mujeres tienen un mayor desarrollo de estas habilidades, lo cual infiere en un desenvolvimiento más rápido en la sociedad (Gameren & B.M, 2014).

Según este autor un gran porcentaje de adolescentes con síndrome de Down presentan dificultades en la socialización y su nivel cognitivo y esto se ve más marcado entre mayor es su discapacidad, pero entre varones y mujeres hay diferencias en el momento de interactuar, y eso demostró que los chicos presentan más problemas de conductas que las chicas, y es frecuente ver que estos problemas son tratados con fármacos para paliar dichas conductas.

El desarrollo de las habilidades sociales en adolescentes con síndromes de Down, es poco estudiado por los investigadores. Los informes que se indagaron solo se quedan en la niñez y muy pocos estudios se realizan en la adolescencia y el desarrollo de las habilidades sociales en mujeres y varones con síndrome de Down. El estudio de la diferenciación y desarrollo en estas habilidades tiene que ser más indagados para mejorar la perspectiva en la que se entiende el desenvolvimiento de las habilidades sociales dependiendo del género.

2.2.12 Inserción laboral

La inserción laboral es necesaria para que todas las personas puedan incorporarse al mercado de trabajo, ya que existen individuos que por diferentes razones se encuentran en situaciones de exclusión y desigualdad, es por esto que se crea un plan de protección hacia sus derechos para que puedan ser parte del sector productivo del país, además de que adquieran autonomía social y económica, esto a su vez ayuda a la creación de plazas de trabajo que cuenten con los procesos de formación e infraestructuras adecuadas para cumplir de manera óptima con las necesidades que estas personas puedan presentar.

2.2.14 Definición de la Inserción laboral

Es por ello que Bisquerra (1992) citado en Cravero (2017) plantea que:

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad (p.18).

Como indica el autor la inserción laboral incluye los elementos que son necesarios para que se dé un correcto procedimiento, lo primero que debe tomarse en cuenta son las cualidades y características del individuo que se va a contratar para así poder tener claro la adaptabilidad que tiene la persona en el puesto de trabajo seleccionado, si es capaz de mantenerse y amoldarse a él, todo esto se debe realizar con la consigna de servicios de intermediación laboral.

Escobar, Rodríguez, & Mendoza (2017) también refiere:

La inserción laboral es el proceso de incorporación de los profesionales a la actividad económica y el desempeño laboral incluye acciones o comportamientos de los empleados, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales, que sean compatibles con las metas de la organización (p.14).

Lo que este autor explica es que la inserción laboral es el transcurso por el cual pasan los profesionales para poder formar parte de la actividad económica y así realizar un desempeño óptimo en el ámbito laboral, tanto en sus obligaciones y deberes como en la comunicación y relaciones interpersonales con sus compañeros, compartiendo los objetivos previstos por la organización o lugar de trabajo para así poder obtener los mejores resultados y estar en un ambiente eficiente.

2.2.15 Importancia de la Inserción laboral

Castañeda & Mesa (2020) manifiesta que la inserción laboral es:

Una pieza fundamental, sobre todo para aquellas personas que por su condición han quedado excluidas de la sociedad y que no se sienten parte de la misma, para que contribuyan y participen de primera mano en la sociedad con sus habilidades (p.6).

Es necesario destacar la importancia de la inserción laboral al momento de incorporar a las personas en un trabajo estable, ya que es debido a esto que existen leyes de protección laboral, derecho al trabajo y acceso a empleos productivos, el fin de la inserción laboral es terminar los casos de exclusión y estigmatización que han sufrido durante muchos años estas personas y crear ambientes de trabajo productivos y favorables para un desarrollo óptimo de sus actividades.

Es debido a esto que las autoras García & Cárdenas (2018) manifiestan que “la inserción laboral está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal” (p.329).

Es preciso mencionar como las autoras se centran en la importancia de la inserción laboral en el desarrollo personal del individuo, ya que al contar con un empleo estable ayuda a crear un sentimiento de autonomía y seguridad, esto permite que el individuo adopte competencias profesionales que lo ayuden a tomar decisiones, tener liderazgo, gestionar sus ocupaciones, trabajar en equipo y mejorar su capacidad para las relaciones interpersonales, el proceso que acarrea la inserción laboral permite que el individuo tenga una formación constante que consienta crecer a través del aprendizaje adquirido.

2.2.16 Características de la Inserción laboral

García, Durán, Parra, & Martínez (2018) expresa que la inserción laboral “Es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo” (p.41).

Una de las características de la inserción laboral es el proceso mediante el cual se realizan acciones para incorporar al mercado laboral a aquel porcentaje de la población que tiene dificultades para el acceso normativo, personas que frecuentemente se encuentran en situaciones de riesgo de exclusión, mediante la inserción laboral estas personas pueden demostrar sus conocimientos y de acorde a estos conseguir un trabajo en el cual realizar un recorrido laboral hasta finalmente lograr una inclusión total, para de esta forma tener un trabajo a tiempo completo y de manera estable.

López (2018) menciona una de las características de la inserción laboral:

Esta apuesta por la incorporación en el mercado laboral, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (como lo social, político y cultural) (p.19).

Se considera que la característica fundamental en la inserción laboral es el apoyo para la creación de puestos de trabajos en donde se da como prioridad ayudar a las personas a tener

autonomía económica y desarrollar competencias laborales que permitan obtener experiencia, conocimiento, destrezas y habilidades para ejecutar su trabajo de una manera correcta, además que esto ayuda a obtener un aprendizaje continuo que a su vez contribuye en el progreso de su vida social, laboral y económica.

2.2.17 Empleabilidad

Suárez (2016) plantea que “La empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo” (p.71).

La empleabilidad son las capacidades y habilidades que una persona desarrolla para poder obtener y conservar un empleo, estas habilidades son alcanzadas mediante la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades técnicas que permitan desarrollar de una manera eficiente las actividades y requerimientos pedidos en el puesto de trabajo, es necesario que estas técnicas y capacidades estén en constante evolución para así adaptarse a lo que solicite el mercado laboral y poder obtener de esto una estabilidad económica y un buen desarrollo profesional.

Asi mismo, Michavila, Martínez, Martín, García, & Cruz (2018) afirma que:

Empleabilidad es la capacidad de obtener un empleo inicial (tras el periodo educativo), pero también se refiere a la capacidad de mantenerlo, de obtener un nuevo empleo si es necesario, y de ocupar puestos diversos y poder desarrollar funciones distintas (p.24).

La empleabilidad es más que la capacidad para obtener un empleo, es la facultad de mantenerlo y progresar en favor del desarrollo profesional de cada individuo, además de buscar en los puestos de trabajo la oportunidad de aprender, potencializar habilidades y competencias laborales con el fin de adquirir mayor experiencia y definir los objetivos profesionales que se quieran realizar a corto o mediano plazo en el puesto de trabajo con la finalidad de progresar en la empresa en base a sus aptitudes demostradas.

2.2.18 Ocupabilidad

Ulloa (2017) define que “La ocupabilidad es el nivel de aceptación que tiene un colaborador para acceder al mercado laboral y de esta manera mejorar su entorno social y laboral” (p.36).

La ocupabilidad es la posibilidad en la que un individuo puede encontrar un puesto de trabajo que lo ayude a mejorar su condición de vida, en esta se presentan los puestos de trabajos disponibles y los distintos factores que pueden ayudar a obtenerlos o dificultar la adquisición de estos empleos, como son los factores estructurales (económicos, políticos y sociales), factores personales (formación laboral) y los factores competenciales (habilidades y aptitudes).

Villaquiran & Delgado (2018) indica que “Ocupabilidad, está relacionado con la probabilidad de acceso a un empleo dependiendo del contexto y oferta del mercado” (p. 4)

La ocupabilidad es la medida en la que una persona puede ocupar un puesto de trabajo que se le ajuste para desarrollar una función sobre la cual tiene dominio, esto está relacionado dependiendo al contexto en donde se maneja el individuo y la oferta del mercado que encuentra predispuesta en ese momento.

2.2.19 Inserción laboral en personas con síndrome de Down

Manassero (2017) refiere:

(...) Las personas adultas con Síndrome Down que tuvieron la oportunidad de tener acceso a la educación integrada o inclusiva, tienen mayores oportunidades de desarrollar una actividad remunerada insertándose en el campo laboral optando generalmente por actividades independientes, desarrollando sus labores a tiempo parcial (p.42).

De acuerdo con el autor la inserción laboral depende de la formación que haya tenido el estudiante en su estadía en las instituciones educativas integradas o inclusivas, las cuales tendrán un impacto significativo en el desarrollo de sus habilidades sociales. El campo laboral prefiere estudiantes ya capacitados previamente por poder colocarlos adecuadamente en sus filas de trabajadores por lo que, la capacitación es un determinante de mayor oportunidad para ser insertados en el sector laboral.

2.2.20 Modalidades de la inserción laboral

Las políticas de empleo tienen como propósito elevar las plazas de trabajo para personas con discapacidad, en la cual se deben respetar sus derechos y habilidades, estos aspectos se consideran un eje fundamental a la hora de optimizar las condiciones de trabajo de este colectivo vulnerable.

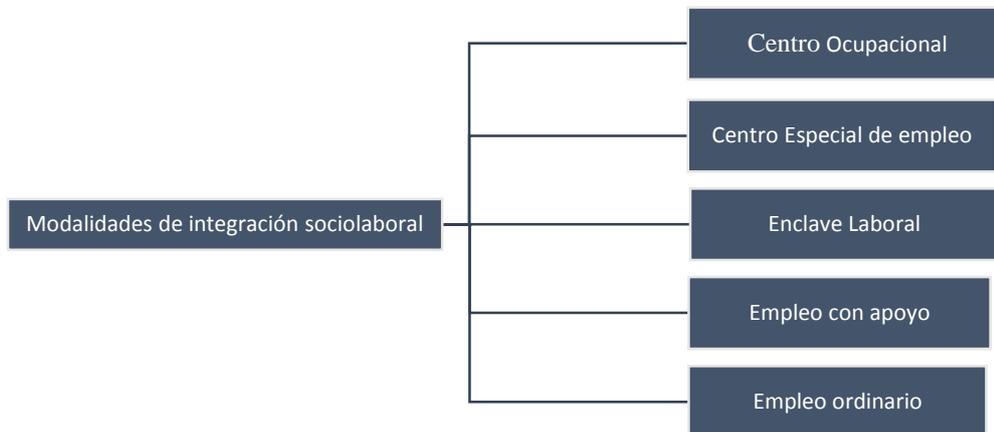


Figura 1. Modalidades de integración social.
Fuente: Alba (2015)

De acuerdo con la autora estas modalidades reflejan el compromiso que se da para la inserción laboral a personas con discapacidad, el centro ocupacional cumple con la función de preparar y desarrollar habilidades ocupacionales requeridas en los puestos de trabajo, el centro especial de empleo se encarga de facilitar el acceso a trabajos con actividades adecuadas para los trabajadores con alguna discapacidad, el enclave laboral es el convenio que existe entre el centro especial de empleo y una empresa colaboradora para obtener un contrato temporal hacia la persona con discapacidad, el empleo con apoyo es el acompañamiento de un preparador laboral hacia las personas con discapacidad para su adecuación al entorno laboral y social, por último el empleo ordinario es donde la persona con discapacidad realizara sus labores correspondientes a su puesto de trabajo con total inclusión y equidad de servicios.

2.2.21 Empleo con apoyo una opción para las personas con síndrome de Down

Según el trabajo Villacorta (2017) permite a las personas con síndrome Down desempeñar una determinada función en bases a sus capacidades; acción laboral que discrepa/

desajusta en la realidad laboral: debido a que son pocas o mínimas las empresas que cuenta con programas o servicios de inclusión laboral para este tipo de población. (pág. iv)

De acuerdo lo que dice el autor, la inserción laboral con personas con síndrome de Down nos permite realizar un análisis de aspectos externos e internos a las empresas/instituciones que resultan en facilitadores o en posibles barreras en todos los aspectos laborales el cual ayuda a conocerlos más y adaptarse a ellos.

La importancia que con lleva la política activa al establecer un apoyo contra el desempleo es generalizando un apoyo económico en la cual no es necesario incrementar mayores inversiones más que entablar un apoyo moral al tener un seguimiento de accesos al incentivar las contrataciones beneficiando a toda una población.

Por otro lado, Molina (2016) dice que:

El Empleo con Apoyo constituye, por tanto, la política activa que consigue con eficiencia luchar contra el desempleo de este colectivo sin que la administración tenga que hacer grandes inversiones, solo hay que invertir en el apoyo que las personas con discapacidad necesiten para el acceso y el mantenimiento del puesto y en políticas incentivadoras de la contratación (que no solo benefician al colectivo de personas con discapacidad sino a la población en general. (p.17)

Consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en el individuo, para que así la persona con discapacidad intelectual o las personas con síndrome de Down puedan acceder, informarse, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo para así lograr desarrollarse en el ámbito laboral y como persona creando una confianza plena en ellos. La modalidad empleo con apoyo aborda a la política activa con la intención eficiente de luchar contra el desempleo sin la necesidad que la administración realice grandes inversiones, sólo hay que establecer accesos, mantenimientos de puestos con políticas incentivadoras en la contratación con el fin de que la población en general sea beneficiada.

De acuerdo a Yadarola (2018) El trabajo es factor fundamental para que la persona con discapacidad se sienta ciudadano valioso, como un adulto con derechos y deberes; a sentirse perteneciente e incluido en la comunidad en la que vive; en el desarrollo de sus habilidades sociales; para establecer de nuevas relaciones de compañerismo y amistad; le favorece en el desarrollo de su autonomía y autodeterminación; en la adquisición de nuevos aprendizajes y competencias; en su calidad de vida (p.6).

En conclusión, es fundamental que las personas con discapacidad obtengan habilidades sociales esto los favorece, el no tenerlas limita la capacidad interpersonal y las emociones y comportamientos obstruyendo su comunicación, al adquirir o aprender estas habilidades organiza las conductas y puede lograr comunicación con sus familiares, compañeros de trabajo coadyuvando todo esto a tener una mejor calidad de vida.

2.2.22 Inserción Laboral en el Ecuador de personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo (2012) expresa sobre la inserción laboral que:

Fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en la empresa según el porcentaje que determina la ley (s.p)

Los estatutos de inserción laboral sobre personas con diferentes tipos de discapacidad, están a cargo del ministerio de trabajo, el cual es uno de los entes públicos encargados de dar seguimiento y hacer que se respeten los derechos a nivel nacional. Las empresas deben tener un margen en su nómina de empleados con discapacidad, pero en ocasiones estos derechos son violentados, y por tal motivo, diferentes organismos gubernamentales velan, por el cumplimiento de estas leyes, las cuales favorecen al desarrollo integral de este grupo vulnerable.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2015) en el apartado de *observancia de Políticas Públicas en Discapacidad*, indica que:

El CONADIS verifica el cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en relación a la garantía de derechos para las Personas con Discapacidad, así como de sus Medidas de Acción Afirmativa (beneficios) y las políticas públicas enunciadas a través de los ejes y lineamientos de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (s.p).

En el estado ecuatoriano existen varios entes gubernamentales que luchan día a día con la finalidad de que se respeten los derechos de las personas con discapacidad. Uno de esos

organismos es el CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) el cual se encarga de vigilar y garantizar que se cumplan los derechos de este grupo vulnerable, tanto en el ámbito público y privado, y el cual se guía de los lineamientos de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades para su desarrollo integral en el contexto social, laboral y educativo.

2.2.23 Inserción laboral en el Ecuador de personas con síndrome de Down

Según datos de la Misión Manuela Espejo (2010), indica que:

De las 7457 personas con SD, 3597 (48.24%) son mujeres y 3860 (51.76%) hombres. La tasa de prevalencia en el país es de 0.06 por 100 habitantes, las provincias de Manabí, Sucumbíos y Santo Domingo tienen la mayor prevalencia 0.09 por 100 habitantes mientras que en Carchi, Chimborazo, Imbabura y Pichincha es de 0.03%. El mayor porcentaje de personas con Síndrome de Down se encuentran en edades por debajo de los 25 años, del total de las personas con SD el 43% no ha recibido atención psicopedagógica. Según datos de la Misión Manuela Espejo, el 99.06% no tiene vínculo laboral. (s.p)

De acuerdo con el autor, el porcentaje de inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down que están en edad de trabajar es mínima, esto determina que los entes gubernamentales, que se encargan de hacer prevalecer sus derechos en la sociedad, están siendo olvidados o dejados de lado, debido a esto, hay que analizar desde diferentes perspectivas el proceso de acople en las tasas laborales, ya que se pueden ver interrumpidas por la familia, por la falta de preparación educativa o por las pocas capacitaciones laborales que dan en las fuentes de empleo ecuatorianas.

2.2.24 FASINARM: Fundación de Asistencia Psicopedagógica para Niños, Jóvenes y Adultos con Discapacidad Intelectual y/o en situaciones especialmente vulnerables

Según Mata, Viteri, Andrade, Maruri, & Guarderas (2016), indica que el origen de Fasinarm:

Es la respuesta a la necesidad que existía en la ciudad de un centro de educación especial que potencie las capacidades de cada niño, con discapacidad

intelectual. La Fundación adicionalmente, busca trabajar en la inclusión de los jóvenes y adultos en la sociedad, con el fin de que puedan realizar actividades cotidianas e incluso desenvolverse en un ámbito laboral, en empresas e instituciones de la ciudad. (p. 8)

Fasinarm fue creado con el objetivo de ayudar en las necesidades educativas de las personas con discapacidad intelectual, contribuyendo así en la inclusión social, educativa y laboral de estos niños y jóvenes, este centro cuenta con una unidad educativa que brinda apoyo psicopedagógico y garantiza el desarrollo integral del niño potencializando sus habilidades y destrezas a nivel educativo, aquí también se encuentra el centro de entrenamiento vocacional (CEVE) en este se trabajan las capacidades ocupacionales que son requeridas para el desenvolvimiento en un campo laboral o social.

2.2.25 Proceso de inclusión laboral en fundación Fasinarm

Fasinarm (1985) en su sitio web, indica cómo es su proceso y seguimiento:

Al culminar satisfactoriamente la formación laboral recibida en nuestros talleres, de 3 a 5 años, y alcanzar las competencias generales, evidenciados en los logros del Plan Integral de Desarrollo, la docente propone a los candidatos.

1. Reevaluamos al joven para obtener el perfil laboral de salida, una vez que el Equipo Multiprofesional Especializado del CEVE, aprueba al candidato.
2. Se propone, previo a la inclusión laboral, el paso a Estaciones de Entrenamiento interna (Institución) o externas (comunidad) para evaluar la capacidad de adaptación socio laboral del candidato.
3. Contactamos a empresas, instituciones, organizaciones, centros educativos entre otros para posibilidades de Inclusión Laboral.
4. Realizamos el Análisis Ocupacional del puesto potencial (empresa).
5. Comparamos el perfil laboral del usuario obtenido de la reevaluación del candidato, con el del puesto de trabajo.
6. Se inicia una fase in situ de prueba en la empresa.
7. Se dan charlas de sensibilización sobre discapacidad, al personal de la empresa.

8. Se realiza el seguimiento laboral por el lapso de un año en la empresa, si fuera requerido, realizando visitas periódicas en el lugar de trabajo, en donde se observa el desempeño laboral, de haber un desajuste en la adaptación y/ o desempeño se brinda asesoraría y orientaciones al joven y a la familia de ser necesario (s.p)

De acuerdo a esta información las instituciones o fundaciones deben seguir un patrón de seguimiento para poder llevar a cabo la inserción laboral de los estudiantes, este proceso se debe ejecutar en un tiempo indefinido y el lugar donde sea destinado el joven, los trabajadores deben ser sensibilizados acerca de los aspectos que refieren a la discapacidad. Si los jóvenes no se logran ajustar al lugar de trabajo, se asignará un asesor por un tiempo periódico para mejorar su estancia. El apoyo de la familia es fundamental en estos casos, por lo cual se deben integrar a este proceso.

2.3 Marco Conceptual

Estrategias de aprendizaje: Son habilidades complementarias que se desarrollan durante el proceso de formación académica, la elección de la técnica específica va a depender del tipo de conocimiento a aprender o contexto de aprendizaje (Solano, 2020, p. 3)

Desarrollo cognitivo: Es el proceso mediante el cual los estudiantes organizan mentalmente la información que recibe a través de los sistemas senso-perceptuales que permita resolver situaciones nuevas en función de las experiencias vividas (Sánchez M. , 2020, p. 7)

Proceso de Enseñanza aprendizaje: Conformar una unidad que tiene como propósito y fin contribuir a la formación integral de la personalidad del futuro profesional, aunque lo sigue dirigiendo el docente, para favorecer el aprendizaje de los diferentes saberes: conocimiento, habilidades y valores; el tipo de intervención que este tenga está sujeta al paradigma con el que se identifica (Alvarado, Barrera, Breijo, & Bonilla, 2018, p. 611)

Competencia Comunicativa: Se refieren a la capacidad de las personas para comunicarse de manera asertiva (verbal y no verbalmente), reconociéndose como interlocutores que producen, comprenden y argumentan significados de manera solidaria, atendiendo a las particularidades de cada situación comunicativa. (Becerra, 2019, p. 4)

Autonomía personal: Se dice que una persona es autónoma cuando ha adquirido las habilidades necesarias para desenvolverse en la vida, es decir que tenga la capacidad para

decidir de acuerdo a los valores éticos aprobados por el medio social en que se desarrolla el individuo (Sevilla, 2017, p. 24)

Vocación profesional: Es la actividad o función que desarrollar de manera cotidiana para tener réditos materiales, así como también satisfacción personal y social (Collaguazo & Quishpe, 2019, p. 1)

Competencias laborales: En la medida que son comportamientos y características que suponen un desempeño superior, pueden ser medidas y calificadas a través de los resultados alcanzados por las acciones de las personas en el contexto donde se desenvuelven (Duque, García, & Hurtado, 2017, p. 153)

Accesibilidad universal: Es un concepto que garantiza al mayor número de personas posibles la accesibilidad a cualquier individuo sin importar sus condiciones físicas, mentales o intelectuales (De la Rosa, 2020, p. 25)

Orientación Laboral: Se trata de una medida de interacción social, que se presenta como una ayuda a las personas en desempleo, se intenta paliar ciertos déficits de empleabilidad que los usuarios pudieran presentar, de cara a la facilitación de su éxito en la consecución del empleo y por tanto facilitar el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado (Rey & Moreno, 2017, p. 44)

Adaptabilidad: Es la capacidad de responder adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento para lograr buenas relaciones entre los actores (Beltran, Arias, & Calderón, 2019, p. 59)

Síndrome de Down: El Síndrome de Down (SD), también llamado trisomía 21, es la causa más frecuente de retraso mental identificable de origen genético. Se trata de una anomalía cromosómica que tiene una incidencia de 1 de cada 800 nacidos, y que aumenta con la edad materna (Mercé, 2005, p. 37)

Habilidades sociales: Las habilidades sociales son una serie de conductas observables, pero también de pensamientos y emociones, que nos ayudan a mantener relaciones interpersonales satisfactorias, y a procurar que los demás respeten nuestros derechos y no nos impidan lograr nuestros objetivos (Roca, 2014, p. 11)

Inserción laboral: La inserción laboral es un elemento clave para que los seres humanos puedan integrarse a la sociedad, desarrollar su personalidad, generar confianza en sí

mismo, tener un sustento económico y mejorar la calidad de vida (Cuichan, Moreira, & Gabriela, 2020, p. 75)

Centros especiales de empleo: Son iniciativas que combinan la lógica empresarial con metodologías que hacen posible la inclusión de personas con discapacidad en los procesos de inserción laboral en la misma empresa. (Blanco, 2017, p. 38)

2.4 Marco Legal

La preparación para que los estudiantes con síndrome de Down adquieran habilidades sociales y de esta manera puedan ser insertados en el mundo laboral varia de muchas maneras, es necesario un plan de acción en donde se vea reflejado los derechos que tienen estas personas a un desarrollo económico y social, en el cual se tomen en cuenta medidas eficaces para promover la igualdad de participación en el mundo laboral de estas personas.

Se tomo en concisderación la **Declaracion Universal de Derechos Humanos** (Organización de Naciones Unidasl, 1948) en el cual se tomó el:

Art. 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Constitución de la República del Ecuador

Sección sexta

Personas con discapacidad

Art 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”

Código del Trabajo

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art 42. Son obligaciones del empleador:

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

Ley Orgánica de Discapacidad (2012)

Sección quinta

Del trabajo y capacitación.

Art 45.- Derecho al trabajo:

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación,

selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Art 46.- Políticas laborales:

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

Según Balestrini (2006) señala que el marco metodológico:

Es el conjunto de procedimientos lógicos, tecno operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (p.125)

De acuerdo a la postura del autor, define al marco metodológico como aquel que ayuda a esclarecer qué métodos, estrategias, procedimientos, técnicas e instrumentos se deben utilizar en la investigación, este planteamiento favorece al momento de alcanzar los objetivos propuestos, sus variaciones dependen del nivel y diseño que se maneja en el estudio y funciona como una guía que explica los pasos a seguir para lograr un buen trabajo de investigación.

Toda investigación debe tener como referencia que el marco metodológico es una pieza fundamental ya que aporta a la totalidad de acciones que indican el análisis y descripción del problema planteado.

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo descriptiva y bibliográfica, cada tipo de investigación tendrá diversas propiedades que aportaran al trabajo de investigación, ayudando de esta manera a que se dé un correcto estudio.

Investigación descriptiva

Según Tamayo (2002) define que “La Investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos” (p.46)

La presente investigación será de tipo descriptiva, ya que se especificará las diversas características de la problemática a investigar cómo es la falta de habilidades sociales en los estudiantes con síndrome de Down, esto permitirá establecer una correcta interpretación de los hechos.

Investigación bibliografía

Méndez & Moya (2008) define que “La Investigación bibliográfica es clave en el desarrollo del conocimiento, ya que sistematiza, descubre y aporta nuevo conocimiento dando respuesta a la pregunta de investigación que le dio origen” (p.25)

La investigación bibliográfica ayudará a la verificación y elaboración del marco teórico y conceptual ya que, debido a los aportes de distintos autores en tesis, artículos científicos, libros, etc. se podrá dar un fortalecimiento a las variables habilidades sociales e inserción laboral.

3.3 Enfoque

En este trabajo investigativo el enfoque que se utilizó es de carácter mixto en donde se recolecta diferentes tipos de información que permitirá entender y direccionar los factores que inciden en el tema, además se incluirá instrumentos utilizados en la recopilación de datos tanto de nivel cuantitativo, como cualitativo que beneficie la investigación del estudio.

3.4 Técnica e instrumentos

1. Observación

Echavarría (2002) define que “La observación es el producto de la percepción del que observa; en ella incluye las metas, los prejuicios, el marco de referencia, las aptitudes, además de algún instrumento o aparato utilizado para realizar y registrar la observación” (p.202)

El objetivo es conocer el verdadero problema que existe dentro de la fundación educativa a través de los estudiantes, docentes, directivos para lo cual, se empleará una observación, de este modo se podrá conocer la realidad en la inserción laboral de los alumnos con Síndrome de Down.

Observación indirecta. Díaz (2011) “Cuando el investigador entra en conocimiento del hecho o fenómeno observado a través de las observaciones realizadas anteriormente por otra persona” (p.8).

Con esto se puede determinar las actitudes de los participantes dentro del aula de clases, pero esto se hace desde la perspectiva y vivencias del docente en su salón de clases, con estas narrativas se puede obtener información desde su punto de vista. La recolección de información se basa en la recolección de los datos de una forma indirecta en el lugar de los hechos.

2. Encuestas

Según Casas, Repullo, & Donado (2003) “La encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras” (p.527)

Permitirá tener una perspectiva de cuál es el proceso que lleva el docente al momento de trabajar habilidades básicas, esto nos brindará conocimientos de la problemática existente en la institución, lo cual aportará aspectos esenciales en el proceso de investigación. Las preguntas están direccionadas a conocer las habilidades sociales necesarias para una inserción laboral.

3. Entrevistas

Morgan & Cogger (1989) establece que “La entrevista es comúnmente un acontecimiento mutuo del que cada persona espera obtener beneficio; siempre debe tener un propósito y nunca ser tan sólo una forma de pasar el tiempo durante el día” (p.3)

A través de diferentes cuestionarios de preguntas dirigidos a la directora, psicóloga y la encargada de inclusión se busca lograr el objetivo de recopilar información esencial, la cual señalará aspectos esenciales de los patrones educativos que se llevan dentro de la institución, así como tener un mejor entendimiento de los procesos de formación de los jóvenes que se encuentran en el proceso de inclusión laboral.

4. Test

Según Hurtado & Toro (2005) “Los test son conjuntos de preguntas o de reactivos que tratan sobre un asunto en particular, como los de inteligencia, asertividad, creatividad y tantos otros; en general ya están elaborados y validados” (p.142)

El test tiene como objetivo medir las habilidades sociales dirigidas a conductas verbales y no verbales que los jóvenes poseen y las que faltan por adquirir o mejorar, de esta manera se evidenciara la problemática mencionada en la tesis.

3.5 Población

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) define que “población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174)

La fundación **FASINARM** cuenta con tres áreas que son: Unidad Educativa, Centro de Entrenamiento Vocacional y Centro de Recursos, se trabajará con la sección vespertina del centro de entrenamiento vocacional, en donde se cuenta con 6 docentes, 16 estudiantes, 1 directora, 1 psicóloga y 1 encargada de inserción laboral.

3.6 Muestra

Según Bernal (2010) define que Muestra “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio.” (p.161)

Se tomarán como muestra intencional a: 2 docentes, 3 estudiantes con síndrome de Down, 1 directora, 1 psicóloga y 1 encargada de inserción laboral.

Tabla 1. Población y muestra

ESTRATOS	POBLACIÓN	MUESTRA
Estudiantes	16	3
Docente	6	2
Directora	1	1
Psicóloga	1	1
Encargada de inserción laboral	1	1

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

3.7 Resultados de la lista de chequeo aplicada a los estudiantes con síndrome de Down

LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES (LCHS)

Tabla 2. Lista de chequeo de habilidades sociales (LCHS)

N°	Preguntas	Estudiante A					Estudiante B					Estudiante C				
		N	RV	AV	AM	S	N	RV	AV	AM	S	N	RV	AV	AM	S
1	Escuchar: ¿Presta atención a la persona que está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?					X					X			X		
2	Iniciar una conversación: ¿Inicia conversaciones con otras personas y luego las mantiene por un momento?			X					X			X				
3	Mantener una conversación: ¿Habla con otras personas sobre cosas de interés mutuo?			X					X			X				
4	Formular una pregunta: ¿Determina la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?				X					X			X			
5	Dar las “gracias”: ¿Permite que los demás sepan que está agradecido con ellos por algo que hicieron?					X				X	X					
6	Presentarse: ¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?				X				X			X				
7	Presentar a otras personas: ¿Ayuda a presentarse a nuevas personas con otras?			X					X		X		X			
8	Hacer cumplido: ¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?				X				X		X					
9	Pedir ayuda: ¿Pide que le ayuden cuando lo necesita?			X					X		X					
10	Participar: ¿Elige la mejor manera de ingresar a un grupo que está realizando una actividad y luego se integra a él?			X						X	X					
11	Dar instrucciones: ¿Explica instrucciones de tal manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?				X					X			X			
12	Seguir instrucciones: ¿Presta cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigue?					X				X	X					
13	Disculparse: ¿Pide disculpas a los demás cuando hace algo que sabe que está mal?					X				X	X					
14	Convencer a los demás: ¿Intenta persuadir a los demás que sus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	X							X		X					
15	Conocer sus sentimientos: ¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?				X					X		X				
16	Expresar sus sentimientos: ¿Permite que los demás conozcan lo que siente?			X						X	X					

17	Comprender los sentimientos de los demás: ¿Intenta comprender lo que sienten los demás?				X					X		X				
18	Enfrentarse con el enfado del otro: ¿Intenta comprender el enfado de las otras personas?				X						X			X		
19	Expresar afecto: ¿Permite que los demás sepan que se preocupa o se interesa por ellos?					X				X				X		
20	Resolver el miedo: ¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente y luego intenta hacer algo para disminuirlo?			X						X				X		
21	Autorecompensarse: ¿Se da a sí mismo una recompensa después de hacer algo bien?			X					X				X			
22	Pedir permiso: ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?					X					X	X				
23	Compartir algo: ¿Ofrece compartir sus cosas con los demás?				X					X				X		
24	Ayudar a los demás: ¿Ayuda a quién necesita?					X					X		X			
25	Negociar: ¿Si está en desacuerdo con alguien sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que les satisfaga a ambos?					X				X		X				
26	Emplear autocontrol: ¿Controla su carácter de modo que no se le “escapan las cosas de la mano”?					X					X		X			
27	Defender sus derechos: ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?				X					X						X
28	Responder a bromas: ¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?					X					X			X		X
29	Evitar problemas con los demás: ¿Se mantiene al margen de situaciones que podrían ocasionarle problemas?					X					X		X			
30	No entrar en peleas: ¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?					X					X		X			
31	Formular una queja: ¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?					X					X		X			
32	Responder a una queja: ¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos de quejan?					X					X		X			
33	Mostrar deportividad después de un juego: ¿Expresa un cumplido al otro equipo después de un juego si ellos se lo merecen?					X					X			X		
34	Resolver la vergüenza: ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar cohibido?				X					X		X				
35	Arreglárselas cuando le dejan de lado: ¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?				X					X			X			
36	Defender a un amigo: ¿Manifiesta a los demás cuando siente que un amigo no ha sido tratado de manera justa?					X							X			

37	Responder a una persuasión: ¿Si alguien está tratando de convencerlo de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decidir qué hacer?					X		X			X				
38	Responder al fracaso: ¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?				X				X				X		
39	Enfrentarse con manejes contradictorios: ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otras?			X					X			X			
40	Responder a una acusación: ¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?				X					X			X		
41	Prepararse para una conversación difícil: ¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?					X			X				X		
42	Hacer frente a las presiones del grupo: ¿Decida lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga una cosa distinta?				X				X				X		
43	Tomar iniciativas: ¿Si se siente aburrido, intenta encontrar algo interesante que hacer?				X					X				X	
44	Determinar la causa de un problema: ¿Si surge un problema, intenta determinar qué lo causó?					X				X		X			
45	Establecer un objetivo: ¿Determina de manera realista lo que le gustaría realizar antes de empezar una tarea?					X				X		X			
46	Determinar sus habilidades: ¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar una tarea específica antes de iniciar?					X				X		X			
47	Reunir información: ¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir esa información?					X				X			X		
48	Resolver los problemas según su importancia: ¿Determina de forma realista cuál de los problemas es el más importante y cuál debería ser solucionado primero?				X					X			X		
49	Tomar una decisión: ¿Considera diferentes posibilidades y luego elige la que le hará sentir mejor?				X				X				X		
50	Concentrarse en una tarea: ¿Es capaz de ignorar distracciones y solo prestar atención a lo que quiere hacer?					X			X			X			

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la ficha de cotejo que se aplicó a los estudiantes, mediante la observación del docente, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

En el estudiante A se pudo evidenciar que **“siempre” puede realizar las siguientes habilidades:** escucha, da las gracias, sigue instrucciones, se disculpa, expresa afecto, pide permiso, ayuda a los demás, sabe negociar, responde a las bromas, evita problemas con los demás, no entra en peleas, formula quejas, responde a las quejas, demuestra deportividad después de un juego, defiende a un amigo, responde a una persuasión, responde a una conversación difícil, **pero “a menudo” realiza estas acciones:** formula preguntas, se presenta, hace cumplidos, pide ayuda, da instrucciones, conoce sus sentimientos, comprende los sentimientos de los demás, intenta comprender el enfado de otro, comparte algo, tiene autocontrol, defiende sus derechos, resolver la vergüenza, hace otra actividad para sentirse mejor, intenta comprender el fracaso, responde a una acusación, hace frente a las acusaciones del grupo, toma iniciativa, reúne información, resuelve problemas según su importancia, toma decisiones, **por otro lado “a veces” puede ejecutar las siguientes destrezas:** inicia una conversación, mantiene una conversación, presenta a otras personas, participa, expresa sus sentimientos, resuelve sus miedos, se auto-recompensa, resuelve sus confusiones, **por último nunca realiza la siguiente acción:** convencer a los demás. Como resultado general se puede determinar que el estudiante A, presenta un desarrollo óptimo de sus habilidades sociales que son acorde a los parámetros de interacción, pero presenta varias falencias en otros aspectos de la socialización, lo que puede interrumpir su proceso de inserción, los cuales son: falta de límites, no se refiere a las personas con respeto y no respeta los límites de espacio.

En el estudiante B se pudo constatar que **“siempre” puede realizar las siguientes acciones:** escucha, formula preguntas, da las gracias, participa, da instrucciones, sigue instrucciones, se disculpa, conoce sus sentimientos, expresa sus sentimientos, intenta comprender el enfado de los demás, pide permiso, ayuda a los demás, tiene autocontrol, responde a las bromas, evita problemas con los demás, no entra en peleas, formula una queja, responde a una queja, defiende a un amigo, toma iniciativa, **por otro lado “a menudo” ejecuta las siguientes destrezas:** inicia una conversación, mantiene una conversación, se presenta, presenta a otras personas, hace cumplidos, pide ayuda, conversa con los demás, comprende los sentimientos de los demás, expresa afecto, resuelve sus miedos, comparte algo, negocia, defiende sus derechos, resuelve la vergüenza, realiza otras actividades cuando lo dejan de lado, responde a una acusación, se prepara para una conversación difícil, determina la causa de un problema, establece un objetivo, determina sus habilidades, reúne información y resuelve los problemas según su

importancia, **por otra parte “a veces” puede emplear las siguientes habilidades:** se auto-recompensa, responde al fracaso, resuelve sus dudas, hace frente a las presiones del grupo, toma una decisión, se concentra en una tarea, **pero “rara vez” hace uso de esta destreza:** responde a una persuasión. El estudiante B, tiene desarrollada varias destrezas las cuales son esenciales para su desenvolvimiento diario, pueden ser su punto de inicio para su proceso de inserción laboral, pero carece de atención a las órdenes que se le realizan, en ocasiones no sabe cómo responder a las situaciones de conflicto, lo cual lo lleva a no poder reconocer el problema, ni generar posibles soluciones.

En el estudiante C se **observó que “rara vez” emplea las siguientes habilidades:** inicia una conversación, mantiene una conversación, formula una pregunta, presenta a otras personas, expresa sus sentimientos, pide permiso, negocia, defiende sus derechos, responde a bromas, responde a una queja, demuestra deportividad en los juegos, resuelve la vergüenza, realiza actividades cuando lo dejan de lado, comprende el fracaso, responde a una acusación, se prepara para una conversación difícil, hace frente a las presiones del grupo, reúne información, toma decisiones, **por otro lado “nunca” realiza las siguientes acciones:** se presenta, hace cumplidos, participa, da instrucciones, sigue instrucciones, convence a los demás, conoce sus sentimientos, comprende los sentimientos de los demás, intenta comprender el enfado de otros, comparte algo, emplea auto-control, responde a la persuasión, resuelve la confusión, determina la causa de un problema, establece un objetivo, determina sus habilidades, se concentra en sus tareas, **por otra parte “a veces” emplea las siguientes destrezas:** escucha, da las gracias, pide ayuda, se disculpa, expresa afecto, resuelve el miedo, se auto-recompensa, ayuda a los demás, formula una queja, defiende a un amigo, toma iniciativa, **finalmente “siempre” ejecuta las siguientes habilidades:** evita los problemas con los demás y no entra en peleas. El estudiante C tiene un desarrollo de habilidades sociales deficientes, su desenvolvimiento en las diferentes situaciones de autonomía y socialización no son óptimas para su proceso de inclusión, por ende, es necesario que se trabaje más en estos aspectos, antes de ingresar al mundo social y laboral

El desarrollo de las habilidades referidas con anterioridad debe ser trabajadas con la finalidad que el estudiante pueda desenvolverse de una manera autónoma y pueda dar resultados óptimos en su proceso de inserción laboral, por tal motivo los centros de capacitación deben fomentar su adquisición

ENTREVISTA A DIRECTORA

¿Cuál es el proceso de inserción laboral con el que cuenta la fundación para preparar a los jóvenes con Síndrome de Down?

El centro de entrenamiento vocacional (CEVE) fue certificado con la norma de calidad ISO 9001 -2000, por lo que la Institución cuenta con procedimientos, tanto para la formación ocupacional e inclusión laboral, los que permiten seguir parámetros para preparar a los estudiantes con discapacidad para poder ser incluidos laboralmente, iniciando con una evaluación al candidato para obtener un perfil del estudiante de salida laboral, una vez que los docentes han indicado que ha cumplido con todos los objetivos en la fase de formación. Posteriormente cuando se tiene una posibilidad laboral se realiza un análisis ocupacional del puesto de trabajo para obtener el perfil del puesto, se compara si concuerda con el perfil del joven, si coincide se inicia una fase de prueba en la empresa, se evalúa como se desenvuelve y si está capacitado para llevar el cargo, si lo realiza correctamente está calificado para obtener el puesto.

¿Cuál es la percepción de las empresas frente a la inserción laboral de las personas con Síndrome de Down?

Las empresas tienen percepciones muy distintas del Síndrome de Down, a lo largo de los años se han creado varios mitos sobre estas personas, los catalogan como muy emocionales, que necesitan más acompañamiento de lo usual, que no tienen las normas básicas de comportamiento frente a situaciones y personas, esto hace que haya un juicio de valor y algunas empresas opten por evitar contratarlos por las dificultades que para ellos supone mantenerlos en la empresa, pero hay otras que desean aportar en la responsabilidad social y contratan a estos jóvenes para ayudarlos a obtener experiencia y brindarles un trabajo remunerado y creen en su capacidad.

¿Cuál es el modelo pedagógico que se emplea en la fundación para el desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes?

La fundación cuenta con un modelo constructivista, la metodología utilizada es la de aprender haciendo, que promueve un aprendizaje activo, efectivo y cooperativo en el estudiante, lo que se logra con esto es que el alumno aprende explorando sus sentidos, emociones y recuerdos creando así un aprendizaje significativo en ellos, este modelo es aplicado en los talleres y módulos que se deben cursar a medida que avanzan con el procedimiento.

¿Cuál es la mayor dificultad que encuentran en los jóvenes durante el proceso de aprendizaje de las habilidades sociales necesarias para su inserción laboral?

Como es de conocimiento general la sociedad tiene normas y parámetros sobre cómo debemos comportarnos, dirigirnos y actuar frente a los demás, los jóvenes con síndrome de Down se les dificulta muchas veces seguirlas, sobre todo si desde el comienzo no se las han dado a conocer, es por ello que se le enseña reglas básicas establecidas en un puesto de trabajo con el fin de orientar y promover una correcta relación entre sus compañeros y superiores además de asegurar un buen desempeño laboral.

¿Los docentes se capacitan para responder a los aspectos fundamentales del desarrollo social y la preparación laboral?

Si, Fascinar cuenta con un personal altamente calificado en el área de discapacidad, desarrollo social y preparación laboral como son psicólogos, pedagogos terapeutas, terapeutas ocupacionales y un responsable de inclusión laboral, todo el equipo siempre está en permanente capacitación para poder estar a la vanguardia de la tecnología, de los contenidos teóricos y prácticos aplicándolos en los nuevos modelos educativos y en el área de formación ocupacional para preparar a los estudiantes de manera holística, integralmente.

¿Cómo contextualizan el ambiente laboral para la familiarización de los jóvenes con síndrome de Down?

Este proceso se lleva a cabo con la responsable de inclusión laboral que es el nexo entre la empresa, el joven y la familia, con este acompañamiento al campo laboral se establecen las necesidades del joven, se realiza una capacitación al personal de la empresa en donde se toma en cuenta varios puntos como la sensibilización y el conocimiento sobre esta discapacidad, de esta manera los compañeros y jefes puedan entender las diferencias y necesidades requeridas para que el joven trabaje en un entorno adecuado para él, se planifica con anterioridad para exponer todos los elementos que van a ser favorecedores para que en este seguimiento el joven pueda tener una excelente adaptación al puesto de trabajo.

¿Se monitorea la aplicación de las habilidades sociales enseñadas a las personas con SD cuando ya está incluido, por favor explique?

Por supuesto, Fascinar dentro de su proceso de inclusión laboral hace un seguimiento de 6 meses a 1 año en la empresa, en donde se evalúa el desarrollo laboral del joven y el proceso de adaptación en la empresa, para que pueda aplicar todas las habilidades sociales aprendidas, en

caso de que el joven en un periodo estipulado por la responsable de inclusión y de acuerdo a los reportes obtenidos en sus visitas de seguimiento considera que ha alcanzado los objetivos propuestos, se da un cierre de caso y se da el empoderamiento a la familia, en donde ellos serán los encargados del seguimiento y monitoreo que sea requerido, si se da el caso de que la persona con S.D no tiene un correcto manejo de habilidades sociales y normas de conducta se revisa el caso, para ver qué aspecto es el que se necesita mejorar, se crea un nuevo plan de trabajo y se lo plantea a la empresa para dar la solución a la situación.

Análisis de los resultados de la entrevista a la directora.

De acuerdo con el centro educativo, algunas empresas estigmatizan que los jóvenes con S.D. necesitan más acompañamiento de lo usual debido a que no tienen las normas básicas de comportamiento necesarias frente a situaciones específicas, lo que obstaculiza su inserción laboral, de esta forma, el método empleado por la fundación para hacer frente a esta barrera, se caracteriza por seguir un modelo constructivista, donde su filosofía es aprender haciendo, promoviendo un aprendizaje activo, efectivo, cooperativo y significativo en estos jóvenes, el cual es aplicado por medio de una prueba inicial que da como resultado el perfil del estudiante, lo que permite trabajar el desarrollo de sus habilidades sociales en talleres y módulos según el avance que muestre el individuo, posteriormente, cuando hay alguna posibilidad laboral se realiza un análisis del trabajo para obtener el perfil del puesto, y de acuerdo a esto se lo compara con el perfil de los estudiantes, y se lo cede al joven que tenga mayor compatibilidad con el cargo, además se realiza un período de prueba y si el sujeto realiza sus funciones correctamente está calificado para obtener formalmente el puesto.

ENTREVISTA A ENCARGADA DE INSERCIÓN LABORAL

¿Cuál es la percepción de las empresas frente a la inserción laboral de las personas con SD?

Hace un tiempo atrás no teníamos la apertura que tenemos ahora, en la actualidad se está abriendo camino a lo que se refiere a inserción laboral, para personas con discapacidad intelectual y, sobre todo con síndrome de Down. La percepción que tienen las empresas de este grupo, es que no podrán desempeñar la función que se les asigne, las cuales pueden ser: en producción, al nivel competitivo que la empresa se desenvuelve. Es un camino fuerte el que hay que recorrer para sensibilizar a las empresas sobre esta temática.

¿Cuáles son las habilidades sociales que necesita una persona con SD para la inserción laboral?

Entre las habilidades sociales se encuentran: la comunicación, la interrelación entre sus pares, su determinación, autodeterminación, autonomía en ciertas actividades, que puedan socializar, comunicarse, responder a las preguntas que se realice, que puedan participar de una reunión social, deportiva sin temor y con seguridad, estos aspectos son fundamentales para que las personas con síndrome de Down pueden desenvolverse e interactuar acorde a la situación que se encuentren.

¿Qué características debe tener el contrato de una persona con SD?

Tiene que ajustarse a todas las normas legales que rigen en el sector laboral, en los cuales se establezca su jornada de trabajo, salario, forma de pago, entre otros aspectos, como el de un trabajador normal, los cuales están regulados por el ministerio de trabajo. En la actualidad no existe tanta flexibilidad en su rendimiento laboral, porque las personas con SD deben responder a sus niveles de producción, pero si hay aspectos factibles para ellos, como: horario flexible, seguimiento por un tutor o supervisor, para que supervise su evolución, en lo que vaya a desempeñar.

¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con SD?

Uno de los obstáculos que se pueden presentar es la velocidad en la que se desenvuelven, las empresas requieren que su personal tenga una respuesta rápida, pero las personas SD lo realizan de una forma más lenta, meticulosa, buscando la calidad en el trabajo, lo que infiere una presión a su respuesta, otro de los obstáculos sería la falta de conocimiento que tienen las empresas sobre las capacidades que tiene una persona con SD, también se encuentra la falta de accesibilidad en las empresas.

¿Qué condiciones debe cumplir la empresa para iniciar un proceso de inclusión de personas con SD?

Principalmente el deseo de colaborar con este grupo de personas, también las empresas deben abordar a un centro de formación profesional, porque es ahí donde se tienen capacitados a los jóvenes en lo que se refiere a inserción laboral. Las empresas deben ser capaces de poder cumplir con el artículo 47, en la cual refiere que 1% de personal debe poseer una discapacidad, también debe haber un análisis de puestos de trabajo para poder determinar cuál es la persona

adecuada para desempeñar ese trabajo, y que el centro se encargue de buscar al sujeto adecuado. Deben de tener al personal capacitado o sensibilizado para trabajar con este grupo de personas.

¿Qué tipo de oficios han sido ejecutados con excelentes resultados por personas con SD?

Se encuentran: el área de mantenimiento y limpieza en áreas de restauran, cafeterías, en el aeropuerto como auxiliares de los cochecitos, también auxiliares de servicio, atención al cliente, limpieza en diferentes restaurantes de comida rápida.

¿Los jóvenes con síndrome de Down que se encuentran insertados laboralmente necesitan de un seguimiento continuo? ¿Cómo se realiza?

Si necesitan un seguimiento continuo, dependiendo de la discapacidad se destinará un tiempo de seguimiento, el cual puede ser pasando una o dos semanas, pero mirando el desenvolvimiento del joven en ese puesto de trabajo. Es importante este seguimiento para determinar su desenvolvimiento y de cómo se debe trabajar para que le pueda seguir mejorando en su entorno, porque se pueden presentar dificultades como: falta de relacionamiento con sus pares, que capte correctamente la orden que le dé su jefe, si se tiene que realizar adaptaciones para que pueda realizar mejor su trabajo, esto se realiza con los jefes o con el encargado de recursos humanos, esto se realiza con la empresa y el centro, esto se lo realiza en el transcurso de 6 meses y un año, después de esto ya es cuestión de la empresa.

Análisis de los resultados de la entrevista a la encargada de inserción laboral.

Hoy en día, se trabaja más en lo que respecta la inserción laboral de jóvenes con S.D., sin embargo, aún se presenta diversas problemáticas a nivel social por lo que, es necesario la sensibilización a las empresas sobre esta temática, y se recalca en lo importante que es mejorar la comunicación y la autonomía de los jóvenes con S.D., beneficiando así, el desarrollo de sus otras habilidades sociales y, por ende, favoreciendo su inserción laboral. Por otro lado, se destaca como inconveniente la poca flexibilidad que brindan las empresas con respecto al rendimiento laboral que requieren para contratar al personal, sin embargo, se menciona diversos complementos que se pueden adaptar, tales como el seguimiento por un tutor al empleado con síndrome de Down, con la finalidad de realizar una evaluación constante que mejore su desempeño. De esta forma, se evidencia el interés por su trabajo que tiene la encargada de inserción laboral de esta fundación, sin embargo, aún falta líneas de acción para cumplir completamente con este objetivo.

ENTREVISTA A PSICÓLOGA

¿Qué es el síndrome de Down? Exponga en un breve concepto

El síndrome de Down es una alteración genética que se produce en el gen N21, también es conocida científicamente como la trisomía veintiuno, es un síndrome que tiene algunas peculiaridades.

¿Qué características presentan algunas condiciones asociadas al síndrome de Down?

Somos seres biopsicosociales. En el aspecto biológico, las personas que tienen, síndrome de Down padecen de problemas cardiológicos. También presentan ciertas características a nivel físico, como: ojos achinados, carita redonda, poseen una lengua más gruesa, manos gruesas, dedos pequeños, poca estatura, eso en cuanto a sus características biológicas y físicas. A nivel psíquico, está asociado a la discapacidad intelectual, pero sin descartar otras patologías de la psiquis, como el trastorno del aspecto autista.

¿Cuáles son las habilidades sociales que necesita una persona con SD para la inserción laboral?

Las habilidades sociales se encapsulan en cómo se desenvuelve en el entorno, tiene la capacidad, flexibilidad en el desarrollo de su autonomía. Ellos son personas son muy cariñosos, y lo demuestran y las personas responden de la misma forma. Otra característica es la dificultad en el lenguaje, por sus lenguas ensanchadas, lo cual dificulta el desenvolvimiento de sus habilidades sociales.

¿Las personas con síndrome de Down cuentan con una capacidad emocional igual al resto de las personas?

Todas las personas tenemos las mismas capacidades emocionales, eso es lo que nos caracteriza como seres humanos. Personalmente creo que es un mito que las personas con SD tengan una capacidad emocional diferente, no solo somos seres genéticos, si no que somos un compendio biopsicosocial, en la cual son componentes que se desarrollan con el tiempo y se fundamentan con el entorno, pero este aspecto de que sus emociones son diferentes, se debe a la forma de crianza, porque la mayoría son tratados como infantes, y es claro que siempre reflejaran ese comportamiento. En estos aspectos infieren muchos factores, y claro que esto no es recomendable para el proceso de inserción laboral, pero recordemos que somos seres moldeables, y que trabajando con ellos se puede modificar esas conductas, desarrollara

autonomía, pero ellos también tienen sus deseos y anhelos, por ejemplo: se enamoran, quieren casarse, quieren formar una familia, pero esto dependerá de cómo se desenvuelvan, porque ellos también son individuos con meyas y no hay que encasillarlos y pensar en rumores banales de antaño.

¿Cuál es el proceso de aprendizaje que emplean para el desarrollo de las habilidades sociales, motrices y cognitivas en las personas con SD?

En el caso del SB, nuestra metodología es aprender haciendo y uno de nuestros marcos es flexibles y la modalidad es formación – producción, que esas son las características del centro en relación a los modelos de aprendizaje para desarrollar estas habilidades, tanto en lo social, la parte motriz, en la cual se encuentran las terapistas ocupacionales, en la parte cognitiva es graduada a las condiciones de cada estudiante. En lo cognitivo se aprovechan todos los espacios para desarrollar habilidades como: comprensión, memoria, atención, comprensión espacial, los intereses de las personas, las cuales son las que rigen al avance. Se trabaja con el modelo de formación producción, es decir: los chicos trabajan en el campo. Chicos que no han logrado hasta los 18 años desarrollo el lenguaje escrito u oral, se realizan adaptaciones en la modalidad, lo mismo se ejecuta para las diferentes actividades en el educando, en el cual se emplean diferentes recursos para su aprendizaje, en la cual se evalúan sus fortalezas y debilidades para el proceso de inserción laboral. En estos aspectos se realiza un análisis de puesto donde ellos puedan desenvolverse de una forma óptima.

¿Cuáles son los aspectos que se deben tomar en consideración para enseñar y desarrollar las habilidades sociales en los jóvenes con síndrome de Down?

Por ejemplo. con las rutinas se logra mucho, pero existen varias formas de aprender y enseñar, para esto se requiere ambientes flexibles, pero sin caer en lo permisivo, porque todas las personas necesitamos límites, para que pueden desarrollarse de una forma adecuada haciendo un hincapié en lo referido, los niños con SD son muy afectivos y las personas que los rodea fundamentan esto, pero en el transcurso que van creciendo se deben poner límites, tanto para ellos, como a su entorno, para que ellos tengan conocimiento que hay acciones que no estan bien.

¿Cuán importante es que los padres de familia se encuentren inmersos en el proceso de aprendizaje de las personas con SD? ¿Trabajan en coordinación con ellos para que los hijos desarrollen habilidades sociales?

Todo el trabajo que se realiza en el centro se basa en el trabajo con familia, es muy importante que ellos se involucren, en las actividades, los talleres que se les imparte. En ese momento también se tiene que preparar a los padres para que ponga límites en dependencia de su crecimiento, en el desarrolle una autonomía y sepa a quien abrazar. Esto basado la metodología del desarrollo positivo, para esto hay que ser firmes, pero hay mismo tiempo flexibles, en lo cual se debe trabajar mucho. El centro trabaja con los padres talleres, uno de ellos es: la sobre protección, lo cual impide un progreso en el estudiante, por ejemplo: aquí se les enseña cómo deben interactuar, pero llegan a su casa y ese proceso se desmorona, porque en el centro se los trata como adultos, pero los padres no. También se da talleres de comunicación asertiva con la finalidad de que ellos puedan interactuar con ellos. Estos talleres se dan para apoyar a los padres y que reconozcan cuáles son sus avances y que estan haciendo mal y lo puedan corregir.

¿Los jóvenes con síndrome de Down que se encuentran insertados laboralmente necesitan de un seguimiento continuo? ¿Cómo se realiza?

No es necesario un seguimiento continuo, pero esto dependerá de la situación del estudiante, pero el centro trabaja con la empresa en el momento de la inserción laboral para sensibilizar, motivar a los compañeros de trabajo, a las autoridades de la empresa para poder lograr una inclusión exitosa. El seguimiento se lo hace los primeros meses, porque no es lo mismo un centro de preparación, como estar en el lugar de trabajo, por ende, se necesita de un seguimiento para poder fundamentar estos aspectos

Análisis de los resultados de la entrevista a la Psicóloga.

Las jóvenes con S.D. pasan un proceso de formación antes de pasar a las filas de la inserción laboral, por tal motivo se debe trabar con ellos diferentes habilidades, las cuales inferirán en progreso. En el centro se emplea la metodología de hacer aprendiendo, con la cual el estudiante se desenvuelve de una forma acorde y estos conocimientos se quedan en el de una forma significativa, pero en este proceso se deben poner límites en su forma de actuar y de cómo reaccionara a las cosas que no le gustan. Los padres deben estar inmersos en este proceso, para que lo que se emplea en las clases sea reforzado en el hogar y no se pierda la cadena de aprendizajes, otro de los aspectos que debe tener presente los padres es la forma en la que los tratan, por tal motivo se hace una concientización con ellos, para que se den cuenta que ellos también son personas independientes que deben tener límites y deben acatar órdenes.

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

Encuesta aplicada a Docentes.

¿Considera usted indispensable el desarrollo de las habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down para el momento de su inserción laboral?

Tabla 3. Desarrollo de las habilidades sociales para el momento de la inserción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	50%
Muy en acuerdo	1	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	2	100%

Fuente: (Fascinar, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

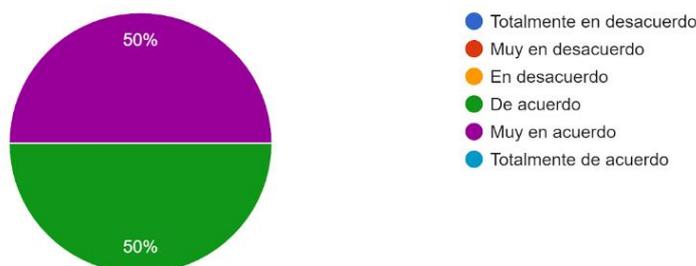


Figura 2. Desarrollo de las habilidades sociales para el momento de la inserción laboral.

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados manifestó en estar muy de acuerdo en el desarrollo de las habilidades sociales como un aspecto fundamental para el proceso de inserción laboral de jóvenes con S.D y el otro 50% de ellos está de acuerdo. El desarrollo de las habilidades sociales es un aspecto fundamental para el desenvolvimiento de los jóvenes en su vida diaria y estos aspectos deben tener mayor énfasis en jóvenes que se encuentren en el proceso de inserción laboral, es por esto que estas habilidades se deben trabajar desde el inicio de la escolarización y ser fundamentados en el hogar.

¿Cree usted que es fundamental desarrollar la autorregulación para la inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down?

Tabla 4. La inserción de jóvenes con síndrome de Down es fundamental desarrollar la autorregulación.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Muy en acuerdo	2	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

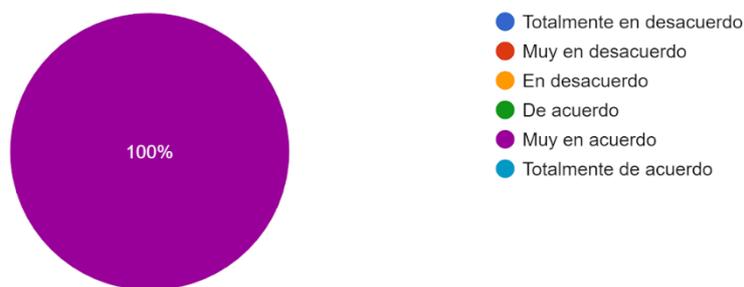


Figura 3. La inserción de jóvenes con síndrome de Down es fundamental desarrollar la autorregulación.

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 100% de los docentes encuestados indicaron estar muy de acuerdo que el desarrollo de la autorregulación es un aspecto fundamental para el proceso de inserción de jóvenes con S.D. Los jóvenes con S.D que se encuentren en el proceso de inserción laboral deben tener desarrollado la autorregulación, este indicador debe ser trabajado en el proceso escolar y fundamentados en el hogar, con la finalidad que se tenga compromiso de sus actitudes y de su forma de interactuar.

¿Considera usted que se deban trabajar habilidades de desarrollo social y personal en los procesos educativos que se planifican para la formación de jóvenes con síndrome de Down?

Tabla 5. Planificación en la formación de jóvenes con SD en el desarrollo social y personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Muy en acuerdo	2	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

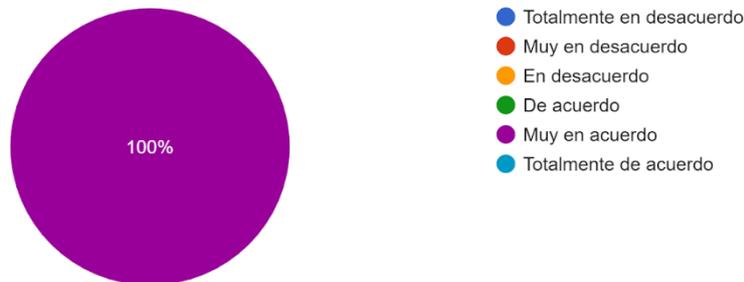


Figura 4. Planificación en la formación de jóvenes con SD en el desarrollo social y personal.

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 100% de los docentes encuestados manifestaron en estar muy de acuerdo, en que se deben planificar los procesos educativos para el desarrollo de habilidades en el aspecto social y personal. El desarrollo de habilidades en el ámbito social y personal se debe iniciar desde temprana edad en niños con S.D con la finalidad de que puedan interiorizarlos de una forma adecuada y que poco a poco puedan vincularse en diferentes actividades.

¿Cree usted que la inteligencia emocional tiene gran impacto en el desenvolvimiento social de los jóvenes con síndrome de Down en el proceso de inserción laboral?

Tabla 6. La inteligencia emocional en el desenvolvimiento social en la inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Muy en acuerdo	1	50%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

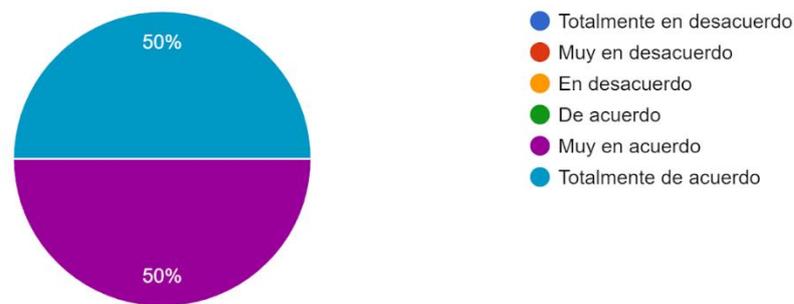


Figura 5. La inteligencia emocional en el desenvolvimiento social en la inserción laboral

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo, en que el desenvolvimiento social de los jóvenes con S.D. es un aspecto fundamental en el proceso de inserción laboral y la inteligencia emocional juega un papel primordial, el otro 50% restante respondió estar muy de acuerdo. La inteligencia emocional es un aspecto fundamental para el desarrollo de las actitudes del individuo en su desenvolvimiento diario y de su toma de decisión en diferentes situaciones que se le puedan presentar.

¿Considera que el desarrollo de las habilidades sociales en personas con SD debe ser trabajado desde edades tempranas?

Tabla 7. Desarrollo de las habilidades sociales en personas con SD

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Muy en acuerdo	1	50%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

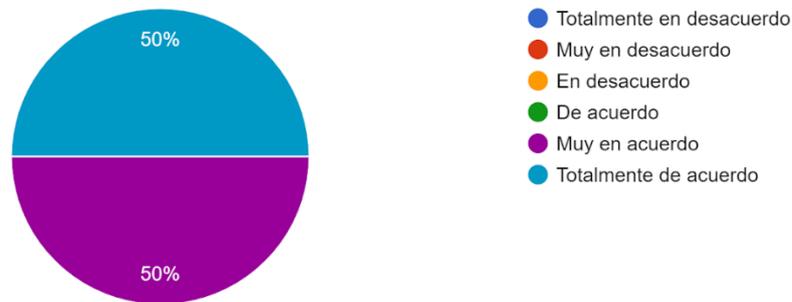


Figura 6. Desarrollo de las habilidades sociales en personas con SD

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo que se debe trabajar en edades tempranas el desarrollo de las habilidades sociales y el otro 50% indicó que estaba muy de acuerdo. Las habilidades sociales se deben trabajar desde el inicio de la escolarización con la finalidad que el estudiante vaya progresando de manera constante y que pueda participar de las diferentes actividades conversacionales que se dan en los grupos sociales. Los índices de progreso varían dependiendo de las situaciones, por tal motivo se debe fortalecer el área de socialización desde una edad temprana en personas con S.D.

¿Considera que el desarrollo de la empatía tiene un aspecto fundamental en el proceso de socialización para la inserción laboral?

Tabla 8. Desarrollo de la empatía un aspecto fundamental para la inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Muy en acuerdo	1	50%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

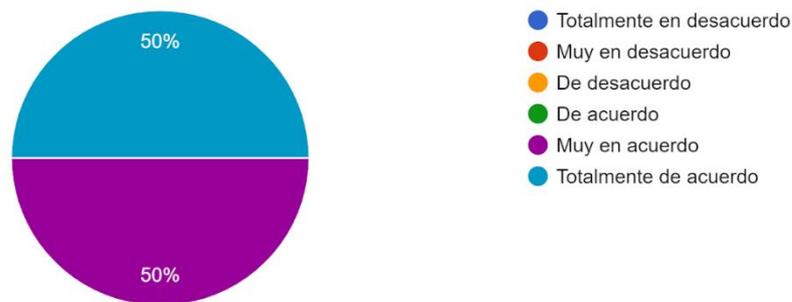


Figura 7. Desarrollo de la empatía un aspecto fundamental para la inserción laboral

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados infirieron en estar totalmente de acuerdo que los estudiantes que están en el proceso de inserción laboral deben desarrollar la empatía como un aspecto fundamental para la socialización y el otro 50% de ellos está muy de acuerdo. La empatía es una característica que tenemos todos los seres humanos, pero unos la desarrollan más que otros, es la habilidad de ponerse en el lugar de otro, es por ello que se considera una parte esencial en las relaciones humanas, este aspecto se trabaja de una forma progresiva y poniendo límites, cuando se trata de jóvenes con S.D la finalidad es que no malinterpreten este accionar en el momento de la socialización.

¿Es la comunicación un complemento indispensable para el proceso de inserción laboral?

Tabla 9. La comunicación es un complemento indispensable para el proceso de inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Muy en acuerdo	2	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

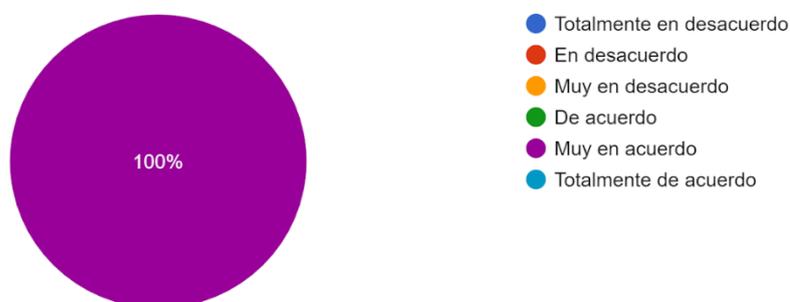


Figura 8. La comunicación es un complemento indispensable para el proceso de inserción laboral

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 100% de los docentes encuestados indicaron estar muy de acuerdo que la comunicación es un factor indispensable para el proceso de la inserción laboral. La comunicación es una parte esencial en la socialización por parte de los individuos, por tal motivo esta característica se desarrolla en la escolarización y se refuerza en el hogar. Los jóvenes que se encuentran en un proceso de inserción laboral deben tener desarrollada una buena comunicación, con el objetivo que puedan entablar relaciones sociales con sus compañeros y jefe, informar de una situación o inconveniente y de potencializar su auto-independencia.

¿Es indispensable la supervisión continua en el proceso de inserción laboral con jóvenes con síndrome de Down?

Tabla 10. Supervisión continua en el proceso de inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	50%
Muy en acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

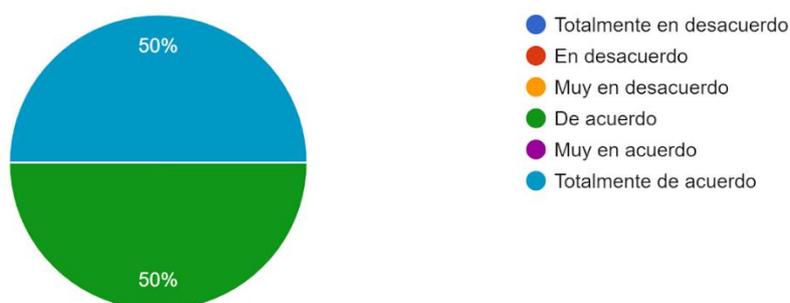


Figura 9. Supervisión continua en el proceso de inserción laboral

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

EL 50% de los docentes encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo que la supervisión continua es indispensable para medir el progreso del joven con S.D en el proceso de inserción laboral y el otro 50% está de acuerdo. La supervisión continua es el medio que tienen los centros de capacitación para medir el progreso de los jóvenes en su lugar de trabajo, pero esta acción se la realiza entre un lapso de tiempo de 6 meses a un año, posterior a esto la empresa con el departamento de recursos humanos verificar su progreso y gestionar acciones si presenta inconvenientes.

¿Considera que los jóvenes con síndrome de Down deben tener una capacitación referente a la socialización entre compañeros, en el proceso de inserción laboral?

Tabla 11. Capacitación a compañeros, en el proceso de inserción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	50%
Muy en acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

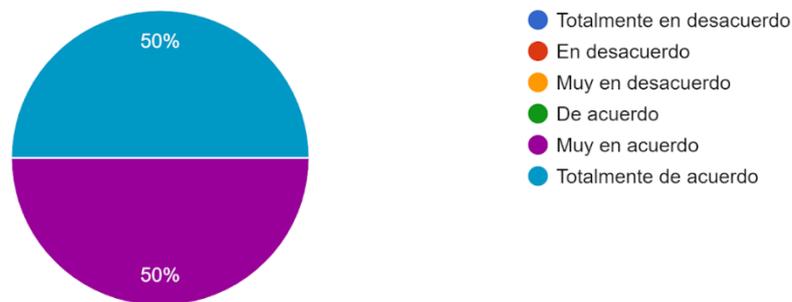


Figura 10. Capacitación a compañeros, en el proceso de inserción laboral.

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados infirieron que están totalmente de acuerdo que los jóvenes con S.D deben tener una capacitación referente a la socialización con sus compañeros de trabajo antes de la inserción laboral y el otro 50% de ellos señalan estar muy de acuerdo. El proceso de inserción laboral implica varios aspectos, uno de ellos es la socialización de las conductas que debe tener los trabajadores en las horas de trabajo y la sensibilización con la que se reciben y tratan a estas personas, estas normativas deben ser más trabajadas, con la finalidad que los jóvenes con S.D no tengan inconvenientes en sus labores.

¿Cree usted que las Habilidades verbales de recepción son un aspecto fundamental para el desarrollo de auto independencia que se genera en el proceso de inserción laboral?

Tabla 12. Habilidades verbales de recepción en el desarrollo de auto independencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	50%
Muy en acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

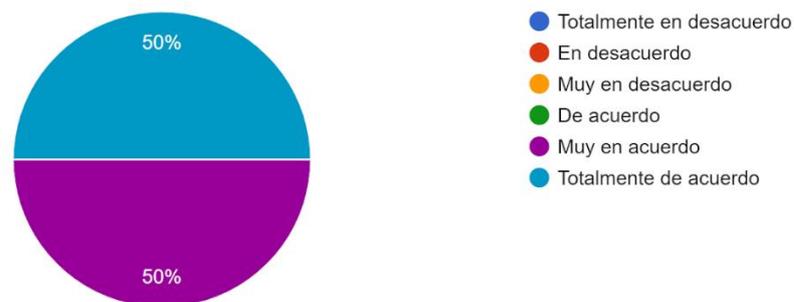


Figura 11. Habilidades verbales de recepción en el desarrollo de auto independencia.

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados manifestaron en estar totalmente de acuerdo que el desarrollo de la auto dependencia es un desprendimiento de las habilidades verbales de recepción y que es un aspecto fundamental en el proceso de inserción laboral, el 50% restante indica estar muy de acuerdo. La inserción laboral necesita que el joven tenga desarrollada varias habilidades y una ellas son las habilidades verbales de recepción como, hablar, escribir, escuchar, leer ya que de esta manera obtendrán un desenvolvimiento y autonomía en las actividades que realicen.

¿En los jóvenes con síndrome de Down considera que es fundamental el desarrollo del liderazgo en su proceso de inserción laboral?

Tabla 13. El desarrollo del liderazgo es fundamental en el proceso de inserción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	50%
Muy en acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

2 respuestas

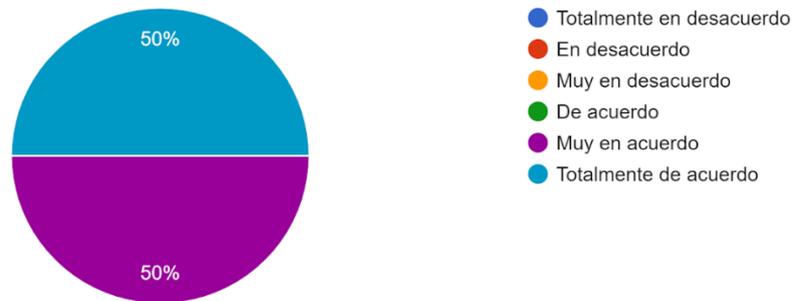


Figura 12. El desarrollo del liderazgo es fundamental en el proceso de inserción laboral.

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo que es fundamental desarrollar aspectos de liderazgo en jóvenes con síndrome de Down que se encuentran que se encuentran en proceso de la inserción laboral y el otro 50% de ellos está de muy de acuerdo. El desarrollo de actitudes de liderazgo en jóvenes con síndrome de Down es un aspecto fundamental para su progreso, que tomen iniciativas en sus aspectos diarios, que ayuden a sus compañeros en las dificultades que puedan presentar, que sean proactivos y resuelvan conflictos, son actitudes que ayudaran a mantener un empleo y mejorar su autonomía.

¿Cree usted que los procesos básicos de pensamiento son fundamentales en el proceso de inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down?

Tabla 14. Procesos básicos de pensamiento en el proceso de inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	50%
Muy en acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	50%
Total	2	100%

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

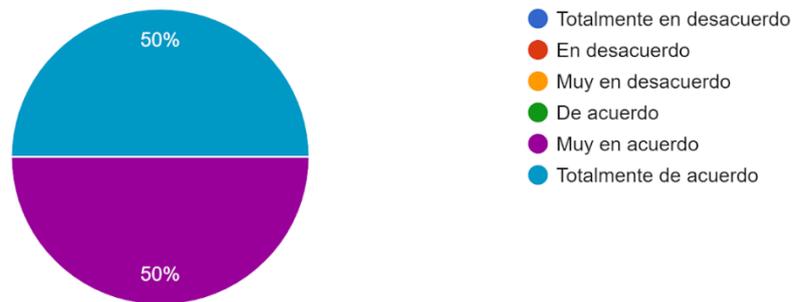


Figura 13. Procesos básicos de pensamiento en el proceso de inserción laboral

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El 50% de los docentes encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo en que los procesos básicos del pensamiento son fundamentales para el proceso de la inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down y el otro 50% indicó que están muy de acuerdo. El desarrollo de los procesos básicos del pensamiento es fundamental en la preparación de los jóvenes ya que ayudan a clasificar, ordenar, relacionar y observar creando así un conocimiento más completo y una actitud eficaz tanto en el puesto de trabajo como en lo personal.

CUESTIONARIO DE CONDUCTAS NO VERBALES EN CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA MODERADAMENTE AFECTADA

Tabla 15. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.

DISTANCIA CORPORAL	Estudiante A			Estudiante B			Estudiante C		
	SI	NO	A Veces	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces
Respeto la distancia interpersonal (+/- 1 metro) con sus compañeros	X					X			X
Respeto la distancia interpersonal con profesionales			X			X	X		
Respeto la distancia interpersonal con desconocidos	X			X			X		

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la evaluación de las habilidades sociales se pudieron obtener los siguientes datos:

Ítem 1: De los 3 estudiantes observados 2 respetan a veces la distancia interpersonal con sus compañeros en las diferentes actividades que se realizaban y 1 de ellos si respetaba en su totalidad este parámetro.

Ítem 2: De 3 los estudiantes observados 2 de ellos a veces si respetan la distancia interpersonal con sus profesores en las actividades que se realizan en la clase y 1 de ellos si respetaba estos parámetros.

Ítem 3: De los 3 estudiantes observados todos los individuos si respetaban la distancia interpersonal con desconocidos.

Tabla 16. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.

CONTACTO OCULAR	Estudiante A			Estudiante B			Estudiante B		
	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces
Establece contacto ocular cuando inicia la comunicación			X		X			X	
Responde con contacto ocular durante la comunicación		X				X		X	
Este contacto supone una dificultad en la comunicación	X			X					X

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la evaluación de las habilidades sociales se pudieron obtener los siguientes datos:

Ítem 1: De los 3 estudiantes observados 2 de individuos no establece contacto visual cuando inicia una comunicación y 1 de ellos a veces si establece este proceso.

Ítem 2: De los 3 estudiantes observados 2 de ellos no responden al contacto ocular durante la comunicación y 1 de ellos si responde a veces a este estímulo.

Ítem 3: De los 3 estudiantes observados 2 de educandos representa una facultad el contacto visual en el proceso de la comunicación y en 1 de ellos a veces.

Tabla 17. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.

	Estudiante A			Estudiante B			Estudiante C		
	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces
CONTACTO FÍSICO									
Permite el contacto físico en situaciones de aprendizaje	X			X					X
Se ayuda en la comunicación con contactos físicos	X					X	X		
Interfiere la comunicación con contactos físicos	X			X			X		

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la evaluación de las habilidades sociales se pudieron obtener los siguientes datos:

Ítem 1: De los 3 estudiantes observados 2 de los sujetos si permite el contacto físico en situaciones de aprendizaje, mientras 1 de ellos a veces lo permite.

Ítem 2: De los 3 estudiantes observados 2 de ellos si se ayudad del contacto físico en el proceso de su comunicación, mientras que uno de ellos solo a veces realiza este proceso en su comunicación.

Ítem 3: De los 3 estudiantes observados, que la totalidad de ellos se pudo constar que si detiene la comunicación con contacto físico.

Tabla 18. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.

	Estudiante A			Estudiante B			Estudiante C		
	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces
APARIENCIA PERSONAL									
Cuida su imagen externa (corporal y vestido)	X			X					X
Presenta una apariencia externa acorde con la situación en la que está		X		X			X		
Es dirigida su apariencia personal	X			X			X		

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la evaluación de las habilidades sociales se pudieron obtener los siguientes datos:

Ítem 1: De los 3 estudiantes observados 2 de ellos si cuida de su imagen externa dentro de la institución, mientras que 1 de ellos lo hace a veces.

Ítem 2: De los 3 estudiantes observados 2 de individuos si presenta una apariencia externa acorde a la situación en la que se encuentra, mientras que 1 de ellos no.

Ítem 3: De los 3 estudiantes observados, que la totalidad de ellos su apariencia personal es dirigida.

Tabla 19. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.

POSTURA	Estudiante A			Estudiante B			Estudiante C		
	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces
Gira su cuerpo en actitud de escucha cuando alguien se dirige a él	X			X					X
Gira su cuerpo para dirigirse a otra persona			X	X					X
Facilita la incorporación de otro compañero al grupo		X			X			X	

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la evaluación de las habilidades sociales se pudieron obtener los siguientes datos:

Ítem 1: De los 3 estudiantes observados 2 de ellos no establece contacto visual cuando inicia una comunicación y 1 de ellos a veces si establece este proceso.

Ítem 2: De los 3 estudiantes observados 2 de educandos a veces gira su cuerpo para comunicarse con otra persona, mientras que uno de ellos si lo realiza para establecer una comunicación.

Ítem 3: De los 3 estudiantes observados a todos ellos se les dificulta incorporar a otro compañero en su círculo de socialización y actividades.

Tabla 20. Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada.

POSTURA	Estudiante A			Estudiante B			Estudiante C		
	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces	SI	NO	A veces
Se corresponden los gestos con los sentimientos que quiere expresar	X			X			X		
Mantiene actitud inexpresiva		X			X			X	

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la evaluación de las habilidades sociales se pudieron obtener los siguientes datos:

Ítem 1: De los 3 estudiantes observados, todos ellos si incorporan los gestos adecuados cuando se estan expresando.

Ítem 2: De los 3 estudiantes observados, todos ellos no mantienen una actitud inexpresiva al expresar una postura.

PROTOCOLOS DE EVALUACIÓN DE CONDUCTAS VERBALES

Tabla 21. Protocolos de evaluación de conductas verbales

ITEM	Estudiante A			Estudiante B			Estudiante C		
	SI	NO	N.O.	SI	NO	N.O.	SI	NO	N.O.
1. Inicia la comunicación	X			X			X		
2. Mantiene la comunicación		X		X			X		
3. Finaliza la comunicación		X			X		X		
4. Expresa sentimientos		X		X			X		
5. Realiza peticiones	X			X			X		
6. Responde a las peticiones de otros		X		X				X	
7. Da una negativa o dice que no	X			X				X	
8. Acepta una negativa		X			X			X	
9. Sabe escuchar de manera activa		X		X				X	
10. Se disculpa	X				X		X		
11. Sigue instrucciones		X			X		X		
12. Participa en actividades	X			X				X	

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

De la evaluación de las habilidades sociales, en la conducta verbal se pudieron obtener los siguientes datos:

Ítem 1: De los 3 estudiantes observados todos ellos si inician una comunicación efectiva con sus compañeros y demás personas.

Ítem 2: De los 3 estudiantes observados 2 de individuos si mantiene la comunicación con otra persona, mientras que 1 de ellos no logra este objetivo.

Ítem 3: De los 3 estudiantes observados 2 de ellos no finalizan la comunicación que tienen con otra persona mientras que 1 de ellos si cumple con este objetivo.

Ítem 4: De los 3 estudiantes observados 2 de los educandos si expresa sus sentimientos, mientras que 1 de ellos no

Ítem 5: De los 3 estudiantes observados que todos realizan peticionas a personas que conocen.

Ítem 6: De los 3 estudiantes observados 2 de los individuos si respetan las peticiones de otros, mientras que uno de ellos no lo realiza y si las realiza, las hace con desgana.

Ítem 7: De los 3 estudiantes observados que todos ellos si responden con una negativa o se niegan hacer una actividad.

Ítem 8: De los 3 estudiantes observados 2 de los participantes si acepta negativas, mientras que uno de ellos no, suele enojarse.

Ítem 9: De los 3 estudiantes observados se pudo constatar que ninguno de ellos tiene bien desarrollada su escucha activa

Ítem 10: De los 3 estudiantes observados que todos si se disculpan cuando tiene un mal accionar en las actividades.

Ítem 11: De los 3 estudiantes observados que ninguno de ellos sigue instrucciones de una forma adecuada.

Ítem 12: De los 3 estudiantes observados 2 de los participantes si participa en las actividades que se realizan dentro del salón, mientras que 1 de ellos 2 no lo hace.

Análisis general:

Los estudiantes presentan un declive en ciertas habilidades de su conducta verbal y no verbal, en las cuales los docentes y profesionales del área de preparación deben enfocarse en trabajar, con la finalidad que los jóvenes estén listos para auto-gestionarse y poder responder a las diversas circunstancias que se pueden presentar en el área laboral. Otro de los aspectos que se debe trabajar con ellos son los límites que se deben respetar en el momento de iniciar su comunicación, este es un aspecto fundamental en las interrelaciones, las cuales deben ser trabajadas más a fondo. Se debe enfatizar en la aceptación de negativas con el objetivo que pueda aceptar su fracaso y las recomendaciones que le puede dar un supervisor o el docente que se encuentre a cargo.

TRIANGULACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tabla 22. Triangulación de instrumentos

	Lista de chequeo de habilidades sociales (LCHS)	Cuestionario de conductas no verbales en centros de atención a personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada	Protocolos de evaluación de conductas verbales
Estudiante A	Habilidades sociales: Domina en su totalidad los aspectos que se enmarcan en la lista de chequeo.	Conductas no verbales: Presenta un dominio casi perfecto de los diferentes criterios del cuestionario.	Presenta un declive en el desarrollo de la comunicación. No cumple con los estándares de las conductas verbales.
Estudiante B	Habilidades sociales: Tiene un dominio en ciertos criterios de la lista de habilidades.	Conductas no verbales: Presenta un dominio intermedio de los diferentes criterios del cuestionario.	Presenta deficiencias en el desarrollo de su comunicación. Tiene una maduración adecuada en el dominio de las conductas verbales.
Estudiante C	Habilidades sociales: Presenta un bajo dominio de estas habilidades.	Conductas no verbales: Presenta un dominio bajo de los diferentes criterios del cuestionario.	Presenta deficiencias en el desarrollo de su comunicación. Muestra un dominio regular de las conductas verbales.

Fuente: (Fasinarm, 2021)

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

Análisis:

El desarrollo de la triangulación corresponde al paralelismo que existe en los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales abordaron aspectos esenciales para su inserción laboral, entre ellos se destacan el dominio del lenguaje verbal, no verbal, emociones y de su vínculo con la sociedad, estos aspectos se recopilaron para crear un perfil de los estudiantes, determinando cuáles son sus falencias y que de cómo se debe abordar cada caso.

Si los estudiantes presentan un puntaje normal o medio en los criterios de los diferentes instrumentos de recolección de datos, se puede inferir que los estándares educativos que se le han proporcionado han sido óptimos y se puede inferir que están listos para su inserción laboral. En cambio, si el puntaje es bajo se puede determinar que las habilidades que tiene poseen no están adecuadamente desarrolladas, por ende, no está listo para la inserción laboral. Se debe realizar una nueva preparación, la cual aborde el desarrollo de las habilidades anteriormente señaladas.

Las pruebas aplicadas en los estudiantes seleccionados, arrojaron diferentes criterios, pero al mismo tiempo se relacionaban entre sí. El estudiante A presentó un dominio casi perfecto en 2 de las tres pruebas aplicadas. El estudiante B presentó un dominio perfecto en una de las pruebas y en los dos restantes tenía un nivel medio de desarrollo. El estudiante C presentó un dominio por debajo del regular en dos de las pruebas y otras presentó un nivel medio en su ejecución.

Triangulación de entrevistas y encuestas.

Los instrumentos de recolección de datos aplicados al personal de la fundación arrojaron diferentes resultados, pero existe una relación en las respuestas obtenidas, lo cual infiere que el proceso que se lleva dentro del establecimiento se transmite a todo el personal. En el siguiente análisis se entablarán criterios dados por el personal de la institución de cómo se lleva el proceso de formación de los jóvenes con síndrome de Down para la inserción laboral.

Para ejecutar la triangulación de los resultados se han seleccionado ciertos criterios, los cuales se habían plantado al personal del establecimiento:

¿Considera indispensable el desarrollo de las habilidades sociales para el momento de la inserción laboral?

Directora: El desarrollo de las habilidades sociales tienen un gran impacto en el desenvolvimiento de los jóvenes en sus diferentes actividades, por ende, es de prioridad que se trabaje este aspecto desde el inicio de la etapa escolar y en el momento de la preparación que se les brinda a los estudiantes que se encuentran en el programa de inserción laboral.

Psicóloga: Los seres humanos somos entes sociales, por tal motivo se debe considerar como una prioridad que se trabaje esta área en los jóvenes con síndrome de Down, porque es un medio para que se vinculen con el entorno que los rodea. Desde un apartado social, estas habilidades son esenciales para su proceso de inserción laboral.

Docente: El desarrollo de las habilidades sociales es un aspecto fundamental para el desenvolvimiento de los jóvenes en su vida diaria y estos aspectos deben tener mayor énfasis en jóvenes que se encuentren en el proceso de inserción laboral, es por esto que estas habilidades se deben trabajar desde el inicio de la escolarización y ser fundamentados en el hogar.

Encargada de la inserción laboral: Los jóvenes que se encuentran en el programa de inserción laboral, deben tener desarrolladas sus habilidades sociales, este aspecto tiene un gran impacto en la forma que se desenvolverá dentro del cargo de trabajo que se le encargue, cómo se vinculará con su jefe y compañeros de trabajo.

Análisis:

El desarrollo de las habilidades sociales es un aspecto esencial para los jóvenes con síndrome de Down que se encuentran en el proceso de inserción laboral, estos semblantes se deben enfocar desde diferentes perspectivas por los diferentes especialistas que se encuentran en la fundación y trabajar de una forma acorde, la cual favorezca a los educandos, los cuales saldrán al área laboral con los fundamentos y herramientas que ellos les brindes, y así poder vincularse con su entorno.

¿En los procesos educativos que planifican en la formación de jóvenes con SD se trabaja habilidades de desarrollo social y personal?

Directora: En la formación de los jóvenes con síndrome se trabaja desde un enfoque multidisciplinario de desarrollo social y personal, dado que estos son aspectos de gran impacto para su desenvolvimiento en la sociedad, por tal motivo se emplean diferentes estrategias y

metodologías para desarrollar estos semblantes, con la finalidad de obtener resultados factibles en los educandos.

Psicóloga:

Docente: Dentro de los procesos educativos uno de pilares fundamentales que se toman en cuenta para el desarrollo de las habilidades sociales es la comunicación, tanto verbal como no verbal, ya que de esta manera podemos transmitir un mensaje de manera asertiva, al mismo tiempo ayuda con el desarrollo personal, puesto que ayuda a crear vínculos con las demás.

Encargada de la inserción laboral: Los jóvenes que se encuentran en el programa de inserción laboral deben cumplir con una serie de requisitos para su incorporación en el ámbito profesional, por ende, ellos deben tener un desarrollo óptimo de su habilidad social y personal, dado que este es uno de los parámetros esenciales para que puedan vincularse con otros individuos dentro del área de trabajo donde se desenvuelva.

Análisis:

La formación de jóvenes con síndrome de Down se trabaja de diferentes ámbitos, pero todos ellos tienen una misma finalidad. Esto se puede evidenciar en los diferentes criterios que se recopilaron en la fundación. Por ese motivo se puede inferir que el desarrollo de la habilidad social y personal, es un factor esencial para estos jóvenes que se encuentran en el sendero de una inserción laboral.

¿El desarrollo de las habilidades sociales en personas con SD debe ser trabajado desde edades tempranas?

Directora: La fundación Fascinar busca que sus estudiantes desarrollen sus habilidades sociales, por tal motivo, este proceso se comienza desde el inicio de su escolarización, en la cual los docentes y especialistas que trabajan con los educandos aplican una gama de métodos, estrategias y material lúdico con el cual se puedan desarrollar diferentes habilidades esenciales con las cuales puede adquirir una autonomía de sus acciones.

Psicóloga: Los aspectos sociales son el nexo que tiene el ser humano para relacionarse con otros individuos, obtener conocimiento y dar respuestas a diferentes interrogantes que se puedan presentar en el transcurso de su vida. Las habilidades sociales son una parte esencial de cada individuo y se desarrollan por cuenta propia, pero en el caso de jóvenes con Síndrome de Down se puede encontrar un patrón de conductas sociales poco enmarcadas, por tal motivo

en ellos se trabaja desde temprana edad estos parámetros con el objetivo que puede relacionarse con sus pares.

Docente: Desde el punto educativo, los jóvenes con síndrome de Down presentan un aspecto social muy activo, entre ellos se puede destacar su afectividad, esto se suele presentar porque en los hogares se los trata de una forma muy cariñosa, pero esos aspectos no siempre son bien recibidos por la sociedad o en un lugar de trabajo donde se tienen ciertas normativas con los trabajadores, por tal razón desde una edad muy temprana se trabaja este aspecto con los jóvenes, con la finalidad que no presenten inconvenientes en los diferentes contextos en los que se vincule.

Encargada de la inserción laboral: El área laboral tiene un criterio en la forma que sus trabajadores se vinculan con los clientes. Desde esa perspectiva se da por entendido que los jóvenes con Síndrome de Down deben tener un desarrollo de sus habilidades sociales adecuadas para que puedan sobrellevar estos aspectos de índole laboral, por tal motivo se debe trabajar estas actitudes desde la niñez.

Análisis:

Los aspectos sociales tienen una gran predominancia en el constructo social de cada individuo, por tal motivo estos se deben trabajar desde una edad temprana con la finalidad que sean asimilados de una forma acorde por los educandos. Este proceso se debe ser direccionado por la docente y especialistas para que sea percibido por el estudiante de una forma armónica.

¿La supervisión continua es indispensable en el proceso de inserción laboral con jóvenes con síndrome de Down?

Directora: Dentro de su proceso de inclusión laboral hace un seguimiento de 6 meses a 1 año en la empresa, en donde se evalúa el desarrollo laboral del joven y el proceso de adaptación en la empresa, para que pueda aplicar todas las habilidades sociales aprendidas, en caso de que el joven en un periodo estipulado por la responsable de inclusión y de acuerdo a los reportes obtenidos en sus visitas de seguimiento considera que ha alcanzado los objetivos propuestos.

Psicóloga: No es necesario un seguimiento continuo, pero esto dependerá de la situación del estudiante, pero el centro trabaja con la empresa en el momento de la inserción laboral para sensibilizar, motivar a los compañeros de trabajo, a las autoridades de la empresa para poder lograr una inclusión exitosa. El seguimiento se lo hace los primeros meses, porque no es lo

mismo un centro de preparación, como estar en el lugar de trabajo, por ende, se necesita de un seguimiento para poder fundamentar estos aspectos.

Docente: La supervisión continua es el medio que tienen los centros de capacitación para medir el progreso de los jóvenes en su lugar de trabajo, pero esta acción se la realiza entre un lapso de tiempo de 6 meses a un año, posterior a esto la empresa con el departamento de recursos humanos verificar su progreso y gestionar acciones si presenta inconvenientes.

Encargada de la inserción laboral: Dependiendo de la discapacidad se destinará un tiempo de seguimiento, el cual puede ser pasando una o dos semanas, pero mirando el desenvolvimiento del joven en ese puesto de trabajo. Es importante tener en cuenta estos aspectos para poder intervenir si se lo amerita, en el cual se tomará constancia de los inconvenientes que presente, para posteriormente realizar adaptaciones necesarias para que continúe con su labor, este proceso se lo realizará con la institución y el área de recursos humanos.

Análisis:

El ámbito laboral tiene una gran demanda de esfuerzo y dedicación por parte de los individuos que se vinculan a ella, por tal motivo la empresa tiene protocolos para poder atender los inconvenientes que presenten sus trabajadores, pero en el caso de la inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down se tiene que dirigir por otras normativas, por tal motivo las instituciones de donde salen estos jóvenes se encargan de realizar un seguimiento programado con el objetivo de constatar que el joven se encuentre a gusto con su puesto de trabajo y que están ejerciendo su función de una forma acorde.

¿Los docentes se capacitan para responder a los aspectos fundamentales del desarrollo social y la preparación laboral?

Directora: Fascinar cuenta con un personal altamente calificado en el área de discapacidad, desarrollo social y preparación laboral como son psicólogos, pedagogos terapeutas, terapeutas ocupacionales y un responsable de inclusión laboral, todo el equipo siempre está en permanente capacitación para poder estar a la vanguardia de la tecnología, de los contenidos teóricos y prácticos aplicándolos en los nuevos modelos educativos y en el área de formación ocupacional para preparar a los estudiantes de manera holística, integralmente.

Psicóloga: Los docentes y todo el personal que se encuentre vinculado a la formación de jóvenes con discapacidad debe estar en constante preparación para poder responder a las diferentes eventualidades que puedan presentar los educandos en su preparación, esta preparación no solo se debe quedar en el aspecto de la enseñanza, si no que se deben enfatizar en la aplicación de nuevos métodos de preparación, uso de nuevas tecnologías, implementación de juegos lúdicos, interacción familiar, inferencia motivacional, entre otros. La formación es el pináculo del cambio educativo.

Docente: La preparación continua es la forma que tienen los profesionales para poder contemplar las diferentes problemáticas que se presentan en la educación especial. Desde un criterio educativo, se puede decir: un profesional que no se encuentra informándose o preparándose de forma continua, no puede ser considerado como un facilitador de la enseñanza, esos aspectos se quedaron en el pasado, y el que no esté listo para este cambio, tendrá que enfrentarse a varias dificultades en este mundo de constante cambio.

Encargada de la inserción laboral: En la educación vive en constante cambio, por este motivo, los docentes y especialistas del área de la educación se deben prepara de una forma constante para estar a la par de estos cambios, y así poder brindar los elementos necesarios a sus educandos para que estén listo para los diferentes ámbitos que presenta la sociedad. los estudiantes son un reflejo de los aprendizajes que se les brindan sus docentes.

Análisis:

La forma continua de los docentes y especialistas del área de la educación, en la actualidad educativa no es una opción, es lo que se exige en las instituciones, esto para que se pueda brindar una educación de calidad y que los estudiantes puedan reflejen esos aprendizajes en los diferentes

ámbitos que se desenvuelva. Un educador que no se prepara no podrá responder de una forma acorde a los inconvenientes que puedan presentar los estudiantes a lo largo de su formación educativa.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Tema

Manual de actividades didácticas para el desarrollo de habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down en el proceso de inserción laboral.

4.2 Objetivo general

Fortalecer el trabajo docente mediante el diseño de un manual de actividades didácticas que contribuyan al mejoramiento de las habilidades sociales desde el desarrollo de las conductas verbales y no verbales en jóvenes con síndrome de Down.

4.3 Objetivos específicos

- Promover en los docentes la importancia de las actividades didácticas para el desenvolvimiento de habilidades sociales mediante el desarrollo de conductas verbales y no verbales.
- Elaborar actividades didácticas dirigidas al desenvolvimiento de conductas verbales y no verbales enfocadas en el desarrollar de habilidades sociales, esenciales para la inserción laboral de jóvenes con S.D.
- Contribuir al desarrollo de autonomía, manejo de emoción y comunicación para mejorar el desenvolvimiento en el aspecto laboral y social de jóvenes con S.D.

4.4 Esquema y desarrollo de la propuesta

Manual de actividades didácticas para el desarrollo de habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down en el proceso de inserción laboral.

CONDUCTAS VERBALES

Presentando mis habilidades	Ruleta dinámica de actividades
Simón dice...	Semáforo de conductas
Descubriendo mi historia	Dramatización de situación
La llamada telefónica	La historia de las palabras mágicas
Tingo, tengo, tengo tu foto	Títeres "puedo/no puedo"



CONDUCTAS NO VERBALES

Diario emocional	Reconocimiento Emocional
¿Que podría ser?	Causa y Efecto
Comunicación no verbal	Cuento y Analizo
¿Qué harías sí?	Dados de emociones y acciones
Características de las emociones	La Empatía

Figura 14. Esquema de la propuesta
Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)



Manual de actividades didácticas para el desarrollo de habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down en el proceso de inserción laboral.

Kristie Chávez; Ingrid Chalaco

Figura 15. Caratula de la propuesta
Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

El presente manual de actividades esta direccionado a contribuir en la formación de habilidades sociales en jóvenes con Síndrome Down, desarrollando así características como: autonomía, destrezas y competencias al momento de ingresar al ámbito laboral, las actividades serán dirigidas tanto a conductas verbales como a no verbales, ayudando así a expresar emociones, sentimientos e ideas de una manera asertiva y eficaz.

Por lo consiguiente las actividades del presente material cuentan con una estructura ordenada y sistémica donde se aborda diferentes temáticas en base a las áreas detalladas anteriormente, presentando así los objetivos, recursos, y el proceso a seguir de cada una de ellas con la finalidad de que sea comprensible para el lector, de fácil modificación y aplicación a las diferentes realidades considerando el entorno híbrido de la nueva educación.



Figura 16. Actividades Verbales
Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

ACTIVIDAD N° 1

Tabla 23. Ruleta dinámica de actividades cotidianas.

Tema	Ruleta dinámica de actividades cotidianas
Modalidad	Presencial
Objetivo	Desarrollar la correcta ejecución de diferentes actividades cotidianas mediante la asimilación y repetición.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<p>Para elaborar la ruleta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartón • Cartulina • Imágenes • Marcadores gruesos • Regla • Lápiz • Palitos de chuzo • Tornillo • Goma, silicona líquida o de pistola • Compas o envase circular • Un tornillo pequeño y dos o tres tuercas
	<p>Para la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruleta elaborada • Listado de las actividades que deben realizar por sección
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes en un círculo. 3. Presentación de la actividad y sus indicaciones. 4. Finalización de la actividad.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

La ruleta y sus actividades.

- De forma previa, el docente debe elaborar una ruleta, la cual estará dividida en tres secciones (saludos, cantar y actuar).
- Además, debe elaborar un listado con las actividades o palabras que conforman cada sección, por ejemplo:

Saludos.

- Debes decir “Hola” a cada uno de tus compañeros.
- Selecciona a un compañero y deséale un “buen día”.

- Piensa en un número y al compañero que lo adivine, saluda formalmente.
- Haz una pequeña presentación a tus compañeros como si no los conocieras.

Cantar.

- Canta la música que más te guste.
- Canta la canción “saludo amable”
<https://www.youtube.com/watch?v=FboLHk61g0g>
- Canta la canción que te diga el compañero que está a tu derecha.
- Canta la canción que te indique tu profesor(a).

Actuar.

- Dramatiza que le estás comunicando a tu jefe que cometiste un accidente.
- Dramatiza que llegas tarde a tu trabajo y tienes que informar lo que te sucedió.
- Dramatiza que llegas a una reunión con tus compañeros de trabajo y entabla una conversación con alguno de ellos.
- Dramatiza que estás en una situación incómoda y tienes que comunicárselo a tu jefe.

Actividad en clases.

- Luego del saludo inicial y de reunirse con los estudiantes en un círculo, el docente debe explicar la actividad de la ruleta: “a continuación, vamos a realizar una actividad muy interesante, voy a elegir a uno de ustedes, y esa persona debe girar esta ruleta (señala la ruleta), de acuerdo a la sección que señale la flecha, yo les voy a indicar la actividad que deben realizar según el listado, luego la persona que participó debe elegir a otro compañero para que participe”. Si alguien no entiende, repetir la explicación hasta que comprendan, y en caso de ser necesario ejemplificar.
- La docente elige al estudiante, el cual debe girar la ruleta y según la casilla en la que se detenga, debe realizar la primera acción que le corresponde según la lista, posteriormente, debe elegir a otro compañero, y se continúa así hasta que todos participen.
- Cuando ya todos hayan participado, la docente debe indicar que la actividad ha culminado y pedir que expresen en una sola palabra como se han sentido mientras desarrollaban la actividad.

ACTIVIDAD N^o 2

Tabla 24. Presentando mis habilidades.

Tema	Presentando mis habilidades
Modalidad	Presencial
Objetivo	Desarrollar la comunicación, la presentación y demostrar los límites que existen en la interacción en un ambiente laboral.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina de varios colores en A4 • hojas de papel • Lápiz • Urna • Descargar https://drive.google.com/file/d/12UjqvmanZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <ul style="list-style-type: none"> • Pluma • Tijera • Cinta adhesiva en: </div>
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes por grupos. 3. Dar las indicaciones de la actividad, donde tendrán que socializar sus habilidades entre su grupo designado. 4. El docente entregará a los estudiantes los materiales para que realicen una ficha con sus nombres, y tres de las habilidades que socializaron. 5. Posteriormente, deben ingresar sus fichas en una urna. 6. La docente sacará una ficha al azar y el dueño deberá mostrar su trabajo realizado a toda la clase y presentarse.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

En primera instancia se realiza el saludo inicial y se distribuye a los estudiantes por grupos (el número de integrantes lo debe establecer el docente dependiendo del número de estudiantes en el curso), posteriormente se les indica que entre los grupos de trabajos deben socializar sobre sus habilidades, luego de 15 minutos, la docente procede a entregarles materiales que emplearán para realizar una ficha con su nombre y tres de sus habilidades, luego ingresan su

ficha en una urna para que la docente aleatoriamente elija una y el dueño de la misma deba mostrarla en la clase y presentarse respondiendo a las preguntas:

- ¿Qué te gusta?
- ¿Cuántos años tienes?
- ¿Qué trabajo te gustaría tener?
- ¿Qué aspectos debes mejorar para conseguir ese trabajo?

Al finalizar su presentación, elige otra ficha y el dueño debe presentarse y continuar el proceso hasta que todos participen.

ACTIVIDAD N° 3

Tabla 25. Semáforo de conductas.

Tema:	Semáforo de conductas
Modalidad	Presencial
Objetivo	Ayudar a manejar y mejorar el área conductual reforzando el nivel de autocontrol, mediante el auto reconocimiento de comportamientos positivos y negativos, y a la vez a desarrollar conductas positivas.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<p>Para elaborar el semáforo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caja de cartón con forma rectangular. • Papel periódico o papel de envoltura. • Silicona líquida. • Trozos de cartón. • Pedazos de fómix reciclados (amarillo, rojo, y verde). • Marcadores. • Palillos de helado. • Fotos de los estudiantes • Descargar en: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes en un círculo. 3. Elaboración del semáforo con la ayuda de algunos padres. 4. Socialización del semáforo elaborado y empleo del recurso

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

Al realizar el saludo inicial, el docente reúne a todos en un círculo para dar las indicaciones de la actividad a realizar, donde los estudiantes con el apoyo de sus padres, deberán elaborar un semáforo con materiales reciclables, el profesor puede llevar uno elaborado para mostrarlo como ejemplo.

Al finalizar el semáforo, se explica que cada color representa diferentes significados referentes a la conducta, tales como:

- **Verde** = conducta positiva
- **Amarillo** = conducta de alerta
- **Rojo** = conducta negativa

En base a los significados de cada color, los estudiantes deberán presentar su semáforo al resto de la clase, y los padres deberán representar una acción que el docente le indique y el estudiante deberá señalar el color que indique si la conducta que ejemplifica el padre es positiva, negativa o una situación de alerta, explicando con detalle el por qué considera de tal forma la acción mostrada.

Este recurso puede ser empleado para trabajar la conducta de los estudiantes en diferentes momentos, donde la docente deberá adjuntar una imagen en el color que indique si la conducta del estudiante en determinado momento es correcta o incorrecta, a lo que el estudiante deberá analizar su comportamiento y expresar la razón que crea por la que se encuentra su foto en el color, facilitando al docente la apertura de la concientización de lo que se debe y lo que no se debe hacer.

ACTIVIDAD N^a 4

Tabla 26. Simón dice...

Tema	Simón dice...
Modalidad	Presencial
Objetivo	Fomentar en el estudiante el acatamiento de ordenes básicas.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Instrumentos (cartera, lápiz, plato, vaso, servilleta) • Imágenes
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes en un círculo. 3. La docente realiza una breve y clara explicación de lo que son las órdenes. 4. Explicación de la actividad. 5. El docente forma grupos entre los estudiantes, los cuales deberán ponerse un nombre por grupo. 6. El docente indica las ordenes que deben realizar por grupo. 7. Cediendo el paso al grupo que realice lo que la docente solicite, para que ahora ellos se encarguen de darle una orden a otro grupo, repitiendo el proceso con todos los participantes.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

Posterior al saludo inicial, la docente reúne a los estudiantes en un círculo, para socializarles por medio de un papelógrafo lo que son las órdenes, luego comienza la explicación de la actividad que van a realizar, la cual se denomina “simón dice...”, e indica que en primer lugar deben formar grupos y entre todos elegir un nombre para sus equipos, por ejemplo:

Grupo 1	Súper estrellas
Grupo 2	Los invencibles
Grupo 3	Los intrigantes
Grupo 4	Genios

Luego deben explicar brevemente la razón su nombre y la docente empieza la actividad, diciendo: “simón dice que el grupo de los invencibles nos cuente la historia que más les guste”, a lo que un miembro del grupo asignado procede a realizar la tarea, y posteriormente le corresponde asumir el rol de “simón dice” y darle una orden a otro grupo, el cual al finalizar lo solicitado repite el proceso hasta que la docente indique que finalizó la actividad.

Dentro de las órdenes se puede realizar:

- Busca en el bolso una nota y léela en voz alta.
- Envíale este recado “_____” a tu compañero del grupo “___”
- Ubica los vasos en forma de torre y cuéntalos por pisos en voz alta.
- Agradece a alguien del curso por algo en lo que te haya ayudado en los últimos días.
- Al finalizar la docente tomará el mando de “simón dice” y les pedirá a todos los grupos ordenar y limpiar el salón de clases.

NOTA: Las órdenes anteriores son solamente un ejemplo, la docente puede eliminar, agregar o modificar las actividades de acuerdo a la realidad educativa.

ACTIVIDAD N^o 5

Tabla 27. Dramatización de situación.

Tema	Dramatización de situación
Modalidad	Presencial
Objetivo	Perder el miedo escénico y que tengan un precedente de cómo deben interactuar.
Tiempo	40 minutos
Recurso	<ul style="list-style-type: none">• Disfraces.• Ficha con cargos (empleado, clientes, asistente)
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none">1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase.2. Reunir a los estudiantes.3. Presentación de la actividad.4. La docente hace que los estudiantes interpreten diferentes roles de un ambiente laboral en el salón de clases.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

Se realiza el saludo inicial y se reúne a los estudiantes para indicarles la actividad a realizar. Cada estudiante tendrá un rol representando alguna función dentro de algún ambiente laboral, se distribuirá los disfraces y se comenzará con el juego de roles, por ejemplo:

- **Escenario elegido:** un restaurante
- **Roles que se designarán:** Cocineros, cajeros, meseros, un portero y clientes.
- **El docente será el jefe del restaurante:** y los estudiantes deberán cumplir sus roles según las órdenes que les dé el profesor.
- **Con el progreso de la actividad:** las ordenes aumentaran de complejidad.
- **Es necesario:** haber trabajado previamente el vocabulario que se va a emplear durante la actividad, como, por ejemplo: ¿cómo puedo ayudarlo?, ¿Qué desea?, “Usted”, ¿Me puedo retirar de mis actividades?, etc.

ACTIVIDAD N^a 6

Tabla 28. Descubriendo mi historia.

Tema	Descubriendo mi historia
Modalidad	Presencial
Objetivo	Desarrollar la memoria y atención de los estudiantes mediante la escucha activa y la interacción participativa grupal al compartir información sobre uno mismo.
Tiempo	60 minutos
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Papeles de colores • Pliego de cartulina • Marcadores y lápices de colores • Almohadón o pelota
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes en una ronda. 3. Explicación a los jóvenes de la actividad a realizar. <p>Primera parte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un estudiante debe decir su nombre. • El compañero que se encuentre a su lado derecho debe repetir el nombre anterior y decir su propio nombre. • Continuar con la actividad según el orden establecido. <p>Segunda parte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una pregunta a uno de los estudiantes. • El estudiante que respondió la pregunta, debe lanzar una almohada y hacerle una pregunta al compañero que reciba la almohada. • Continuar hasta que todos hayan participado. <p>Tercera parte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al finalizar hacer una lluvia de ideas, sobre las características que tiene el curso en común. • Plasmar las ideas en un cartel con los materiales antes mencionados.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

Primero se realiza el saludo inicial, y se reúne a todos los jóvenes en una ronda para explicarles la actividad que se realizará, de esta forma, se solicita que uno de los estudiantes diga su nombre y el que se encuentre a su lado derecho repita el nombre de su compañero y diga su propio nombre, de esta forma se continua con la actividad manteniendo orden y respetando los turnos. Al finalizar de repetir todos los nombres que se vayan mencionando, el último estudiante debe decir “nosotros somos compañeros” y el resto repite en coro.

Cuando se haya finalizado la parte anterior, el docente debe realizar una pregunta a uno de los estudiantes, el cual, al terminar de responder, el joven debe lanzar una almohada a otro compañero, y al recibirla debe responder lo que le pregunten, y continúan hasta que todos hayan participado. Dentro de las preguntas, se pueden realizar la siguientes:

- ¿Cómo te llamas?
- ¿Qué hobbies tiene?
- ¿Con quién/ vives?
- ¿Qué profesión te gustaría estudiar?
- ¿Qué actividades realizas los fines de semana?

Nota: Todos deben prestar atención porque al finalizar harán una lluvia de ideas, sobre que características tienen en común y lo plasmarán en un cartel realizado con los materiales mencionados en la tabla anterior.

ACTIVIDAD Nª 7

Tabla 29. La historia de las palabras mágicas.

Tema	La historia de las palabras mágicas
Modalidad	Presencial
Objetivo	Mejorar la expresión oral y las actitudes fortaleciendo el uso continuo de las palabras mágicas, por medio de la narración en conjunto de una historia inventada.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Cartillas de las palabras mágicas: <ul style="list-style-type: none"> • Por favor • Gracias • Perdón • Descargar en: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a/view?usp=sharing • Lo siento • Disculpa • Con su permiso
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los jóvenes formando una “U” con los asientos. 3. Explicación de la actividad <ul style="list-style-type: none"> • La docente muestra las cartillas previamente elaboradas • Iniciar la historia inventada • Reflexionar entre todos lo que los personajes deben y no deben hacer. • Darle el paso a un estudiante para que continúe con la historia. • Repetir el proceso hasta que todos participen o la docente lo indique.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

Se realiza el saludo inicial y entre todos los jóvenes formar una “U” con los asientos en el salón de clases, luego, la docente debe explicar la actividad que se realizará, la cual trata de inventarse

una historia entre todos sobre las palabras mágicas (por favor, gracias, perdón, lo siento, disculpa, con su permiso).

En primer lugar, la docente muestra las cartillas previamente elaboradas, las cuales contienen las palabras mágicas y debe indicar que cada vez que señale una de ellas durante la historia, todos deben leerla en voz alta. La historia la inicia la docente donde indica:

“Un día, Juan estaba corriendo por que llegaba tarde al trabajo y por la prisa, tropieza con una señora, la cual se cayó, sin embargo, Juan no la ayudo ni le pidió **disculpas**” (el docente debe señalar la **cartilla de disculpas** y todos los jóvenes deben leerla en voz alta).

Luego el docente, pregunta a todos ¿qué es lo que debió hacer Juan?, permitiendo realizar una concientización sobre lo importante del uso de estas palabras por medio de la interacción. Luego el docente selecciona a un estudiante y le brinda una cartilla con la palabra que debe usar para continuar la historia, siguiendo esta dinámica con todos los presentes.

ACTIVIDAD N^a 8

Tabla 30. La llamada telefónica.

Tema	La llamada telefónica
Modalidad	Presencial
Objetivo	Desarrollar en los jóvenes con S.D. expresiones, actitudes, y la capacidad de responder y captar solicitudes referentes a lo indicado en la llamada.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Teléfonos o celulares elaborados por la docente, los cuales pueden ser de: <ul style="list-style-type: none"> · Cartón, cartulina, foami, etc.
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Agrupar a los jóvenes en pares. 3. Explicación de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> · La docente debe repartir un teléfono o celular a cada estudiante. · Asignar a un estudiante el rol de cliente y al otro el rol de personal de atención al cliente por llamadas telefónicas. · La docente debe dar instrucciones a lo largo de la actividad, de la forma correcta que se debe atender en vía telefónica. 4. Socializar con los jóvenes la experiencia adquirida en la actividad.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

Luego de realizar el saludo inicial y agrupar a los jóvenes en pares, la docente debe explicar la actividad que se realizará, la cual consiste en el uso de teléfonos previamente elaborados por la profesora, con los cuales un estudiante de cada pareja debe asumir el rol de personal de atención al cliente por llamadas telefónicas, donde tendrá que responder “**la llamada telefónica**” de su compañero, el cual finge ser un cliente interesado en comprar algo.

Durante el desarrollo de la actividad, la docente debe vigilar lo que realiza cada pareja brindándoles pautas necesarias para una correcta atención al cliente, tales como:

- El personal de atención al cliente debe mostrarse muy cordial y presentarse como trabajador de la empresa.
- Luego escucha atentamente lo que le solicita el cliente, para ofrecer adecuadamente su servicio.
- Se debe consultar si “**¿tiene alguna duda o todo está entendido?**”, en caso de ser negativa la respuesta, explicar nuevamente con otras palabras buscando la comprensión de quien lo escucha.
- Finalmente, se debe culminar de forma educada aplicando alguna expresión donde se despida, como, por ejemplo: “**gracias, tenga un buen día**” o “**adiós, muchas gracias por su compra**”.

Al culminar la actividad, se realiza una socialización con todos los presentes sobre la experiencia que adquirieron con la actividad desempeñada.

NOTA: esta actividad puede ser modificada de acuerdo a los criterios del docente cambiando los contextos en los que se desarrolla la llamada.

ACTIVIDAD N^o 9

Tabla 31. Títeres “puedo/no puedo”

Tema	Títeres “puedo/no puedo”
Modalidad	Presencial
Objetivo	Mejorar la calidad de respuesta de aceptación o negación ante solicitudes que se le realicen en diferentes circunstancias mediante presentaciones de títeres.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<p>Para la elaboración de títeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medias de diferentes colores • Ojos locos • Pegamento • Lana <p>Para la elaboración del escenario para títeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caja de cartón • Papel de regalo • Tijeras • Pegamento • Cinta • Cartulina <p>Para la realización de la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Títeres • El escenario de títeres
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Organización de diferentes grupos de estudiantes. 3. Elaboración de la narrativa que representaran con los títeres sobre situaciones donde tienen que aceptar o negar solicitudes. 4. Elaboración de los títeres. 5. Elaboración del escenario de títeres 6. Presentación de la obra de títeres.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

Primero, se realiza el saludo inicial a todos los integrantes de la clase, el docente deberá organizarlos por grupos (el número de integrantes de cada grupo depende de la profesora), luego, indicará que deben elaborar una narración de una historia sobre situaciones donde tienen que aceptar o negar solicitudes, además de crear los personajes de las historias y los elementos que conforman el contexto donde se desenvuelve la narrativa.

Después, deben elaborar títeres basados en los personajes creados, utilizando medias de colores, ojos locos, y lana para formar el cabello. Además, se debe elaborar el escenario para la presentación de títeres utilizando la caja de cartón, los papeles de regalos e ideando los elementos que lo conformaran con los recursos disponibles.

Finalmente, cada grupo presentará su obra de títeres basada en la narrativa creada sobre situaciones donde tienen que aceptar o negar solicitudes, como, por ejemplo:

- Pedro trabaja en un centro comercial, y su horario de trabajo es de 9:00 AM a 5:00 PM, y el día de hoy tiene una cita médica luego de su jornada laboral, de pronto, su jefe inmediato, le solicita que se quede realice sobretiempo y que le remunera las horas extra, Pedro consternado no sabe que responder, pero de forma honesta le dice: “con mucho gusto aceptaría, sin embargo después del trabajo tengo una cita médica y no puedo faltar”, seguido a esto le muestra su certificado de la cita y el jefe comprende la situación, y le permite retirarse.

NOTA: Este es un ejemplo que la docente puede brindar a sus estudiantes sobre la narrativa que tienen que representar en la obra de títeres.

ACTIVIDAD N^a 10

Tabla 32. “tingo, tengo, tengo una foto”

Tema	“Tingo, tengo, tengo tu foto”
Modalidad	Presencial
Objetivo	Fortalecer el reconocimiento de la identidad de la otra persona, favoreciendo la participación y socialización dentro del grupo.
Tiempo	40 minutos
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías de los jóvenes • Cartulina • Goma • Tijeras
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Agruparse en forma de círculo con todos los estudiantes. 3. Explicación previa de qué es el “tingo, tingo, tango” 4. Explicación de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> • Hacer un sobre con los materiales indicados • Introducir sus fotos en el sobre • Entregar los sobres a la docente • La docente entrega un sobre para pasarlo por toda la ronda al ritmo de la canción de competencia. • El estudiante que se quede con el sobre debe decir el nombre de la persona de la foto en voz alta. • La persona de la foto se acerca a recoger su foto y se continúa con otro sobre hasta que se acabe la actividad.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN.

En primera instancia, se realiza el saludo inicial, seguido de reunirse con todos los presentes en una ronda, donde tendrán que elaborar sobres con los materiales mencionados anteriormente y una vez terminado, ubicarán su foto dentro del mismo.

La docente debe realizar una explicación previa de qué es el “tingo, tingo, tango”, aclarando que esta es una versión basada con esa mecánica, la cual consiste en seleccionar un sobre y pasarlo de compañero en compañero mientras se reproduce la canción de competencia:

<https://www.youtube.com/watch?v=3zlyhjL6cmU>. Una vez se detiene la canción, la persona que tenga el sobre, debe abrirlo y ver la foto que se encuentra dentro, enseguida debe decir el nombre de la persona de la fotografía en voz alta, para que ese estudiante retire su foto y continúen nuevamente con otro sobre, y así sucesivamente hasta que finalice la actividad.



Figura 17. Actividades no Verbales
Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

ACTIVIDAD #1

Tabla 33. Diario emocional.

Tema:	Diario emocional
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Desarrollar la capacidad de identificar, reconocer y expresar las emociones propias a través de la escritura.
Tiempo:	10 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprimir o descargar el diario emocional en: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing • Esfero, crayones, marcadores
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes en un círculo. 3. Presentación de la actividad. <p>El docente entregara a los estudiantes la libreta de reconocimiento emocional y explica cómo llenarla poniendo un ejemplo.</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

En el link mencionado se encuentra la libreta se descarga e imprime, el diario será representado por meses; en la primera carilla se encontrará una cuadrícula con los 7 días de la semana en donde el joven pintara el color de la emoción que predomino ese día del mes, se encuentran varios colores representando una emoción diferente como, por ejemplo: amarillo felicidad, rojo ira, azul tristeza etc.

En la segunda carilla se localizan los días del mes enumerados en una lista, aquí se escribirá de manera breve por qué la emoción que coloreo en la primera carilla, por ejemplo: si pinto de azul (tristeza) el día martes 3, en esta hoja escribirá: “sentí tristeza porque no pude completar mis tareas a tiempo”

Por ultimo en la tercera hoja, que se evalúa semanalmente, se encontrara un recuadro en donde se pintara el color de la emoción que predomino en la semana, además de dos preguntas que son: ¿cómo me he sentido en esta semana? Y ¿A qué o a quien estoy agradecido?



Figura 18. Diario emocional.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

ACTIVIDAD #2

Tabla 34. Reconocimiento emocional.

Tema:	Reconocimiento emocional
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Reconocer y concienciar a los jóvenes sobre las emociones propias y de los demás.
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprimir Libreta de reconocimiento emocional en: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing • Pictogramas de emociones • Goma y tijeras
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes en un círculo. 3. Presentación de la actividad. <p>El docente repartirá la libreta de reconocimiento emocional y dará a los niños los pictogramas de diferentes emociones para su correcta ubicación.</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

- El material debe ser descargado e impreso para su ejecución
- En la hoja se encontrarán diferentes emociones escritas y se contará con diferentes pictogramas en donde se muestran personas con la emoción ya antes descrita, por ejemplo: alegría, tristeza, dolor, odio, etc.
- El joven debe relacionar estas palabras con los pictogramas que le ha facilitado la maestra, en un tiempo determinado, a mayor reconocimiento el niño obtendrá mayor dificultad, esto ayudará a que pueda reconocer las emociones y definir las por su nombre, ayudando así en su vocabulario y razonamiento.



Figura 19. Reconocimiento emocional.
Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

ACTIVIDAD #3

Tabla 35. ¿Qué podría ser?

Tema:	¿Qué podría ser?
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Fomentar la distinción de emociones según el contexto que se presente
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprimir la plantilla de ¿Qué podría ser? en: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing • Lápiz o esfero
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes. 3. Presentación de la actividad. <p>El docente hablara sobre las emociones y como se pueden identificar, pondrá ejemplos claves sobre que emoción son acordes en cada situación y como saber identificarlas.</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

Imprimir la plantilla y repartirle una a cada estudiante, después la breve explicación y charla sobre el contexto donde se expresan las diferentes emociones, se explicará que en cada plantilla hay dos casos explícitos y una sola emoción representada por una imagen, se debe fijar con atención para descifrar cual es la causa de esta emoción si el caso número uno o el caso número dos.

En esta actividad se trabaja el razonamiento de estos jóvenes ya que tendrán que analizar la situación y escoger cual le parece más acorde a la emoción y la cognición social ya que se serán capaces de interpretarlo mediante las normas o comportamientos implementados en la sociedad.



Figura 20. ¿Qué podría ser?

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

ACTIVIDAD #4

Tabla 36. Causa y efecto.

Tema:	Causa y efecto
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Diferenciar que conductas o actitudes son adecuadas o erradas según las normas sociales.
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none">• Caja de zapatos• Cartón• Imprimir Pictogramas de diferentes conductas: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing• Goma y tijeras
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none">1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase.2. Reunir a los estudiantes.3. Presentación de la actividad. <p>El docente comenzara su clase con una pequeña charla sobre las conductas que se deben tener en los diferentes contextos que puedan presentarse tanto a nivel personal como laboral, se indica cuáles son los correctos e incorrectos.</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

En una caja de zapatos se coloca una separación, de esta manera quedan dos espacios en donde se diferenciarán lo correcto de lo incorrecto, una división tendrá un ✓ en color verde y la otra una X en color rojo.

La profesora explica a los estudiantes que existen comportamientos que se deben respetar y acatar porque son correctos y en cambio otros comportamientos que no son tolerables en ninguna situación,

Se deberá observar los pictogramas y ubicar dentro de la caja en la categoría correspondiente.

Existen varias categorías como, distancia corporal, apariencia personal, buena convivencia, manejo de emociones, generosidad,



Figura 21. Causa y efecto.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

ACTIVIDAD #5

Tabla 37. Comunicación no verbal.

Tema:	Comunicación no verbal
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Interpretar las formas de comunicación no verbal para su correcta implementación en la vida diaria.
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none">• Lápiz o pluma• Cuaderno
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none">1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase.2. Reunir a los estudiantes.3. Presentación de la actividad. <p>Esta actividad contara con tres comportamientos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asertividad• Agresividad• Pasividad <p>El docente dará una breve explicación sobre el significado de estas palabras y que conductas se generan a través de ellas.</p> <p>Asertividad: respeta los tiempos, escucha activa, fija su mirada, asiente con la cabeza y mantiene una distancia interpersonal adecuada</p> <p>Agresividad: no respeta la distancia personal de otra persona, mira enojado, levanta la voz, demuestra inconformidad y negación.</p> <p>Pasividad: se aleja del grupo, no opina, su tono de voz es bajo, su mirada</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

La actividad será desarrollada en pares, deben estar ubicados uno en frente del otro para iniciar la actividad

La docente explica que uno de los estudiantes debe hablar de su día, su rutina o que cuente alguna anécdota que recuerde, mientras que su compañero actúa de acuerdo a la palabra que escogió la docente para interpretar.

Después de la interpretación, los estudiantes que observaron deben descifrar que acción fue la que actuó su compañero y describir las características que utilizó.

ACTIVIDAD #6

Tabla 38. Cuento y analisis.

Tema:	Cuento y analisis
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Desarrollar en los estudiantes métodos de resolución de conflictos, creando así habilidades de desarrollo personal y manejo de emociones.
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none">• Ficha de cuentos y actividades.• Imprimir Ficha en: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing• Lápiz y borrador
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none">1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase.2. Reunir a los estudiantes.3. Presentación de la actividad. <p>El docente empezara una breve introducción sobre los conflictos, como se generan, como identificarlas, como actuar, de qué manera se podrían resolver y cuáles son las repercusiones.</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

Luego de la pequeña introducción explicando que es un conflicto, la maestra leerá el relato “Nadie quiere escucharme” de una forma interactiva y dinámica para mantener su atención, luego le entregara la cartilla en donde se encuentran preguntas y respuestas referentes al cuento.

1. ¿Qué problema presenta Juan?
2. ¿Cuál podría ser la solución al problema?
3. Encierre 2 de las emociones que sintió José cuando no tenía con quien conversar.
4. ¿Qué solución darías tú?

Se les indica que escojan las respuestas que ellos crean acorde después de escuchar el cuento

Luego de ello la maestra evaluara las respuestas e indicara en voz alta las que son correctas y preguntara a cada uno de los jóvenes cual fue la solución que dieron a este conflicto, se escuchara atentamente y ayudara a formularlo de forma correcta si el caso lo amerita

Esta actividad trabaja como ayudar en la resolución de conflictos, la primera pregunta ayuda a identificar el problema haciendo que el joven sea capaz de reconocerlo y expresarlo, la segunda da ideas sobre la posible solución que se podrían aplicar, la tercera ayuda al proceso de reconocimiento emocional, ya que el niño empatiza con el personaje del cuento e identifica sus

emociones, y por último, la cuarta generar soluciones por el mismo, de manera que se interiorice la resolución de conflictos y pueda aplicarlo en su vida diaria.

ACTIVIDAD #7

Tabla 39. ¿Qué harías sí?

Tema:	¿Qué harías si?
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Fomentar la asertividad en respuesta a situaciones o contextos establecidos en el ámbito laboral y social.
Tiempo:	15 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de ¿Qué harías tú? impresa • Imprimir Ficha en: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing • Lápiz y borrador
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes. 3. Presentación de la actividad. <p>El docente dará una breve explicación sobre que es la asertividad y como poder desarrollarla, como defender sus puntos de vistas y opiniones de manera respetuosa y adecuada.</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

En la parte inicial de la actividad la docente recreara diversas situaciones en diversos contextos, por ejemplo:

Alex es hermano de Juan, el no respeta las cosas de Juan, ya que las usa sin permiso de él y siempre las devuelve en mal estado. ¿Qué harías si fueras Juan?

Los estudiantes deben dar ideas sobre lo que podrían hacer y la profesora será la encargada de descartar o aprobar las ideas que tengan los estudiantes, siempre se hará referencia a actuar con asertividad.

Después del pequeño ejemplo, la maestra entregara las fichas a los estudiantes para que puedan responder desde la individualidad cómo reaccionarían a estos diversos ejemplos propuestos creando

Esta actividad estimula la comunicación, resolución de conflictos, expresar tus emociones de manera adecuada y haciendo valida tu opinión con respeto.

Alex es hermano de Juan, él no respeta las cosas de Juan, ya que las usa sin permiso de él y siempre las devuelve en mal estado. ¿Qué harías si fueras Juan?



*Le pediría de favor que no lo vuelva a hacer, le diría que esas actitudes no son correctas de una manera calmada pero firme

*Le cobraría el precio del producto y le diría que es atrevido

*Me enojaría pero no le diría nada, solo guardaría mi enojo.

Figura 22. ¿Qué harías si?
Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

ACTIVIDAD #8

Tabla 40: Datos de emociones y acciones.

Tema:	Datos de emociones y acciones.
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Identificar e interpretar las 6 emociones básicas mediante expresiones e interacciones dinámicas, interiorizando así las diferentes características que poseen.
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none">• Datos emocionales armables link: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmanZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing• Goma• Tijera• Cartulina
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none">1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase.2. Reunir a los estudiantes.3. Presentación de la actividad.<ul style="list-style-type: none">• El docente repartirá dos de las hojas impresas con los dados, en un dado se implementará la emoción y en el otro la acción.• Recortar los bordes de la figura del dado• Doblar la plantilla por las líneas de puntos.• Pegar los extremos de puntos por dentro, presionar un poco y esperar que se seque para poder utilizarlo

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

Al inicio de la actividad se explica cuáles son las 6 emociones básicas: alegría, asco, vergüenza, miedo, sorpresa y tristeza, todas estas estarán ubicadas en el primer dado.

En el segundo irán las acciones a realizar: representarlo por un color, escribir un sinónimo de esta emoción, dramatizarlo mediante gestos, realizar una breve historia, dibujar un emogi referente, definirla si es buena o mala y por ultimo contar una anécdota en la que haya experimentado esta emoción.

El maestro reunirá a todos los estudiantes en un círculo y cada uno tendrá un turno para tirar los dados.

Ejemplo: el estudiante tira los dados, el primer dado cae en felicidad y el segundo cae en representarla con gestos, ellos deberán hacer mímicas o muecas de esta emoción.

Esta actividad tiene como finalidad ayudar a comprender e interiorizar las características de las distintas emociones que se trabajan.

ACTIVIDAD #9

Tabla 41. Características de las emociones.

Tema:	Características de las emociones
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Reconocer las características de cada emoción, como se puede expresar, como controlarlo, cuando puede aparecer y que sensaciones se experimentan.
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de las emociones link: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing • Velcro • Tijera • Cartulina • Silicona
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes. 3. Presentación de la actividad. <p>El docente deberá dar una pequeña introducción en donde explique las características que tiene cada una de estas emociones, a la final se evaluará lo aprendido con la ficha.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cada ficha se encontrará 4 preguntas que son: ¿cómo se puede expresar?, ¿cómo controlarlo?, ¿cuándo puede aparecer? y ¿qué sensaciones se experimentan? • Cada una de estas preguntas contará con dos características en pictogramas. • Poner velcro en las características y en el lugar de la pregunta • Pegar en el lugar adecuado y sumar puntos en esta actividad.

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

El profesor después de la clase previa escoge la cartilla y saca a un estudiante para evaluar, en la cartilla del miedo la primera pregunta ¿cuándo puede aparecer? Hay dos características, ansiedad y pánico, en ¿qué sensaciones se experimentan? Pulso y respiración acelerada, ganas de escapar, en ¿cómo se puede expresar?, gritos, ojos abiertos y asustados

En la ira: ¿cuándo puede aparecer? Enojo constante y rabia, en ¿qué sensaciones se experimentan? Músculos tensos y dolor de estómago, en ¿cómo se puede expresar?, puños apretados, ceño fruncido

En la tristeza: ¿cuándo puede aparecer? Perder a alguien querido, dolor emocional, en ¿qué sensaciones se experimentan? Ganas de estar solo y no comer, en ¿cómo se puede expresar?, lágrimas y mirada al suelo

En la Alegría: ¿cuándo puede aparecer? Recibir un obsequio, dolor emocional, en ¿qué sensaciones se experimentan? Ganas de cantar y energía, en ¿cómo se puede expresar?, sonrisa y carcajadas.

Nota: el docente puede trabajar la actividad toda una semana para que los jóvenes obtengan un aprendizaje significativo, además de que puede modificar e implementar más emociones y características que ella crea conveniente.

ACTIVIDAD #10

Tabla 42. La empatía.

Tema:	La empatía
Modalidad:	Virtual o presencial
Objetivo:	Desarrollar la empatía, comprender y situarse en el lugar de otros, de esta manera se identifica las emociones, el porqué de ellas y que hacer en ese caso.
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Plantillas de empatía: https://drive.google.com/file/d/12UjqvmAnZ8mRHpKe3a-DsDpT70ARejtK/view?usp=sharing • Lápiz • Borrador • Cartulina
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio y saludo con los integrantes de la clase. 2. Reunir a los estudiantes. 3. Presentación de la actividad. <p>El docente empieza su clase dando un concepto de empatía, dispone de ejemplos claros y precisos para que el estudiante pueda comprenderlos</p> <p>Empatía: es la habilidad que poseen las personas para ponerse en el lugar del otro con el objetivo de entender las emociones y sentimientos que el otro experimenta.</p>

Elaborado por: Chávez & Chalaco (2021)

DESCRIPCIÓN

Después de la pequeña introducción sobre que es la empatía, la maestra deberá reunir a sus estudiantes en un círculo y entregara las fichas en donde se ejemplifican diversas situaciones agradables y otras lo contrario,

En las cartillas además de estar la situación establecida, también se encontrarán tres preguntas: ¿Cómo se siente?, ¿Por qué? Y ¿Cuándo te has sentido así?

El joven debe ser capaz de responder aquellas preguntas usando el razonamiento lógico ya que de esta manera se comprende la situación, intuyen que puede pasar y recrean la situación sobre cómo podría sentirse ellos dando como resultado el autoconocimiento.

4.5 Beneficio

En esta propuesta se pueden destacar los siguientes beneficios:

Desarrollo de habilidades sociales en jóvenes con Síndrome de Down, para la obtención de una correcta comunicación, verbal y no verbal, las cuales sirven para socializar de manera espontánea con los demás compartiendo ideas e intercambiando opiniones.

El desenvolvimiento de las habilidades sociales, mediante el desarrollo de las conductas verbales influye en el progreso secuencial de varios aspectos esenciales para la interacción y comunicación de los jóvenes con S.D, es decir que fundamentan capacidades cognitivas, asertividad y expresión emocional.

Las conductas no verbales son de gran utilidad para los jóvenes, ya que brindan respuesta a la diferente circunstancia que se presenta dentro de la sociedad aplicando así los conocimientos previos, obteniendo autocontrol o autoeficacia

El desarrollo de las habilidades

Para finalizar, este módulo de actividades ayudara al docente para que pueda organizar y aplicar sus ideas, conocimientos de forma transversal e integral.

CONCLUSIONES

Frente a la evidencia recaudada en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los resultados fueron los siguientes: los estudiantes observados presentan falencias en el área de desarrollo de habilidades sociales, comunicación verbal y no verbal e interacción interpersonal, lo que indica que se debe trabajar en estos aspectos esenciales para su progreso en el mundo laboral.

Los fundamentos teóricos de la presente investigación mencionan los aspectos que se necesitan para la inserción laboral, varios autores infieren que se requiere de una preparación exhaustiva en el aspecto emocional, autocontrol y desarrollo de la comunicación social, pero todas estas características deben ser desarrolladas en el proceso de formación ocupacional para que puedan obtener un pleno conocimiento de cuáles son sus funciones y de cómo deben desenvolverse en las diferentes situaciones que puedan acontecer.

En los casos analizados por medios de los diferentes instrumentos aplicados se pudo constatar que los jóvenes con síndrome de Down presentan una serie de carencias en ambos ámbitos de socialización, autocontrol, desarrollo de comunicación, entre otros aspectos. Determinando estos criterios, se puede inferir que se deben desarrollar estas habilidades desde un enfoque más dinámico y práctico.

Todas estas conclusiones dieron como resultado el desarrollo de un manual de actividades didácticas dirigido a los jóvenes, el cual tiene como objetivo fomentar el desenvolvimiento de las habilidades sociales, de comportamiento y autonomía personal, de esta manera se obtendrán herramientas que le servirán para la toma de decisiones y el dominio de situaciones afines a la inserción laboral.

RECOMENDACIONES

Permitir la incorporación de actividades didácticas como parte de un aspecto fundamental para el desarrollo de las habilidades sociales en el joven con S.D, lo cual complementa las destrezas y competencias necesarias para el proceso de inserción laboral.

Considerar las indicaciones de los diferentes autores, en lo que refiere a enseñanza, crecimiento, potencialización de habilidades y destrezas, las cuales son un pilar esencial para que el joven pueda estar preparado para tener iniciativa, autocontrol y autonomía en la toma de decisiones en su vida diaria y en su proceso de inserción laboral.

Implementar una gama de herramientas lúdicas, didácticas e innovadoras en la metodología de enseñanza del docente, con la finalidad que los jóvenes con síndrome de Down desarrollen las habilidades sociales verbales y no verbales que son de absoluto requerimiento para la inserción laboral.

Aplicar el manual de actividades didácticas propuesto en esta investigación para potencializar la adquisición de conductas verbales, no verbales y su incidencia en el desarrollo de las habilidades sociales tan necesarias para el bienestar laboral de los jóvenes con síndrome de Down.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba, C. (2015). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Madrid: Ediciones Paraninfo, SA. Obtenido de https://www.euroinnova.ec/mf1034_3-gestion-de-recursos-laborales-formativos-y-analisis-de-puestos-de-trabajo-para-la-insercion-sociolaboral-de-personas-con-discapacidad-online
- Alegre, C., Petterson, E., Lopetegui, N., & Greve, L. (2018). Habilidades Sociales en los alumnos de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Humanas y Sociales de la Universidad Autónoma de Encarnación, año 2018. *Investigación Jurídicas, Humanas y Sociales*, 4(1), 5-6. Obtenido de <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/invjuridica/article/view/90>
- Alvarado, Y., Barrera, A., Breijo, T., & Bonilla, I. (2018). El proceso de enseñanza aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Revista de Educación MENDIVE. Artículo de Revista*, 16(4), 611. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n4/1815-7696-men-16-04-610.pdf>
- Anchundia, S., & Gómez, N. (2016). *El desarrollo de habilidades sociales como favorecedoras del proceso de inclusión educativa en niños y niñas con Síndrome de Down de 1er grado de la Unidad Educativa Básica Fasinar de Guayaquil durante el período lectivo 2015- 2016*. Obtenido de Repositoria de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Tesis de Grado: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1148/1/T-ULVR-0996.pdf>
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (Séptima ed.). Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0B1sTcIvKGVSYT1FFa0JYMXFEejg/view>
- Becerra, S. (2019). La multimedia como estrategia pedagógica para fortalecer las competencias comunicativas y ciudadanas en los estudiantes. *Revista Espacios*, 4. Obtenido de <https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/2948>
- Beltran, C., Arias, L., & Calderón, L. (2019). *Adaptabilidad y convivencia pacífica: resolución de conflictos en copropietarios de vivienda de interés prioritario*. Obtenido de Repositorio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. tesis de Grado: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/9937/TTS_Beltr%c3%a1nSaizCristina_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benites , G., & Bocanegra, J. (2017). *Habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil Limeña*. Obtenido de Repositorio de la universidad San Ignacio de Loyola. Tesis de Grado: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3337/4/2017_Benites-Alvarado.pdf

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson educación. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Betancourth, S., Zambrano, C., Ceballos, A., Benavides, V., & Villota, N. (2017). Habilidades sociales relacionadas con el proceso de comunicación en una muestra de adolescentes. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "Psicoespacios"*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5922283>
- Blanco, J. (Abril de 2017). *Factores Psicosociales Implicados en la Salud Ocupacional de trabajadores de Centros Especiales de Empleo*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Rey Juan Carlos. tesis Doctoral : <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/14740/TESIS%20DOCTORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadena, K. (2019). *Habilidades Sociales en la inclusión laboral de personas con Discapacidad en la Parroquia de Calderón año 2019*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19945>
- Campos, C. (Noviembre de 2017). *Empatía y habilidades Sociales*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Rafael Landívar. Tesis de Grado: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Campos-Carmen.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31(8), 527. Obtenido de <http://www.unidadocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Castañeda, L., & Mesa, R. (2020). *Un estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de la laguna. Tesis de grado: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/19732/Un%20estudio%20de%20revisio%20n%20sobre%20la%20insercion%20laboral%20en%20personas%20con%20discapacidad.pdf?sequence=1>
- CEPAL. (2013). *Panorama Social de América Latina 2012*. Chile: Santiago CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/1247>
- Código del Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *Obligaciones del empleador y del trabajador*. Obtenido de Art 42, numeral 33: <https://www.salinas.gob.ec//images/Download/BaseLegal/CODIGO-DE-TRABAJO.pdf>
- Collaguazo, J., & Quishpe, J. (2019). La ética y la vocación profesional. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 4, 1. Obtenido de

<https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/etica-vocacion-profesional.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades . (26 de Agosto de 2015). *Observancia de Políticas Públicas en discapacidad* . Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/observancia-de-politicas-publicas-en-discapacidades/>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Personas con discapacidad*. Obtenido de Art 47, sección sexta, Numeral 5.: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cravero, E. (2017). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*. Obtenido de Repositorio de la Universitat de Barcelona. Tesis de Maestria: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf

Cuichan, D., Moreira, T., & Gabriela, A. (2020). Actividades pre-laborables en usuarios con Síndrome Down. *Recimundo*, 4(4), 75. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/927/1494>

De la Rosa, A. (2020). *Accesibilidad Universal en la zona metropolitana de Aguascalientes: Estudio y propuestas de planeación urbana*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Tesis de grado: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/1866/441516.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De La Rosa, L. (2018). *Análisis y Desarrollo de Habilidades Socio-Laborales en personas con Síndrome de Down*. Obtenido de Repositoria de la Universidad de Sevilla. Tesis de Grado: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/81794/174_49049689.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, L. (2011). *La Observación* . Obtenido de Textos de apoyo Didáctico: http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf

Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 253. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152362>

Echavarría, R. B. (2002). *Investigacion un camino al conocimiento un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San Jose, Costa Rica: EUNED. Obtenido de <https://epinvestsite.files.wordpress.com/2017/09/paradigmas-libro.pdf>

- Escobar, M., Rodríguez, L., & Mendoza, M. (2017). Inserción y desempeño laboral de la secretaria. *Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 2(1), 14. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Recus/article/view/1091/946>
- Fasinarm. (1985). *Inclusión laboral*. Obtenido de Fundación Fasinarm Fundación de Asistencia Psicopedagógica para Niños, Jóvenes y Adultos con Discapacidad Intelectual y/o en situaciones especialmente vulnerables.: <https://www.fasinarm.edu.ec/inclusion-laboral/>
- Gameren, V., & B.M, H. (2014). Habilidades y conductas en adolescentes con síndrome de Down: un estudio a escala nacional. *Síndrome de Down: vida adulta*. Obtenido de <https://www.sindromedownvidaadulto.org/no16-febrero-2014/articulos-no16/habilidades-y-conductas-en-adolescentes-con-sindrome-de-down-un-estudio-a-escala-nacional/>
- García, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de ciencias sociales*, XXIV(3), 41. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025046>
- García, M., & Cárdenas, E. (2018). LA INSERCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. LA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA. *Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Obtenido de Universidad Nacional de Educación a Distancia: https://www.researchgate.net/publication/325488794_LA_INSERTION_LABORAL_EN_LA_EDUCACION_SUPERIOR_LA_PERSPECTIVA_LATINOAMERICANA/fulltext/5b1147dda6fdcc4611da2c72/LA-INSERTION-LABORAL-EN-LA-EDUCACION-SUPERIOR-LA-PERSPECTIVA-LATINOAMERICANA.pdf
- Hernández, P. (2020). *Entrenamiento en habilidades sociales para identificar y controlar emociones básicas en preadolescentes con síndrome de Down*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de Valladolid: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/43064>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias* (Sexta ed.). México: Metodología de la investigación,. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf?1548409632=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDefiniciones_de_los_enfoques_cuantitativ.pdf&Expires=160
- Huamán, L. (2020). *Habilidades Sociales en los estudiantes de sexto grado de primaria de dos instituciones educativas del Callao, 2019*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de San ignacion de Loyola. Tesis de grado: http://200.37.102.150/bitstream/USIL/10393/1/2020_Huam%C3%A1n%20Pretell.pdf

- Hurtado, I., & Toro, J. (2005). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio* (5ta edición ed.). Caracas, Venezuela: Episteme Consultores Asociados C. A. Obtenido de <https://fliphtml5.com/ofyg/irux>
- Ley Orgánica de Discapacidad. (25 de Septiembre de 2012). *Políticas laborales*. Obtenido de Art 46, seccion quinta del trabajo y capacitacion.: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidad. (25 de Septiembre de 2012). *Trabajo y capacitacion*. Obtenido de Art 45, seccion quinta: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Leyva, V. (Junio de 2018). *Manual de intervención en habilidades sociales para estudiantes de primaria con síndrome de Down*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Autonoma del Estado de Morelos: <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/467>
- López, J. (2018). *Nivel de inserción laboral de los estudiantes y egresados de los cursos de capacitación de proind Trujillo – año 2017*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. Tesis de grado: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11753/lopeztucto_johnny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manassero, G. (2017). *Realidades y retos para la inclusión educativa y la inserción laboral de las personas con Síndrome Down en el Perú*. Obtenido de Repositorio de Tesis Digitales : http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6620/Monassero_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mata, D., Viteri, A., Andrade, A., Maruri, M., & Guarderas, F. (2016). *Fasinarm recargado*. Obtenido de Repositorio Universidad Casa Grande. Tesis de Grado : <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1005/1/Tesis1189GMATf.pdf>
- Medina, A. (12 de Septiembre de 2016). *Habilidades Sociales para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Pedagógica Nacional. Tesis de Grado: <http://200.23.113.51/pdf/32896.pdf>
- Méndez, A., & Moya, M. A. (2008). *La investigación en la era de la información guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo*. México: Trillas. Obtenido de <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae1/u115.pdf>
- Mercé, L. (2005). Síndrome de Down (trisomía 21). *Junta Directiva de la Asociación Española de Pediatría*, 6, 37. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34647612/6-down.pdf?1410042606=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D6_down.pdf&Expires=1611613332&Signature=V4L3buMif~8-

QrxfA~4fE3PHaVTShnDs72kvh8WPxM0rNbrxGVImUQAgcF0Rk1GNgvVeES8o
vh8xOkhV~JLpH9SE~Mkss

- Michavila, F., Martínez, J., Martín, M., García, F., & Cruz, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the knowledge society (EKS)*, 19(1), 24. Obtenido de <https://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181912139/18534>
- Ministerio de Trabajo. (31 de Octubre de 2012). *Inserción de personas con discapacidades*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Misión Manuela Espejo. (2010). *En Ecuador existen 7.457 personas con síndrome de Down*. Obtenido de Diario La Hora Nacional : [https://lahora.com.ec/noticia/1101065161/en-ecuador-existen-7457-personas-con-sc3adndrome-de-down#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20estudio%20desarrollado%20por,con%20el%20resto%20del%20universo.&text=De%20las%207457%20personas%20con,y%203860%20\(51.76%25\)%20hombr](https://lahora.com.ec/noticia/1101065161/en-ecuador-existen-7457-personas-con-scdndrome-de-down#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20estudio%20desarrollado%20por,con%20el%20resto%20del%20universo.&text=De%20las%207457%20personas%20con,y%203860%20(51.76%25)%20hombr)
- Molina, I. (2016). Empleo con apoyo haci las personas con síndrome de down. *Down España*. Obtenido de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4954/Empleo_con_apoyo.pdf?sequence=1&rd=0031713912163520&rd=0031242884015351
- Montes, J. (2017). *Habilidades Sociales e Inserción laboral en personas con Síndrome Down de una asociación* . Obtenido de Universidad San Ignacio de Loyola: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3337/4/2017_Benites-Alvarado.pdf
- Morgan, H., & Cogger, J. (1989). *El manual del entrevistador*. Manual moderno. Obtenido de <https://onedrive.live.com/?authkey=%21ALOPY5Sn4fxioEc&cid=F46116456DD964F9&id=F46116456DD964F9%21367&parId=F46116456DD964F9%21326&o=OneUp>
- Organización de Naciones Unidasl. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Rey, L., & Moreno, E. (2017). *Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental El papel de la motivación y la autoeficacia en la Orientación Laboral*. España. Obtenido de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/15189/Estrategias%20disminuir%20impacto%20desempleo-Salud%20Mental%202017%20.pdf?sequence=1>
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales* (Cuarta ed.). Valencia: ACDE cooperación y Desarrollo. Obtenido de <https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Habilidades%20sociales-Dale%20una%20mirada.pdf>

- Sánchez, C., & Moreno, W. (2018). Caracterización de las habilidades sociales en estudiantes de odontología como competencia social. *Recie Revista electrónica Científica de la Investigación Educativa*, 4(1), 24. Obtenido de <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/337/410>
- Sánchez, M. (2020). *La oralidad en el desarrollo de la competencia comunicativa*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Tesis de Maestría: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31608/1/1804148243%20S%C3%A1nchez%20Perez%20Mirian%20Rocio.pdf>
- Sánchez, R. (2020). *Eficacia de un programa de habilidades sociales para niños de 8 a 12 años con discapacidad intelectual moderada de la ciudad de Ibarra*. Obtenido de Repositorio de la Universidad central del Ecuador facultad de ciencias psicológicas carrera de Psicología Infantil y Psicorrehabilitación : <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/21313/1/T-UCE-0007-CPS-268.pdf>
- Sevilla, E. (2017). *Autonomía personal y su relación con la interacción social en personas con discapacidad física*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica del Ecuador sede Ambato. Tesis de Grado: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2166/1/76588.pdf>
- Solano, V. (2020). *Estrés académico y estrategias de aprendizaje en estudiantes de posgrado*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo. Tesis de Maestría de una universidad privada: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47872/Solano_CVV-SD.pdf?sequence=1
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 71. Obtenido de <https://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa. S.A. Obtenido de <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>
- Tapia, C., & Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Revista Internacional de Investigación en Educación Magis*, 9(19), 136. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>
- Ulloa, J. (2017). *Percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo. Tesis de grado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11143/ulloa_chj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Villacorta, K. (2017). *Perfil Laboral de personas con síndrome down para la inserción en las organizaciones*. Obtenido de repositorio de la Universidad Dr. Jose Matias Delgado: <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/3645/1/0002612-ADTESVP.pdf>
- Villafañe, S., Daza, M., & Olivella, G. (2020). Factores socioculturales asociados al desarrollo de habilidades sociales en adolescentes con síndrome de Down. *Lasirc, Red Latinoamericana de jóvenes e investigadores*, 1(5), 7. Obtenido de <http://fundacionlasirc.org/images/Revista/REVISTALASIRCVolumen1.No.5.pdf#page=8>
- Villaquiran, M., & Delgado, K. (2018). *Inserción laboral de los egresados de administración de empresas y contaduría pública. Caso egresados de la Universidad de La Salle*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de la Salle, Ciencia Unisalle. Tesis de grado: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2553&context=administracion_de_empresas
- Viracocha, C. (2017). *Uso de dispositivos móviles y desarrollo de habilidades sociales en adolescentes*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12753>
- Vived, E., Ramo, S., Carda, J., & Félix, E. (2010). Programa de Habilidades Sociales, autonomía personal y autorregulación. Aplicación en alumnos con síndrome De Down. *Down España*, 1. Obtenido de <http://www.centrodocumentaciondown.com/documentos/show/doc/1139/from/true>
- Yadarola, M. (2018). Inclusión laboral: del derecho a las prácticas. *Síndrome de Down Revista Vida Adulta*(30), 1-14. Obtenido de <https://www.sindromedownvidaadulta.org/no30-octubre-2018/articulos-no30-vida-adulta/inclusion-laboral-del-derecho-a-las-practicas/>

ANEXOS

Anexo 1. Lista de chequeo de habilidades sociales (LCHS)



LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES (LCHS)

Dr. A. Goldstein (1989)

Adaptada y validada por Dr. A. Tomás (1995)

OBJETIVO: Registrar información del proceso empleado en el desarrollo de habilidades sociales dirigido por el docente

INSTRUCCIONES

A continuación Ud. encontrará una lista de habilidades que las personas usan en la interacción social más o menos eficientemente. Ud. deberá determinar cómo el estudiante usa cada una de estas habilidades encerrando con un círculo su respuesta según el siguiente patrón de alternativas:

- (1) N si Nunca usa la habilidad
- (2) RV si Rara Vez usa la habilidad
- (3) AV si A Veces usa la habilidad
- (4) AM si A Menudo usa la habilidad
- (5) S si Siempre usa la habilidad

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuestas “correctas” ni “incorrectas”. Ahora comience.

Nº	Preguntas	Respuestas				
1	Escuchar: ¿Presta atención a la persona que está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?	N	RV	AV	AM	S
2	Iniciar una conversación: ¿Inicia conversaciones con otras personas y luego las mantiene por un momento?	N	RV	AV	AM	S
3	Mantener una conversación: ¿Habla con otras personas sobre cosas de interés mutuo?	N	RV	AV	AM	S
4	Formular una pregunta: ¿Determina la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?	N	RV	AV	AM	S
5	Dar las “gracias”: ¿Permite que los demás sepan que está agradecido con ellos por algo que hicieron?	N	RV	AV	AM	S
6	Presentarse: ¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	N	RV	AV	AM	S

7	Presentar a otras personas: ¿Ayuda a presentarse a nuevas personas con otras?	N	RV	AV	AM	S
8	Hacer cumplido: ¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	N	RV	AV	AM	S
9	Pedir ayuda: ¿Pide que le ayuden cuando lo necesita?	N	RV	AV	AM	S
10	Participar: ¿Elige la mejor manera de ingresar a un grupo que está realizando una actividad y luego se integra a él?	N	RV	AV	AM	S
11	Dar instrucciones: ¿Explica instrucciones de tal manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?	N	RV	AV	AM	S
12	Seguir instrucciones: ¿Presta cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigue?	N	RV	AV	AM	S
13	Disculparse: ¿Pide disculpas a los demás cuando hace algo que sabe que está mal?	N	RV	AV	AM	S
14	Convencer a los demás: ¿Intenta persuadir a los demás que sus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	N	RV	AV	AM	S
15	Conocer sus sentimientos: ¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	N	RV	AV	AM	S
16	Expresar sus sentimientos: ¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	N	RV	AV	AM	S
17	Comprender los sentimientos de los demás: ¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	N	RV	AV	AM	S
18	Enfrentarse con el enfado del otro: ¿Intenta comprender el enfado de las otras personas?	N	RV	AV	AM	S
19	Expresar afecto: ¿Permite que los demás sepan que se preocupa o se interesa por ellos?	N	RV	AV	AM	S
20	Resolver el miedo: ¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	N	RV	AV	AM	S
21	Autorecompensarse: ¿Se da a sí mismo una recompensa después de hacer algo bien?	N	RV	AV	AM	S
22	Pedir permiso: ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?	N	RV	AV	AM	S
23	Compartir algo: ¿Ofrece compartir sus cosas con los demás?	N	RV	AV	AM	S
24	Ayudar a los demás: ¿Ayuda a quién necesita?	N	RV	AV	AM	S
25	Negociar: ¿Si está en desacuerdo con alguien sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que les satisfaga a ambos?	N	RV	AV	AM	S
26	Emplear autocontrol: ¿Controla su carácter de modo que no se le “escapan las cosas de la mano”?	N	RV	AV	AM	S

27	Defender sus derechos: ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	N	RV	AV	AM	S
28	Responder a bromas: ¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	N	RV	AV	AM	S
29	Evitar problemas con los demás: ¿Se mantiene al margen de situaciones que podrían ocasionarle problemas?	N	RV	AV	AM	S
30	No entrar en peleas: ¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	N	RV	AV	AM	S
31	Formular una queja: ¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	N	RV	AV	AM	S
32	Responder a una queja: ¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos de quejan?	N	RV	AV	AM	S
33	Demostrar deportividad después de un juego: ¿Expresa un cumplido al otro equipo después de un juego si ellos se lo merecen?	N	RV	AV	AM	S
34	Resolver la vergüenza: ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar cohibido?	N	RV	AV	AM	S
35	Arreglárselas cuando le dejan de lado: ¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?	N	RV	AV	AM	S
36	Defender a un amigo: ¿Manifiesta a los demás cuando siente que un amigo no ha sido tratado de manera justa?	N	RV	AV	AM	S
37	Responder a una persuasión: ¿Si alguien está tratando de convencerlo de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decidir qué hacer?	N	RV	AV	AM	S
38	Responder al fracaso: ¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	N	RV	AV	AM	S
39	Enfrentarse con manejes contradictorios: ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otras?	N	RV	AV	AM	S
40	Responder a una acusación: ¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	N	RV	AV	AM	S
41	Prepararse para una conversación difícil: ¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	N	RV	AV	AM	S
42	Hacer frente a las presiones del grupo: ¿Decida lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga una cosa distinta?	N	RV	AV	AM	S

43	Tomar iniciativas: ¿Si se siente aburrido, intenta encontrar algo interesante que hacer?	N	RV	AV	AM	S
44	Determinar la causa de un problema: ¿Si surge un problema, intenta determinar qué lo causó?	N	RV	AV	AM	S
45	Establecer un objetivo: ¿Determina de manera realista lo que le gustaría realizar antes de empezar una tarea?	N	RV	AV	AM	S
46	Determinar sus habilidades: ¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar una tarea específica antes de iniciar?	N	RV	AV	AM	S
47	Reunir información: ¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir esa información?	N	RV	AV	AM	S
48	Resolver los problemas según su importancia: ¿Determina de forma realista cuál de los problemas es el más importante y cuál debería ser solucionado primero?	N	RV	AV	AM	S
49	Tomar una decisión: ¿Considera diferentes posibilidades y luego elige la que le hará sentir mejor?	N	RV	AV	AM	S
50	Concentrarse en una tarea: ¿Es capaz de ignorar distracciones y solo prestar atención a lo que quiere hacer?	N	RV	AV	AM	S

Fuente (Montes, 2017)



HABILIDADES DEL DESARROLLO SOCIAL Y PERSONAL

OBJETIVO

Analizar las características de las habilidades sociales necesarias en jóvenes con síndrome de Down para su positiva inserción laboral

METODOLOGÍA

Marque con una X la respuesta que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo en cada una de los siguientes ítems.

ÍTEMS		Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Considera usted indispensable el desarrollo de las habilidades sociales en jóvenes con síndrome de Down para el momento de su inserción laboral?						
2	¿Cree usted que es fundamental desarrollar la autorregulación para la inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down?						
3	¿Considera usted que se deban trabajar habilidades de desarrollo social y personal en los procesos educativos que se planifican para la formación de jóvenes con SD?						
4	¿Cree usted que la inteligencia emocional tiene gran impacto en el desenvolvimiento social de los jóvenes con síndrome de Down en el proceso de inserción laboral?						
5	¿Considera que el desarrollo de las habilidades sociales en personas con SD debe ser trabajado desde edades tempranas?						

6	¿Considera que el desarrollo de la empatía tiene un aspecto fundamental en el proceso de socialización para la inserción laboral?						
7	¿Es la comunicación es un complemento indispensable para el proceso de inserción laboral?						
8	¿Es indispensable la supervisión continua en el proceso de inserción laboral con jóvenes con síndrome de Down?						
9	¿Considera que los jóvenes con síndrome de Down deben tener una capacitación referente a la socialización entre compañeros, en el proceso de inserción laboral?						
10	¿Cree usted que las Habilidades verbales de recepción son un aspecto fundamental para el desarrollo de auto independencia que se genera en el proceso de inserción laboral?						
11	¿En los jóvenes con síndrome de Down considera que es fundamental el desarrollo del liderazgo en su proceso de inserción laboral?						
12	¿Cree usted que los procesos básicos de pensamiento son fundamentales en el proceso de inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down?.						

ANEXO 3. Entrevista a la directiva.



ENTREVISTA A DIRECTORA



OBJETIVO

Conceptuar los métodos de trabajo empleado por el centro educativo en el desarrollo de las habilidades sociales en jóvenes con S.D que se encuentran en el proceso de inserción laboral desde la perspectiva de la directiva institucional.

Guía de preguntas para la entrevista de la directora.

- ¿Cuál es el proceso de inserción laboral con el que cuenta la fundación para preparar a los jóvenes para la inserción laboral?

- ¿Cuál es la percepción de las empresas frente a la inserción laboral de las personas con SD?

- ¿Cuál es el modelo pedagógico que se emplea en la fundación para el desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes?

- ¿Cuál es la mayor dificultad que encuentran en los jóvenes durante el proceso de aprendizaje de las habilidades sociales necesarias para su inserción laboral?

- ¿Los docentes se capacitan para responder a los aspectos fundamentales del desarrollo social y la preparación laboral?

- ¿Cómo contextualizan el ambiente laboral para la familiarización de los jóvenes con síndrome de Down?

- ¿Se monitorea la aplicación de las habilidades sociales enseñadas a las personas con SD cuando ya está incluido, por favor explique?

ANEXO 4. Entrevista a encargada de la inserción laboral.



ENTREVISTA A ENCARGADA DE INSERCIÓN LABORAL

OBJETIVO

Indagar los criterios que se realizan con las empresas para determinar cuáles son los lineamientos necesarios para que un joven con S.D. puede ser insertado laboralmente.

Guía de preguntas para la entrevista de la psicóloga.

- ¿Cuál es la percepción de las empresas frente a la inserción laboral de las personas con SD?

- ¿Cuáles son las habilidades sociales que necesita una persona con SD para la inserción laboral?

- ¿Qué características debe tener el contrato de una persona con SD?

- ¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con SD?

- ¿Qué condiciones debe cumplir la empresa para iniciar un proceso de inclusión de personas con SD?

- ¿Qué tipo de oficios han sido ejecutados con excelentes resultados por personas con SD?

- ¿Los jóvenes con síndrome de Down que se encuentran insertados laboralmente necesitan de un seguimiento continuo? ¿Cómo se realiza?

ANEXO 5. Entrevista a Psicóloga



ENTREVISTA A PSICÓLOGA



OBJETIVO

Determinar los aspectos relevantes que se emplea en la institución para la inserción laboral en jóvenes con síndrome de Down, desde la perspectiva psicológica.

Guía de preguntas para la entrevista de la psicóloga

- ¿Qué es el síndrome de Down? Exponga en un breve concepto

- ¿Qué características presentan algunas condiciones asociadas al síndrome de Down?

- ¿Cuáles son las habilidades sociales que necesita una persona con SD para la inserción laboral?

- ¿Las personas con síndrome de Down cuentan con una capacidad emocional igual al resto de las personas?

- ¿Cuál es el proceso de aprendizaje que emplean para el desarrollo de las habilidades sociales, motrices y cognitivas en las personas con SD?

- ¿Cuáles son los aspectos que se deben tomar en consideración para enseñar y desarrollar las habilidades sociales en los jóvenes con síndrome de Down?

- ¿Cuán importante es que los padres de familia se encuentren inmersos en el proceso de aprendizaje de las personas con SD? ¿Trabajan en coordinación con ellos para que los hijos desarrollen habilidades sociales?

Anexo 6. Cuestionario de conductas no verbales.



CUESTIONARIO DE CONDUCTAS NO VERBALES EN CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA MODERADAMENTE AFECTADA

OBJETIVO: valorar los puntos fuertes y débiles de una persona con discapacidad en el área de conducta no verbal de las habilidades sociales.

La población a la que va dirigido son las personas con discapacidad psíquica moderadamente afectada, que son atendidas en Centros Ocupacionales.

Los contenidos que se valoran son los aspectos que definen la conducta no verbal: distancia corporal, contacto ocular, contacto físico, apariencia personal, postura y expresión facial.

Las situaciones en las que se ha de pasar son aquellas en las que se da una interacción social.

La evaluación es cualitativa e individual con vistas a un posterior programa de intervención.

Nombre y apellidos:

Fecha de nacimiento:

Procedencia:

Patologías asociadas:

Régimen de estancia:

Fecha de evaluación:

Evaluidor:

Situación de evaluación:

DISTANCIA CORPORAL	SI	NO	A VECES	NO OBSERVALES
Respeto la distancia interpersonal (+/- 1 metro) con sus compañeros				
Respeto la distancia interpersonal con profesionales				

Respeto la distancia interpersonal con desconocidos				
---	--	--	--	--

Observaciones:

CONTACTO OCULAR	SI	NO	A VECES	NO OBSERVALES
Establece contacto ocular cuando inicia la comunicación				
Responde con contacto ocular durante la comunicación				
Este contacto supone una dificultad en la comunicación				

Observaciones: (se reflejará frecuencia e intensidad)

APARIENCIA PERSONAL	SI	NO	A VECES	NO OBSERVALES
Cuida su imagen externa (corporal y vestido)				
Presenta un apariencia externa acorde con la situación en la que está				
Es dirigida su apariencia personal				

Observaciones:

POSTURA	SI	NO	A VECES	NO OBSERVALES
Gira su cuerpo en actitud de escucha cuando alguien se dirige a él				
Gira su cuerpo para dirigirse a otra persona				

Facilita la incorporación de otro compañero al grupo				
--	--	--	--	--

Observaciones:

EXPRESIÓN FACIAL	SI	NO	A VECES	NO OBSERVALES
Se corresponden los gestos con los sentimientos que quiere expresar				
Mantiene actitud inexpresiva				

Observaciones:

Anexo 7. Protocolo de evaluación de conductas verbales



PROTOCOLOS DE EVALUACIÓN DE CONDUCTAS VERBALES

Cuestionario de conductas verbales para personas con discapacidad psíquica moderada y gravemente afectada.

Apellidos y nombre:

Fecha de nacimiento:

Patologías asociadas:

Régimen estancia:

Fecha de evaluación:

Evaluador:

Situación de evaluación:

Procedencia:

Hogar:

Otra institución:

Medio rural:

Medio urbano:

Todos los ítems que a continuación se presentan suponen la adecuada puesta en práctica de las habilidades prerequisite. Si el usuario no tuviera adquirida o presentara déficits en alguna de las habilidades que a continuación se presentan, especificar en la casilla correspondiente (observaciones) de acuerdo al siguiente código.

CO: Contacto ocular

OC: Orientación corporal

DF: Distancia física

CF: contacto físico

ITEM	SI	NO	N.O.	Observ.
1. Inicia la comunicación				
2. Mantiene la comunicación				
3. Finaliza la comunicación				
4. Expresa sentimientos				
5. Realiza peticiones				
6. Responde a las peticiones de otros				
7. Da una negativa o dice que no				
8. Acepta una negativa				

9. Sabe escuchar de manera activa				
10. Se disculpa				
11. Sigue instrucciones				
12. Participa en actividades				

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Por medio de la presente yo, *Jannina Aracely Ibdalgo Álvarez*
con C.I. *0914875042* en mi calidad de profesional educativo, manifiesto
haber revisado minuciosamente la propuesta realizada en el proyecto:

MANUAL DE ACTIVIDADES DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES EN JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.

Después de haber leído y analizado el documento puedo expresar que es apropiado para
la institución y tiene la aplicabilidad necesaria para este proyecto.

Es todo cuánto puedo certificar en honor a la verdad.

Atte.


Mg. *Jannina Ibdalgo A*

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Por medio de la presente yo, Kathiusca Del Rocío Macías Wilson con C.I. **0916307556** en mi calidad de profesional educativo, manifiesto haber revisado minuciosamente la propuesta realizada en el proyecto:

MANUAL DE ACTIVIDADES DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES EN JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.

Después de haber leído y analizado el documento puedo expresar que es apropiado para la institución y tiene la aplicabilidad necesaria para este proyecto.

Es todo cuánto puedo certificar en honor a la verdad.

Atte.



Mg. Kathiusca Macías

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

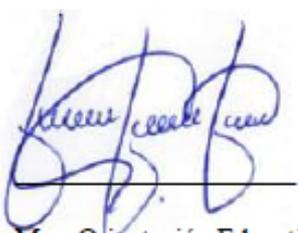
Por medio de la presente yo, **Teresa De Los Angeles Toledo Rojas** con C.I. 120340020-3 en mi calidad de profesional educativo, manifiesto haber revisado minuciosamente la propuesta realizada en el proyecto:

MANUAL DE ACTIVIDADES DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES EN JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.

Después de haber leído y analizado el documento puedo expresar que es apropiado para la institución y tiene la aplicabilidad necesaria para este proyecto.

Es todo cuánto puedo certificar en honor a la verdad.

Atte.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Teresa De Los Angeles Toledo Rojas', written over a horizontal line.

Msc. Orientación Educativa